

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL ESCENARIO DEL AÑO 2000

XII Jornadas de Estudio
sobre la Negociación Colectiva

INFORMES Y ESTUDIOS



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

NIPO: 201-06-281-1

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

Subdirección General de Publicaciones

RET. 99-1.957

La Negociación
Colectiva
en el escenario
del año 2000

COLECCION INFORMES Y ESTUDIOS

Serie Relaciones Laborales Núm. 27

La Negociación Colectiva en el escenario del año 2000

XII Jornadas de Estudio
sobre la Negociación
Colectiva

Madrid, 3 y 4 de junio de 1999

Edición preparada por

COMISION CONSULTIVA NACIONAL
DE CONVENIOS COLECTIVOS



Edita y distribuye:
Subdirección General de Publicaciones
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

NIPO: 201-99-087-X
ISBN: 84-8417-019-5
Depósito legal: M. 50.085-1999

Imprime: Imprenta Fareso, S. A.
Paseo de la Dirección, 5. 28039 Madrid

INDICE

	<i>Págs.</i>
PRESENTACION	
<i>Juan García Blasco</i>	9
APERTURA DE LAS JORNADAS	
<i>Marino Díaz Guerra</i>	15
Primera ponencia: LA NEGOCIACION COLECTIVA EN LAS RELACIONES INDUSTRIALES DE LA EUROPA DE LA UNION MONETARIA	
<i>Timo Kauppinen</i>	19
<i>Alessandro Garilli</i>	67
Segunda ponencia: EL TRATAMIENTO DE LA RELACION POST-CONTRACTUAL EN EL MARCO DE UNA NEGOCIA- CION COLECTIVA RENOVADA	
<i>José Luis Monereo Pérez</i>	91
Comunicación a la segunda ponencia: EL PAPEL DE LA NEGOCIA- CION COLECTIVA ESTATAL EN MATERIA DE EM- PLEO 1994-1999	
<i>Raquel Yolanda Quintanilla Navarro</i>	247
Tercera ponencia: NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACION DEL TRABAJO Y NEGOCIACION COLECTIVA	
<i>Manuel Fernández Ríos y Paloma Rascado</i>	275
Cuarta ponencia: ESTRUCTURA DEL ESTADO Y AMBITO TE- RRITORIAL DE LA NEGOCIACION COLECTIVA	
<i>María Fernanda Fernández López</i>	319
Quinta ponencia: BALANCE MATERIAL DE LA NEGOCIA- CION COLECTIVA SECTORIAL. PRESENTACION DE LOS ESTUDIOS REALIZADOS POR LA COMISION CONSULTI- VA EN 1998.	
LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL SECTOR DEL COMER- CIO	
<i>Tomás Sala Franco</i>	349

	<u>Págs.</u>
LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL SECTOR DE ALIMENTACION <i>Joaquín García Murcia</i>	355
LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL SECTOR DE LA HOS- TELERIA <i>Juan Rivero Lamas</i>	377
LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL SECTOR DE TRANS- PORTE POR CARRETERA <i>Antonio Sempere Navarro, J. Luján Alcaraz y A. Nicolás Franco.</i>	399
LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL SECTOR DE OFICI- NAS Y DESPACHOS <i>Jesús Cruz Villalón</i>	415
LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL SECTOR DEL METAL <i>María Henar Merino Senovilla</i>	437
Mesa Redonda: EL PAPEL DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN LA CONTRATACION LABORAL <i>Fabián Márquez Sánchez (CEOE y CEPYME), Fernando Puig- Samper (CC.OO.), Antonio Ferrer Sais (UGT)</i>	443
Comunicación a la Mesa Redonda: LA NEGOCIACION COLEC- TIVA DESDE UNA PERSPECTIVA DE GENERO <i>María Jesús Vilches</i>	475
 Apéndices	
I. INFORME NEGOCIACION COLECTIVA 1998	487
II. MEMORIA 1998	553
III. ESTADO ACTUAL EN EL PROCESO DE SUSTITUCION DE LAS DEROGADAS ORDENANZAS LABORALES	575
IV. COMPOSICION Y NORMAS REGULADORAS DE LA CCNCC	585

PRESENTACION

JUAN GARCIA BLASCO

Presidente de la Comisión Consultiva
Nacional de Convenios Colectivos

El presente volumen incorpora el trabajo desarrollado en las XII Jornadas de Estudios sobre Negociación Colectiva, que tuvieron lugar en junio de 1999 bajo el lema de la Negociación Colectiva en el escenario del año 2000. Se centraron en el análisis de la Negociación Colectiva desde la experiencia y la perspectiva europea, de la renovación de sus contenidos, de sus efectos sobre las nuevas formas de organización del trabajo y de su ámbito territorial de actuación. Se trata así de materias o aspectos consustanciales a la autonomía colectiva, que se presentan hoy como elementos trascendentales para el propio ejercicio material y formal de la negociación.

En efecto, las relaciones industriales, situadas en un contexto europeo presidido por la Unión monetaria, presentan igualmente algunas singularidades para la Negociación Colectiva, que aspira a proporcionar también desde esta vertiente una respuesta eficaz para la configuración y articulación de algunas condiciones de trabajo conectadas a esta nueva realidad. La primera ponencia de las Jornadas se ocupa precisamente de estas cuestiones desde los ordenamientos jurídicos contrastados como el anglosajón y el Derecho italiano, incorporando experiencias desarrolladas en uno y otro ámbito. Muy interesante para nuestro sistema de Negociación Colectiva es el tratamiento que la reciente práctica habida en Italia con ocasión del diálogo social ha dispensado a la actuación pública y de los interlocutores sociales, analizada con detalle por el profesor Garilli. De igual forma, desde una perspectiva más sociológica que jurídica, la reflexión que realiza Kauppinen.

La relación postcontractual y su tratamiento por la Negociación Colectiva presenta también en los momentos actuales manifestaciones ricas y novedosas en un contexto de renovación de los contenidos negociales. Con el rigor y exhaustividad que le caracteriza, el

profesor Monereo pasa revista al papel presente y de futuro que puede asumir la fuente autónoma en cuestiones que hasta ahora quedaban fuera de los convenios colectivos. Aspectos individuales del trabajador, como la extinción contractual y las jubilaciones a determinada edad, así como manifestaciones de protección social complementaria, entre otros, presentan una variada problemática jurídica puesta de relieve por la ponencia, de forma que la Negociación Colectiva tiene retos importantes que asumir para dar respuesta satisfactoria a esas nuevas realidades del trabajo y de la actividad productiva. Se enriquece la ponencia con la comunicación sobre el papel de la Negociación Colectiva estatal en la política de empleo 1994-1999.

En el mismo contexto, la organización del trabajo presenta nuevas formas y manifestaciones para encauzar y responder a las exigencias de las empresas en una realidad caracterizada por un mercado internacionalizado y por una moneda única. Desde una perspectiva sociológica y de los recursos humanos, la ponencia del profesor Fernández Ríos analiza las funciones reservadas a la Negociación Colectiva en este campo, examinando y criticando el papel asumido hasta ahora.

Por último, la cuarta ponencia aborda una cuestión trascendental y omnipresente en la estructura de la Negociación Colectiva española como es su confrontación y gobierno en el marco y el contexto de la ordenación territorial del Estado. Con objetividad y conocimiento de la realidad, la profesora Fernández López analiza las cuestiones y problemas fundamentales derivados de la regulación legal en esta materia, entrando también en el papel y las dificultades que esta estructura presenta para la actuación de las representaciones empresariales y sindicales, reparando en la conformación y distribución de la acción sindical y negocial en el ámbito de las Comunidades Autónomas.

El contenido de la obra se amplía ahora con las intervenciones realizadas por sus autores en las Jornadas sobre los informes relativos a la Negociación Colectiva sectorial, tarea asumida por la Comisión Consultiva en el año 1998 y que están siendo objeto igualmente de publicación en volúmenes separados. De la misma forma, se recogen las intervenciones de los representantes empresariales y sindicales en la Mesa Redonda sobre el papel de la Negociación Colectiva en la contratación laboral, continuando con la experiencia incorporada en las Jornadas de 1996 para enriquecer el debate científico con la reflexión y la opinión de sus actores fundamentales.

El libro incorpora también, como viene siendo habitual, la «Memoria de Actividades» de la Comisión Consultiva, así como el «Informe Anual sobre Negociación Colectiva en 1998», elaborado por la Secretaría. Será a finales del año 2000 cuando se presentará y publicará un balance cualitativo del estado actual de la Negociación Colectiva española, que tomando el pulso a su estructura y contenido sirva como elemento fundamental para su conocimiento, evolución y perspectivas de desarrollo y actuación futuras, tarea en la que esta ocupada en los momentos actuales la Comisión Consultiva.

Como siempre, hay que resaltar también ahora el interés y dedicación personal, así como la aportación colectiva de las representaciones que conforman la Comisión Consultiva, volcadas de lleno en la realización de las Jornadas. Se refuerza así el propio nivel técnico y profesional que las caracteriza, abiertas en este caso al contraste y debate también con profesionales y expertos de otros países de la Unión Europea, que redundan, pues, en beneficio de una mayor profundización de la Negociación Colectiva actual.

Hay que hacer extensible el agradecimiento, de nuevo, al Excmo. Sr. Subsecretario de Trabajo y Asuntos Sociales que inauguró, en días de intensa actividad para este Ministerio, las Jornadas. También a los ponentes que, como tantas veces, pusieron a disposición de los asistentes y ahora de los lectores su conocimiento y preparación con el fin de suscitar el interés y el debate. Y como viene siendo un mérito ya habitual, también a la Subdirección General de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que publica ahora la Monografía con la rapidez con que responde siempre a las solicitudes de esta Comisión. El agradecimiento, por otro lado, al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que de nuevo puso a disposición su salón de actos para la celebración de las Jornadas, financiando su realización. Y, por fin, al personal del Ministerio, que facilitó todos los medios necesarios para su celebración, así como a los funcionarios de los servicios técnicos y administrativos de la propia Comisión Consultiva, sin los cuales difícilmente podrían llevarse a cabo.

Madrid, febrero de 2000

APERTURA DE LAS JORNADAS

MARINO DIAZ GUERRA

Subsecretario de Trabajo y Asuntos Sociales

Quisiera, en primer lugar, manifestar, en nombre del Ministro, el placer que representa para mí abrir, una vez más estas XII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva, en las que se van a debatir temas de gran importancia para el futuro de los sistemas de relaciones de trabajo y, en definitiva, para el crecimiento del empleo.

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cumple así un papel inestimable, al ser promotora de estudios y debates *sobre los avances* que se van produciendo en este ámbito de regulación autónoma de las relaciones laborales.

En nuestro país, la autonomía colectiva está cobrando desde hace varios años, una creciente importancia, lo que ha permitido abrir nuevos espacios al acuerdo entre las partes, *al definir unas reglas de juego que permitan compatibilizar* las exigencias de competitividad de las empresas con la preservación de los derechos laborales y sociales de los trabajadores. Y que incluyan, asimismo, una cierta corresponsabilidad en la búsqueda de soluciones a uno de los principales problemas que afrontamos, como es el del nivel de desempleo.

Los Acuerdos Interfederales sobre Negociación Colectiva y Cobertura de Vacíos suscritos en 1997, a los que la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos presta su colaboración, así como las modificaciones legales efectuadas ese mismo año, han abierto nuevos ámbitos de negociación y una más correcta articulación de los diferentes niveles de negociación, *remitiendo a ámbitos inferiores aquellas materias que más se ajustan a la realidad económica de cada sector y empresa.*

En el último año se han producido ya avances en este sentido, más notables en unas cuestiones que en otras, pero importantes en todo caso. Se manifiesta, pues, el inicio de un cambio de tendencia en el sentido de ir asumiendo progresivamente las directrices de las

últimas reformas, es decir, la adaptación a las intensas transformaciones en los modos de producir y organizar el trabajo.

Las reflexiones que salgan de estas Jornadas podrán servir de acicate para consolidar esta tendencia, incorporando al ámbito de los acuerdos cada vez más compromisos en materia de formación, de seguridad y salud laboral, de reordenación del tiempo de trabajo, de movilidad de los trabajadores o en materia de contratación y estabilidad en el empleo.

Todo esto adquiere gran relevancia en el nuevo marco de la Europa actual, en el que los sistemas productivos de los Estados miembros tienen que afrontar cambios en sus estructuras a fin de poder aprovechar las nuevas posibilidades que abre la Unión Monetaria. En este contexto, la negociación colectiva española debe tener en cuenta que ahora se desarrolla en un espacio en el que la política económica y la política monetaria es común entre once Estados miembros.

Y aunque ello no significa, en absoluto, que la negociación deba abordar todos sus posibles contenidos de una manera idéntica para todos los Estados miembros —ya que ello, lejos de adaptar el marco de relaciones de trabajo a las nuevas realidades, introduciría elementos de mayor rigidez—, sí conviene tener como referencia la dirección que está tomando la negociación colectiva en el ámbito de la Unión, en la que se están poniendo de relieve cuestiones y aspectos novedosos que deben ser analizados por los interlocutores sociales de nuestro país.

Estoy seguro que los debates de estos días van a suponer una gran contribución al análisis sobre el papel que la negociación colectiva está desempeñando en el momento presente y, sobre todo, el que puede realizar en el futuro. Su papel va a adquirir cada vez mayor trascendencia en el camino iniciado para lograr un marco de relaciones laborales flexible, moderno y adaptado a unos sistemas productivos sometidos a constantes procesos de reorganización, único modo de ser competitivos en las economías globalizadas de nuestro tiempo. Flexibilidad que no contradice, como a veces se cree, la estabilidad del empleo.

Quiero agradecer, por último, la labor realizada por la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos al promover anualmente este foro de análisis y reflexión sobre la construcción y profundización del sistema de relaciones laborales. Agradecimiento que hago extensivo a todos los participantes en estas Jornadas, cuya contribución dará, sin duda, altura técnica al debate.

Primera ponencia

LA NEGOCIACION COLECTIVA
EN LAS RELACIONES INDUSTRIALES
DE LA EUROPA DE LA UNION MONETARIA

Ponentes

TIMO KAUPPINEN

Director de Investigación en la Fundación Europea
para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo

1. LA REPERCUSION DE LA UEM EN LAS RELACIONES LABORALES EN LA UNION EUROPEA

El 4 de mayo de 1998, los jefes de Estado y de Gobierno decidieron que once países de la Unión Europea formasen el grupo de la primera oleada de Unión Económica y Monetaria (UEM) que implantará formalmente el euro el 1 de enero de 1999. El Banco Central Europeo se puso en marcha en julio de 1998 y los tipos de cambio para la conversión de las monedas nacionales en euros se decidirán final y definitivamente el 1 de enero de 1999. Gran Bretaña, Dinamarca y Suecia optaron por no entrar en el sistema, y Grecia no cumplía los criterios de convergencia. La convergencia de los resultados económicos nacionales, según los criterios del Tratado de Maastricht, fue un proceso doloroso en muchos países. No fue fácil adaptar la política económica a las demandas de baja inflación, tipo de interés bajo y sólida política financiera pública y a la vez garantizar un desarrollo sostenible sin devaluación. En algunos países el sistema de relaciones laborales participó muy de cerca en la política de adaptación y, en algunos países, dicha adaptación se produjo casi siempre sin consultar a los agentes sociales. El papel de los agentes sociales es objeto de muchos artículos. Pero la pregunta fundamental en este libro es cuál será la repercusión de la UEM en las relaciones laborales, en los sindicatos y en las confederaciones de empleadores, en las estructuras de negociación y en el contenido de los acuerdos. ¿A qué nivel tendrá la negociación de empresa, sectorial, nacional o internacional? ¿Qué sucede en un caso de conmoción asimétrica cuando los ciclos de producción están en distintas etapas en distintos países con los salarios, el empleo o la protección social? ¿Qué va a suponer una mayor transparencia para la evolución de los salarios? ¿Se van a armonizar los salarios? ¿Qué significa la europeización de la negociación colectiva? De estas cuestiones se ha tratado en los informes nacionales y en ar-

títulos dedicados al desarrollo sectorial y a la negociación colectiva en Eurolandia.

Al principio va a haber una breve descripción de cómo los países han logrado adaptarse a los criterios de convergencia de la UEM y cuál fue el papel de las relaciones laborales en este proceso. ¿Cuál fue la actitud de los agentes sociales hacia la UEM y qué clase de temores había? Los países se clasificarán según su relación con la UEM y se analizarán sus diferentes puntos de vista. Al final del artículo se tratará de la repercusión de la UEM en la negociación colectiva en Eurolandia. ¿Cuáles son las perspectivas para el desarrollo de nuevas estructuras de negociación colectiva en el lugar de trabajo y en los planos sectorial, de ramo y nacional? ¿Hay presiones para que se regionalice o europeice la negociación colectiva a niveles internacionales? ¿Y cuál va a ser el contenido de los convenios?

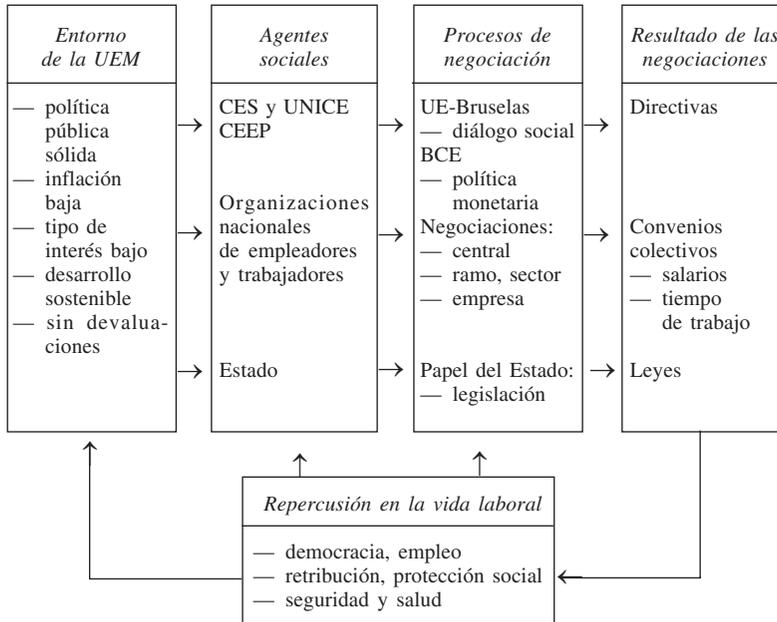
Cuestiones en peligro

Nuestro cometido en este libro es tratar de la repercusión de la Unión Económica y Monetaria en las relaciones laborales. ¿Pero qué es la UEM y qué son las relaciones laborales? En pocas palabras, la UEM fue acordada por el Tratado de Maastricht, o Tratado de la Unión Europea, en 1992, que entró en vigor a finales de 1993 y es vinculante en virtud del derecho internacional. Se tomó la decisión de proceder a la prevista implantación de una sola moneda europea el 1 de enero de 1999. Los países participantes quedarán irrevocablemente unidos al euro y a un tipo de conversión fijo. El 1 de enero de 2002 empezarán a circular los nuevos billetes y monedas de euro. Aquella decisión también acordaba criterios de convergencia para la admisión que, a grandes rasgos, son: inflación baja (2,7%), política pública sólida con bajo déficit presupuestario (-60% del PIB) y baja relación deuda/PIB (-3%), tipo de interés bajo (7,1%) y un tipo de cambio sostenible sin devaluación. La cuestión es qué significa lo anterior para las relaciones laborales.

¿Pero qué son relaciones laborales? Leyendo los artículos de este libro podemos decir que las relaciones laborales incluyen elementos tales como negociación colectiva, agentes sociales, convenios colectivos, salarios, tiempo de trabajo, condiciones de trabajo, conflictos y cooperación. La mayoría de los artículos toman las relaciones laborales como tales y analizan la repercusión de la UEM utilizando un enfoque funcional. Lo esencial en la teoría funcional es la concepción del sistema. Podemos entender el sistema de rela-

ciones laborales preguntando cuáles son los resultados, cuáles fueron los procesos y quiénes participaron. Podemos usar una analogía: el sistema económico produce bienes y servicios y el sistema político produce leyes y decretos. De la misma manera, el sistema de relaciones laborales produce convenios colectivos y prácticas en la vida laboral.

Cuadro 1
La repercusión de la UEM en el sistema de relaciones laborales



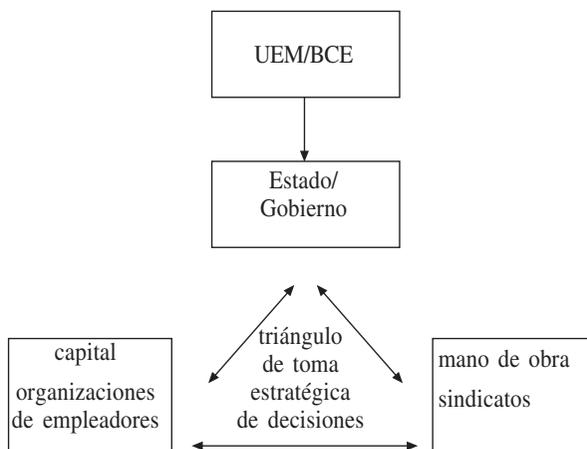
En los informes nacionales podemos ver que los sistemas de relaciones laborales varían de un país a otro. Los niveles de negociación difieren de local a nacional; la sindicalización del 10% al 90%, el clima va del consenso a las relaciones conflictivas. Esto plantea la cuestión de los motivos de estas diferencias. ¿De qué componente del sistema dependerían estas diferencias? De procesos de negociación, conciliación o arbitraje; del nivel o tipo de organización de los agentes sociales o de sus actitudes; ¿o dependen de cuestiones relativas al entorno, como el ambiente político, económico, tecnológico, social o internacional? Por último, podemos preguntar cuál va a ser la repercusión de la UEM, que es el tema de este libro. La UEM es la principal variable independiente y todo el

sistema de relaciones laborales asume el papel de una variable dependiente. Sin embargo, el sistema de no cerrado, lo que significa que cualquier resultado del sistema tendrá una repercusión en el sistema mismo.

La teoría de sistema nos ayuda a entender cómo están relacionadas las partes, las unas con las otras, y qué es todo el sistema de relaciones laborales. Sin embargo, la cuestión sobre la que gira este libro es entender cómo la UEM va a cambiar el sistema de relaciones laborales. ¿Cuál de las partes va a ser la más gravemente afectada? ¿Va a crear presión la UEM para cambiar las antiguas prácticas de negociación y va a imponer nuevas formas de negociación, por ejemplo, en el plano supranacional? En muchos artículos, esto se vinculaba a la toma estratégica de decisiones por parte de los empleadores, de los trabajadores y del Estado. La UEM se situó en el contexto de una relación de poder entre las organizaciones de trabajadores y empleadores, pero los gobiernos nacionales, la Comisión y el Banco Central Europeo (BCE) imponían también el cumplimiento de los criterios de convergencia para la UEM.

Cuadro 2

La UEM y el cambio del triángulo de la toma estratégica de decisiones en las relaciones laborales



La cuestión en liza en este libro es analizar cuál es la repercusión de la UEM en las relaciones laborales y cómo van a cambiar las estructuras y las relaciones de poder. Esta cuestión se aborda en artículos para los planos nacional, sectorial, transnacional y supra-

nacional. Estos artículos ofrecerán imágenes de las distintas formas del triángulo, la mezcla de relaciones de poder. En la práctica, sabemos y podemos leer en artículos que el sistema de relaciones laborales no cambia continuamente, sino sobre todo en períodos de turbulencia, caracterizados por agitación económica, cambio de poder político y agitación internacional, y también cuando hay cambios en el entorno internacional. ¿La UEM es la clase de agitación que va a producir cambios en las estructuras de las relaciones laborales nacionales? ¿Va a crear nuevas estructuras de negociación? Estos temas se tratan en muchos artículos y nos permiten hacer algunas conjeturas sobre la forma de la negociación colectiva en Eurolandia.

POLITICA DE CONVERGENCIA DE LA UNION ECONOMICA Y MONETARIA

El objetivo de crear una Unión Económica y Monetaria Europea se concibió en la Cumbre Europea de La Haya en 1969 a iniciativa, sobre todo, de Willy Brandt y Georges Pompidou. El llamado «Plan Werner», trazado cuando esta cumbre estaba a punto de empezar, fracasó en la turbulencia de la primera mitad de los sesenta, cuando el colapso del sistema monetario internacional de Bretton Woods, las primeras crisis del petróleo y las divergentes políticas económicas en la Comunidad condujeron a la inflación y el desempleo. Un segundo planteamiento, éste más pragmático, se adoptó en 1978-79 con la fundación, a iniciativa de Helmut Schmidt y Valéry Giscard d'Estaing, del Sistema Monetario Europeo (SME) (Schubert, 1996). El Acta Unica Europea entró en vigor en 1985. Al mismo tiempo, la ampliación de la CE hacia el sur, con los ingresos de Grecia en 1981 y de España y Portugal en 1985, proporcionó motivos para una integración económica y social en un contexto más amplio de desarrollo desigual. Sin embargo, Europa no dejaba de perder mercados a manos de Japón y Estados Unidos, y sufría estancamiento después de la segunda crisis del petróleo. El desempleo aumentaba. Estados Unidos y Japón se adaptaron rápidamente a la recesión y al auge que le siguió. Los informes de la OCDE (1988) sostenían que tenían menos reglas y regulaciones. Europa, con sus relaciones laborales bien reguladas, iba a la zaga. El ajuste europeo a las cambiantes crisis económicas y a un mercado en trance de globalización tardó más que el de sus competidores. Europa adolecía de «euroesclerosis». Basándose en estos argumentos, la OCDE inició un debate sobre la desregulación, que no apoyaban los sindicatos. Se nece-

sitaba una nueva expresión más positiva. Era flexibilidad (Dahrendorf, 1986).

Pese a varias crisis, el SME permitió que se hiciera un considerable progreso en el camino hacia la integración europea y la convergencia de las políticas económicas dentro de la Comunidad. El SME permitió sobre todo la tercera y decisiva iniciativa, impulsada por Helmut Kohl, François Mitterand y Jacques Delors, que se acordaría en junio de 1988 con motivo del Consejo Europeo de Hannover. Finalmente, en febrero de 1992, esto condujo a la firma del Tratado de Maastricht (Schubert, 1996, 247). A comienzos de 1995, Austria, Finlandia y Suecia ingresaron en la Comunidad después de sus respectivos referenda y de las consiguientes decisiones de los parlamentos en los doce Estados miembros de la UE que existían entonces. En diciembre de 1995, el Consejo Europeo de Madrid eligió el nombre de la moneda única: euro. Como requería el Tratado, se fijó la fecha para el comienzo de la Fase 3 y el cierre de monedas el 1 de enero de 1999. Se decidió un calendario detallado para la implantación de la moneda única, que culminará con la circulación de billetes y monedas a partir del 1 de enero del año 2002.

Por lo que respecta a los principios del Tratado, podemos decir que el Tratado de Maastricht es un manifiesto genuino a favor de una economía social de mercado para toda la Comunidad Europea (Albert, 1996): «La Comunidad tendrá por cometido (...) fomentar en toda la Comunidad un desarrollo armonioso y equilibrado de las actividades económicas, un crecimiento sostenible y no inflacionario respetando el medio ambiente, un elevado grado de convergencia de los resultados económicos, un alto nivel de empleo y protección social, un aumento del nivel y de la calidad de vida y cohesión económica y social y solidaridad entre los Estados miembros» (art. 2). Estos principios se convirtieron en objetivos económicos concretos y se definieron como criterios de convergencia sobre inflación y tipos de interés bajos, política económica pública sólida y desarrollo sostenido sin cambiar los tipos de cambio.

A mediados de la década de los noventa, la política de convergencia empezó a ser una realidad. En 1996 parecía absolutamente claro que muchos países, como Francia, Italia e incluso Alemania, tenían dificultades para ajustar sus economías a los criterios, pero el firme desarrollo y crecimiento económico de 1997 ayudó a varios países europeos a cumplir las condiciones clave de acceso a una moneda única. Catorce países salvaron el más difícil de los obstáculos impuestos por el Tratado de Maastricht: una proporción déficit-producto interior bruto del 3% o menos.

Tabla 1
Criterios para la UEM (promedios anuales de 1997)

	<i>Déficit presupuestario</i>	<i>Deuda pública</i>	<i>Inflación de precios</i>	<i>Interés a largo plazo</i>
Criterios	-3,0	-60%	2,7%	7,1%
Austria	-2,5	-66	1,2	5,7
Bélgica	-2,1	-119	1,5	5,8
Finlandia	-0,9	-56	1,2	4,9
Francia	-3,0	-58	1,3	5,6
Alemania	-2,7	-61	1,5	5,1
Irlanda	+0,9	-67	1,2	6,5
Italia	-2,7	-122	1,9	6,6
Luxemburgo	+1,7	-7	1,4	5,4
Países Bajos	-1,5	-72	1,9	5,8
Portugal	-2,8	-62	1,9	5,5
España	-2,8	-68	1,9	5,9
Optaron por exceptuarse:				
Dinamarca	+0,7	-64		
Suecia	-0,4	-77		
Reino Unido	-1,9	-53		
No cumplió los criterios:				
Grecia	-4,0	-109		

Fuente: OCDE, Estados miembros de la UE.

El proceso de convergencia de las economías nacionales y de los resultados financieros impuesto a los Estados miembros por el Tratado de Maastricht no fue fácil. Algunos países tuvieron dificultades para cumplir, e incluso no cumplían, los criterios de convergencia, pero, pese a esto, once de ellos fueron aceptados en la primera oleada de UEM. Dinamarca, Suecia y el Reino Unido optaron por exceptuarse, y Grecia no satisfizo los criterios. De los informes nacionales parece deducirse que las políticas económicas nacionales fueron quizá demasiado restrictivas en algunos países y deberían cargar con parte de la culpa de la persistencia del desempleo masivo en una mayoría de miembros de la Unión Europea. También hubo mucho debate acerca de si la moneda única había sido un obstáculo al progreso social. La mayoría de este debate se produjo en los países con una protección social superior a la media, como los nórdicos (Pochet, 1998), pero también en Francia (Rojot,

1998). Se preguntó si los criterios presupuestarios de Maastricht eran antisociales e imponían muchas privaciones innecesarias a las clases menos privilegiadas. Puede verse en los informes nacionales que hoy en día, con unión monetaria o sin ella, el hecho es que todos los gobiernos de los países de la UEM consideran que la reducción del déficit público es imperativa. Esto es válido, asimismo, para los países que han optado por excluirse y también, por ejemplo, para Suiza, América y Japón (Albert, 1998).

En varios periódicos podemos leer que los analistas y los políticos nacionales han estado tan obsesionados con los procesos que conducen a la unificación monetaria y con la necesidad de satisfacer a tiempo los criterios de Maastricht, que no se ha pensado demasiado en las condiciones en que deben realizarse en Europa las políticas económicas y sociales después de la UEM. No se ha hablado mucho de su repercusión en las relaciones laborales. Sin embargo, hay grandes diferencias entre países. Por ejemplo, en los países nórdicos y en Irlanda se han constituido comités y grupos de trabajo para estudiar esta cuestión.

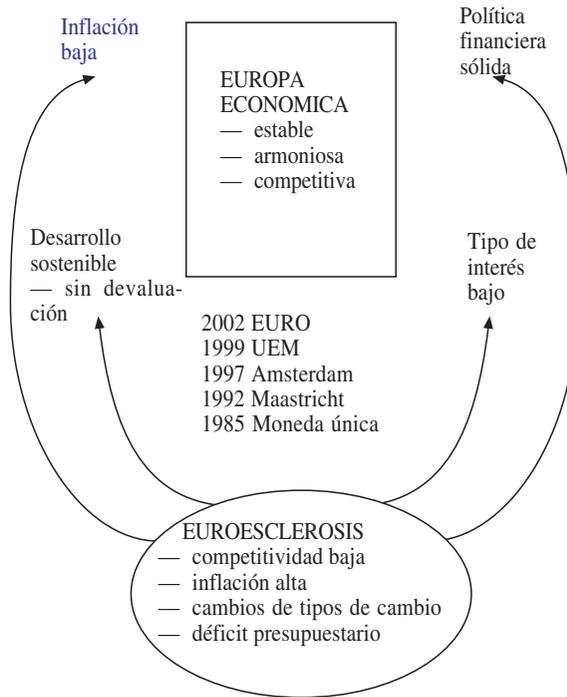
En resumen, podemos decir que el camino hacia la UEM ha sido un proceso largo y doloroso. En todos los Estados miembros hubo programas nacionales de desarrollo para ajustar el país a los criterios para la UEM que ya habían sido aceptados por los doce países de la Comunidad Europea en el Tratado de Maastricht. Austria, Finlandia y Suecia entraron en la Unión Europea en 1995 y al hacerlo aceptaron también los criterios para la UEM, un punto que no estaba muy claro cuando se organizaron los referenda. Esto suponía que dichos países tenían que preparar rápidamente los criterios de convergencia y, como Finlandia, lograr la aprobación del Parlamento.

El objetivo del proceso era deshacerse de la «euroesclerosis», de la elevada inflación, de la baja competitividad, de la elevada deuda pública, y crear una Europa que fuera dinámica y construida sobre una base sostenible. ¿Pero cuál es el papel de los agentes sociales en este proceso? ¿Cómo va a cambiar la negociación colectiva y cómo han apoyado el proceso las organizaciones?

Se afirmaba que en Europa necesitábamos un marco estable, el que proporcionaría la unión monetaria. La unión monetaria es necesaria para permitir el progreso del crecimiento y el empleo en toda Europa, sin los impedimentos que supondrían la inflación o las crisis en el mercado financiero y monetario. Se alegó que, a largo plazo, el crecimiento y el empleo sólo son posibles si hay estabili-

Figura 3

De la «euroesclerosis» a la Europa Económica



dad, y también que las ventajas del gran mercado interior europeo sólo podrían explotarse de lleno en una unión monetaria. Además, la UEM representa una contribución importante a la estabilización del orden monetario internacional. En resumen, podemos decir que la decisión de poner en práctica la UEM incluía los criterios de convergencia que contiene el Tratado de Maastricht, que garantizarán suficientemente la estabilidad, la solidez de las finanzas públicas, el empleo y el progreso social. En el futuro veremos con qué éxito se van a alcanzar estos objetivos. En el próximo capítulo estudiaremos la repercusión de la UEM en las relaciones laborales.

LA REPERCUSION DE LA UEM EN LAS RELACIONES LABORALES NACIONALES

Los países miembros de la Unión Europea tienen sistemas económicos, políticos y de relaciones laborales muy diferentes, pero,

sin embargo, los criterios de convergencia para la UEM se alcanzaron en todos los quince países excepto en uno. ¿Cómo fue posible esto? ¿No importa cuál sea el sistema? Podríamos aducir que el sistema económico, político o de relaciones laborales no importa mucho si los objetivos están claros. ¿Pero cómo se produjo en la práctica esta convergencia para la UEM? ¿Cuál fue el papel de los sindicatos y de las confederaciones de empleadores? ¿Hubo grandes diferencias entre los países según las relaciones laborales fueran centralizadas o descentralizadas? ¿En qué se diferenció el papel de los agentes sociales y cuáles fueron sus actitudes, temores y esperanzas sobre las repercusiones de la UEM? ¿Cómo se aceptaron en el plano nacional los criterios de convergencia fijados en Bruselas? Y viceversa: ¿Cuáles fueron las repercusiones de la UEM en las relaciones laborales nacionales? Los informes nacionales se presentan por orden alfabético y en el capítulo siguiente estarán agrupados, de tal manera que veamos las similitudes y las diferencias en el enfoque de la UEM.

Austria

En Austria, donde la pauta tradicional de negociación en cámara política estable nunca se ha visto gravemente perturbada (Traxler, 1992), ha predominado la negociación salarial centralizada. Austria se preparó para la adhesión a la UE firmando un acuerdo sobre moderación salarial en 1993, por el que la flexibilidad serviría como regulador para mantener un tipo de cambio estable entre el chelín y el marco alemán. La UEM era tema frecuente en el momento de la entrada (1995) en la UE, pero ahora lo es ya menos, al margen del debate sobre las consecuencias que la restricción presupuestaria tiene sobre las oportunidades de empleo, sobre todo en el sector público (Pochet, 1998). Austria satisfizo los criterios para la UEM y está dispuesta a unirse a la moneda única en la primera oleada.

Bélgica

Los preparativos para la UEM han tenido en Bélgica una gran influencia en el diálogo social y la negociación colectiva. El Gobierno se esforzó especialmente por mantener la inflación baja mediante la limitación de los aumentos salariales. El marco para la negociación colectiva se esbozó en el llamado «plan futuro» del gobierno, que tomó la iniciativa porque los agentes sociales no pudieron alcanzar un acuerdo global sobre estas cuestiones para

1997-98. Esto no era infrecuente en Bélgica, en que el sistema centralizado de formación de salarios fue perturbado varias veces desde comienzos de los ochenta por la intervención directa del gobierno. En este caso, en relación con la UEM, la ruptura condujo al establecimiento de una zona de referencia salarial formada por Alemania, Francia y los Países Bajos. Los interlocutores sociales fueron obligados por ley a someter su propia negociación colectiva a los resultados logrados en los países vecinos (Pochet, 1998). Bélgica entrará en la UE en 1999, pese a que tuvo dificultades para cumplir con la relación deuda exterior/PIB que en 1997 era del doble (119%) de lo acordado en los criterios de convergencia de la UEM. Los sindicatos belgas (FGTB y CSC) no ven sino ventajas en la idea de establecer una administración económica en el plano europeo. Consideran que el empleo es la primera prioridad y piensan que hay desequilibrio entre los lados de la oferta y la demanda de la economía que podrían manejarse mediante soluciones europeas (Foden, 1998).

Dinamarca

Dinamarca, aunque ha desistido de entrar en la primera oleada de la unión monetaria, no puede ignorar sus consecuencias, especialmente en lo que atañe a la formación de salarios. De hecho, Dinamarca ha seguido las etapas primera y segunda de la vía de la UE. La política fiscal y otras se han conformado de acuerdo con los criterios de convergencia de la UEM. El hecho es que Dinamarca está preparada para el euro económicamente, pero no políticamente. Se espera que la corona danesa quede vinculada al euro mediante un tipo de cambio fijo. Dinamarca está formalmente fuera; pero, en realidad, está dentro. Según el análisis económico, no se espera que las principales ventajas económicas sean grandes. La posible reducción de los costes de transacción daneses se calcula en torno al 0,25% del PIB por año. Las ventajas de la supresión del abanico de tipos de interés se espera que sean sólo marginales. Por otra parte, quedarse fuera de la UEM permitiría ajustar el tipo de cambio si Dinamarca sufriera una importante conmoción específica del país. Además, el problema de la credibilidad de la corona danesa en relación con el euro se considera relativamente insignificante.

Las organizaciones danesas de empleadores están a favor de la participación danesa en el euro, pero los sindicatos han sido mucho más reticentes. En general, apoyan la política de «esperar a ver» del gobierno. Según Knudsen (1998), el sistema danés de relaciones

laborales está relativamente bien preparado para salvar los retos de la UEM en lo que respecta a una estrategia nacional de adaptación. Las partes del mercado laboral han tratado de adaptarse a la mayor competencia internacional desde la crisis de los setenta. El Gobierno danés se ha abstenido de usar la devaluación como herramienta desde principios de los ochenta. Durante la participación danesa en el SME, la corona estaba vinculada al marco alemán. Sin embargo, la negociación colectiva en Dinamarca no es totalmente armoniosa. Los sindicatos tienen definiciones dispares sobre qué constituye «incrementos salariales responsables y competitivos» y no hay mucho que negociar en el plano nacional porque la mayor parte de la fijación de salarios se zanja localmente.

En 1998 tuvo lugar la huelga general que finalizó con intervención del Gobierno al cabo de diez días, lo que ilustra que en un sistema de relaciones laborales bien preparado y maduro no siempre puede llegar a un convenio colectivo sin conflictos. En relación con esto hay otras reservas sobre la preparación de la adaptación danesa al euro. La flexibilidad salarial danesa puede no ser suficiente, especialmente en caso de conmoción exterior. Las estrategias de los empleadores se centran, en gran medida, en la reducción de costes y en la intensificación del trabajo, y no tanto en la innovación y en el desarrollo del partenariado y las relaciones humanas. Los costes sociales corren a cargo, principalmente, del contribuyente, lo que fuerza a reducciones de las prestaciones sociales en una situación en que el elevado desempleo y la agudizada competencia pueden presionar a los trabajadores y los sindicatos daneses a renunciar a la política de concertación nacional por no considerarse ya la vía preferida para defender salarios y condiciones de trabajo. Teniendo en cuenta la larga historia y tradición de convenios centralizados que hay en Dinamarca, la posibilidad de que la centralización adopte nuevas formas y de que prevalezca el modelo danés (Knudsen, 1998) es grande.

Finlandia

Con algunas breves interrupciones, la más grave a comienzos de los noventa, durante la recesión más profunda desde la Segunda Guerra Mundial, en parte debido al derrumbe de la Unión Soviética y en parte a la recesión de los países occidentales, la política de rentas con convenios colectivos centralizados ha continuado en Finlandia desde 1968. El convenio sobre política de rentas se negoció, pero no era creíble y no fue capaz de evitar una espiral de

declive económico. El marco finés se devaluó en un 14% en 1991 y se dejó flotando en 1992. La negociación colectiva centralizada disponía un aumento salarial nulo. El gobierno conservador se vio obligado a reducir las prestaciones sociales, pero no pudo modificar la legislación laboral debido a la resistencia de los sindicatos. El gobierno lo intentó tres veces, pero esto condujo al conflicto con los sindicatos. No había apoyo político. El gobierno renunció a sus propuestas de desregulación de la legislación laboral y las prestaciones de desempleo, y los empleadores optaron por la estrategia de descentralizar las negociaciones trasladándolas al nivel sectorial en 1994 y 1995. El primer convenio fue moderado, pero el segundo condujo a muchas huelgas sectoriales y era inflacionario. Al mismo tiempo, en 1994, el país se disponía a someter a referendun la cuestión de si ingresar o no en la UE. El 56% votó a favor, sobre todo por razones económicas y de política exterior. Había oportunidades económicas para la recuperación de Finlandia en el mercado occidental y respecto a la amenaza para la política exterior en el este que supuso el derrumbamiento de la antigua Unión Soviética.

1995 fue un punto de inflexión. Finlandia entró en la UE y un nuevo gobierno arco iris, dirigido por los socialdemócratas, manifestó clara e inequívocamente en su programa que su objetivo era conducir a Finlandia a la UEM en la primera oleada. El plan del programa era llevar la economía a una fase de crecimiento rápido, reducir a la mitad el elevado nivel de desempleo (casi 20%), estabilizar las finanzas y reducir la deuda pública. Esto exigía la reducción de los gastos sociales que, a la sazón, aumentaban rápidamente mediante el recorte de las prestaciones sociales. Otra parte esencial de la nueva política fue el plan del gobierno de volver a soluciones de política de renta centralizadas, lo que garantizaría buena competencia económica mediante incrementos salariales moderados. Los agentes sociales aceptaron los objetivos políticos con incrementos salariales moderados y una cobertura amplia (98% de la población trabajadora). El convenio puso en marcha también la renovación de la legislación laboral y legitimó el recorte de las prestaciones sociales. Esta política tuvo éxito. Se negoció el convenio sobre política de rentas para los años 1996-97 y de nuevo para 1998-99. En 1998, Finlandia satisfacía todos los criterios de convergencia y entrará en la UEM en 1999.

Sin embargo, el camino hacia la UEM no fue fácil. En 1995, los sindicatos eran muy críticos con los criterios de convergencia, porque la UEM iba a limitar las posibilidades de negociación en situaciones económicas turbulentas de conmociones asimétricas. Finlan-

dia estaba acostumbrada a usar las modificaciones de los tipos de cambio como un fondo de amortiguación, pero, como esto no era posible en la UEM, los sindicatos pidieron nuevos tipos de fondos de amortiguación como condición para apoyar la entrada en la UEM. El gobierno prometió aceptar los fondos de amortiguación si los sindicatos y las confederaciones de empleadores llegaban a un acuerdo sobre ellos. En 1998 se llegó a un acuerdo sobre dos tipos de fondos de amortiguación: un fondo en el régimen de pensiones y otro en el régimen de seguro de desempleo. El dinero para los fondos de amortiguación se reunirá en períodos de prosperidad. Tanto empleadores como empleados cotizarán más de lo necesario para cubrir el gasto de la seguridad social y el seguro de desempleo, ingresando el superávit en fondos de amortiguación en que los agentes sociales estarán representados. Sin embargo, en tiempos de crisis podrán reducir sus cotizaciones sin que los salarios bajen. Esta reducción quedará compensada retirando dinero de los fondos de amortiguación para pagar el gasto de seguridad social. Las cotizaciones a estos fondos deben empezar en 1999 y finalizar entre 2002 y 2004, una vez alcanzada la suma de 7 billones de marcos finlandeses (aproximadamente 1 billón de ECUS). Se ha calculado que esta suma dará el mismo resultado que una devaluación del 10%, que supondría una reducción de alrededor del 3% del poder adquisitivo de la gente. Después de llegar a un acuerdo sobre los fondos de amortiguación, los sindicatos dieron su pleno apoyo a la entrada en la UEM y estuvieron dispuestos a negociar un acuerdo de política de rentas moderadas (aumento salarial de 1,6-2%) durante los años 1998-1999.

La UEM se debatió asimismo en dos comités nombrados por el gobierno, el comité de profesores y el comité de estudio de política de rentas. Sus conclusiones fueron muy neutrales, concluyendo que la UEM no daría lugar a muchas alteraciones en el sistema finés de relaciones laborales, pero que los actores del mercado laboral debían estar dispuestos a reaccionar a los cambios económicos mediante política salarial. Habría que fomentar la movilidad reforzando la diversidad económica y deberían desarrollarse las medidas activas de mercado laboral. Además, el nivel de salarios indirectos debería ajustarse a las fluctuaciones económicas (Boldt, 1998, y Kauppinen, 1998).

Francia

En Francia, las relaciones laborales se basan, tanto teórica como prácticamente, en el conflicto, y se caracterizan por el concepto de

intervención del Estado en los conflictos laborales. El de las relaciones laborales es aún un campo minado, como pusieron de manifiesto las huelgas de 1995, 1996 y 1997-98. Según algunos estudios, este modelo de conflicto en las relaciones laborales va a ocasionar, a largo plazo, problemas de compatibilidad con la estabilidad necesaria para el modelo de unión monetaria. Sin embargo, Francia está resuelta a cumplir los criterios para la UEM. El debate sobre la repercusión de la unión monetaria en las relaciones laborales se ha centrado en la repercusión de la restricción presupuestaria (Rojot, 1998; Pochet, 1998).

En general, los puntos de vista sobre Europa varían entre las organizaciones sindicales francesas (CGT, FO y CFDT). CGT tiene una postura crítica respecto a la cuestión del «gobierno económico» del tipo de cambio para el euro, los criterios de convergencia que puedan conducir a políticas deflacionarias y el pacto de estabilidad en términos de empleo y condiciones de trabajo. FO teme una congelación de los salarios de los funcionarios o recortes en el gasto sanitario, o incluso recortes del empleo en el sector público. Para CFDT, los resultados de Amsterdam, en general, fueron decepcionantes. Pese a estas preocupaciones, los sindicatos franceses no pensaron mucho en las consecuencias de la UEM para el mercado económico y laboral, sino que reaccionaron de acuerdo con su posición política general respecto a las cuestiones europeas (Pochet, 1998).

Una razón para la poca atención a la repercusión de la UEM en los sindicatos franceses y en las organizaciones de empleadores es que ambos son mucho más débiles en Francia que en la mayoría de los países europeos, y ambos han desarrollado ideologías radicalmente opuestas. Los empleadores son un grupo muy heterogéneo, de unas cuantas grandes empresas y una multitud de empresas independientes pequeñas y medianas. Los empleadores han erigido la independencia de la empresa y el individualismo del empresario en dogma. El movimiento obrero también es heterogéneo. La sindicalización, sólo de un 9%, es baja. Las organizaciones son débiles, ideológicamente divididas, con el énfasis en la acción política y la confianza en un Estado ya poderoso. Desde el punto de vista utilitario, no hay razón para que una persona se afilie a un sindicato. Va a disfrutar de las ventajas de una red estatutaria de protección social y bienestar, y de la protección de la extendida capa de legislación laboral estatutaria, así como de los convenios colectivos. Tanto los conceptos de independencia e individualismo de los empleadores como las ideologías radicales de los sindicatos son interactivos, fortaleciéndose recíprocamente los unos a los otros. Para ilustrar el

sistema francés de conflictos, digamos que la firma en los setenta de un convenio de planta se interpretó como «firma de combate». De la misma manera, los comités de empresa nunca se consideraron herramientas de cooperación con la dirección, sino herramientas para fines de conflicto. E igualmente, los empleadores se opusieron a todas las formas de participación por acuerdo tácito común (Rojot, 1998).

Hablando en términos generales, en Francia se ha desarrollado un doble círculo vicioso: a un nivel, entre sindicatos y dirección, que refuerza su exclusión y negación de legitimidad mutua y, a un segundo nivel, dentro de los sindicatos, entre los dirigentes y los afiliados. Sin embargo, Francia, por el contrario, es un país muy centralizado, en que el gobierno central desempeña un papel extremadamente importante en todos los sectores de la vida económica y social. Por lo tanto, el gobierno juega un papel en las relaciones laborales que va mucho más allá que en otros países europeos (Rojot, 1998).

Teniendo en cuenta estas características especiales de las relaciones laborales francesas, hay consecuencias muy obvias para la UEM. La primera es que la comparación de precios y salarios resulta más fácil, no sólo con Alemania o Portugal, sino también con otros países. Empleadores y sindicatos de todas partes basarán las decisiones en las zonas de ubicación de nuevas instalaciones de producción, así como en las demandas de incrementos salariales. Los sistemas de seguridad social son también más fáciles de comparar y las diferencias en compensación pueden advertirse. En Francia, cualquier ajuste conducirá a una amarga resistencia por parte de los sindicatos y los trabajadores de acuerdo con la vía normal del conflicto francés: las cuestiones importantes de relaciones laborales no se debaten, hablan y negocian entre los interlocutores sociales de una manera planificada y/o con perspectiva de tiempo, sino que irrumpen como un conflicto repentino (Rojot, 1998).

Esta implicación del gobierno es parte de la solución, puesto que es una parte del problema, especialmente en las condiciones de la UEM. Surgirán dificultades cuando el gobierno no tenga, como en el pasado, posibilidad de financiar las disposiciones necesarias para aportar una solución. Las consecuencias serán dobles. Por otra parte, problemas recurrentes que ningún gobierno quería abordar debido a los riesgos políticos, ahora estarán a la vista y habrá que resolverlos sin pagar cantidades crecientes de dinero público como única solución. La muy necesaria reestructuración de la financiación de las prestaciones sanitarias, la armonización de la edad de jubila-

ción y la privatización de los sectores de la economía serán inevitables. No obstante, el ajuste va a ser muy doloroso. El patrón de reestructuración es susceptible de implicar conflictos sociales y laborales graves, muy fuertes, largos y dilatados (Rojot, 1998).

Alemania

En Alemania hay un amplio consenso sobre la UEM entre el gobierno, los sindicatos y los empleadores. La principal razón de esto es que las partes esperan que un tipo de cambio estable favorezca la economía alemana, orientada a la exportación. Los sindicatos alemanes esperan que una sola moneda elimine los riesgos de pérdida de empleo por las turbulencias del cambio exterior que hubo en los diez últimos años. Alemania ha continuado su patrón de convenios sectoriales coordinados, y en 1995-96 hubo un intento frustrado de lanzar una «alianza por el empleo», la primera vez que se intentaba negociar un acuerdo tripartito desde que se abandonó esta estrategia en 1978. La opinión general y los resultados de las encuestas coinciden en que la UEM no va a tener repercusión directa ni en la retribución en el mercado interior ni en la negociación colectiva. La negociación colectiva sectorial ha conducido a una estructura de rentas relativamente equilibrada (Weiler, 1998; Schulten, 1998; Zagelmeyer, 1998).

El sistema alemán de negociación colectiva abarca un alto porcentaje de la población activa. En empresas con cincuenta empleados o más, hay convenios colectivos vinculantes para más del 80% de las empresas y el 83% de todos los trabajadores están cubiertos por convenios colectivos debido a cláusulas de extensión. Sin embargo, por parte de empleadores y empleados hay cada vez más tensiones y dificultades para organizar a nuevos miembros.

En Alemania la retribución se fija en un sistema dual de negociación colectiva: retribución acordada en el sector y retribución superior a los tipos estándar a nivel de lugar de trabajo. Características recientes son una «cláusula abierta» y un «pasillo de renta». Estas disposiciones hacen que el convenio sectorial quede abierto a la adaptación a la situación específica de la empresa. El pasillo de renta hace posible el acuerdo, por ejemplo, sobre tipos de retribución inicial, remuneración de vacaciones, bonos anuales especiales y puestos de aprendizaje. El proceso de diferenciación y descentralización mina sin duda la naturaleza obligatoria, equiparable a ley, de los convenios colectivos. Los incrementos salariales se han empujado en los años noventa y, en 1997, por primera vez desde que

existe la República Federal de Alemania, el salario nominal medio disminuyó. En 1998 los salarios van a aumentar ligeramente. Con estos arreglos salariales moderados, Alemania obtuvo una mejor posición competitiva internacional, pero, a largo plazo, debe prestarse más atención al desarrollo de la productividad, porque las diferencias son notables y, de no hacerlo, seguirán siéndolo. La re-estructuración de salarios se centra sobre todo en convenios colectivos de empresa entre un solo empleador y el sindicato (Weiler, 1998).

Las fijaciones alemanas de salarios tienen una repercusión mayor que la mera decisión de los incrementos nacionales de retribución. En 1993-94, un convenio central en Bélgica atrajo la atención sobre la evolución de los salarios en los Países Bajos y en Alemania. En 1996, el gobierno belga creó de hecho una «zona salarial europea» al promulgar una ley que reformaba el sistema de negociación de salarios para 1997/98, que permitió negociar incrementos salariales basados en los incrementos salariales medios en Alemania, Francia y los Países Bajos. También se están desarrollando redes de cooperación. En 1997, el sindicato alemán de trabajadores del metal, IG Metall, puso en marcha un intercambio regional sobre política de negociación colectiva con los sindicatos holandés y belga del metal. Los planes comprenden un intercambio regular de información sobre cuestiones de negociación colectiva y participación mutua en la política real de negociación de expertos nacionales en ésta, como observadores. Puede decirse, para concluir, que la UEM ejerce considerable presión hacia la flexibilidad de salarios y, al mismo tiempo, un papel más claro como rector de la retribución (Weiler, 1998).

Grecia

Grecia ingresó en la Comunidad Europea en 1981. La solicitud y el acceso se basaron fundamentalmente en consideraciones políticas para fomentar el desarrollo democrático desde 1974, cuando la democracia volvió a Grecia. Desde la adopción del Tratado de Maastricht en 1993, la política nacional ha estado dominada por los criterios de convergencia para la UEM. El Plan Inicial de Convergencia se redactó en 1993, pero aquel programa no tuvo éxito suficiente. En 1997, Grecia no logró alcanzar los criterios de convergencia, al ser la inflación del 5,5%, el déficit del sector público del 4%, la deuda del sector público del 108,6% y los tipos de interés del 10,3%, por lo que no pudo optar a participar en la UEM en 1999. El gobierno aspira a unirse a la UEM en el año 2001. Con este fin,

en junio de 1998 se redactó un plan de convergencia revisado y ampliado para 1998-2000 (Ioannou, Kouzis, 1998).

El contenido de las relaciones laborales en Grecia está caracterizado por una especial flexibilidad en relación con sus dimensiones legal e ilegal. Alrededor del 10% de la población activa es extranjera y la economía negra supone en torno a un tercio del PIB. Los salarios reales en la industria seguían en 1996 a niveles de 1982, mientras que la retribución real de los asalariados griegos es del 65% del promedio de la Comunidad. Al mismo tiempo, los asalariados griegos trabajan 40,8 horas a la semana, frente a la media europea de 37,6 horas. Un tercio de la mano de obra hace a menudo horas extraordinarias y una quinta parte está pluriempleada (Kouzis, 1998).

Los acuerdos de pacto social fueron considerados por el gobierno a comienzos del período de convergencia como un medio de política económica y social en el camino hacia la UEM. El Convenio Colectivo General Nacional tuvo que fijar el ritmo de moderación salarial. En los noventa hubo cuatro convenios bianuales. También se pensó que proporcionarían la base para un contrato o pacto social sobre cuestiones económicas, sociales y de empleo.

En abril de 1997, el primer ministro puso en marcha el «Diálogo Social Nacional» invitando a todos los principales grupos de interés del mercado laboral nacional a participar en el diálogo social sobre 19 temas del Área del Crecimiento, la Competitividad y el Empleo. Sin embargo, el gobierno no tuvo éxito alguno. Estas dificultades para llegar a acuerdos se deben en gran medida a las distintas opiniones de los sindicatos, los empleadores, los ciudadanos y el gobierno sobre la UEM y la política económica relacionada con ella. Los sindicatos siguen reacios y, por su posición política, no pueden considerarse partidarios de la UEM. Las asociaciones de empleadores, como los ciudadanos, están a favor de la UEM.

Pese a las críticas, el Pacto de Confianza en el camino hacia el año 2000 fue firmado por gobierno, sindicatos y empleadores (Ioannou, 1998; Kouzis, 1998). El pacto es un documento largo, que cubre la mayoría de las áreas de política económica sin referencia alguna a la UEM. En conjunto, el Pacto se ha considerado una guía para futuras políticas, más que algo con implicaciones inmediatas. En el contexto de las dificultades económicas y de las opiniones políticas divergentes, el gobierno ha vuelto a la tradición de práctica política unilateral. En marzo de 1998, el gobierno, sometido a la presión de un dracma devaluado en el mercado, ingresó en ERM,

anunció un programa para el ajuste estructural aprobado por EcoFín y esbozó las prioridades de un Plan de Convergencia revisado y ampliado para 1998-2001, que debía conducir a la UEM en el 2001. Esta Fase III del Plan de Convergencia tiene implicaciones directas para las relaciones laborales helénicas, puesto que aspira explícitamente a bajar los salarios al nivel de la inflación, a incrementar el empleo a tiempo parcial, a reducir los costes no laborales y las horas extraordinarias, a reconocer los convenios colectivos locales y a reformar la legislación del mercado laboral y la seguridad social, e implica cambios radicales en las empresas de servicios del sector público y en el sector de Banca (Ioannou, 1998).

Los objetivos del II Pacto de Confianza del gobierno ya se han cumplido. Se logró mediante un acuerdo que condujo al Convenio Colectivo General Nacional bianual (1998-2000) sobre restricción salarial simultánea cuando la inflación sea baja, las empresas públicas se privaticen y se busquen nuevas regulaciones internas. El proyecto de ley sobre relaciones laborales se presentará al Parlamento en agosto de 1998. Incluye regulaciones sobre empleo a tiempo parcial, organización del tiempo de trabajo, convenios colectivos locales, formas atípicas de empleo, inspección de trabajo y agencias privadas de empleo (Kouzis, 1998).

Las políticas económicas concebidas en pro de la convergencia para la UEM han dominado las relaciones laborales helénicas desde 1993 y se espera que su repercusión sea mayor en el período 1998-2001, puesto que el gobierno griego pugna por reunir las condiciones para la UEM en el 2001. La multitud de cambios en la legislación laboral vinculados a la plena o parcial privatización de las empresas públicas de servicios y de las empresas de propiedad pública significa que se cambiarán y descentralizarán las relaciones laborales mesocorporativas que se fueron desarrollando a lo largo de los ochenta en el sector público. La dinámica del sistema nacional de relaciones laborales puede cambiar hacia una mayor fragmentación, pero, al mismo tiempo, los cambios en el entorno macroeconómico pueden hacer que la política de rentas adquiera una importancia primordial para lograr los objetivos del Pacto por la Estabilidad (Ioannou, 1998). Los cambios venideros en el ámbito de las relaciones laborales exigen también la creación de oposición, además de las readaptaciones que mitiguen los efectos negativos que surjan, sobre todo a nivel de relaciones laborales colectivas, todo ello con el fin de que se limite el fenómeno de su individualización y desregulación (Kouzis, 1998).

Irlanda

Desde que se debatió por primera vez la cuestión de la Unión Económica y Monetaria, gobiernos irlandeses de distintas convicciones políticas han venido estando comprometidos con la entrada en Irlanda en la moneda única. El objetivo de la entrada se fijó en un momento de graves dificultades económicas y muchos dudaban de que la economía irlandesa pudiera cumplir los criterios de convergencia. La relación deuda/PIB era del 131% en 1987, junto con un 16,8% de desempleo. Desde entonces la economía irlandesa ha tenido los resultados más favorables de la UE a lo largo de los últimos once años y desde 1993 lo han sido especialmente. El desempleo ha disminuido y la relación deuda/PIB se ha reducido al 61% (Wallace, Turner y McCarthy, 1998).

Desde 1987, los interlocutores sociales y el gobierno han logrado negociar cuatro convenios trianuales centralizados. El resurgimiento de los convenios centralizados es atribuible a la decepción de los sindicatos con la negociación colectiva en el período de 1982 a 1987. Este período ha coincidido con una grave recesión económica, disminución de los salarios reales y grandes aumentos del desempleo. El objetivo directo del primero de los actuales convenios centralizados, el Programa para la Recuperación Nacional (PNR) de 1987, era la recuperación económica. Este programa, que tuvo un éxito moderado, fue seguido de tres convenios centralizados más. Estos fueron el Programa para el Progreso Económico y Social (PESP), el Programa para la Competitividad y el Trabajo (PCW) y Partenariado 2000 (Wallace, Turner y McCarthy, 1998).

Si bien no es posible atribuir todas las mejoras a los cuatro acuerdos salariales trianuales y centralizados que se sucedieron desde 1987, el éxito económico que acompañó los acuerdos condujo al apoyo general a su continuidad. El hecho de que, para describir estos acuerdos, el término «partenariado» haya sustituido el anterior término «consenso», indica la medida en que se han convertido en un elemento central del sistema irlandés de relaciones laborales. Pese a esto, surge la cuestión de si los convenios centralizados van a continuar en un entorno de UEM. Una amplia minoría del movimiento sindical se opuso al acuerdo Partenariado 2000 (1997-2000) y hubo muchas huelgas por aumentos salariales más altos de grupos como la policía, y muchos otros colectivos han amenazado con ir a la huelga. Pero el último acuerdo, Partenariado 2000 para la Inclusión, el Empleo y la Competitividad está hecho a medida para el contexto de la unión monetaria y para el Pacto por

la Estabilidad y el Crecimiento (Wallace, Turner y McCarthy, 1998).

Italia

En los años noventa se llegó en Italia a una serie de acuerdos tripartitos sobre política de rentas, negociación colectiva y medidas de fomento del empleo y también se negociaron con los interlocutores sociales, y luego promulgaron importantes «leyes de reforma» de la seguridad social y el empleo público. Esto era nuevo en Italia, porque a finales de los ochenta disminuyó la macroconcertación (Regini, 1997), como sucedió en otros países. En 1992, 1993 y 1996, el procedimiento de partenariado condujo a la firma de tres convenios entre el gobierno y los interlocutores sociales que permitieron que se llegara a un acuerdo sobre salarios. El acuerdo de 1992 consiguió congelar la negociación salarial a nivel de empresa y contener los incrementos salariales sin ninguna de las compensaciones tradicionales, pero no fue sino un acuerdo temporal para 1992-93 (Regini, 1997). El acuerdo de 1993, sobre todo, abolió la indización automática de salarios e implantó un sistema de relaciones laborales basado en la compatibilidad macroeconómica y la estabilidad de precios. En segundo lugar, especificó por primera vez en detalle la respectiva competencia de los niveles de negociación de los sectores nacional y de empresa o local (Regini, 1997; Ricciardelli, 1998).

El acuerdo de 1996 aplicaba el contenido del «Pacto de Confianza por el Empleo» que fue presentado por la Comisión Europea en junio de 1996 y que allanó el camino a las normas sobre empleo contenidas en el Tratado de Amsterdam. Los acuerdos de 1993 y 1996 también tienen en común su tratamiento de los niveles de negociación, un asunto que ahora se está examinando de nuevo. Mientras se confirmaban los convenios nacionales y se garantizaban niveles mínimos de salarios, también se decidió introducir reglas de flexibilidad para negociar salarios por zona y empresa, usando productividad y perfil como parámetros de referencia. Respecto a las horas de trabajo, se sugirió implantar la semana de 35 horas para trabajadores a tiempo completo en el año 2000. Italia entrará en la UEM en 1999, pese a que tuvo dificultades para cumplir con la relación deuda pública/PIB, que en 1997 era de alrededor del doble del índice del 60%. Se hizo una interpretación dinámica y se hizo hincapié no tanto en la desaceleración de la tendencia al crecimiento de la relación como en el hecho de que, desde 1995, la tendencia se ha invertido (Ricciardelli, 1998).

Los sindicatos confederales (CGIL, CISL y UIL) comparten en Italia el objetivo común de formar parte de la primera ronda de la moneda única. A los sindicatos italianos les gustaría desarrollar el papel del diálogo social en el país de una manera tal que apoyase la integración de Italia en la UEM (Foden, 1998).

Los Países Bajos

Los Países Bajos han desarrollado una «variante holandesa de pacto social» que se describe como descentralización coordinada. El modelo se denomina modelo «polder» (nuevas tierras) de Estado del bienestar neerlandés. El desempleo es bajo, alrededor del 5%, y el desarrollo económico ha sido rápido. Esta evolución se considera resultado de lo que han acordado centralmente los interlocutores sociales en la Fundación del Trabajo desde 1982. En aquel entonces, con los comienzos de la recesión después de la primera crisis del petróleo, ambas partes concluyeron el «acuerdo Wassenaar» a nivel nacional. Este incluía moderación salarial y el intento de mejorar las tasas de beneficios. Además se acordó con carácter general que se creara empleo reduciendo las horas de trabajo (Veersma, 1998; Pochet, 1998). La moderación salarial es una cuestión clave en los preparativos para la UEM. Este asunto infiltra la negociación colectiva y la práctica política central. Un aumento del empleo a tiempo parcial, especialmente de mujeres, se supone generalmente que es el causante del éxito de la actual situación del mercado laboral. También se pensaba generalmente que los costes de la seguridad social eran demasiado elevados para la próxima generación, que tendría que cargar con los costes del sistema, y que el elevado gasto social creaba un impedimento para que los empleadores contrataran a más trabajadores. En general, los interlocutores sociales reconocieron la prioridad de participar en el mercado laboral en lugar de vivir de las prestaciones sociales. Los resultados positivos de coordinar distintos intereses hicieron que fuera conveniente estabilizar las finanzas nacionales y adaptarse al conjunto de criterios de convergencia para unirse a la UEM (Veersma, 1998).

La UEM ha sido durante mucho tiempo un tema descuidado en el debate público en los Países Bajos; sin embargo, la mayoría de los agentes están a favor de un mercado europeo que incluya la política monetaria. Los interlocutores sociales piensan en la UEM como vehículo que impone grandes demandas a los esfuerzos financieros y monetarios de la economía. El único riesgo que se espera

es el efecto sobre el empleo. La organización de empleadores afirma que cuando la moneda dependa de lleno del tipo del cambio del marco alemán, el instrumento de devaluar o revaluar habrá quedado muy restringido y, de hecho, imposibilitado. La asociación ve el hecho de que los ajustes se hayan hecho añadiendo más flexibilidad en el mercado laboral y mediante la moderación salarial como una de las ventajas potenciales. Los sindicatos tienen también una actitud muy positiva hacia la UEM, pero destacan la necesidad de desarrollar una dimensión social como base para la integración en la Unión Europea. Sin embargo, los sindicatos nunca han hecho una verdadera evaluación de la UEM y la moneda única, incluyendo la posible repercusión en la economía holandesa, los interlocutores sociales o las relaciones laborales. Los sindicatos apoyan el desarrollo del diálogo social a nivel europeo y el refuerzo de los agentes sociales en dicho diálogo. Según el análisis de un dirigente sindical (ex presidente de la holandesa FNV y de la CES), al final todas las actividades de los comités europeos y de los Comités de Empresa Europeos conducirán a convenios colectivos europeos, primero a nivel interregional y de empresa y después, gradualmente, a nivel europeo (Veersma, 1998).

Aunque los partidos políticos, como las partes en el mercado laboral, están generalmente a favor de la UEM, han surgido algunas dudas sobre los posibles efectos de la UEM en el futuro de los ciudadanos europeos y holandeses. Un grupo de 70 economistas ha suscitado los puntos siguientes:

- Casi todos los Estados miembros de la UE tienen un déficit presupuestario cercano al 3%, de manera que cualquier disminución del crecimiento va a conducir a recortes.
- Con el fin de mantener los presupuestos en línea con los criterios para los de «dentro» de la UEM, todos los Estados miembros de la UE involucrados reducirán simultáneamente sus presupuestos, de manera que cualquier recesión tendrá un profundo impacto en los aspectos sociales.
- La competencia regional va a conducir a una situación en que los Estados miembros no van a imponer impuestos más altos como medio de complementar los posibles déficits en el presupuesto.
- Por lo tanto, las conmociones económicas no podrán contrarrestarse mediante una elevación de impuestos. Por otra parte, quedará poco margen para una política activa de mercado laboral. Por lo tanto, las consecuencias tendrán que ser sopor-

tadas por la mano de obra, sea con más desempleo, salarios más bajos o flexibilización constante del trabajo.

- La creciente competencia política entre países significa que hay menos dinero disponible para la política medioambiental.
- Según el señor Duisenberg, el nuevo director del Banco Central Europeo, la estabilidad de los precios va a ser la finalidad rectora de la política del banco. Esto significa también que el empleo o la situación económica general no es asunto que preocupe al banco. Como no habrá influencia política en el banco, como había propuesto el Gobierno francés, el banco se regirá automáticamente por el principio de estabilidad monetaria.

Esencial en este comentario sobre la UEM es la falta de posibilidades de llevar a cabo una política anticíclica. La actual política carece de cualquier posibilidad de desarrollar políticas a medida y, por consiguiente, aspira a objetivos muy claros y rígidos respecto a la desregulación del mercado y la privatización. En opinión del grupo de economistas, la política europea no es el resultado de una política económica bien equilibrada, sino el resultado de la doctrina neoliberal (Veersma, 1998).

Portugal

Desde 1991, la preparación para la UEM se centró en Portugal en la reducción de la inflación y del déficit presupuestario. Hubo intentos de lograr esto mediante restricciones en los presupuestos, reducción del gasto público y privatización. El gobierno decidió también apelar a los interlocutores sociales para moderar los incrementos salariales en las negociaciones de política de rentas y en los pactos por el empleo. La cuestión del impacto del euro en la economía portuguesa se debatió ampliamente en un documento publicado por el gobierno. La cuestión era si Portugal debía unirse a la UEM y si era capaz de hacerlo en la primera oleada. La opinión general era que Portugal iba a beneficiarse de la primera oleada, porque hay necesidad de estar en relación estrecha para la intensificación de la Europa económica y social. De momento, Portugal tiene los salarios medios más bajos y un nivel de seguridad social inferior al de otros Estados miembros de la UEM. Los salarios son del 60% de la media europea. El dinamismo económico principal están en las industrias textil y del calzado, en que la competitividad se basa en costes bajos, salarios bajos y mano de

obra no cualificada. Los subcontratistas controlan el mercado y, por lo tanto, Portugal está en una situación de pasividad (Cristovam, 1998).

Desde mediados de los ochenta, Portugal ha experimentado algún dinamismo en la concentración de negociación colectiva por medio de algunos convenios centralizados. En 1987 y 1990 se firmaron acuerdos de política de rentas y en enero de 1996 se concluyó un Pacto Social Estratégico a Corto Plazo. En diciembre de 1996 se negoció con éxito un Acuerdo Estratégico de Concertación para 1997-1999. Su principal finalidad era allanar el camino a la UEM. Tuvo éxito y Portugal entrará en la UEM en la primera oleada. La inflación es del 1,9%, el déficit presupuestario del 2,5% y la relación deuda pública/PIB, 62%. En Portugal hay una fuerte tendencia a centralizar las negociaciones. La descentralización ha ido acompañada de desorganización y ha carecido de una regulación de base. En los lugares de trabajo no hay foros participativos y, por ejemplo, la transposición de la Directiva sobre Comités de Empresa Europeos no se llevó a cabo. La mayoría de los convenios colectivos se negocia a nivel sectorial y alrededor de la mitad (¿de la población activa?) está cubierta por ellos. Sin embargo, los convenios no siempre están actualizados. Una quinta parte de ellos data de antes de 1992. Los sindicatos y las organizaciones de empleadores tienen un papel muy débil en el lugar de trabajo. Por eso, el Estado trata de tener un papel fuerte y regulador y de actuar como sustituto de los interlocutores sociales durante las negociaciones cada vez que hay un caso de extensión de una directiva. Los convenios colectivos son muy detallados, determinan los salarios hasta el último punto decimal y usan las cláusulas sobre extensión y la legislación como parte de ellos. Ha sido muy difícil negociar nuevos puntos y procesos para aplicarlos (Cristovam, 1998).

Pese al convenio de 1996, en 1998 el gobierno hizo una propuesta de negociar un nuevo convenio —el Europacto— para buscar una nueva estrategia para el euro, con el fin de incrementar la competitividad global y la cohesión social. Los empleadores de comercio (CCP) están a favor de la UEM; sin embargo, tienen algunas reservas porque el anterior convenio de 1996 no se ha cumplido del todo. Por ejemplo, la flexibilización del tiempo de trabajo no se ha aplicado. Los sindicatos pedían nueva legislación y reducción del trabajo precario (UGT), pero CGTP, que no firmó el Pacto Social Estratégico en 1996, estaba ahora dispuesta a participar en la discusión sobre el Europacto. El gobierno propuso que algunas de las acciones incluidas en el Convenio de 1996 se pusie-

sen en práctica a corto plazo y otras se incluyeran en el posible pacto estratégico para el euro. El relanzamiento del proceso de concertación estratégica tiene como principal objetivo llegar a cambios económicos estructurales que aumenten la competitividad global y la cohesión social en Portugal. El objetivo es también convertir unas relaciones laborales de consenso en parte esencial de la renovada política portuguesa para adaptarse al euro. El acuerdo es parte de la estrategia macroeconómica para entrar en la UEM y también persigue la renovación del modelo portugués de relaciones laborales para cumplir con los retos que plantea la UEM (Cristovam, 1998).

España

España no tiene un modelo estable y coherente de relaciones laborales, sino que está buscando activamente una nueva forma, cambiando para ello edictos y leyes que datan de los tiempos de Franco. La organización de la negociación colectiva está adaptada para introducir racionalización y nuevos niveles jerárquicos. En 1997 los interlocutores sociales y el gobierno lograron llegar a un acuerdo clave. Fue el primer pacto firmado por Comisiones Obreras (un sindicato originariamente cercano al Partido Comunista) desde 1981. Según los interlocutores sociales, este acuerdo es de importancia estratégica para entrar en la unión monetaria y se considera positivo (Pochet, 1998).

La mayoría de los sindicatos apoya la participación de España en la moneda única, pese al hecho de que en los últimos años tuvieron una actitud muy crítica hacia los criterios de la UEM. Ahora apoyan la UEM, pero quieren priorizar la política de empleo y que se produzca un re-equilibrio de la integración europea mediante la coordinación de políticas económicas y fiscales (Foden, 1997).

Suecia

Suecia decidió optar por no entrar en la UEM en la primera oleada. Aquella decisión fue apoyada por las confederaciones sindicales importantes, la organización central LO, que representa sobre todo a trabajadores manuales, la TCO, que representa fundamentalmente a trabajadores administrativos. SACO, que representa al sector académico, fue la única organización sindical cen-

tral que era partidaria de que Suecia formara parte de la UEM, subrayando el efecto estabilizador de pertenecer a ella. TCO ha analizado los argumentos positivos y negativos a favor y en contra de la UEM.

El argumento en contra es que formar parte de la UEM supone el cambio más radical de la era moderna y que será definitivo y, en la práctica, será imposible abandonar la UEM. ECB está preocupada sólo por la inflación, no por el empleo y el crecimiento. Los riesgos de conmociones económicas pueden evitarse sólo con flexibilidad interna y mayor y con una política salarial y de empleo. El desempleo puede seguir a un nivel alto y es importante mantener la libertad político-económica y la soberanía nacional. También hay argumentos a favor: unirse a la UEM proporcionaría los criterios de convergencia a que obedecen los competidores y también la posibilidad de participar en la toma de decisiones sobre política económica. La pertenencia a la UEM supondrá tipos de interés más bajos y las posibilidades de combatir la inflación son mayores. También está claro que la UEM va a afectar a Suecia tanto si está dentro como si está fuera. LO ha estado a favor de que Suecia siguiera fuera de la UEM y su conclusión a largo plazo es que si Suecia logra mantener permanentemente el mismo tipo bajo de inflación, como el resto de la UE, a la larga pesarán más las ventajas económicas vinculadas a la UEM. Las ventajas consisten principalmente en una mayor eficiencia económica lograda por medio de un tipo de interés real más bajo y por medio de costes de transacción más bajos. Si Suecia no logra mantener el mismo índice de inflación que el resto de la UE, esto conducirá a consecuencias negativas para la economía, tanto si Suecia participa como si no. A largo plazo, la pertenencia a la UEM será probablemente ventajosa para el influjo político general de Suecia dentro de la UE. LO está preocupada por lo poco que se habla de la UEM y cree que, a corto plazo, es mejor estar fuera de la UEM que llevar a Suecia a ella en contra de la voluntad de la gente (Pochet, 1998).

Reino Unido

El Reino Unido ha optado por no formar parte de la primera oleada de la UEM y no ha habido demasiado debate sobre la repercusión de ésta. Los motivos de esta escasez de debate están relacionados, en primer lugar, con la fijación del pasado gobierno conservador con las cuestiones del eurofederalismo y la supuesta pérdida de soberanía política que emanaba de aquél. Durante

muchos años ha habido un debate unidimensional que, en gran medida, ha pasado por alto los muchos aspectos prácticos y de relaciones laborales que tiene el proceso de unión monetaria. Otras razones manifiestas y recientes para la atrofia del debate en el Reino Unido están relacionadas con la decisión del nuevo gobierno laborista de hacer depender la entrada de un referendun y de la consiguiente decisión de no entrar en la UEM en la primera ronda de 1999. Estas razones han aplazado el debate crítico y práctico de la cuestión (Cressey, 1998).

Gran Bretaña ha renunciado a las soluciones de política de renta a mediados de los setenta y ha descentralizado y, en nombre de un mercado libre, casi destruido los sindicatos e incluso los convenios colectivos locales. Durante los años de Thatcher, el movimiento sindical británico libraba una batalla interna por la supervivencia. A las ultra-restrictivas leyes sobre relaciones laborales se unió el proceso de privatización en los ochenta, que minó la sindicalización en su mismo corazón, el sector público y las empresas de suministros públicos, el aumento de la macho-gestión y la constante presión en pro de la desregulación, la flexibilidad y la hegemonía renovada de la gestión. La afiliación disminuyó a algo menos de siete millones en 1998, de los casi trece que había alcanzado en su punto culminante. En circunstancias tales es comprensible que Europa y su programa de reforma social no sólo fueran atractivas, sino que se vieran como un aliado protector en esta dolorosa situación. Desde que Jacques Delors hablara en la conferencia de 1998, se ha hecho habitual para el movimiento sindical señalar el avance social y en relaciones laborales que emana de Europa, especialmente en el terreno de los despidos económicos, en igualdad de oportunidades, salud y seguridad, tiempo de trabajo, trabajo atípico y toda una serie de ámbitos sustantivos (Cressey, 1998).

El nuevo gobierno laborista ha reconocido e iniciado la rehabilitación de los derechos sindicales, pero parece que pasará algún tiempo antes de que las negociaciones vuelvan siquiera sea a nivel de ramo. El movimiento sindical apoya la política del gobierno de entrar en la UEM en una fase posterior y, en 1996, el TUC se declaró a favor de la UEM mediante decisión del Congreso, porque encajaba en las incansables acciones hacia la integración industrial y comercial y hacia la globalización de la economía mundial y daría lugar a especiales ventajas para el Reino Unido: la UEM crearía una economía europea estable, pondría fin a las incertidumbres de los tipos de cambio, reduciría las primas de riesgo sobre la inversión transfronteriza, incrementaría la equiparación de precios, redu-

ciría los costes de transacción y permitiría al Reino Unido influir en la política monetaria europea. Pero la UEM tiene algunos inconvenientes especiales para el Reino Unido: no permitirá la devaluación, que ha sido una parte esencial de la política económica británica, representará una grave pérdida de soberanía nacional, afectará a los tipos de cambio libra/dólar USA y ocasionará gastos por el paso a la moneda única (Cressey, 1998).

Según la propia evaluación del gobierno del Reino Unido, la descentralización del mercado de trabajo contribuye a garantizar que los salarios sean sensibles a condiciones específicas de demanda, y esto debería situar la economía del Reino Unido en una posición relativamente buena para cosechar las ventajas de una mayor competencia en una zona de moneda única (Pochet, 1998).

Negociación colectiva en Eurolandia

Analizando la organización de la negociación colectiva en la zona del euro, Pochet (1998) distingue cuatro grupos de países que tienden a estar organizados en torno a modelos distintos:

- El primer modelo de países de la UEM es el compuesto por aquellos países que están centrados en la zona del marco alemán y depende de la negociación sectorial: Alemania, Austria, Países Bajos y Bélgica. Estos países vincularon sus monedas al marco alemán hace algún tiempo y no tienen ningún problema especial para sostener a largo plazo una moneda fuerte. Los ajustes para un objetivo de moneda estable e índice de inflación bajo adoptan distintas formas: centralización en el caso de Austria y descentralización coordinada en los Países Bajos. Alemania se inclina por la negociación sectorial.
- El segundo modelo es el de los pactos sociales competitivos, también llamados planteamiento 'arruina-a-mi-vecino': Bélgica, Irlanda, Finlandia, Dinamarca e Italia. Suecia también pertenece a este grupo, puesto que intenta dar nueva forma a su sistema de formación de salarios y situarlo en línea con la moneda única. La adaptación a la UEM ha tenido lugar mediante acuerdos centralizados. Bélgica ha adaptado la política salarial según la evolución media de la zona vecina.
- El tercero es una versión «diluida» del segundo, convenios centrales inestables: España, Portugal y Grecia. Sus estructu-

ras y sistemas de relaciones laborales difieren claramente de los países de la zona del marco alemán y del modelo de convenio centralizado de los países nórdicos, en que organizaciones poderosas negocian un acuerdo y el Estado tiene un papel menor.

- El cuarto afecta a la negociación colectiva descentralizada, de la que el Reino Unido es el ejemplo primordial.
- Francia no encaja en este cuadro y forma un grupo propio, puesto que su sistema de relaciones laborales es «explosivo» por naturaleza y está dominado por la política.

Esta agrupación es muy práctica y ayuda a entender las distintas vías por las que los países han tratado de ajustar sus economías a los criterios de convergencia para la UEM. Algunos gobiernos e interlocutores sociales han actuado en estrecha cooperación, definiendo pactos sociales y de empleo, pero algunos gobiernos han hecho necesarias decisiones propias, sin apoyo de los interlocutores sociales. Esto nos permite analizar distintas estrategias nacionales a la luz de la toma de decisiones corporativa.

Enfoques corporativos de la UEM

Si miramos los informes de país podemos concluir que en los años 90 hemos sido testigos de un resurgimiento de la macroconcertación o relaciones neocorporativas entre los gobiernos y los interlocutores sociales de algunos países europeos. En varios países europeos se ha invertido la tendencia a la descentralización. Muchos países han dado significativos signos de estar desarrollando una práctica política de concertación. El ajuste a los mercados en trance de globalización, la creciente competencia internacional, el cambio estructural del empleo y los criterios de convergencia para la UEM han forzado a muchos gobiernos a buscar el apoyo y la cooperación de los sindicatos. En algunos países, el gobierno ha trabajado en estrecha cooperación con las corporaciones de empleados y empleadores y, en algunos países, el gobierno no ha cooperado en absoluto con los sindicatos. Utilizando la terminología de corporacionismo, podemos distinguir distintos modelos, distintas relaciones entre el gobierno y las corporaciones que representan los intereses de empleadores y empleados. Entre estas partes está el triángulo de toma corporativa de decisiones. La forma del triángulo varía según el nivel de corporacionismo, que va desde el muy dominado por el Estado al muy poco dominado por aquél y descentralizado a nivel

bajo, de lugar de trabajo. Está claro que los países están pasando de un nivel a otro y puede discutirse en qué cuadro situar un país.

- Disposiciones corporativas de Estado predominan en países como España, Portugal, Grecia y Bélgica, donde el gobierno ha desempeñado un papel destacado en la definición de políticas, y donde los interlocutores sociales, relativamente débiles o divididos, tienen el papel pasivo de aceptar las leyes sobre pactos sociales promulgadas. Las organizaciones han tomado parte en la toma de decisiones, pero no han tenido un papel central en la definición del contenido de la política. La UEM ha dado buenas razones para que los gobiernos procurasen que los interlocutores sociales intervinieran en los pactos sociales y por el empleo.
- El corporacionismo societal es característico de países como Austria, Irlanda, Finlandia o Dinamarca, con organizaciones centrales relativamente fuertes y muy unidas y con una gran influencia en la formación de una actitud nacional, en la economía, en la política y en la formulación de legislación laboral y social. Los convenios centralizados son la vía típica para acordar cuestiones relativas a salarios y condiciones de trabajo, y también buena parte del contenido de la legislación social y laboral. La UEM ha reforzado los acuerdos societales corporativos.
- El corporacionismo de ramo o sector es típico de Alemania, como lo son los convenios coordinados de sector en los Países Bajos. Suecia solía ser uno de los mejores ejemplos de país con corporacionismo societal, pero en los años 90 ha ido pasando a la negociación a nivel sectorial. Los convenios a nivel de ramo o sector tratan de cuestiones sectoriales.
- El Reino Unido puede caracterizarse de país con corporativismo de gestión en que la relación corporativa se establece entre empleadores y gobierno. Los sindicatos no intervienen en la toma de decisiones a los niveles nacional y de lugar de trabajo. La balanza de poder se inclina a favor de los gestores.
- Francia, con sus ‘explosivas’ relaciones laborales, es un país de corporativismo de gestión de conflictos, en que el gobierno se verá directamente implicado en la gestión del conflicto.

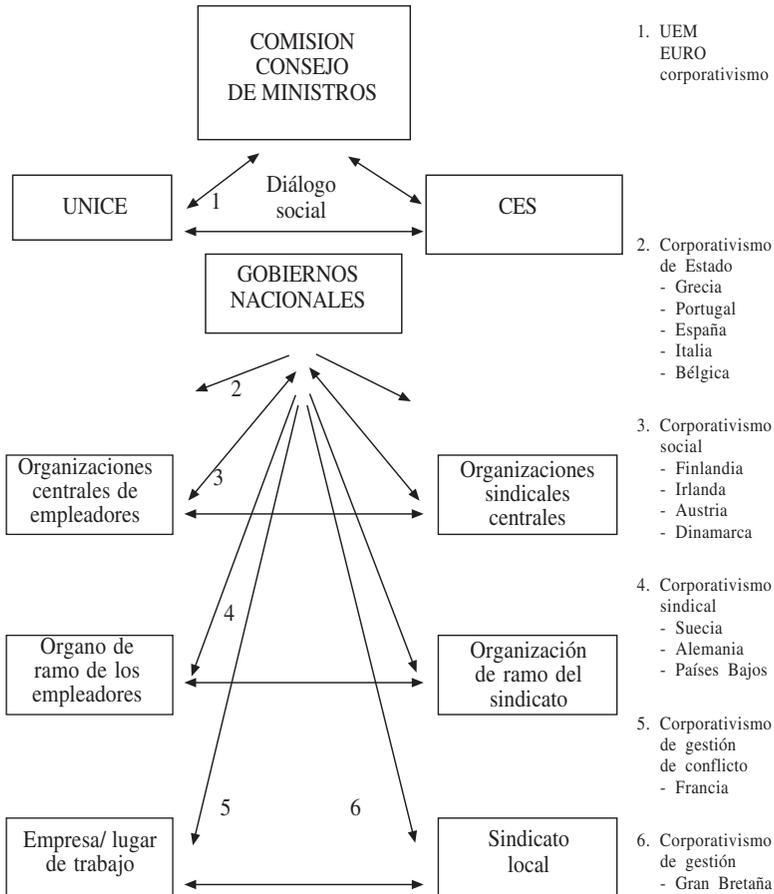
El corporativismo UEM/EURO es una forma nueva y en evolución. Empezó con el Tratado de Maastricht, que creaba el diálogo social a nivel de la Unión Europea. Se crea un triángulo de toma de

decisiones estratégicas entre las organizaciones de la UE y las organizaciones europeas de empleadores y trabajadores. La UE está representada en diálogos sociales sobre todo por la Comisión y el Consejo de Ministros y, a veces, los interlocutores sociales son sordos por el Parlamento y el Banco Central Europeo. Los sindicatos nacionales están representados por la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y las organizaciones de empleadores por la Unión de Confederaciones de Industrias y Empleadores (UNICE) y el Centro Europeo de Empresas con Participación Pública y de Empresas de Interés Económico General (CEEP).

Estos resultados, que muestran el inesperado éxito de la macroconcertación en los 90, en contraposición con su inestabilidad y crisis en los 70 y 80, dan buenas razones para decir que vamos hacia un nuevo tipo de centralización de las relaciones laborales. Hay una tendencia a que el marco para la toma de decisiones económicas se concentre fuera de las fronteras nacionales, en Bruselas y en Francfort. Con el fin de conservar o aumentar la competitividad nacional, los interlocutores sociales tienen que tener en cuenta esto al decidir salarios y prestaciones sociales. Esto significa que hay necesidad de una coordinación nacional de las políticas salariales y de protección social. Muchos países han pensado que la mejor manera de lograr esto es mediante pactos nacionales sociales y por el empleo. El Reino Unido confía en una toma de decisiones muy descentralizada que sea lo suficientemente sensible para las fluctuaciones económicas. Junto con esta fuerte tendencia a la centralización de convenios marco, hay una clara tendencia a acuerdos más flexibles logrados mediante la descentralización de la determinación de salarios y del tiempo de trabajo a nivel de empresa y lugar de trabajo. Pese a estas tendencias muy claras, no debemos hacer previsiones a largo plazo, porque el desarrollo de la globalización y de la nueva tecnología, así como de las conmociones asimétricas es rápido. Tampoco deberíamos sacar conclusiones apresuradas sobre la durabilidad de la teoría del corporacionismo. Solíamos pensar que interlocutores sociales fuertes y bien organizados eran un requisito previo para los acuerdos corporativos a la manera de los de los países nórdicos. Ahora hemos visto que la organización débil también puede ser un requisito previo para los acuerdos corporativos, pero luego hemos de advertir que este corporativismo es distinto. Organizaciones débiles y relaciones laborales sin estructurar son un requisito previo para el corporativismo de Estado.

Respecto a los convenios centralizados y a su éxito en el futuro como parte de la estrategia UEM/euro, hay dos previsiones para el

Figura 4

Relación corporativista en la adaptación a la UEM

futuro. Los convenios centralizados podrían ofrecer un método útil para afrontar y tratar de resolver incertidumbres y dificultades potenciales de la UEM. Por otra parte, la UEM podría ofrecer el estímulo para interrumpir dichos convenios si la presión se vuelve excesiva por falta de instrumentos políticos asociados con la entrada en la UEM. Los convenios centralizados podrían resultar inútiles para resolver los retos planteados por la UEM, debido a su falta de

flexibilidad y a la necesidad de seguir haciendo concesiones fiscales a los asalariados para lograr que aceptaran los convenios.

Parece obvio que no se puede seguir una política determinada cualquiera durante mucho tiempo sin tener en cuenta los cambios del entorno. Los convenios centralizados han dado una gran estabilidad salarial a las economías y han permitido alcanzar niveles bajos de inflación en tiempos de recesión y recuperación, pero los convenios centralizados fracasarán en períodos de prosperidad. Prosperidad significa más competencia en la distribución de la renta y es difícil gestionar durante mucho tiempo convenios colectivos centralizados sin que haya agitación, cuando las presiones se hacen lo suficientemente fuertes y estalla una posible presión por una solución alternativa.

Diálogo social en Eurolandia

En el plano europeo, vemos que sí existen organizaciones cumbre de trabajadores y empleadores (CES, UNICE y CEEP), pero aún están casi sin estructurar. Hay muchas organizaciones nacionales que no participan en la toma de decisiones, pero que piden un lugar en la mesa de negociación, tales como las organizaciones de intereses del SME. Pese a estos problemas de representación, las organizaciones cumbre han logrado poco a poco fortalecer su posición y tener voz en cuestiones europeas. Este papel fue impulsado por los Artículo 3 y 4 del acuerdo de Maastricht sobre Política Social, que extendió considerablemente las disposiciones sobre diálogo social del Artículo 118b al imponer una obligación de consultar a gestores y mano de obra antes de presentar una propuesta de carácter social. Los interlocutores sociales, después de un proceso de consulta de dos fases, pueden decidir abrir negociaciones autónomas con el fin de concluir un acuerdo marco europeo sobre el asunto en cuestión, que luego o bien puede aplicarse mediante una decisión del Consejo o bien de acuerdo con las estructuras nacionales (Anuario EIRO 1998).

Este proceso condujo al acuerdo de diciembre de 1995 sobre permiso parental, concluido entre los interlocutores sociales, y, en mayo de 1997, a un acuerdo marco sobre trabajo a tiempo parcial. Estos acuerdos fueron subsiguientemente aplicados por Directivas del Consejo y deben ser transpuestos por los Estados miembros en un plazo de dos años. Los interlocutores sociales contribuyeron al Pacto de Confianza de la Comisión para iniciativas de empleo, de acuerdo con

las disposiciones del Tratado de Amsterdam y de la Cumbre de Luxemburgo sobre el Empleo, y participan en reuniones semestrales con la troika del Consejo con el fin de tratar de cuestiones de empleo. Los interlocutores sociales también serán oídos y estarán representados en el Banco Central Europeo en el otoño de 1998.

A nivel sectorial, el proceso de diálogo social también ha concluido en los últimos años algunas declaraciones y opiniones conjuntas. Un primer acuerdo marco sectorial de recomendaciones sobre la mejora del empleo retribuido en la agricultura se concluyó en 1997, así como el primer acuerdo sobre tiempo de trabajo en el sector del transporte marítimo, que ahora va a ser aplicado por medio de una Directiva del Consejo. También hay un considerable progreso en el diálogo en otros sectores, especialmente en los asuntos de empleo, igualdad de oportunidades y formación profesional (Anuario EIRO 1998).

Todo esto describe en qué medida el papel que desempeña el diálogo social es importante y esencial en la práctica política de la Unión Europea. Podemos predecir que el papel de las organizaciones se volverá más fuerte, porque quieren ser oídas, y la Comisión y el Banco Central Europeo quieren oír la opinión de las organizaciones interesadas antes de tomar decisiones. Los empleadores no han estado a favor de estructuras comunes a nivel europeo y su estrategia es retener la negociación colectiva a nivel nacional y que el acuerdo social nunca llegue a alcanzar estatus de convenio colectivo (Zagelmeyer 1998).

La historia de la participación de los interlocutores sociales en la toma de decisiones muestra que, poco a poco, se ha convertido en una parte más importante de la toma de decisiones políticas estratégicas y está cobrando más importancia en Eurolandia. Pero, ¿cómo va a ser?

Connociones asimétricas y negociación colectiva

Las fluctuaciones del ciclo económico y las diferencias entre países europeos son grandes. En las economías de las zonas fronterizas de la UE (Finlandia, Irlanda y Suecia), las perturbaciones asimétricas son típicas. Perturbaciones económicas asimétricas significa que la economía del país diverge de la economía de los países del núcleo europeo (Alemania, Francia, Países Bajos y Bélgica). Las perturbaciones económicas de la Tabla están divididas en dos componentes. Perturbaciones simétricas significa que afectan a to-

Tabla 2

Las proporciones de perturbación por el cambio de PIB, porcentaje de perturbación económica total

	<i>Componente simétrico</i>	<i>Componente asimétrico</i>
Austria	70,2	29,8
Bélgica	74,8	25,2
Dinamarca	26,5	73,5
Finlandia	6,5	93,5
Francia	76,3	23,7
Alemania	73,4	26,6
Irlanda	6,9	93,1
Luxemburgo	55,4	44,6
Países Bajos	69,8	30,2
Suecia	18,9	81,1
Reino Unido	12,3	87,7

dos los países de la UE, mientras que las asimétricas afectan sólo a un país (Sverige och EMU 1996).

Los sindicatos se han preocupado por estas perturbaciones asimétricas. Se objeta que, en las condiciones de la UEM, ya no es posible reaccionar a éstas modificando los tipos de cambio. El tipo de cambio ya no puede usarse como colchón y los estrechos límites presupuestarios restringirán el uso de la política fiscal keynesiana como colchón. También está claro que el Banco Central Europeo no va a cambiar su política para adaptarse a los países más pequeños. La única posibilidad de que un pequeño país reaccione a la recesión es variar el empleo y negociar concesiones. La política de negociación colectiva sustituirá los tipos de cambio como variable central o asumirá la función de 'parachoques' (Comité de Política Económica 1997, 7, Schulten 1998). En esta situación, los sindicatos en Finlandia negociaron un sistema de financiación para amortiguar los efectos sobre el empleo de las conmociones asimétricas. Una idea es reunir algún dinero extra en los fondos de empleo y de pensiones durante los períodos de prosperidad y usar aquel dinero para nueva formación profesional y pensiones anticipadas en años de recesión (Boldt 1998, (Holm, Kiander, Tossavainen 1998, 21-36, Holm & Mäkinen 1998, Kauppinen 1998). Ha habido un gran interés en los fondos y mucha discusión sobre ellos, pero ningún otro país ha adoptado un sistema de fondos igual, y estaría limitado al empleo, la retribución y la seguridad social. Hay también otras

variables, como presupuestos, migración y transporte, que habría que discutir y analizar más detenidamente (Pochet 1998).

UEM, productividad y europeización de salarios

En los informes nacionales hubo alguna discusión sobre la repercusión de la UEM en la comparabilidad de los salarios. La opinión común era que la comparabilidad se haría más fácil por hacer el euro las diferencias de retribución más transparentes. Muchos autores predijeron que esto podría llevar a la armonización de salarios mediante convenios colectivos e incluso hay algunos indicios de esto a nivel regional. El caso más conocido es el área salarial belga, en que los salarios belgas están vinculados por ley a la evolución de los salarios de los países limítrofes, Alemania, Francia y Países Bajos. La comparación salarial es más evidente en las multinacionales que en ningún otro caso. Los Comités de Empresa Europeos proporcionarán una buena base y oportunidades para la discusión comparativa de salarios, pero también de otras condiciones de trabajo. El tiempo de trabajo es uno de los aspectos que ya están bastante bien armonizados.

Muchos autores creen que la armonización de las condiciones de trabajo va acompañada de una gran dispersión salarial. Como ya no es posible devaluar, esto supone mayor dispersión de salarios, en línea con la situación competitiva de las empresas. Las diferencias salariales prevalecerán, como han prevalecido con las monedas nacionales.

Actualmente hay muchas grandes diferencias entre los países miembros de la UE en resultados y situaciones económicas. En el caso de la productividad, medida como producción económica nominal por persona empleada, cuatro países entran dentro de diez puntos porcentuales del nivel alemán occidental, que se usa como base para la comparación. Por ejemplo, en el Reino Unido la productividad está en el 71,7 por ciento del nivel alemán occidental. La cifra de productividad más baja se encuentra en Portugal, con el 34,5 por ciento, y la más alta en Francia, con el 95,3 por ciento del nivel alemán occidental. Los costes laborales como renta bruta per capita originada en el empleo son más altos en Bélgica, del 107,6 por ciento, y más bajos en Portugal, con el 37,4 por ciento del nivel alemán occidental. Vale la pena advertir que estas cifras son de un año, casi siempre 1996, y cambiarán muy rápidamente cuando hay cambios en el empleo o cuando los convenios colectivos se renueven.

Si miramos los niveles salariales en los países miembros de la UE, advertimos diferencias muy grandes, como en la productividad y en los costes. Los ingresos brutos por hora más altos para los trabajadores manuales, en 1996, fueron los de Dinamarca, con 15,7 ecus, y los más bajos en Portugal, con 2,8 ecus. Junto con Dinamarca, Países Bajos, Alemania, Austria, Bélgica, Finlandia y Suecia tienen también ingresos por hora de más de 10 ecus. Teniendo en cuenta las grandes diferencias de salarios, sería de esperar que una mayor transparencia nivelase las diferencias, pero esto es simplificar, porque, al mismo tiempo que la productividad, la inflación debe tenerse en cuenta en la negociación colectiva, con el fin de mantener la competitividad en la economía. El principio de subsidiariedad en la negociación colectiva descentralizará las negociaciones y conducirá a una mayor diferenciación de salarios, como se ha dicho más arriba.

Tabla 3

Productividad de la mano de obra y costes laborales en la zona del euro, 1997

	<i>Producti- vidad</i>	<i>Costes</i>	<i>Desempleo</i>	<i>Tarifa hora/ECUS</i>
	% ¹	% ²	% ³	% ⁴
Austria	90,9	89,5	4,4	10,3 ^{5, 6}
Bélgica	97,6	107,6	9,2	10,0 ⁵
Dinamarca	—	—	—	15,7
Finlandia	81,4	93,8	14,0	10,3
Francia	95,3	95,6	12,4	8,1
Alemania (Occid.) ...	100,0	100,0	100,0	11,5
Irlanda	69,5	71,8	10,2	8,5
Italia	85,3	79,9	12,1	—
Países Bajos	85,4	94,4	5,2	13,1
Portugal	34,5	37,4	6,8	2,8
España	62,0	66,9	20,8	6,9
Suecia	—	—	—	10,0 ^{5, 6}
Reino Unido ⁷	71,7	68,0	7,1	8,6

¹ PIB nominal por persona empleada como porcentaje de Alemania occidental.

² Compensación bruta por empleado como % de Alemania occidental.

³ Tarifas OCDE normalizadas con cálculos del Instituto de Kiel.

⁴ Promedio de ingresos brutos por hora: trabajadores manuales en la industria, 1996. *Fuente:* Eurostat y Shephard 1998.

⁵ Cifra de 1995 (no disponible para 1996).

⁶ Trabajadores manuales y no manuales juntos.

⁷ Utilizando el actual tipo central para la libra esterlina.

^{1, 2 y 3} *Fuente:* Siebert, Kielñ, Documento de Trabajo, Instituto de Economía Mundial de Kiel, artículo de Cressey sobre este libro.

Los informes nacionales de este libro revelan que ha habido nivelación y disminución de los incrementos salariales. Los incrementos de salarios en los 90 fueron sólo del 1-3 por ciento anual. Este bajo nivel se ajustó a los incrementos de productividad y al ritmo de la inflación. En las décadas de los 70 y los 80, los incrementos salariales fueron de alrededor del cinco por ciento o más al año. Esta disminución de los incrementos salariales ha continuado desde los 70, lo que significa que no puede explicarse en su totalidad por los criterios de baja inflación de la UEM, sino que el fenómeno tuvo mayor relación con la negociación salarial orientada por la competencia (Schulten 1998). Todos los países trataron de volverse más competitivos con gastos de retribución inferiores, lo que sostuvo el desarrollo de menores incrementos salariales y la gente empezó a hablar de ‘dumping’ salarial y de negociación colectiva de ‘arruina a mi vecino’.

Esta evolución de aumentos salariales en disminución conduce a la pregunta de hasta dónde puede llegar el ‘dumping’ salarial y a la de si la tendencia se puede invertir. Mayor transparencia llevará a más comparaciones que suponen que habrá algunos ‘líderes salariales’, como la industria alemana del metal lo ha sido y seguirá siendo en el futuro (Schulten 1998). Parece obvio que hay muchas presiones a favor de la armonización de retribuciones y condiciones de trabajo, pero será un camino largo, que exigirá nuevas inversiones en zonas subdesarrolladas y también nuevas estructuras. El camino de la europeización de los salarios parece largo y requiere nuevas inversiones y cambios estructurales.

El argumento de Schulten (1998) es que en Europa tenemos que volver a una política de retribuciones orientada por la productividad desde la política orientada por la competitividad. En la política de negociación colectiva de los años 50 y 60, la evolución de los salarios reales tuvo en casi toda Europa occidental una estrecha relación con el aumento de la productividad. En los años 80, hubo una transición de una política retributiva orientada por la productividad a una orientada por la competitividad, allanando el camino a una carrera por reducir los salarios. La productividad había aumentado más que los salarios en los convenios de pacto social, que estuvieron a la orden del día en la Europa de los años 90. La tesis de Schulten sobre el movimiento sindical es que la negociación colectiva debía volver a políticas retributivas orientadas por la productividad, porque eso pondría fin al ‘dumping’ social. En cierto modo, esta clase de observación se encuentra en el informe sobre el Empleo de la Comisión (1997), en que afirmaba que «en muchos países hay convenios en

vigor... inferiores al crecimiento de la productividad o en comparación con los aumentos salariales de sus socios comerciales importantes». Una vuelta de un enfoque orientado por la competitividad a uno orientado por la productividad significaría nada menos que que los sindicatos 'recobrarían el control de los movimientos salariales' (Jacobi 1998). Dado el actual equilibrio político de poder, ésta sería una empresa ambiciosa y exigiría que los sindicatos estuvieran en condiciones de coordinar sus políticas de negociación colectiva a nivel europeo (Schulten 1998).

El Tratado de Maastricht ha conducido a un debate intensivo entre los sindicatos acerca de una posible europeización de la política de negociación colectiva. El Protocolo Social fue ampliamente recibido como un signo esperanzador de que iba a nacer un sistema europeo para convenios marco. Sin embargo, los resultados fueron a menudo decepcionantes, aunque hay un par de directivas. La discusión ha pasado ahora de un 'planteamiento supranacional' a un 'convenio colectivo europeo' y ha seguido hacia un 'planteamiento transnacional' basado sobre todo en una coordinación europea de las políticas nacionales de negociación colectiva. En el planteamiento transnacional la cuestión clave son los salarios y el tiempo de trabajo, mientras que el planteamiento supranacional se ha centrado en aspectos poco conflictivos, como nueva formación profesional y permiso parental. La coordinación aspira a reducir la competencia salarial en Europa, abandonando una política de negociación colectiva basada en los efectos del 'arruina a mi vecino' y volviendo a una política de negociación colectiva orientada por la productividad. Esto supone un 'giro en U' de la actual política distributiva (Schulten 1998).

Planes de negociación colectiva

¿Cómo va a ser la negociación colectiva en Eurolandia después del establecimiento de la UEM? Zagelmeyer (1998) ha tratado de encontrar una respuesta a esto. Según una perspectiva evolutiva, la competencia institucional va a conducir a la convergencia de resultados de negociación en términos de salarios pagados de acuerdo con la productividad. A corto plazo no va a haber ningún cambio importante. La negociación y sus puntos cambiarán debido al objetivo de inflación del BCE. Las partes tienen que limitarse a acordar incrementos salariales que sean equivalentes al objetivo de inflación más el aumento de la productividad. A medio plazo son de esperar algunos cambios estructurales al alza debido a la respuesta

de las empresas multinacionales, que poseen el potencial de desarrollar sistemas de empleo basados en una organización transnacional. Sin embargo, las unidades de negociación parecen estar a nivel de empresa o establecimiento. (Zagelmeyer 1998). También existe la posibilidad de un sistema de convenio colectivo europeo 'virtual' (Marginson y Sisson 1996), que incluya 'opiniones compartidas' y 'convenios marco' o 'esqueletos de convenios' a los niveles multi-sectorial, sectorial y de empresa. Estos convenios y procedimientos establecen objetivos y directrices en cuyo seno se espera o exige que actúen los negociadores a niveles de filiales.

A largo plazo, los cambios dependen de qué posibilidad se desarrolla entre varias distintas (Zagelmeyer 1998):

1. La integración europea fracasa: eso podría reforzar las tendencias a la (re)nacionalización) de la negociación colectiva.
2. La integración europea se detiene. El sistema de negociación colectiva europeo podría parecer entonces un parcheado de unidades de negociación laxamente conectadas.
3. La estrategia de integración neofuncionalista de la Comisión conduce a un tipo de sistema político neocorporativo, en que los agentes sociales asumirían un papel fuerte en los procedimientos de toma de decisiones de la UE. Esto puede conducir a un sistema de negociación colectiva relativamente centralizado.
4. Si la integración europea termina por conducir a un sistema político federal ('Estados Unidos de Europa'), habrá que tomar decisiones sobre la constitución del mercado laboral europeo.

La negociación colectiva de reducción de costes va a desplazar a la UE hacia una política de retribución movida por la productividad. La política salarial de la UE orientada por la productividad se basa en la suposición de que, como el BCE no va a avalar a las partes de la negociación, la competencia internacional va a penalizar una política salarial inapropiada. A falta de transferencias, los costes de una política salarial errónea e inadecuada ya no se trasladarán a una tercera parte, sino que los soportará el mercado laboral en términos de menos empleo. Esto aumenta la responsabilidad de la política salarial respecto al empleo y su eficacia.

Hacia la «casa europea»

La historia de las distintas fases de la integración europea (Tratado de Roma, Acta Unica Europea, Tratado de Maastricht) muestra

que ha habido voluntad política de garantizar un cierto equilibrio entre las dimensiones económica y social del desarrollo, pero, no obstante, la dimensión social se ha dejado a la sombra en los procesos de integración. El Tratado de Maastricht, si bien va a centralizar la política económica, reconocía que otros aspectos de la gestión económica siguen siendo responsabilidad de los miembros de la zona del euro. El Tratado de Amsterdam puntualizaba lo mismo respecto a la política social. Generalmente se admite que los asuntos económicos están muy bien representados, al menos en cuanto a los principios, en el Tratado de Maastricht, y que hay un genuino manifiesto a favor no sólo de la Europa económica sino especialmente de la Europa social para toda la UE. (Jacobi 1998). En la así llamada «Casa Europea» habría una sola habitación para todos los ciudadanos, en que se prestaría un respeto esencial a la democracia, la igualdad de oportunidades, la productividad, la competitividad, la protección social, el empleo, la subsidiariedad, la transparencia, la adaptabilidad, el espíritu emprendedor, la protección social. Diálogo social y negociación colectiva serían una parte de la acción.

Pese a estos elevados principios, debido a las prácticas nacionales y a la adaptación a los criterios de la UEM, muchos países se vieron obligados a reducir las prestaciones sociales para cumplir los criterios de convergencia sobre deuda nacional y déficit presupuestario. En algunos países, como los nórdicos, las prestaciones sociales prácticamente se acuerdan junto con la negociación colectiva. Por ejemplo, el Gobierno finés ha reducido el gasto en alrededor de 60 billones de marcos finlandeses (10 billones de euros) en los 90, lo que equivale a alrededor del 8 por ciento del PIB. Estas reducciones fueron legitimadas mediante un acuerdo de compensación en los convenios sobre política de rentas, en que el Gobierno prometió reducir el desempleo a la mitad en los cuatro años de mandato. Estas reducciones ayudaron al Gobierno a equilibrar el presupuesto para 1999. El hecho es que ahora todos los gobiernos consideran que la reducción del déficit público es un imperativo.

Sin embargo, no deberíamos ir demasiado lejos en nuestras conclusiones por esto, porque las acciones se llevaron a cabo por las actuales dificultades económicas. Si miramos el futuro de la protección social en Europa, podemos imaginar tres posibilidades. Con la primera, que más o menos corresponde a la situación actual, la influencia del nivel europeo está limitada a la coordinación de la seguridad social y al intercambio de información. Con la segunda, la protección social es reconocida como piedra angular del modelo social europeo. La Comisión haría recomendaciones y pediría a los

países que trazaran planes de acción, como actualmente con la política de empleo. Con la tercera, que es aún más ambiciosa, el nivel europeo definiría y defendería los derechos sociales fundamentales, lo que adoptaría la forma de mínimos sociales ejecutables. (Seminario de Patric Venturini sobre «Retos sociales de la Unión Económico Monetaria», 20 de enero de 1998).

Pero, ¿cuál de las posibilidades se hará realidad? Según los artículos de este libro, parece que en varios Estados hay muchas similitudes entre la primera posibilidad y la situación actual. Se debate poco sobre el modelo «piedra angular» o el modelo ambicioso. ¿Pero cuándo va a empezar la discusión? ¿Cuando los países de la UEM decidan centrarse en las cuestiones de política social y crear la Europa Social? Cuando el mensaje de Jacques Delors se haga realidad: «el éxito de la moneda única no se verá determinado únicamente por condiciones económicas y monetarias. También exige una estrecha coordinación de las políticas macroeconómicas nacionales y, por lo tanto, que se lleve a la práctica una genuina Unión Política, la contrapartida necesaria de la Unión Monetaria» (Le Nouvel Observateur, 4/96).

LA REPERCUSION DE LA UEM EN LAS RELACIONES LABORALES EN LA UNION EUROPEA

La repercusión de la UEM en las relaciones laborales en la Unión Europea. Editado por Timo Kauppinen. Publicado por la Asociación Finesa de Relaciones Laborales, junto con la Asociación Internacional de Relaciones Laborales (IIRA), en el Grupo de Estudio sobre Futuro de los Sindicatos, Helsinki 1998.

ISBN 951-965554-8-4, 297 páginas.

La publicación «Repercusiones de la UEM en las Relaciones Laborales en la Unión Europea» se presentó oficialmente el 24 de septiembre de 1998, durante el 11º Congreso Mundial de la Asociación Internacional de Relaciones Laborales (IIRA) en Bolonia, Italia.

En una serie de artículos de país y de la UE de primeros expertos de la IR Europea, este libro analiza la repercusión potencial que la llegada de la UEM va a tener sobre las estructuras de negociación, el contenido de los convenios colectivos y los sindicatos en general. Adoptando una perspectiva a la vez de país individual y de toda Europa, trata de cuestiones tales como el papel de los fondos

de amortiguación para evitar conmociones asimétricas, de los sistemas de seguridad social, de acuerdos salariales y del papel de los pactos por el empleo.

Los veinte autores son: Peter Boldt, María Luisa Chistovam, Peter Cressey, David Foden, Christos A Ioannou, Otto Jacobi, Timo Kauppinen, Herman Knudsen, Giannis Kouzis, Erkki Lehosmaa, Philippe Pochet, Marina Ricciardelli, Jacques Rojot, Thorsten Schulten, Bernd Sorries, Anni Wailer, Joe Wallace, Ulke Veersma, Stefan Zegelmeyer.

Precio: 30 XEU (euros) (más 5 XEU p. & p).

Esta publicación puede pedirse directamente a: The Finnish Industrial Relations Association, c/o Marjo Kaltto, Apdo Correos 152, 00101 Helsinki, Finlandia

Trad.: C.S.

LA NEGOCIACION COLECTIVA
EN LAS RELACIONES INDUSTRIALES
DE LA EUROPA DE LA UNION MONETARIA

ALESSANDRO GARILLI

Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad
de Palermo y Ex-viceministro de Trabajo de Italia

1. LE CONSEGUENZE DELL'UNIONE ECONOMICA E MONETARIA EUROPEA SUI SISTEMI NAZIONALI DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Le politiche più tradizionali adottate in passato dagli Stati europei per diminuire il tasso di disoccupazione e per promuovere lo sviluppo hanno fatto leva principalmente sulle componenti monetarie e fiscali dell'economia, e solo in seconda battuta e negli anni più recenti direttamente sulla legislazione del mercato del lavoro.

L'Unione economica e monetaria europea limita oggi lo spazio di alcune di queste politiche (Treu 1997; Veneziani 1998; Bini Smaghi 1999). Quella monetaria non è più autonomamente gestibile dal singolo Stato nazionale: in un'area economica dominata da cambi fissi, è cessata infatti la possibilità degli Stati di promuovere la competitività della propria economia attraverso il governo della moneta e dei processi di svalutazione. Quella fiscale è sempre più condizionata dalle indicazioni provenienti dalle Autorità comunitarie, e comunque il suo margine d'azione è ridotto a causa della necessità di sostenere i regimi di spesa dell'apparato pubblico. Analoghe considerazioni valgono per la politica Keynesiana di investimenti pubblici per la riattivazione della domanda, anch'essa limitata dal rigoroso controllo della spesa pubblica da parte delle istituzioni comunitarie. Più ampio è il campo delle incentivazioni di tipo fiscali e contributivo, riservate ad alcuni settori dell'economia o alle aree sottosviluppate di ciascun Paese; ma qui sorge il problema della compatibilità di tali politiche con la rigorosa disciplina degli aiuti di Stato di cui al Trattato (cfr. Garilli 1997, p. 31 ss.).

Pertanto, questa situazione, caratterizzata dalla presenza di vincoli normativi ed effettuali all'autonomia di ogni Stato membro, non fa che esaltare l'importanza del mercato del lavoro come fattore tale da influenzare il differenziale di competitività tra i vari Stati membri all'interno dell'Unione. Questo è motivo per cui è estrema-

mente diffuso e continuo l'intervento normativo sugli istituti cardine del diritto del lavoro, come le forme di accesso e di uscita dall'impiego, le tipologie contrattuali, la flessibilità gestionale e salariale, la modulazione delle istituzioni pubbliche (e private) di governo del mercato del lavoro e, infine, le c.d. politiche attive per l'occupazione, fra le quali primeggia la formazione professionale. Per non dire che, oggi più di ieri, le scelte di investimento e di localizzazione delle imprese sono fortemente influenzate da elementi connessi alla struttura del mercato del lavoro e cioè dalla funzionalità degli apparati amministrativi e anche del grado di garanzia dell'ordine pubblico esistenti nei singoli Paesi dell'UE (D'Antona 1998, p. 313 ss.; Veneziani 1998, p. 279 ss.). Peraltro, le economie degli Stati membri dell'UE non competono solo tra di loro, ma soprattutto competono con quelle di altri paesi extra-UE. Dal punto di vista politico si osserva come la riforma del mercato del lavoro secondo linee condivise tra i vari paesi dell'UE incide sulle globali capacità competitive dell'Unione.

Di conseguenza, se la promozione di riforme del mercato del lavoro costituisce lo strumento principale per condurre ad una maggiore efficienza e competitività interna ai singoli Stati ed esterna all'UE, ne consegue l'esaltazione dei fattori che agevolino tali misure. Nell'esperienza italiana (ma anche in quella spagnola) ciò ha spinto al consolidamento del ruolo delle parti sociali, che nel passato hanno partecipato e influenzato i vari interventi legislativi e amministrativi.

Va tuttavia tenuto presente che la competizione tra i sistemi nazionali all'interno dell'Unione non può procedere *ad libitum*: esiste un quadro legale, rappresentato dal diritto sociale europeo, che fissa delle condizioni minime di garanzie dei diritti dei lavoratori da rispettare. In effetti, la tradizione europea è nel senso di cercare di bilanciare giustizia sociale ed esigenze delle imprese.

Perciò, pare improponibile un drastico cambiamento di rotta nell'ispirazione delle politiche per lo sviluppo europee, soprattutto in considerazione del fatto che la maggior parte dei governi degli Stati membri sono attualmente a guida socialdemocratica o socialista. D'altra parte, l'Unione ha esteso (sebbene parzialmente) le sue competenze nell'area della promozione dell'occupazione attraverso il nuovo capitolo sull'occupazione del Trattato di Amsterdam. Peraltro, il Protocollo sociale di Maastricht è stato incorporato nel Trattato di Amsterdam. Tutto questo ha ulteriormente ampliato e rafforzato il ruolo e la responsabilità delle parti sociali a livello europeo (Biagi 1998 e 1999).

Per quanto riguarda più specificamente le politiche per l'occupazione, va osservato che, dopo il vertice straordinario di Lussemburgo del novembre 1997, le iniziative degli Stati, raccolte nei piani d'azione (NAP), devono essere tra loro coordinate e convergere verso comuni strategie periodicamente indicate dal Consiglio e dalla Commissione (art. 128 nella versione consolidata del Trattato). Di guisa che, se i singoli Stati possono scegliere strumenti diversi, tuttavia essi non solo devono intervenire per raggiungere gli obiettivi generali individuati dall'UE, ma anche conformarsi alle più puntuali linee di azione proposte dalla Commissione, sentito il Comitato per l'occupazione. E qui la concertazione con le parti sociali potrà giocare un ruolo decisivo, sia nell'ambito di ciascuno Stato per la predisposizione del NAP nazionale, sia al fine di realizzare il coordinamento delle politiche per l'occupazione attraverso l'obbligo di consultazione degli attori sociali imposto al Comitato per l'occupazione (cfr. *Infra*).

2. CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E CONCERTAZIONE IN ITALIA

Come s'è accennato, da tempo in Italia il dialogo tra le parti sociali e l'autorità governativa, specie nella materia del mercato del lavoro (ma non solo), al fine della promozione della crescita e dell'occupazione, costituisce una tradizione consolidata. Tale dialogo trova i suoi punti cardine nei fondamentali accordi triangolari del 22 gennaio 1983, del 14 febbraio 1984, del 23 luglio 1993, del 24 settembre 1996 e, da ultimo, del 22 dicembre 1998. Grosso modo, il carattere comune di questi accordi è quello di delineare, nel quadro della politica dei redditi, le coordinate essenziali del futuro processo di riforma dell'apparato legale del mercato del lavoro, individuando tappe, metodi e procedure (Regalia, Regini, 1998, p. 477 ss.; Cella, Treu 1998a, e 1998b; Romagnoli 1997; Ghezzi 1996, p. 197 ss.). Tuttavia, non va trascurato che tra di essi esiste qualche significativa differenza. In effetti, solo gli ultimi tre accordi — e segnatamente il più recente — hanno, per così dire, cercato di istituzionalizzare la pratica della concertazione tra le parti sociali e il Governo.

La ricerca di soluzioni condivise dalle parti sociali ha avuto un significativo riscontro nel modello di rapporto tra legge e contrattazione collettiva instaurato in Italia. A ben vedere, infatti, la tecnica usuale di riforma della struttura del mercato del lavoro, perseguita dall'autorità politica italiana, è stata (ed è quella) di varare blocchi

normativi con i quali viene affidato alla contrattazione collettiva il compito di allentare rigidità legali e di procedere verso la flessibilizzazione del rapporto di lavoro, anche mediante l'articolazione tipologica dello stesso. L'ultimo significativo intervento legale, quello della legge n. 196/1997, che introduce in Italia il lavoro temporaneo (o interinale), assegna alla contrattazione collettiva il compito di modellare l'implementazione di un modulo contrattuale che sicuramente presenta il rischio di rendere più precari i rapporti di lavoro e di destrutturare il mercato del lavoro. La fiducia nella contrattazione collettiva è tanto notevole, da condizionare l'operatività della nuova tipologia in alcuni settori (l'agricoltura e l'edilizia) all'esistenza di appositi contratti collettivi, senza i quali l'effetto della norma giuridica resta bloccato. Inoltre, alla contrattazione collettiva non solo è consentito di estendere i casi in cui è ammesso il ricorso al contratto di fornitura, ma è anche demandata la determinazione della percentuale dei lavoratori temporanei occupabili presso l'impresa utilizzatrice (cfr. Napoli 1998).

Come s'è accennato, gli accordi triangolari degli anni '90 hanno cercato, oltre a confermare le consolidate tecniche di intervento, di istituzionalizzare il dialogo tra le parti sociali e il Governo proprio attraverso il metodo della concertazione. Il sostegno alle rinnovate pratiche concertative tra Governi nazionali e parti sociali fa leva su considerazioni che tengono soprattutto conto del nuovo contesto economico e sociale. Si dice infatti che, pur in presenza di un'integrazione europea così avanzata, la concertazione può permettere di conservare alla politica nazionale uno spazio altrimenti compresso e di riuscire ad influenzare le scelte di investimento delle imprese offrendo vantaggi competitivi, garantendone l'efficacia attraverso un'alleanza tra capitale, lavoro e potere politico. Peraltro, posto che lo sviluppo e la crescita (e per converso la disoccupazione) toccano in prima battuta le comunità locali, risulta imprescindibile la diffusione della concertazione anche al livello delle autonomie locali (D'Antona 1998).

La concertazione così si pone quale efficace metodo per decidere nelle materie della politica economica e del lavoro sulla base di un incrocio fra punti di vista e interessi diversi. La rete dei rapporti fra le forze sociali e il Governo si collega, nella prospettiva del federalismo amministrativo (in fase di avanzata attuazione), con la rete fra le istituzioni locali e nazionali, rendendo tutti i soggetti coinvolti nel processo riformista più cooperanti e virtuosi.

Il Patto sociale del 22 dicembre 1998 (detto anche Patto di Natale) mira appunto a costruire un assetto procedurale a seguito

del quale nelle materie di politica economica, sociale e del lavoro, e a qualsiasi livello (nazionale, regionale, locale), ogni decisione sarà preceduta da momenti di incontro e di confronto dell'autorità competente con le parti sociali. Ma non solo. Infatti, l'intervento nelle materie oggetto di concertazione (che approssimativamente si collocano nell'area del diritto del lavoro e del diritto sindacale) è regolato con una procedura simile a quella prevista dagli artt. 3 e 4 dell'Accordo sulla politica sociale di Maastricht (ora artt. 138 e 139 della versione consolidata del Trattato istitutivo della Comunità Europea). Anche se, come si vedrà meglio in seguito, la differenza fondamentale è data dal fatto che nel sistema dell'Accordo sulla politica sociale di Maastricht, anzitutto, la preventiva consultazioni delle parti sociali costituisce un vero e proprio dovere giuridico della Commissione e le parti sociali hanno in pratica la possibilità di «bloccare» (o sicuramente di condizionare) l'iniziativa legislativa della Commissione e di decidere di regolare con un contratto collettivo la materia sulla quale s'è svolta la preventiva procedura di consultazione. Mentre nell'area del Patto italiano gli impegni del Governo di consultare le parti sociali, di lasciare ad esse l'eventuale regolamentazione della materia su cui è avvenuta la consultazione, nonché di sostenere nelle sedi parlamentari il relativo accordo sono di natura politica e non giuridica (D'Antona 1999).

Più precisamente, il punto 2, n. 1 del Patto di Natale afferma che «un'efficace politica dei redditi non può essere disgiunta da un quadro stabile di concertazione. Il rafforzamento e lo sviluppo anche a livello locale della concertazione sono necessari sia per la crescita dell'occupazione sia per garantire il rispetto dell'autonomia e l'esercizio della responsabilità che si esercitano nel territorio in forma autonoma e con poteri crescenti». Al n. 2 si precisa che «la scelta concertativa espressa dal Protocollo del 23 luglio 1993 deve divenire una forte procedura di coinvolgimento volta a stabilizzare e potenziare le scelte di politica economica e sociale. L'ingresso nell'Unione economica e monetaria europea impone di individuare un assetto delle regole coerente, trasparente e che offra certezza anche sulla base dei processi decisionali individuati nel quadro comunitario».

Per il n. 3: «ne consegue una struttura della concertazione così delineata»: da un lato, «per le materie di politica sociale che comportino un impegno di spesa a carico del bilancio dello Stato, il Governo procederà ad un confronto preventivo con le parti sociali»; mentre per le «materie che incidono direttamente sui rapporti tra imprese, loro dipendenti e le rispettive organizzazioni di rappresen-

tanza e non comportino un impegno di spesa a carico del bilancio dello Stato... sarà definito un sistema di regole che indichi un percorso temporalmente regolamentato, atto a sviluppare i rapporti bilaterali delle parti sociali nella ricerca e individuazione di soluzioni coerenti con gli scopi e gli obiettivi della concertazione».

Sicché, il successivo n. 4 avverte che in particolare, sulle materie appena richiamate: «il Governo avvierà un confronto preventivo con le parti sociali sugli obiettivi generali dell'intervento in oggetto. Sui contenuti di tale provvedimento e sugli effetti di carattere sociale ed economico le parti sociali esprimeranno le loro posizioni sul merito. Il Governo terrà conto delle osservazioni pervenute, valuterà l'opportunità di procedere a tale intervento e le soluzioni normative coerenti». Perciò, «nella suddetta fase di confronto, le parti sociali potranno decidere, di comune intesa, di disciplinare, interamente o in parte, i contenuti dell'intervento attraverso un accordo tra di loro». E «in tal caso, esse richiederanno al Governo di fissare un termine prestabilito di durata ragionevole, entro cui le parti potranno concluderlo». Di conseguenza, «in questo caso, ove l'accordo sia concluso nei tempi prestabiliti e sia coerente con gli orientamenti precedentemente espressi dal Governo ovvero si traduca in un patto concertativo trilaterale, il Governo stesso si impegnerà a promuoverlo e sostenerlo nelle sedi parlamentari, anche utilizzando forme di consultazione permanente con le stesse parti».

Il n. 5 del medesimo punto 2 del Patto di Natale poi precisa che «l'assetto procedurale sopra indicato deve ritenersi valido anche nell'ipotesi in cui l'iniziativa d'intervento nelle materie suddette sia esercitata congiuntamente dalle parti sociali, previa fissazione degli obiettivi con il Governo».

3. CONCERTAZIONE, CONTRATTAZIONE E SVILUPPO LOCALE

Il meccanismo concertativo trova significativo riscontro operativo nel quadro della promozione di iniziative a sostegno dello sviluppo locale, attraverso gli strumenti della programmazione negoziata che appunto immettono la pratica concertativa a livello territoriale. Contratti d'area e patti territoriali non sono altro che intese tra parti sociali e potere politico volte a cercare di creare un circolo virtuoso tale da sollecitare investimenti e crescita dell'occupazione in determinare aree del territorio nazionale. Si badi: tali strumenti operano e si sviluppano nel quadro della concer-

tazione, ma sostanzialmente si concretano in veri e propri contratti di scambio in cui ciascuna delle parti dà qualcosa all'altra in cambio di una determinata concessione. In estrema sintesi: il potere politico offre agevolazioni e semplificazioni normative e amministrative, l'impresa si impegna ad investire, i sindacati dei lavoratori promettono flessibilità. E in effetti, una delle più grosse difficoltà che hanno incontrato tali strumenti —un altro ostacolo è di tipo burocratico-decisionale, perché non va trascurato che spesso il potere politico non è stato tanto celere nei mantenere le sue promesse: specie in ordine all'accesso ai finanziamenti agevolati— è stata quella sul fronte della flessibilità della legislazione del lavoro e segnatamente della flessibilità salariale (Garilli 1997, p. 13 ss.).

La verità è che ancora oggi in Italia si discute se sia possibile prevedere, su base contrattuale, lo scambio secco tra occupazione e riduzione dei livelli salariali garantiti dai contratti collettivi nazionali. La mancanza di un chiaro quadro normativo ha determinato su questo punto anche recenti contrapposizioni tra i grandi sindacati nazionali dei lavoratori nell'occasione della stipula di alcuni contratti d'area (Albi 1998).

Se nell'area della programmazione negoziata restano alcuni nodi da sciogliere, ma certo più di tipo ideologico che fondati su solide basi normative, sicuramente di indubbio interesse è il meccanismo italiano di lotta contro il lavoro nero basato sui cosiddetti contratti collettivi di riallineamento retributivo. Qui si è realizzato un significativo punto di incontro tra pressioni delle parti sociali e potere politico. Infatti, le varie normative sulla materia, che si sono succedute nel corso del tempo, sono il prodotto di un costante dialogo tra questi soggetti. Così, il legislatore ha chiaramente acquisito la consapevolezza dell'importanza della questione e ha fortemente sostenuto la contrattazione collettiva con una normativa ormai consolidata. L'impresa sommersa può accedere a riduzioni contributive e a sanatorie contributive e fiscali purché assuma l'impegno di adeguare, entro un determinato tempo, le retribuzioni dei dipendenti agli standards previsti dai contratti nazionali (Bellavista 1998).

Il metodo dei contratti di riallineamento italiani ha dimostrato la sua efficacia (sebbene le imprese emerse attraverso tali contratti siano solo una minima parte del sommerso reale) tanto che la Commissione europea —in una sua comunicazione sul lavoro sommerso in Europa— tra le misure di contrasto del lavoro sommerso inserisce anche il dialogo sociale e fa espresso riferimento all'esperienza italiana dei contratti di riallineamento (Commissione delle Comunità Europee 1998).

Su un piano più generale, in Italia è diffusa l'opinione della necessità di consolidare queste pratiche concertative e contrattuali per promuovere sviluppo e occupazione a livello locale. Da tempo infatti si discute se i minimi di trattamento dei contratti collettivi nazionali devono ancora restare intangibili, come se fossero una sorta di «idola», oppure se sia più opportuno affidare alla contrattazione collettiva a livello territoriale poteri e compiti maggiori di quelli oggi riconosciuti. Tale consapevolezza trova riscontro anche nell'ambiente dei sindacati dei lavoratori: uno di questi da tempo s'è fatto proprio portatore dell'idea che solo assegnando alla contrattazione collettiva il potere di plasmare a livello locale i livelli di garanzia concretamente spettanti ai lavoratori sarà possibile per il sindacato offrire reali incentivi e stimoli alle scelte di localizzazione degli investimenti delle imprese.

Tuttavia, non va trascurato che il quadro istituzionale-normativo italiano presenta ancora dei nodi irrisolti che determinano il pericolo dell'instabilità dei meccanismi concertativi e degli accordi contrattuali di cui s'è appena parlato. Anzitutto, il metodo della concertazione e le procedure ad esso collegate riposano su un impegno governativo, assunto in un accordo firmato con le parti sociali, e che ha avuto una sorta di approvazione parlamentare: ma né la Costituzione né alcuna legge consacrano tale metodo come percorso obbligato da seguire nell'ambito dell'intervento nelle materie previste dall'accordo. Quindi, nulla impedisce che lo stesso Governo che ha assunto gli impegni consacrati nel Patto del 22 dicembre 1998 (e *a fortiori* quelli futuri) possa decidere di non rispettare tale Patto. Di conseguenza, dal punto di vista della vincolatività giuridica, non v'è nulla di simile all'Accordo sulla politica sociale di Maastricht, dove invece il mancato rispetto della procedura ivi delineata condiziona la validità dell'intervento dell'Unione nell'area della politica sociale. Certo, se il Governo non rispettasse il Patto del 22 dicembre 1998, si assumerebbe una forte responsabilità politica; ma ciò non avrebbe alcun effetto sui provvedimenti adottati. Peraltro, ancora meno legato può ritenersi il Parlamento: solo una legge potrebbe regolare il percorso parlamentare in modo non distonico rispetto alle procedure concertative. Ma nulla, sotto l'aspetto normativo, impedisce l'approvazione di provvedimenti legislativi, di iniziativa parlamentare, anche in profondo contrasto con le procedure e le indicazioni del Patto.

Tutto ciò appariva chiaro, già all'indomani dell'approvazione di tale accordo, a Massimo D'Antona, uno degli artefici del Patto, il quale, richiamando la sentenza n. 34 del 1985 della Corte costi-

tuzionale, osservava che «gli accordi concertativi non comportano limitazioni delle prerogative e delle responsabilità costituzionali del Governo e del Parlamento, i quali possono sempre riappropriarsi delle materie sulle quali sono state raggiunte intese con le parti sociali». E cioè con la firma del Patto «il Governo assume impegni politici»: e quindi il Patto «è un programma politico del Governo che nasce da un'intesa con le parti sociali ed è destinato a essere attuato in forme consensuali e reciprocamente impegnative». D'altro canto, «con il voto» di condivisione del Patto, il Parlamento si è espresso positivamente sulla filosofia e sugli obiettivi» del documento, «senza per questo accettare limitazioni preventive della sua sovranità» (D'Antona 1999).

In secondo luogo, il meccanismo concertativo, sia a livello nazionale, sia soprattutto quello diffuso a livello locale sconta le debolezze storiche del sistema contrattuale italiano. Debolezze percepibili, per un verso, dal punto di vista dell'individuazione delle parti sociali legittimate al dialogo e alla contrattazione, che in alcuni contesti possono non essere effettivamente rappresentative della comunità di riferimento e quindi non sono in grado di garantire comportamenti coerenti da parte degli appartenenti a quest'ultima. Tuttavia, dopo un'attenta analisi si può affermare che tale debolezza è solo apparente, poiché il meccanismo concertativo a livello nazionale e locale riposa sulla tradizione italiana di sostegno delle organizzazioni datoriali e sindacali maggiormente rappresentative le quali, nella gran parte dei casi, riscuotono notevole *audiance*. Semmai, il vero problema è quello se il sistema di relazioni industriali sia attrezzato per sostenere il peso di una pratica concertativa così ambiziosa — come quella prefigurata dal Patto del 22 dicembre 1998 — tale da condizionare il comportamento delle parti sociali ad obiettivi e limiti che vanno programmati in sede nazionale e poi articolati e realizzati anche nelle zone più periferiche del territorio nazionale.

In effetti, il metodo della concertazione, per essere validamente praticato, richiede come condizione necessaria la coerenza dei comportamenti dei vari livelli organizzativi delle parti sociali coinvolte. Questo è il motivo per cui nel Patto del 22 dicembre 1998 si afferma che «nel quadro delle valutazioni comuni che precedono e degli sviluppi del metodo concertativo sopra concordati, il Governo e le parti sociali confermano l'assetto contrattuale previsto nel Protocollo del 23 luglio 1993». Con il che si instaura un profondo collegamento tra concertazione, livelli della contrattazione e forme di rappresentanza dei lavoratori ai vari livelli in cui si diffonde la concer-

tazione. D'altra parte, non va trascurato che il sistema di rappresentanza della parte lavoratrice e l'articolazione di competenze tra i vari livelli contrattuali istituiti dal Protocollo del 1993 hanno retto alla prova dei fatti —ovviando all'assenza di una legge regolatrice della materia— e possono costituire un utile sostegno alla diffusione delle pratiche concertative, garantendo il coordinamento tra i diversi momenti (nazionale e locale) della concertazione.

Invece, una debolezza reale è percepibile del punto di vista del grado di efficacia degli impegni assunti e dei contratti collettivi stipulati. Infatti, l'assenza di una contrattazione collettiva efficace *erga omnes* indebolisce i poteri delle parti sociali che —proprio nelle aree depresse, dove la contrattazione per lo sviluppo e l'occupazione dovrebbe avere maggiore diffusione— hanno un bassissimo tasso di adesioni alle rispettive organizzazioni e per giunta si trovano di fronte pratiche concorrenziali di contrapposte organizzazioni sindacali che offrono alle imprese contratti collettivi (detti pirata) che prevedono standard di trattamento alquanto bassi e quindi estremamente vantaggiosi (Pera 1997; Bellavista 1998).

Pertanto, per risolvere alcuni di questi problemi, è necessario l'adozione di soluzioni che non possono non assumere la forma del provvedimento legislativo. E' sempre possibile l'attuazione della procedura di contrattazione collettiva con efficacia *erga omnes* di cui all'art. 39 Cost.; e ciò costituirebbe una risposta *tranchante*, ma non è detto che sia praticabile sul piano concreto. Più agevole sarebbe generalizzare un meccanismo che ha riscontrato un notevole successo negli ultimi interventi legislativi come quelli sul lavoro temporaneo e sui contratti di riallineamento e che è stato «sistemizzato» di recente nel settore del lavoro alle dipendenze di amministrazioni pubbliche. La legge dovrebbe limitarsi a prevedere che l'allentamento delle rigidità legali sia effettuabile non da qualsiasi contratto collettivo, ma solo da parte di quelli stipulati «tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori comparativamente più rappresentative» sul piano nazionale o territoriale a seconda dei casi. Questo meccanismo sarebbe così basato su un criterio selettivo delle parti sociali, ritenute affidabili dal legislatore, non in contrasto con l'art. 39 cost, ma anzi in sigolare sintonia con esso, che appunto fa leva sul principio di maggioranza, e con la legislazione promozionale che s'è diffusa in Italia a partire dallo Statuto dei lavoratori del 1970.

Comunque, non può essere escluso che, proprio per ristabilire equilibrate condizioni di concorrenza tra le imprese, sia opportuno un provvedimento legislativo che fissi dei minimi salariali di tipo

intercategoriale. Questo intervento —che nello stabilire tali minimi avrebbe come punto di riferimento tendenziale gli standard della contrattazione collettiva— troverebbe un forte appiglio giuridico nell'art. 36 Cost. e al tempo stesso sosterrrebbe indirettamente la contrattazione collettiva supplendo alle sue lacune e debolezze. D'altra parte, una protezione base del reddito essenziale del lavoratore, se congegnata in modo da non irrigidire la struttura retributiva, potrebbe anche immettere un imprescindibile misura di giustizia sociale e d'eguaglianza in un mercato del lavoro contraddistinto dal moltiplicarsi di forme atipiche e precarie di prestazioni lavorative (Roccella 1986, p. 79 ss.).

4. LE RELAZIONI INDUSTRIALI E L'EUROPA

Come s'è già accennato, il modello sociale europeo si trova di fronte alla ineluttabile sfida di cercare di bilanciare giustizia sociale e competitività delle imprese dell'Unione. S'è giustamente affermato —parlando proprio del futuro della politica sociale— che «è nostro dovere, da un lato, realizzare una crescita economica rivolta all'occupazione, dall'altro, nel combattere la carenza di posti di lavoro, rendere le politiche sociali più favorevoli alla competitività». Pertanto, «non si può negare che ormai il classico concetto europeo di giustizia sociale, fondato sull'implicito impegno degli Stati ad occuparsi di tutti i cittadini dalla nascita alla morte, non è più sostenibile e rifiutarsi di riconoscere ciò sarebbe un imperdonabile errore». Perciò, «il nuovo ordine sociale europeo va costruito gradualmente, con un approccio consensuale, riscoprendo tutti i potenziali della nostra tradizione». E quindi va sviluppata la «logica della cooperazione tra autorità nazionali e locali e parti sociali, per un'alleanza forte ed efficace contro la disoccupazione» (Treu 1997, p. 15).

Ed è proprio il Trattato di Amsterdam che definisce l'ottica del «nuovo ordine sociale europeo» attraverso il forte sostegno della partecipazione delle parti sociali sia all'attività normativa dell'Unione nella materia della politica sociale sia all'elaborazione e all'attuazione delle misure direttamente rivolte alla promozione dell'occupazione. Già fin da ora si può dire che queste ultime innovazioni comportano una pregnante responsabilizzazione delle parti sociali europee (se non un mutamento radicale del loro ruolo). In effetti, non è sbagliato affermare che esse oggi esercitano una nuova «funzione istituzionale» —che trova esplicita sanzione sul piano giuridico— la quale sicuramente spinge a riformare strutture

a metodi calibrati sul diverso e più risalente contesto in cui le parti sociali agivano in una logica di rivendicazioni e di conflitto.

5. CONTRATTAZIONE COLLETTIVA EUROPEA E CONCERTAZIONE DOPO AMSTERDAM

Dopo Amsterdam l'Accordo sulla politica sociale di Maastricht è stato incorporato nel Trattato istitutivo dell'Unione Europea. Bene si è detto che tale incorporazione «rappresenta un passo in avanti nel consolidamento del ruolo istituzionale delle parti sociali a livello comunitario» (Biagi 1999, p. 26).

Com'è noto, l'Accordo sulla politica sociale di Maastricht prevede che la Commissione, quando intenda presentare proposte nell'area della politica sociale, debba necessariamente consultare le parti sociali «sul possibile orientamento di un'azione comunitaria». Dopo questa cosiddetta «prima» consultazione, la Commissione, se ritenesse «opportuna un'azione comunitaria», deve nuovamente consultare «le parti sociali sul contenuto della proposta prevista». A questo punto, in particolare, le parti sociali, in occasione della procedura di consultazione, hanno la facoltà di decidere di avviare una vera e propria trattativa che —in sostanza bloccando l'iniziativa della Commissione— può sfociare in accordi, i quali possono, a richiesta congiunta delle parti firmatarie (e nell'area di competenza dell'Unione) essere attuati in base ad una decisione del Consiglio su proposta della Commissione (Sciarra 1992; Carinci 1995; Roccella, Treu 1995, Venenziani 1998). L'esperienza applicativa di tale procedura ha visto la luce di due accordi quadro: l'accordo sui congedi parentali del 14 dicembre 1995, attuato con la direttiva del 3 giugno 1996; e l'accordo sul lavoro part time del 6 giugno 1997, attuato con la direttiva del 15 dicembre 1997.

Peraltro, l'Accordo di Maastricht fa salva comunque la possibilità che, in via alternativa ad un atto del Consiglio, l'attuazione degli accordi conclusi a livello comunitario avvenga «secondo le procedure e le prassi proprie delle parti sociali e degli Stati membri». Questa soluzione alternativa finora non ha trovato applicazione, perché nei due casi accertati di contratti europei le parti sociali hanno preferito optare per la decisione attuativa del Consiglio. Ma comunque va osservato che tale soluzione sconta in particolare il limite derivante dalla differente efficacia dei contratti collettivi nei vari Paesi membri: per esempio, in Italia vi sarebbe il non irrilevante ostacolo dell'art. 39 Cost e della mancanza di un sistema di contrattazione collettiva efficace *erga omnes*. Peraltro, sebbene

questa strada sia astrattamente percorribile, dal punto di vista pratico presenterebbe il rischio di condizionare l'implementazione del contratto collettivo europeo alle peculiarità dei sistemi nazionali di relazioni industriali, con l'inevitabile conseguenza che l'attuazione del contratto europeo dipenderebbe eccessivamente dalla volontà degli attori sociali nazionali e dal più generale contesto ivi esistente; con ciò perdendo proprio la sua caratteristica principale: quella di mirare a dettare regole uniformi per il territorio dell'Unione. D'altra parte, le organizzazioni sovranazionali non hanno chiari poteri rappresentativi e quindi non sono in grado di «impegnare direttamente, in via contrattuale, le corrispondenti organizzazioni nazionali» (Roccella, Treu 1995, p. 384). Inoltre, il legislatore comunitario si limita a suggerire una possibilità attuativa degli accordi europei senza volere affatto interferire con i sistemi nazionali di relazioni industriali. Il *self restraint* del legislatore comunitario è percepibile nella dichiarazione aggiuntiva all'Accordo di Maastricht, per la quale la suddetta modalità di applicazione degli accordi tra le parti sociali a livello comunitario, «consisterà nello sviluppare, attraverso un negoziato collettivo e secondo le norme di ciascuno Stato membro, il contenuto di detti accordi»; e, si precisa che «pertanto tale modalità non implica l'obbligo per gli Stati membri di applicare direttamente detti accordi o di elaborare norme per il loro recepimento né l'obbligo di modificare le disposizioni interne in vigore per facilitarne l'attuazione».

Ritornando alla tecnica di affidare l'applicazione degli accordi europei ad una decisione del Consiglio, non v'è dubbio che in questo caso (ovviamente solo nel quadro dell'Accordo sulla politica sociale) le parti sociali svolgono un ruolo quasi paralegislativo, condizionando l'iniziativa della Commissione e in pratica imponendo al Consiglio di dare attuazione generalizzate alle proprie determinazioni. Infatti, si ritiene che l'implementazione dell'accordo potrebbe poi essere rifiutata dalla Commissione e dal Consiglio solo nel caso in cui l'accordo fosse contrario al diritto comunitario e quindi ciò avverrebbe in circostanze estreme (Biagi 1997a, p. 29; ID. 1999, p. 26).

A seguito dell'Accordo di Maastricht e di recente dal Trattato di Amsterdam emerge come la concertazione sociale a livello comunitario e il livello europeo di contrattazione collettiva assumano un fondamento costituzionale. Infatti, in tutta l'area della politica sociale, si può prospettare «la configurabilità di un diritto delle parti sociali di partecipare al processo di produzione normativa del diritto comunitario» (Biagi 1997a, p. 22). E' poi chiaro comunque che

dopo Maastricht (e a maggior ragione dopo Amsterdam) non ci si può limitare a parlare, con riferimento alle procedure introdotte con questo accordo, della valorizzazione di una legislazione meramente promozionale della contrattazione collettiva europea, ma il rapporto interattivo che si instaura tra Commissione e parti sociali, nell'area delle decisioni riguardanti la politica sociale, permette di riconoscere senza dubbio l'esistenza di un sofisticato modello concertativo (Roccella, Treu 1995, p. 383; Biagi 1997a, p. 22).

Peraltro, se ci si sposta nell'ambito della vera e propria contrattazione collettiva europea, tra autonomia collettiva e organi legislativi dell'Unione si realizza sicuramente una ripartizione di potere normativo. Tuttavia, queste grandi innovazioni, che producono l'assegnazione alle parti sociali di un ruolo così ampio che non ha eguali nell'ambito dei singoli Stati nazionali (per esempio l'Italia), non sono accompagnate, da un lato, da alcuna forma di regolazione dell'assetto e della procedura della contrattazione collettiva a livello comunitario, e, dall'altro, dall'individuazione delle parti sociali europee legittimate alla partecipazione alla procedura di consultazione/concertazione con la Commissione né alla successiva ed eventuale fase di trattativa contrattuale (Veneziani 1998, p. 281 ss.).

E infatti, proprio riguardo alla questione della rappresentatività degli attori sociali comunitari, i nodi sono venuti al pettine con la nota vicenda dell'impugnazione della direttiva n. 96/34/Ce attuativa dell'accordo quadro del 14 dicembre 1995 sui congedi parentali. Si ricorda che la direttiva è stata impugnata da un'associazione datoriale che era stata consultata dalla Commissione —e che figurava nella lista redatta dalla Commissione volta all'individuazione delle organizzazioni da ammettere alla procedura di consultazione di cui all'Accordo sulla politica sociale— ma che era stata estromessa dalle trattative, instaurate tra Unice, Ceep e Ces, che hanno portato all'accordo sui congedi parentali. La risposta fornita dal Tribunale di primo grado il 17 giugno 1998 ha salvato la direttiva, ma non ha (né poteva) risolto la questione (Biagi 1999, p. 27). In effetti, la decisione è tautologica nella misura in cui affida alla Commissione e al Consiglio, prima di dare attuazione ad un accordo del genere qui considerato, il compito di verificare la rappresentatività cumulativa sufficiente delle parti firmatarie, senza però individuare i criteri attraverso cui vada operata tale verifica, ma legittimando *a posteriori* l'operato delle suddette autorità comunitarie che, ritenute rappresentative le parti stipulanti sulla base di valutazioni fortemente empiriche e non generalizzabili, hanno dato attuazione all'accordo. Sicuramente, la rappresentatività delle organizza-

zioni imprenditoriali (l'Unice e il Ceep), che era l'oggetto della contestazione dell'associazione datoriale ricorrente, non poteva essere messa in dubbio; anche in considerazione della storia del dialogo sociale a livello europeo che ha visto, fin dai suoi primordi, l'Unice, il Ceep e la Ces in prima fila: tanto che l'Accordo sulla politica sociale di Maastricht riproduce quasi interamente l'intesa del 31 ottobre tra queste organizzazioni.

A ben vedere, tuttavia, bisognerebbe che, nel rispetto della logica concertativa, le parti sociali e le autorità europee cerchino precise regole tali da consentire di misurare con sufficiente approssimazione la rappresentatività delle parti sociali, per consentire di individuare gli attori sociali sia titolari del diritto ad essere necessariamente consultati dalla Commissione sia legittimati alla eventuale e successiva fase negoziale. Ciò si rende necessario proprio per assicurare al processo di consultazione e di negoziazione, che comunque può sfociare in un atto legislativo dell'Unione, la necessaria legittimazione democratica; condizione questa che, proprio come auspica lo stesso Tribunale, garantisce l'effettiva partecipazione dei popoli dell'Unione al processo d'adozione degli atti legislativi comunitari. In questa fase ancora pionieristica della concertazione e della contrattazione collettiva comunitaria un criterio selettivo suggeribile può essere costruito prendendo come riferimento quello oggi praticato dal legislatore italiano e consistente nella «maggiore rappresentatività comparata»; eventualmente con opportuni adattamenti e integrazioni.

Affidata all'autonomia degli Euro-attori resta poi la risoluzione di un problema che s'è posto di recente e che sempre più si presenterà una volta che, sulla spinta degli organi comunitari e delle stesse parti sociali, si svilupperà il dialogo sociale. Il problema è quello della legittimazione degli Euro-attori rispetto alle loro associazioni nazionali: e cioè quello dell'attuale carenza di poteri rappresentativi delle organizzazioni europee rispetto alle corrispondenti organizzazioni nazionali. Si pone quindi la questione dei rapporti endoassociativi e dei meccanismi decisionali che portano a fare sì che le scelte adottate a livello europeo siano vincolanti per le organizzazioni nazionali e da esse coerentemente rispettate; e viceversa: cioè che le varie strutture nazionali possano legittimamente condizionare le istanze europee, senza però che ciò si possa tramutare nell'attribuzione di ingiustificati diritti di veto (Roccella, Treu 1995, p. 353 e p. 384 ss.; Veneziani 1998, p. 282 ss.).

Ma qui, in virtù della garanzia della libertà sindacale e di associazione, riconosciuta a livello nazionale e sovranazionale —oltre al

fatto che la materia del diritto di associazione non rientra nell'area della competenza comunitaria—, devono essere le stesse parti sociali europee insieme alle associazioni nazionali affiliate a ridefinire i propri statuti e gli accordi interni —tenendo conto delle indicazioni della stessa Commissione (Commissione delle Comunità Europee 1996)— in modo tale da assicurare la dialettica endoassociativa, ma al tempo stesso un grado adeguato di autonomia degli Euro-attori. E ciò è necessario che avvenga attraverso lo stabile (o quantomeno temporaneo, tramite mandati *ad hoc*) trasferimento di poteri dalle organizzazioni nazionali a quelle europee e comunque anche mediante un intenso coordinamento dell'azione contrattuale delle associazioni nazionali (cfr. Roccella, Treu 1995, p. 356).

6. IL NUOVO CAPITOLO SULL'OCCUPAZIONE E IL RUOLO DELLE PARTI SOCIALI

Oltre al definitivo accoglimento nel Trattato di Amsterdam dell'Accordo di Maastricht —che, come s'è visto, applica il metodo concertativo nell'area della politica sociale— è in atto, sempre a livello dell'Unione, la diffusione di modelli concertativi o di pratiche omogenee a tale modello (Biagi 1998). A questo proposito, nello stesso Patto sociale italiano del 22 dicembre 1998 viene segnalata «la scelta del Consiglio europeo straordinario del 21 novembre 1997 con la quale si è stabilito che —due volte l'anno— le riunioni dei Consigli europei siano precedute da incontri con le parti sociali sui temi oggetto delle riunioni».

Pertanto, il Trattato di Amsterdam prevede un profondo coinvolgimento delle parti sociali nella politica occupazionale dell'Unione. Infatti, è prevista la creazione di un «Comitato per l'occupazione a carattere consultivo, al fine di promuovere il coordinamento tra gli Stati membri per quanto riguarda le politiche in materia di occupazione e di mercato del lavoro»; e si dice esplicitamente che «nell'esercizio delle sue funzioni, il Comitato consulta le parti sociali». In questo modo non v'è dubbio che «le associazioni imprenditoriali e i sindacati di dimensione comunitaria acquisiscono un ruolo costituzionalmente rilevante nella costruzione di una politica non solo sociale, ma anche occupazionale», in quanto potranno «esprimersi nella definizione delle politiche occupazionali comunitarie» (Treu 1997, p. 11-12).

D'altra parte, la cooperazione delle parti sociali è esaltata anche dalla previsione dell'art. 129 del Trattato istitutivo della Comunità

Europea (nella versione consolidata) che prevede l'obbligo del Consiglio —nel momento di varare misure di promozione dell'occupazione— di consultare il Comitato economico e sociale dove le parti sociali sono istituzionalmente rappresentate. E tra le misure adottabili dal Consiglio un ruolo particolare riveste la promozione di «approcci innovativi... in particolare mediante il ricorso a progetti pilota». Sotto questo profilo si riscontra una singolare convergenza tra l'approccio sperimentale per la creazione di occupazione avallato dall'Unione e alcune realizzazioni concrete, come quelle poste in essere dall'Italia con i contratti d'area e i patti territoriali che proprio rientrano nella tipologia dei «progetti pilota» previsti dall'art. 129 del Trattato (Treu 1997, p. 12).

Pertanto, se è vero che dal capitolo sull'occupazione del Trattato di Amsterdam emerge «lo spirito dell'alleanza per il lavoro», basato «sulla logica del tripartitismo ampiamente sperimentato in molti paesi europei», tutto questo spinge gli Euro-attori ad un profondo rafforzamento dei loro collegamenti con le organizzazioni nazionali affiliate, per instaurare tra i vari livelli del sindacalismo europeo e nazionale un circolo virtuoso. In effetti, «parole come sussidiarietà, delega di poteri, federalismo non dovrebbero essere limitate alle relazioni tra istituzioni comunitarie e stati membri», ma «le parti sociali dovrebbero diventare, anche nello svolgimento della loro attività e a livello organizzativo, più europee» (Biagi 1999, p. 28).

7. LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE E LA TRASPOSIZIONE DELLE DIRETTIVE COMUNITARIE

L'accordo di Maastricht ha valorizzato il ruolo del contratto collettivo anche come strumento di trasposizione nel diritto interno dei singoli Stati membri delle direttive adottate a livello comunitario. Infatti, l'art. 136, § 4, del Trattato della Comunità Europea (versione consolidata), che recepisce l'art. 2 dell'Accordo sulla politica sociale di Maastricht, afferma che uno Stato membro può affidare alle parti sociali, a loro richiesta congiunta, il compito di mettere in atto le direttive prese a norma dei paragrafi 2 e 3». E aggiunge che «in tal caso si assicura che, al più tardi alla data in cui una direttiva deve essere recepita a norma dell'articolo 249, le parti sociali abbiano stabilito mediante accordo le necessarie disposizioni, fermo restando che lo Stato membro interessato deve prendere le misure necessarie che gli permettano di garantire in qualsiasi momento i risultati imposti da detta direttiva».

Con riguardo all'Italia, l'opinione prevalente ritiene che la mancata attuazione dell'art. 39 Cost. e quindi l'assenza di efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi impediscano di utilizzare questo strumento per dare attuazione alle direttive nell'ordinamento interno (Roccella, Treu 1995, p. 387; Biagi 1997a, p. 29). Questa opinione trova forti argomenti anche nella giurisprudenza della Corte di giustizia che ha fissato delle precise condizioni alla possibilità che la contrattazione collettiva possa costituire un valido strumento traspositivo delle direttive. Infatti, la Corte di giustizia «ha ritenuto che il contratto collettivo sia adatto come strumento attuativo delle direttive solo qualora abbia efficacia vincolante per tutti i datori e i lavoratori interessati e nel caso in cui tale efficacia perduri anche a fronte di disdetta del contratto da parte degli stipulanti» (Roccella, Treu 1995, p. 66). E quindi, alla luce di questo orientamento, il contratto collettivo non potrebbe essere utilizzato per attuare le direttive, qualora mancasse di tali caratteri.

Di ciò sono consapevoli gli stessi attori sociali italiani che hanno sottoscritto l'accordo interconfederale del 27 novembre 1996 per il recepimento della direttiva 94/95 sui comitati aziendali europei. Le parti sociali, nel testo dell'accordo, danno per scontata la necessità di un intervento del legislatore ed auspicano che Governo e Parlamento, «nel recepimento degli art. 8 e 11 della direttiva si attengano al “parere comune” in proposito redatto dalle stesse parti stipulanti, costituendo tale “parere comune” parte integrante ed essenziale del presente accordo interconfederale» (cfr. Biagi 1997a, p. 35 e 1997b, p. 145). E analoghe considerazioni valgono per l'accordo interconfederale del 12 novembre 1997 (detto «Avviso comune sull'orario di lavoro europeo») relativo all'attuazione della direttiva 93/104 sull'orario di lavoro: e infatti, qui vengono suggerite, analiticamente, le norme da inserire nel futuro provvedimento legislativo traspositivo della suddetta direttiva.

Semmai a questo punto, se l'intervento del legislatore nazionale italiano fosse di mera recezione del contenuto dell'accordo collettivo si porrebbe l'ostacolo dell'art. 39 Cost.: il quale, com'è noto, esclude la possibilità che un contratto collettivo possa acquistare efficacia *erga omnes* attraverso modalità differenti da quelle da esso previste. Tuttavia, secondo una tesi, che riscuote diffuso consenso, in questo caso l'ostacolo rappresentato dall'art. 39 Cost. non si porrebbe, qualora si ritenesse, come ha riconosciuto la Corte Costituzionale (n. 268/1994) che esulano dall'area dell'art. 39 Cost. quegli accordi collettivi che hanno efficacia obbligatoria o compositiva di contrasti sociali e cioè natura gestionale o procedimentale

(Foglia, Santoro-Passarelli 1996, p. 105): e che, per esempio riguardino «obblighi strumentali intercorrenti tra le parti sociali, o peteri dell'imprenditore finalizzati alla riorganizzazione del lavoro nelle imprese» (Flammia 1995, p. 103).

Perciò, se gli accordi nazionali volti a dare indicazioni al legislatore sulle modalità di trasposizione delle direttive rientrassero in questa tipologia, non vi sarebbe alcun profilo di contrasto tra l'intervento legislativo di ricezione dell'accordo collettivo e l'art. 39 Cost. Contrasto che si paventerebbe qualora le intese collettive si riferissero a direttive aventi per oggetto trattamenti normativi da applicare ai singoli lavoratori.

Pertanto, ora risulta più agevole comprendere quanto dice il Patto sociale del 22 dicembre 1998, al punto 2, n. 6: «la concertazione riguarderà anche la trasposizione delle direttive comunitarie in relazione alle quali le parti sociali hanno rilevanti responsabilità per espressa previsione dell'Accordo sulla politica sociale, ora incorporato nel Trattato di Amsterdam». E si aggiunge che «le intese tra le parti sociali costituiscono lo strumento prioritario affinché Governo e Parlamento adempiano agli obblighi comunitari, soprattutto in riferimento a direttive che siano state emanate a seguito del dialogo sociale». Per giunta, se si coordina tale affermazione con la descrizione della procedura di concertazione, contenuta nel n. 4 dello stesso punto del Patto sociale, ci si rende conto come —sebbene con una formula alquanto tortuosa— parti sociali e Governo accolgano l'idea (di cui s'è detto poc'anzi) che nell'ordinamento italiano solo la legge può costituire strumento tecnicamente adeguato di trasposizione delle direttive. Però, dal Patto emerge che Governo assume l'esplicito impegno di muoversi nel quadro delle regole della concertazione. Ciò significa che il Governo si «obbliga», in via principale, di modellare la proposta legislativa sulla base di quanto contenuto in una preventiva intesa delle parti sociali in ordine alle modalità di attuazione della direttiva; o quantomeno, in via residuale, di tenere conto dei suggerimenti e delle osservazioni delle parti sociali se esse non raggiunsero un'intesa.

Minori problemi, da punto di vista della fedele trasposizione del diritto comunitario nel diritto interno, si dovrebbero porre nei casi in cui siano le direttive a rinviare alla contrattazione collettiva nazionale il compito di integrare, precisare e finanche derogare le proprie determinazioni. Disposizioni del genere sono presenti nelle direttive 93/104/CE in materia di orario di lavoro, 96/34/CE sui congedi parentali, 96/71/CE sul distacco dei lavoratori nell'ambito

di una prestazione di servizi, del 15 dicembre 1997 sul lavoro part time. Per ciò che concerne l'Italia, in effetti, le questioni che sorgerebbero potrebbero essere risolte tenendo conto delle consolidate opinioni dei rapporti tra legge e autonomia collettiva; che, al di là del loro rigore giuridico, permettono, dal punto di vista pratico, di assicurare la funzionalità del sistema (Veneziani 1998, p. 264 ss.; Biagi 1997, p. 30).

Peraltro, tutte queste direttive sono un ulteriore e chiaro segnale della persistenza con cui l'Unione persegue l'obiettivo del rafforzamento del dialogo sociale a tutti i livelli: non solo sul piano macro e cioè del quadro generale delle politica legislativa ed occupazionale dell'Unione; ma anche su quello micro, vale a dire dei singoli sistemi di relazioni industriali nonché all'interno di ogni impresa. In tal modo, sicuramente emerge la grande possibilità di estendere la partecipazione dei lavoratori alle decisioni che li riguardano e di diffondere il metodo democratico in spazi in passato ritenuti ad esso impermeabili. E questa è senza dubbio la migliore risposta che può dare l'Unione alla globalizzazione dell'economia e alla competizione su scale mondiale ad essa collegata. Ciò perché la logica democratica e partecipativa permettono alle parti sociali di ridurre al minimo le pretestuose occasioni di conflitto e di concentrarsi nella realizzazione di maggiori occasioni di sviluppo e di occupazione.

Riferimenti bibliografici

- ALBI (1998), «Contratti d'area e patti territoriali a confronto», in *Lav. inf.*, n. 20, p. 5 ss.
- BELLAVISTA (1998), «I contratti di riallineamento retributivo», in *Il «Pacchetto Treu»*, *Commentario alla legge n. 196/1997*, a cura di Napoli, in *Nuove leggi civ. comm.*, p. 1391 ss.
- BIAGI (1997a), «Le relazioni industriali nell'Unione Europea», in *Dir. rel. ind.*, p. 17 ss.
- BIAGI (1997b), «L'accordo interconfederale del 27 novembre 1996 per il recepimento della Direttiva 94/45 sui CAE», in *Dir. rel. ind.*, p. 145 ss.
- BIAGI (1998), «L'applicazione del Trattato di Amsterdam in materia di occupazione: coordinamento o convergenza?», in *Dir. rel. ind.*, p. 437 ss.
- BIAGI (1999), «Il ruolo delle parti sociali in Europa: dal dialogo alla partnership», in *Dir. rel. ind.*, p. 25 ss.
- BINI SMAGHI (1999), *L'euro*, Il Mulino, Bologna.

- CARINCI (1995), «Dal dialogo sociale al negoziato europeo: gli interventi degli Stati e delle Parti sociali», in *Protocollo sociale di Maastricht: realtà e prospettive*, cit., p. 81 ss.
- CELLA, TREU (1998a), «La contrattazione collettiva», in *Le nuove relazioni industriali*, cit., p. 183 ss.
- CELLA, TREU (1998b), «Considerazioni conclusive e linee di tendenza», in *Le nuove relazioni industriali*, cit., p. 527 ss.
- COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE (1996), *Comunicazione della Commissione sull'andamento e sul futuro del dialogo sociale e livello comunitario*, del 18 settembre 1996, Bruxelles, COM (1996) 448 def.
- COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE (1998), *Comunicazione della Commissione sul lavoro sommerso*, del 7 aprile 1998, Bruxelles, COM (1998) 219 def.
- D'ANTONA (1999), «Il patto non sminuisce il ruolo delle Camere», in *Il Sole 24 Ore*, 19 gennaio 1999, n. 18, p. 16.
- D'ANTONA (1998), «Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi di identità?», in *Riv. giur. lav.*, I, p. 311 ss.
- FLAMMIA (1995), «Ordinamento sindacale italiano e Protocollo sociale di Maastricht», in *Protocollo sociale di Maastricht: realtà e prospettive*, cit., p. 96 ss.
- FOGLIA, SANTORO-PASSARELLI, *Profili di diritto comunitario del lavoro*, Giappichelli, Torino.
- GARILLI (1997), *Il lavoro nel Sud*, Giappichelli, Torino.
- GHEZZI (1996), *Dinamiche sociali, riforma delle istituzioni e diritto sindacale*, Giappichelli, Torino.
- Le nuove relazioni industriali*, a cura di CELLA-TREU, Il Mulino, Bologna.
- NAPOLI (1998), «Il "Pacchetto Treu", Commentario alla legge n. 196/1997», in *Nuove leggi civ. comm.*, p. 1171 ss.
- PERA (1997), «Note sui contratti collettivi "pirata"», in *Riv. it. dir. lav.*, I, p. 381 ss.
- Protocollo sociale di Maastricht: realtà e prospettive*, Assicredito, Roma, 1995.
- REGALIA, REGINI (1998), «Sindacato, istituzioni, sistema politico», in *Le nuove relazioni industriali*, cit., p. 467 ss.
- ROCCELLA (1986), *I salari*, Il Mulino, Bologna.
- ROCCELLA, TREU (1995), *Diritto del lavoro della Comunità Europea*, Cedam, Padova.
- ROMAGNOLI (1997), «Il patto per il lavoro: quale lavoro?», in *Lav. dir.*, p. 455 ss.
- SCIARRA (1992), «Il dialogo tra ordinamento comunitario e nazionale del lavoro: la contrattazione collettiva», in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, p. 715 ss.

- TREU (1997), «Il ruolo della politica sociale europea», in *Dir. rel. ind.*, p. 5 ss.
- VENEZIANI (1998), «Dal dialogo sociale alla contrattazione collettiva nella fase di trasformazione istituzionale dell'Unione Europea», in *Riv. giur. lav.*, 239 ss.

Segunda ponencia

EL TRATAMIENTO DE LA RELACION
POST-CONTRACTUAL EN EL MARCO
DE UNA NEGOCIACION COLECTIVA RENOVADA

JOSE LUIS MONEREO PEREZ

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

SUMARIO

I. EL TRATAMIENTO DE LA RELACIÓN POST-CONTRACTUAL EN EL MARCO DE LAS TENDENCIAS EVOLUTIVAS DEL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES: 1. *La función clásica de la negociación colectiva.* 2. *La renovada función de la negociación colectiva en el gobierno del sistema de relaciones laborales y en el cuadro de la ciudadanía social.*—II. EL CONTENIDO POST-CONTRACTUAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL MARCO DE LA «POLÍTICA DE EMPLEO» EN SENTIDO AMPLIO: 1. *Política de empleo, prejubilación y negociación colectiva: a) Planteamiento general. b) La medida de prejubilación como contenido específico de la negociación colectiva.* 2. *Relación postcontractual y políticas de reorganización del sistema productivo.* 3. *Política de empleo y medidas de recolocación de los trabajadores excedentes (y asimismo «pactos de readmisión» de trabajadores antes despedidos).* 4. *Pacto postcontractual de no competencia en el marco de la empresa y de los grupos de empresas.* 5. *Regulación de situaciones post-contractuales en el cuadro de la subcontratación económica.* 6. *Aplicación retroactiva de incrementos salariales para períodos de trabajo anterior a trabajadores que hubiesen extinguido sus contratos con anterioridad a la firma del convenio colectivo.*—III. LA NEGOCIACION COLECTIVA COMO FUENTE CREADORA DE LA PROTECCION SOCIAL COMPLEMENTARIA (ASPECTOS POST-CONTRACTUALES): 1. *La negociación colectiva como instrumento para la implantación de sistemas de protección social complementaria.* 2. *Mejoras voluntarias y Planes de Pensiones pactados en la negociación colectiva.* 3. *Garantías de la protección social complementaria de base negocial:* 3.1. *Vicisitudes de la empresa y sistemas de previsión social pactados en la negociación colectiva (perspectiva general).* 3.2. *La problemática adecuación del instrumento negocial para la regulación de las relaciones de previsión social complementaria: La disponibilidad convencional de las pensiones complementarias.* 3.3. *Un aspecto singular del sistema de garantías de la protección social complementaria: la relevancia jurídica de la pérdida de la condición de partícipe de un régimen de previsión voluntaria gestionado mediante «fondo interno» como consecuencia de un despido improcedente o ilegítimo.*

«Ni se sospecha de qué otro modo pueda sucumbir una cultura que no sea por propia detención, dejando de producir nuevos pensamientos y nuevas normas. Mientras la idea de ayer sea corregida por la idea de hoy, no podrá hablarse de fracaso cultural»

JOSÉ ORTEGA Y GASSET¹

I. EL TRATAMIENTO DE LA RELACION POST-CONTRACTUAL EN EL MARCO DE LAS TENDENCIAS EVOLUTIVAS DEL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES.

1. La función clásica de la negociación colectiva

La autonomía colectiva, como poder social extraestatal tiene tras de sí una larguísima historia de lucha por su reconocimiento como poder de autoregulación que el Estado ha de garantizar², pero

¹ ORTEGA Y GASSET, J.: «Proemio» a la obra de SPENGLER, O.: *La decadencia de Occidente* (1917), trad. M. G. Morente, Barcelona, Planeta-De Agostini, 1993, pág. 11.

² La lucha por el reconocimiento jurídico de la autonomía colectiva *en sus distintas manifestaciones* era relevadora de «la enorme distancia que separa las realidades sociales, de la legislación, y la certeza del axioma que afirma que la necesidad crea el órgano, puesto que el hallazgo de la fórmula y su inmediata práctica engendraron una costumbre que fue extendiéndose con rapidez, y penetró, auxiliada por su eficacia y por su lógica, en todas las esferas de la producción para los conflictos entre el trabajo y el capital, y el secreto de haber sido aceptado en un plazo muy corto está en que hace compatible el régimen de libertad... y el de intervención que se deriva de ser los mismos interesados quienes tracen las líneas a que han de someter su actividad y sus aspiraciones. La base principal del contrato colectivo fue la asociación, que hizo posibles los convenios entre las agrupaciones de trabajadores y los industriales, y su causa, las controversias de todo género, principalmente las huelgas, que impusieron su aplicación». cfr. GUTIÉRREZ-GAMERO, F.: *El trabajo y el capital en la industrial*, t. I., Madrid, Imprenta de F. Moliner, 1914, págs. 271-272. Para una reflexión más próxima, consúltese ALARCÓN CA-

también, una vez obtenido ese reconocimiento como poder juridificado dentro del ordenamiento jurídico, de constante adaptación a un entorno siempre cambiante. Nació como una realidad al margen del sistema jurídico estatal, sólo después «el Estado reconoció el valor jurídico-normativo de las convenciones intersindicales cuando esta actividad era ya una realidad indiscutible»³. En la manifestación que aquí más interesa, la autonomía colectiva negocial, como poder social con facultad creadora de Derecho objetivo, se expresa y exterioriza en un doble aspecto (hoy ya plenamente institucionalizado y juridificado) dinámico (la negociación colectiva como proceso flexible de encuentro y diálogo en vista de alcanzar un convenio o acuerdo colectivo entre las partes sociales para la fijación de las condiciones de trabajo y las relaciones entre los sujetos colectivos intervinientes en la negociación)⁴ y estático (como acto o instrumento jurídico, resultado posible de ese proceso negociador). El objeto del proceso negociador y sus resultados queridos por los sujetos negociadores ha ido sufriendo cambios significativos a partir de un cierto «núcleo duro» siempre persistente. El convenio colectivo mantiene su típica función económico social de relevancia jurídica; esto es, de instrumento de fijación de las condiciones de trabajo y de ordenación del sistema de relaciones laborales, pero tiende a asumir nuevas funciones superpuestas a las tradicionales y a redefinir éstas últimas. En realidad, la negociación colectiva, y sus productos jurídicos, ha tenido que ir adaptándose continuamente para responder de forma autorreflexiva a los cambios de medio ambiente. En este sentido la misma construcción de la doctrina jurídica sobre la negociación colectiva y respecto al convenio colectivo es tributaria de una época caracterizada por la emergencia y desenvolvimiento de la sociedad industrial y para afrontar los problemas típicos de la cuestión social del momento, y es posible que hoy en día se esté ante el preciso período histórico en que sea necesario acometer una revisión de las teorías clásicas y de las

RACUEL, M. R.: *El derecho de asociación obrera en España (1839-1900)*, Madrid, ediciones de la Revista de Trabajo, 1975.

³ GALLART Y FOLCH: *Convenciones colectivas de condiciones de trabajo en la doctrina y en las legislaciones extranjeras y española*, Barcelona, Bosch, 1932, págs. 111-112.

⁴ La OIT, que pone por razones obvias un especial énfasis en el reconocimiento del derecho a negociar colectivamente, entiende que la expresión «negociación colectiva» «comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin» de regular todas aquellas materias de interés para ambas partes negociadoras (art. 2 del Convenio OIT, núm. 154, sobre el fomento de la negociación colectiva).

funciones tradicionalmente atribuidas a la negociación colectiva⁵. Pero la biografía del convenio colectivo pone de manifiesto que *es una de las grandes instituciones de la democracia moderna y se inserta de lleno en el progreso del concepto de ciudadanía social y política*, es decir, en la afirmación desde el interior del sistema democrático del derecho a la identidad colectiva y a la participación diferencial de los grupos socioeconómicos⁶. La negociación colectiva —y en particular su producto jurídico típico y genuino, el convenio colectivo— ha participado en el «programa» del Estado social contemporáneo de penetración del contrato por estatus, subordinando el principio estricto de mercado a los criterios de justicia consensuados colectivamente entre las fuerzas sociales. La negociación colectiva contribuye, pues, dinámicamente al proceso de racionalización del conflicto existente entre los derechos sociales integrados en la ciudadanía democrática y el valor del mercado. Su resultado, el convenio colectivo (formalización del acuerdo de la autonomía colectiva) cristaliza ese planteamiento básico del *conflicto regulado* en la democracia contemporánea.

El convenio colectivo encontró una definición clásica, según la cual es el «acuerdo mediante el cual el grupo de trabajadores y el empresario o el grupo patronal establecen la regulación (colectiva)

⁵ Como planteamiento de conjunto es interesante el ensayo de DEL REY GUANTER, S.: «Transformación del sistema de negociación colectiva y «refundación» de la teoría jurídica de los convenios colectivos», en ALARCÓN, M. R. y DEL REY GUANTER, S. (Coord.): *La reforma de la negociación colectiva*, Madrid, Marcial Pons, 1995, págs. 9 y sigs.

⁶ Véase los ensayos de MARSHALL, T. H. y BOTTOMORE, T.: *Ciudadanía y clase social*, Madrid, Alianza, 1992, donde se recoge el famoso estudio de T. H. MARSHALL, «Ciudadanía y clase social». Un estudio sobre las distintas dimensiones de la ciudadanía social y su vinculación con la ciudadanía política en la sociedad contemporánea, puede hallarse en MONEREO PÉREZ, J. L.: *Derechos sociales de la ciudadanía y ordenamiento laboral*, Madrid, CES, 1996; y los ensayos recogidos en GARCÍA, S. y LUKES, S. (Comps.): *Ciudadanía: justicia social, identidad y participación*, Madrid, Siglo XXI, 1999.

⁷ CARNELUTTI, F.: «*Teoria del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro*», Padova, 1927, pág. 52. Entre nosotros FRANCISCO GUTIÉRREZ-GAMERO (*Legislación industrial. El trabajo y el capital en la industrial*, t. I., Madrid, Imprenta de F. Moliner, 1914, pág. 270) consideró que el «contrato colectivo», que es el que celebra en nombre de los trabajadores y de los empresarios sus respectivas asociaciones a título de representantes legales, significaba «una verdadera innovación jurídica». Su consagración se realizó por contraposición al individualismo jurídico, ya que «el contrato colectivo pone enfrente una pluralidad de voluntades, que por medio del autorizado conducto de su representante, llegan a estipular las cláusulas del pacto en igual forma que los particulares. El sujeto individual de los contratos queda substituido por un sujeto de derecho formado por la voluntad acorde de muchas personas» (Ib., pág. 271). En el mismo sentido, PALACIOS, A. L.: *La regulación colectiva del contrato de trabajo*, Madrid, 1992; Id.: *El nuevo Derecho (Legislación del Trabajo)*, Buenos Aires, Librería Nacional, 1920.

de una determina serie de relaciones de trabajo»⁷. El convenio colectivo es precisamente «el acuerdo de dos o más sindicatos opuestos para regular las relaciones de trabajo de la categoría a la cual los sindicatos pertenecen». Es así que «el contrato colectivo es un *híbrido*, que tiene el cuerpo de contrato y el alma de ley; a través del mecanismo contractual juega una fuerza, que trasciende el derecho subjetivo, y genera un movimiento, que va más allá de la relación jurídica entre las partes»⁸. De este modo, la configuración jurídica del convenio colectivo, como categoría jurídica diferenciada, se construye por oposición a la figura del contrato individualista del Derecho privado general⁹. Su aparición es una expresión más del pluralismo jurídico, el cual supuso una redefinición del concepto de fuente del Derecho. Su punto de partida es la existencia de un acuerdo entre «los portadores de intereses opuestos»¹⁰; es decir, la existencia de un conflicto colectivo de trabajo juridificado¹¹. El convenio colectivo establece un orden práctico de intereses entre las partes contratantes, afirmando su originaria finalidad principal e inmediata de regulación de las relaciones individuales de trabajo¹².

Por otra parte, el fomento de la contratación colectiva es una *condición de libertad jurídica real* de los trabajadores, limitando el

⁸ *Ibidem*, págs. 116-117. De modo harto significativo, esta «síntesis jurídica» de la convención o pacto colectivo de condiciones de trabajo es plenamente acogida, y asumida, por nuestro iuslaboralista Gallart Folch, véase GALLART FOLCH, A.: *Derecho Español del Trabajo*, Barcelona, Editorial Labor, 1936, págs. 150-151.

⁹ Entre nosotros se pudo afirmar, en esta línea de pensamiento, que el convenio colectivo de trabajo «es, por su naturaleza íntima, distinta del contrato». cfr. GALLART Y FOLCH.: *Convenciones colectivas de condiciones de trabajo en la doctrina y en las legislaciones extranjeras y española*», Barcelona, Bosch, 1932, pág. 124. (Esta obra está en curso de reedición, con el mismo título, en la Editorial Comares, Granada). Gallart, define el pacto o convención colectiva de condiciones de trabajo como «un acuerdo bilateral convenido entre las representaciones colectivas del capital y de la mano de obra de cada comunidad productora para regular, dentro de la misma, las condiciones de trabajo y otras cuestiones aferentes, y constituye un caso de la figura jurídica especial llamada «unión convencional normativa»» (*Ibid.*, pág. 151); «regulación (colectiva) a la que se habrán de adaptar los contratos de trabajo» (*Ibid.*, pág. 143).

¹⁰ CARNELUTTI, F.: «*Teoria del regolamento...*», op. cit., pág. 116.

¹¹ *Ibidem*, págs. 5 y 44.

¹² Sobre la configuración jurídica del convenio colectivo y los debates de la doctrina jurídica al respecto, véase nuestro clásico GALLART Y FOLCH: «*Convenciones colectivas de condiciones de trabajo en la doctrina y en las legislaciones extranjeras y españolas*», Barcelona, Bosch, 1932, págs. 59 y sigs. (ver su definición); PALACIOS, L.: *La regulación colectiva del contrato de trabajo*, Madrid, 1992; GIUGNI, G.: «La funzione giuridica del contratto collettivo», en *Lavoro legge contratti*, Bologna, 1989, págs. 175-176; MARUCCI, L.: «*La contrattazione collettiva*», Bologna, 1985.

desequilibrio de poder existente en el cuadro de la autonomía privada individual. Lejos de la lógica individualista, la negociación colectiva se situaba en la lógica social de promoción y defensa del interés de la colectividad de los trabajadores. Se realizaba la importancia socio-política del convenio colectivo como manifestación del interés de una colectividad laboral, por lo que el contrato «de tarifa» —así llamado en el ordenamiento jurídico alemán— es estipulado colectivamente como mecanismo para conseguir una igualación de las posiciones de trabajadores y empresarios. Por ello se afirma la *supremacía, en términos de obligatoriedad jurídica, del contrato de tarifa sobre la totalidad de los contratos individuales de trabajo*. Dicho sea con otras palabras: se pretendía que el contrato colectivo «sustituyera en gran parte el derecho privado por lo que concierne a la disciplina del contrato de trabajo». Al mismo tiempo, se consideraba que la acción colectiva de un empresario o de una pluralidad de empresas y trabajadores para la conclusión de un contrato de tarifa era un momento cualificado de la actividad de los derechos de coalición y asociación profesional: el contrato colectivo es un importante medio para la realización del objeto de la coalición, y la coalición un importante medio para la vitalidad del convenio colectivo. Más aún: para Lotmar el convenio colectivo tiene como *presupuesto-base* la coalición de los trabajadores, siendo su base la representación de intereses contrapuestos¹³. Esta «representación social» aparecía como un concepto intermedio entre la representación propiamente política y la representación tradicional del Derecho civil. Desde esta perspectiva, el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva sería el reconocimiento de un poder colectivo que compensaría el desequilibrio de poder existente en el plano de las relaciones individuales de trabajo, ya que la relación de trabajo era para Lotmar —al igual que para Gierke y Menger¹⁴— una relación de poder de una persona sobre otra. Como mecanismo de encuentro y codeterminación negocial de las condiciones de trabajo, el convenio colectivo era concebido como un

¹³ Con absoluta claridad de percepción analítica, se puso de relieve entre nosotros que «la base principal del contrato colectivo fué la asociación, que hizo posibles los convenios entre las agrupaciones de trabajadores y los industriales, y su causa, las controversias de todo género, principalmente las huelgas, que impusieron su aplicación». cfr. GUTIÉRREZ-GAMERO F.: *Legislación industrial. El trabajo y el capital en la industrial*, t. I., Madrid, Imprenta de F. Moliner, 1914, pág. 272.

¹⁴ Véase MONEREO PÉREZ, J. L.: *Fundamentos del Derecho Social en España*, Madrid, Trotta, 1999; MENGER, A.: *El Derecho Civil y los pobres*, trad. A. Posada, y Estudio Preliminar a la nueva edición por J. L. Monereo Pérez, Granada, Editorial Comares, 1998; GIERKE, O. V.: *Las raíces del contrato de trabajo*, trad. y Estudio crítico de G. Barreiro González, Madrid, Civitas, 1982.

instrumento de pacificación social, en cuanto que reflejaría una síntesis de opuestas aspiraciones entre los grupos sociales y actuaría como detonante de una posible integración de las organizaciones sindicales en el ordenamiento social existente. En suma, a través del sistema de negociación colectiva se produce un *encuadramiento jurídico de los conflictos*, apareciendo como un mecanismo de regulación de las relaciones laborales basado en el compromiso. Esta forma de compromiso adquiere el carácter de una «ley negociada de la profesión»¹⁵. Por lo demás, ese encuentro produciría una mutación significativa en el mismo interior del ordenamiento liberal: al orientarse hacia el pluralismo jurídico de los grupos se estaba dando un paso importante en el tránsito del Derecho estatal monista al Derecho social de los grupos. Es decir, al Derecho colectivo del Trabajo, estableciéndose una mayor equiparación de poderes que el contrato individual de trabajo negaba en términos de principio por la sumisión del trabajador a las condiciones preestablecidas por el empleador. De este modo, el contrato colectivo, como instrumento jurídico de autoregulación, podría conciliar mejor la contraposición existente entre la igualdad jurídica y la desigualdad social, siendo un medio óptimo para mejorar la posición jurídico-económica de los trabajadores y realizar así el principio de igualdad reproponeando el sujeto colectivo para liberar de la debilidad contractual al sujeto individual, precisamente a través de un Derecho extraestatal de autoregulación social, cuya creación es promovida por el constitucionalismo social¹⁶. Ese pluralismo jurídico de base profesional

¹⁵ DUGUIT, L.: «*La transformación del Estado*», trad. de Adolfo Posada, Editorial Fernando Fé, Madrid, s/f (1909).

¹⁶ LOTMAR, PH.: «I contratti di tariffa tra datori e prestatori di lavoro», en *GDLRI*, núm. 22 (1984), págs. 313 y sigs. Sobre la concepción del convenio colectivo en Lotmar, véase RAMM, T.: «I contratti di tariffa» di Philipp Lotmar: Introduzione», en la misma revista y número precitado; puede verse también NOGLER, L.: «Philipp Lotmar», *LD*, núm. 1 (1997), págs. 129 y sigs. Puede verse también COMMONS, J. R.: «*I fondamenti giuridici del capitalismo*», trad. Italiana, Bologna, 1981. Sobre la base de un pluralismo jurídico neo-institucionalista, véase GIUGNI, G.: «*Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*», Milano, Giuffrè, 1977. Un pluralismo jurídico en el que se inscribe nuestro ordenamiento constitucional, art. 41 CE. Véase en general VALDÉS, F.: «La negociación colectiva en la Constitución», en *Revista de Política Social*, núm. 121 (1979); RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F.: «La negociación colectiva en la Constitución de 1978», en AA. VV.: «*Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución*», Madrid, CEC, 1980, págs. 339 y sigs.; ALONSO OLEA, M.: «*La Constitución y las Fuentes del Derecho. En especial del Derecho del Trabajo*», Madrid, Civitas, 1982; SALA FRANCO, F.: *La negociación colectiva y los convenios colectivos*, Bilbao, Deusto, 1990. Han proliferado los análisis sobre el sentido político jurídico del art. 37. 1 CE, sin llegarse a conclusiones definitivas sobre el sentido de la garantía de la fuerza vinculante del convenio colectivo.

(que reconocía el derecho de autoorganización de los grupos sociales) sería tenido especialmente en cuenta y sería objeto de una innovadora construcción dentro de la ciencia jurídica como uno de los elementos constitutivos de la emergencia de un nuevo derecho social nacido de los grupos sociales por Eugen Ehrlich (teórico del «Derecho viviente»)¹⁷, y por otros autores como Gurvitch (sistemizador del Derecho social intragrupos)¹⁸, y Sinzheimer¹⁹, figura destacada del movimiento pluralista iuslaboral, así como del mismo Kahn-Freund, para el cual el Derecho Social es una técnica de regulación autónoma del poder social que sustenta a las relaciones colectivas en una sociedad democrática; posibilita la solución de los conflictos, sin eliminarlos. El equilibrio entre los poderes sociales en el mundo del trabajo se funda en el compromiso negocial y en la consecución de una transitoria o provisional posición de equilibrio entre los intereses en conflicto²⁰. Esta funcionalidad político jurídica permite comprender la inserción del convenio colectivo —manifestación típica de la autonomía negocial de los grupos sociales— en el sistema formal de fuentes del Derecho; es un acto de autonomía privada colectiva que presenta la estructura lógica de una normación jurídica de origen paccionado²¹.

En esta visión clásica del convenio colectivo, éste tiene por objeto inmanente la regulación de los futuros contratos individuales, como mecanismo de tutela de los derechos fundamentales del

¹⁷ EHRlich, E.: «*Grundlegung der Soziologie des Rechts*», 4ª ed., a cargo de M. Rehbinder, Berlín, D. & H., 1989.

¹⁸ Su posición respecto al pluralismo de los grupos sociales como manifestación típica de autoorganización social es explicada en GURVITCH, G.: «*L'idée du droit Social*», Paris, Sirey, 1932; Id.: «*L'expérience juridique et la philosophie pluraliste du droit*», Paris, EAP, 1935, págs. 95 y sigs.

¹⁹ MESTITZ, F.: «*Per una storia del contratto colectivo: due lettere di Philipp Lotmar a Hugo Sinzheimer*», en *LD*, 1989, págs. 101 y sigs. Véase VANO, C.: «Il diritto del lavoro nella storiografia giuridica germanica: prospettive a confronto», en *Materiale per una storia della cultura giuridica*, 1987, págs. 129 y sigs.; VARDARO, G.: «*Contratti collettivi e rapporto individuale di lavoro*», Milano, Angeli, 1985, cap. I. La tesis del pluralismo jurídico-social, desde una posición netamente antiformalista, puede hallarse en el propio SINZHEIMER, H.: «La théorie des sources du droit et le droit ouvrier», en *Annuaire de l'Institut International de Philosophie du Droit et de Sociologie Juridique*, 1934, págs. 74 y sigs.

²⁰ Véase, en general, y más allá de la referencia inmediata a la figura, por otra parte señera, de Otto Kahn-Freund, AA. VV., a cargo de BALANDI, G. G. y SCIARRA, S.: *Il pluralismo e il diritto del lavoro. Studi su O. Kahn-Freund*, Roma, Ed. Lavoro, 1982. También VANO, C.: «Riflessione giuridica e relazioni industriali fra Ottocento e Novecento: alle origini del contratto colectivo di lavoro», en *I giuristi e la crisi dello Stato liberale in Italia fra Ottocento e Novecento*, Napoli, 1986.

²¹ Véase, en general, MENGONI, L.: «*Il contratto colectivo nell'ordinamento giuridico italiano*», en *Diritto e valori*, Bologna, 1985, pág. 272; Id.: «*Legge e autonomia collettiva*», en *Diritto e valori*, cit.

trabajador en su calidad de persona humana en su individualidad. De ahí la centralidad de la negociación sobre la fijación de salarios y otros condiciones de trabajo, ámbito en el que el convenio colectivo «establece una cierta equivalencia entre el trabajo y el capital desde el momento en que se adopta de común acuerdo el alcance de las relaciones que hay entre ambos»²²; pero también al reconocimiento de las organizaciones obreras, y obligaciones de garantizar la libertad de pertenencia a las mismas²³. Sin bien, como se verá después, se va produciendo un progresivo enriquecimiento de los contenidos materiales de la negociación colectiva a medida que evolucionan los sistemas modernos de relaciones laborales²⁴.

Se piensa, en este sentido, que «el contrato individual representa volver a los tiempos peores del régimen del salariado, eliminar al Sindicato como órgano liberador, cosa que el movimiento obrero jamás podrá consentir»²⁵. El contrato colectivo de trabajo es para la doctrina jurídica clásica un pilar esencial del Derecho social, «es la base de todo derecho social, porque representa la afirmación de la

²² GUTIÉRREZ-GAMERO F.: *El trabajo y el capital en la industrial*, t. I., Madrid, Imprenta de F. Moliner, 1914, pág. 274.

²³ Véase LOTMAR, PH.: «I contratti di tariffa tra datori e prestatori di lavoro», cit., págs. 319 y sigs. Significativamente, el objeto de la negociación colectiva es acotado por la OIT: indicando que debe garantizarse a las organizaciones profesionales «el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de trabajo» (art. 4 del Convenio OIT, núm. 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva).

²⁴ Esa evolución puede comprobarse perfectamente en la misma garantía constitucional del derecho a la negociación colectiva, señaladamente dicha evolución se puede ir rastreando en los distintos instrumentos jurídicos emanados de la OIT. Así el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949); Recomendación sobre los contratos colectivos (1951); Recomendación sobre la concialización y el arbitraje voluntarios (1951), Convenio y Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública (1978), Convenio y Recomendación sobre la administración del trabajo (1978), Convenio sobre la protección del derecho de sindicación y procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública (1978), y más recientemente los Convenios núm. 154, sobre el fomento de la negociación colectiva (1981) y su Recomendación núm. 163 (1981).

Como culminación del proceso de reconocimiento en el seno de la OIT del derecho social a la negociación colectiva, cabe señalar la amplitud de su objeto material: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo; b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores; c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o *lograr todos estos fines a la vez* (art. 2 del Convenio OIT, núm. 154, sobre el fomento de la negociación colectiva)

²⁵ RÍOS, F. DE LOS.: *El sentido humanista del socialismo* (1926), en *Obras completas*, II, ed. de T. Rodríguez de Lecea, Barcelona, Anthropos, 1997.

legitimidad del Sindicato, y esto es base de todo derecho social porque el Sindicato es órgano del cual todo el movimiento obrero espera su liberación, ya que frente a la situación de pleno sometimiento en que se encontraba el trabajador antes de que se iniciase el movimiento favorable al Sindicato, está la situación en que hoy se halla, situación que en los pueblos más cultos desde el punto de vista de la política social, casi exclusivamente se debe a la acción liberadora del Sindicato y, sólo en leve parte, a la colaboración de los hombres de más sensibilidad mental en la obra de liberación. Más el contrato colectivo del trabajo *trae como consecuencia inevitable afirmar la función permanente del Sindicato* y le da a éste la posibilidad de intervenir para ver cómo se cumple el contrato de trabajo y la legislación social»²⁶. Es así que el contrato colectivo sirve a la *función de gobierno* por parte del sindicato de las relaciones laborales y de *control* del cumplimiento de la legislación pública social²⁷. La aparición histórica del pacto colectivo viene provocada por el desenvolvimiento del hecho sindical en el orden económico e industrial del capitalismo basado originariamente en la producción en masa²⁸. Es un instrumento de poder reconducible al campo mismo en que el poder social de relevancia jurídica es tomado en consideración por el ordenamiento jurídico, a saber: el orden de las fuentes del Derecho, donde el convenio colectivo es la expresión formal del poder sustancialmente normativo atribuido por el ordenamiento a los grupos de intereses organizados en el mundo del trabajo (la autonomía colectiva como típica fuente de producción del Derecho positivo). De ahí también la perfecta comprensión de la *dimensión política de las organizaciones profesionales y de su manifestación formal más típica*, el convenio colectivo de trabajo. Con todo, el sistema de negociación colectiva refleja las relaciones de poder existentes en el mundo del trabajo imbricadas en la trama

²⁶ *Ibidem*.

²⁷ Decía Gallart Folch que el fenómeno jurídico de la regulación colectiva laboral no es comprensible si no se tiene un concepto claro del fenómeno sindical, que es su precedente, no sólo histórico, sino lógico y actual. cfr. GALLART FOLCH, A.: *Derecho Español del Trabajo*, Barcelona, Editorial Labor, 1936, pág. 118. De ahí que el convenio colectivo se vincula íntimamente al derecho de libertad sindical, aunque en nuestro ordenamiento jurídico la garantía constitucional del derecho a la negociación colectiva ex art. 37. 1 CE no se agote en la libertad sindical. Sobre el tratamiento del tema en la doctrina del Tribunal Constitucional, véase GARCÍA MURCIA, J.: *La revisión de los convenios colectivos a través del recurso de amparo*, Madrid, Tecnos, 1992; RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: «Negociación colectiva y Constitución», en *La negociación colectiva*, CDJ-CGPI, Madrid, 1992; GONZÁLEZ ORTEGA, S.: «La negociación colectiva en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional», en *Constitución y Derecho del Trabajo*, Madrid, MP, 1992, págs. 393 y sigs.

²⁸ Véase GALLART FOLCH, A.: *Derecho Español del Trabajo*, cit., pág. 143.

de la variable coyuntura económica, en la tensión persistente entre la lógica económica y la lógica social de la humanización de las relaciones laborales²⁹.

La Constitución reconoce un sistema pluralista de fuentes en materia socio-laboral (art. 37.1 CE), y deja constancia de que la negociación colectiva es fuente de producción normativa originaria y que el convenio colectivo no se inserta en el esquema de fuentes estatales, correspondiendo a éstas promover la negociación colectiva y garantizar la fuerza vinculante de los convenios dentro del orden jurídico constitucional. La Constitución atribuye un espacio propio de actuación del «derecho a la negociación colectiva». Es un mecanismo para la composición dinámica del conflicto que genera el trabajo por cuenta ajena. Según el Convenio OIT 154 (1981), sobre el fomento de la negociación colectiva, la negociación colectiva es la relación que tiene lugar entre un empleador o grupo de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el *fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo, regular las relaciones* entre empleadores y trabajadores, y entre las organizaciones profesionales, o lograr todos estos fines a la vez (art. 2). Su funcionalidad ha sido siempre multívoca y nítidamente percibida ya en los orígenes doctrinales del Derecho del Trabajo³⁰.

Sirviendo a su función clásica corresponde a la negociación colectiva asumir una pluralidad de funciones interdependientes:

— Función «*estatutaria*» o *protectora* de la negociación colectiva, consistente básicamente en la introducción del componente es-

²⁹ Véase SINZHEIMER, H.: «El hombre en el Derecho», en *La crisis económica y Derecho del Trabajo*, Madrid, MTSS, 1985.

³⁰ Esa complejidad y heterogeneidad funcional fue inicialmente advertida. Así se consideró a principios de siglo que el convenio colectivo «concede una gran elasticidad a las condiciones del trabajo, amoldando el convenio que en cada caso se celebre a las exigencias técnicas de la industrial; establece cierta equivalencia entre el trabajo y el capital desde el momento en que se adopta de común acuerdo el alcance de las relaciones que ha de haber entre ambos; equilibra los elementos de la producción al poner enfrente del poder e influencia patronales otro que puede llegar hasta a contrarrestarle; concilia los intereses de las partes contratantes, una vez que no se aceptan las cláusulas del convenio sino después de detenida discusión, encaminada a procurar la armonía que le haga duradero; evita las protestas y las resoluciones extremas que son tan frecuentes cuando la voluntad de los obreros está cohibida por el predominio del capital y éste impone sus condiciones sin tener en cuenta los deseos de aquéllos, y aviva el constituir asociaciones y sindicatos, que dotan de más estabilidad a los acuerdos que envuelve la contratación del trabajador cuando mayor es la fuerza de que dichos organismos disponen, fortaleciendo la disciplina de los individuos asociados». cfr. GUTIÉRREZ-GAMERO F.: *El trabajo y el capital en la industrial*, cit., págs. 274-275.

tatuario en los contratos. Ello se debe relacionar con el objetivo principal del ordenamiento laboral, que estriba en regular, reforzar y limitar el poder de los empresarios y el poder de las organizaciones de trabajadores³¹. Desde este punto de vista, son dos las funciones sociales atribuidas a los convenios colectivos: el ser un instrumento de pacificación social³² y al mismo tiempo una fuente de regulación de términos y condiciones de contratación laboral, organización del trabajo y estabilidad en el empleo. Son un arma en la lucha por la seguridad y la mejora de las condiciones de trabajo³³, asumiendo una función de protección de los trabajadores individuales en la ordenación de las relaciones laborales. Ese *orden reglamentado colectivamente*³⁴ estaría en la base de la negociación colectiva como institución nacida en la economía de mercado capitalista, y que permitiría establecer a través de una regulación común o general las condiciones de empleo, evitando que éstas dependan de la «libre competencia» entre los sujetos individuales, dotados de fuerza económico-jurídica muy desigual³⁵. La negociación colectiva, desde este punto de vista, forma parte del *conjunto de los mecanismos institucionales* que

³¹ En este sentido KAHN FREUND, O.: *Trabajo y Derecho*, trad. J. M. Galiana Moreno, Madrid, MTSS, 1987, pág. 49. Véase, igualmente, y de modo aún más incisivo, las consideraciones hechas por KORSCH, K.: *Lucha de clases y Derecho del Trabajo (Legislación del trabajo para los consejos de empresa*, Berlín, 1922), Barcelona, Ariel, 1980, págs. 7 y sigs., y *passim*.; Id.: «Sobre el derecho de contratación de las uniones sindicales revolucionarias», en KORSCH, K.: *Escritos políticos*, I, México, 1975, págs. 220 y sigs.

³² La pacificación se aprecia no sólo por el encauzamiento jurídico de los conflictos declarados o exteriorizados, sino también en el mismo *interior del proceso dinámico de la negociación colectiva*, ya que el modelo más integrado de relaciones laborales determina que el recurso a las medidas de acción directa, lo sea en última instancia. No ajeno a ello que la negociación colectiva de los dos últimos años se haya desarrollado en un contexto menos conflicto respecto a los procesos negociados de años anteriores.

³³ AGLIETTA, M.: *La regulación y crisis del capitalismo*, Madrid, siglo XXI, 1979, pág. 171.

³⁴ Nótese que la negociación colectiva forma parte del componente jurídico-institucional que conforma el actual marco de las relaciones laborales. Sobre los elementos que integran ese marco configurador del sistema de relaciones industriales ha insistido la doctrina institucionalista (véase PIORE, M. y SABEL, Ch. F.: *La segunda ruptura industrial*, Madrid, Alianza, 1990) y la escuela de la regulación (puede consultarse BOYER, R.: *La teoría de la regulación*, Valencia, Edicions Alfons El Magnànim, 1992).

³⁵ Esa función de reglamentación del trabajo había sido puesta de manifiesto por WEBB, S. Y B.: *Industrial Democracy*, Londres, Longmans Green, 1897, págs. 603 y sigs., y 560-561. En esta línea de pensamiento se ha advertido que la negociación colectiva permite establecer la «base mínima para los términos y condiciones de trabajo a partir de la cual empleadores y asalariados, individuos y grupos podrían mejorarlos libremente». cfr. FOX, A.: «Collective Bargaining, Flanders and the Webbs», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 13 (1975), pág. 156.

concurrir a la reproducción y funcionamiento del mercado de trabajo y de las relaciones sociales de producción, aunque presenta un límite intrínseco, a saber: es un modo de establecer regulaciones *parciales*, una limitación estructural que intenta ser superada o, al menos, paliada a través de una regulación de conjunto por los propios agentes sociales y asimismo mediante una articulación del sistema de negociación colectiva con los mecanismos de regulación predispuestos por el poder público instituido. De este modo la negociación colectiva, como relación de poder entre organizaciones de intereses, constituía en sí un mecanismo para formular un orden normativo, a la par que un modo de regulación de las relaciones laborales a través de la conjunción de formas institucionales históricamente datadas en el cuadro de los sistemas de negociación colectiva. Todo corrobora que la negociación colectiva puede servir de instrumento de «desmercantilización» colectiva de la actividad laboral y de la personalidad del trabajador en ella implicado³⁶. La consideración de esta función trascendental reflejaría la intrínseca función «política» de la negociación colectiva³⁷, como manifestación del pluralismo jurídico-político de poderes existentes en la ordenación de las relaciones laborales³⁸.

La función protectora de la negociación colectiva se realiza típicamente a través de la «*negociación distributiva*» sobre condiciones de trabajo y empleo, en la cual los agentes sociales negocian sobre aquellas materias en la que existe una división o contraposición de intereses, por contraposición a la «*negociación integradora*», que versa sobre cuestiones de interés común para las partes sociales. Ambos tipos de negociación son fenómenos de «negociación social», en el sentido de que constituyen un sistema de acciones que afectan a unidades sociales complejas con la intención de establecer o definir los términos de su interdependencia³⁹. En la negociación integradora los actores asumen una actitud más colaboradora, precisamente porque versa sobre cuestiones de interés común para las partes sociales implicadas. La función normativa de la

³⁶ El efecto desmercantilizador de la negociación colectiva opera respecto a la introducción de límites a la autonomía individual. En realidad, el efecto desmercantilizador en sentido estricto se obtiene a través de la garantía legislativa de los derechos sociales de la ciudadanía. Véase, MONEREO PÉREZ, J. L.: *Derechos sociales de la ciudadanía y ordenamiento laboral*, Madrid, CES, 1996.

³⁷ Vid. infra, en este mismo apartado.

³⁸ Véase CLEGG, H. A.: «Pluralism in Industrial Relations», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 13 (1975), págs. 309 y sigs.

³⁹ Para esta tipología de modelos de negociación colectiva, véase la obra clásica de WALTON, R. E. y MCKERSIE, R. B.: *A Behavioral Theory of Labor Negotiation*, Nueva York, McGraw Hill, 1965.

negociación colectiva se realiza utilizando ampliamente las virtualidades de la negociación colectiva como un mecanismo de producción jurídica especialmente flexible en cuanto apto y adecuado para la adaptación de las reglas de gobierno de las relaciones laborales a las exigencias del sector de actividad o de la empresa. Dicha función de protección se combina con la función de limitación y control del ejercicio de los poderes empresariales.

La función estatutaria de la negociación colectiva supone una articulación necesaria entre ésta y la normativa emanada del poder público. En primer lugar, en las relaciones políticas de concertación social, mediante el encuentro de los agentes sociales y el poder público para adoptar decisiones sobre el sentido de la política pública en materia económica, laboral y social. He aquí que el Gobierno entra como parte implicada en los procesos de negociación, y ve predeterminada y condicionada sus decisiones bien a través de la fórmula clásica del pacto social, o bien mediante el fenómeno cada vez más acusado de negociación legislativa o legislación negociada. Además es de señalar su carácter permanente y dinámico, ya que concluidos los acuerdos no se pone término a la praxis de encuentro y colaboración política, sino que existen compromisos explícitos entre los agentes sociales entre sí⁴⁰ y de éstos con el poder público para «administrar» los acuerdos alcanzados. E incluso ha tenido un reconocimiento en la norma fundamental de la Comunidad Europea (arts. 138 y 139 TCE)⁴¹. En segundo lugar, en un plano discursivo distinto, la articulación entre la norma estatal y el convenio colectivo, como fuentes formales del Derecho, es compleja y varía atendiendo a las opciones de política legislativa y de política de negociación colectiva. Tradicionalmente, el convenio asume una función complementaria de la Ley que ha dejado deliberadamente amplios espacios para el desenvolvimiento de la autonomía colectiva negociada. Pero el convenio puede asumir respecto de la ley otras funciones: el convenio puede ser fuente principal de regulación, al asumir la norma estatal una función supletoria en determinadas materias

⁴⁰ Un ejemplo muy significativo de administración de los acuerdos bilaterales entre los agentes sociales, fruto del diálogo social (bilateral), han sido las cláusulas de seguimiento insertas en los Acuerdos Interconfederales de abril de 1997 (cuatro años para el Acuerdo de Estabilidad en el Empleo y el de Negociación colectiva, y cinco respecto al de Cobertura de Vacíos), a fin de verificar el adecuado desarrollo y ejecución de las previsiones en ellos contenidas. Sobre la «administración» de los Acuerdos Interconfederales de 1997 a lo largo de 1998, véase CESS.: *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España en 1998*, Madrid, CES, 1999, págs. 244 y sigs.

⁴¹ Sobre el tema, véase MONEREO PÉREZ, J. L.: *Concertación y diálogo social*, Valladolid, Lex Nova, 1999.

(función supletoria de la Ley), o cuando la ley no ha abordado la regulación de una materia social, liberando ese espacio de regulación en favor de la autonomía colectiva, ello sucede cuando se produce una desregulación legislativa como mecanismo de flexibilidad regulativa máxima (algo cada vez más frecuente en la ordenación jurídica de las relaciones laborales). Con todo, la autonomía colectiva negocial, y sus productos jurídicos, adquiere una especial centralidad dentro del sistema formal pluralista de fuentes del Derecho social; cediendo la ley en su función de garantismo individual y ampliando sus funciones de dirección y gobierno del sistema de relaciones laborales a través de una normativa pública más acusadamente procedimental, sin hacer dejación de la función garantista de mínimos (como reducto mínimo del antiguo orden público laboral). Hay que tener en cuenta que en el marco de un cierto replanteamiento de la *identidad* propia de la negociación colectiva como institución esencial del sistema de relaciones laborales, se inserta toda la problemática inherente a la contratación colectiva de ámbito europeo. En este nivel los convenios colectivos europeos pueden asumir el papel de fuentes complementarias o alternativas a los reglamentos y directivas en materia social. En el art.139 (antiguo art. 118 B) del Tratado CE se establece que el diálogo social entre interlocutores sociales en el ámbito comunitario *podrá conducir, si éstos lo desean, al establecimiento de relaciones convencionales, acuerdos incluidos*. Y respecto a su eficacia jurídica, se dispone que la aplicación de los acuerdos celebrados a nivel comunitario se realizará, ya sea según los procedimientos y prácticas propios de los interlocutores sociales y de los Estados miembros, ya sea, en los ámbitos sujetos al artículo 137 (ámbitos materiales de acción pública en materia social), y a petición conjunta de las partes firmantes, sobre la base de una decisión del Consejo adoptada a propuesta de la Comisión.

— Función de mercado (relativa, básicamente, a la fijación de las condiciones de adquisición y uso de la fuerza de trabajo y a la regulación de las condiciones de trabajo). La negociación colectiva es, pues, un *instrumento de (auto)regulación del mercado de trabajo*. Típicamente la intervención de apoyo o promocional de la negociación colectiva (que impone el art. 37.1 y 9.2 CE) se basa en la valoración del pluralismo socio-jurídico para la realización de los objetivos de la democracia, pero más operativamente se cimenta en la idea subyacente de impulsar la negociación colectiva como un instrumento especialmente idóneo para la gestión consensuada del mercado de trabajo. E incluso más ampliamente, como se verá después, la negociación colectiva es un mecanismo de regulación de la economía de mercado y de la política económica. En la socie-

dad contemporánea el mercado de trabajo es un mercado *regulado o reglado*, no es una institución «puramente económica», autónoma y autoregulada, sino que está sometida a reglas jurídicas, más o menos flexibles, en una combinación entre Ley y contrato, según el modelo de regulación jurídica puesto en práctica en cada momento⁴². En este mercado reglado se opera sobre la base de la consideración del trabajo como una *mercancía ficticia* sometida a las leyes de encuentro entre la oferta y la demanda de la «cosa productiva» que sería el trabajo ajeno. Pero el trabajo no es una mercancía, ya que el trabajo asalariado implica directamente a la persona del trabajador. El caso es que la negociación colectiva sirve no sólo de mecanismo de mejora de las condiciones mínimas establecidas por el sistema legal, sino también de instrumento para la «modernización» de la organización del trabajo en la empresa para adaptarla a las condiciones de competencia.

Hoy, como ayer, aunque bajo nuevas formas, es más difícil la conciliación entre la función protectora y la función económica desempeñada por el Derecho del Trabajo. El Derecho Social (ordenamiento laboral y Derecho de la Seguridad Social) es configurado como instrumento al servicio de la política económica y es asimismo condicionado por las variables del ciclo económico y sobre todo por las opciones de política pública en materia económica. Ello no debe extrañar porque el ordenamiento laboral no ha tenido nunca como función exclusiva, y excluyente, la función tutelar del trabajador siempre ha coexistido con otras funciones político-jurídicas (funciones de pacificación social, de regulación de la economía, etc.). Pero sería apresurado decir de ello que verdaderamente se haya producido una modificación radical de la función asignada al Derecho del Trabajo, en cuanto pretendidamente concebido en los orígenes para proteger solo al trabajador⁴³. La instrumentaliza-

⁴² Puede verse, en general, la obra clásica de POLANYI, K.: *La gran transformación. Los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo*, México, FCE, 1992.

⁴³ No cabe duda que la protección del trabajador ha sido una de las constantes históricas del Derecho del Trabajo, pero es ingenuo pensar que las reformas sociales impulsadas desde las instancias internacionales (y reflejadas en gran parte ya en nuestro país en las reformas de 1994 y 1997 y las en curso respecto a la otra vertiente fundamental del Derecho social, la Seguridad Social, bajo el programa provisional del Pacto de Toledo y los demás instrumentos desplegados para su efectividad). Incurre, con cierta ingenuidad, en esa interpretación doctrinal mitificadora de las mutaciones actuales del Derecho Social, RAY, J.: «Mutation Economique et Droit du Travail», en *Estudes G. Lyon Caen*, París, 1988, pág. 13 y sigs. Una visión más ajusta a la realidad histórica del Derecho del Trabajo, y por consiguiente menos mitificada, puede hallarse en RIVERO LAMAS, J.: «Política de convergencia, flexibilidad y adaptación del Derecho del Trabajo», en AA. VV., RIVERO

ción actual del Derecho del Trabajo al servicio de la política económica no es sino una nueva forma de manifestación de la siempre más compleja función del ordenamiento laboral. Lo que si se aprecia es la preferencia del principio económico de rendimiento (en condiciones de libertad de empresa en el marco de una economía de mercado; «lógica económica») sobre el principio de protección del trabajador («lógica social»), sobre todo, es evidente, cuando su compatibilización económica es más difícil. Hoy se trata no ya sólo de favorecer la creación de empleo sino de mejorar la competitividad (nueva palabra mítica) de las empresas⁴⁴. En esta dirección la negociación colectiva, y sus instrumentos jurídicos fundamentales, el convenio colectivo y los acuerdos de empresa, trata de conciliar ambas funciones, pero bajo el predominio inequívoco de la función económica, dirigida ahora a adaptar la regulación jurídica de las relaciones laborales a las exigencias de flexibilidad necesarias para la competitividad de las empresas. Así, pues, la negociación colectiva, se mueve también en el marco de esa función transaccional propia del ordenamiento laboral.

— Función pacificadora: los convenios colectivos —reflejo de una *codecisión negocial*— han reducido (y, en rigor, «reconducido») en los países desarrollados las consecuencias más dramáticas de las luchas de clases a unas modalidades que han permitido aprovechar todas las potencialidades de la organización del proceso de trabajo y una mejora sistemática de las condiciones de trabajo y de vida de las clases trabajadoras⁴⁵.

Estas funciones, que siguen subsistiendo punto por punto, *son actualmente insuficientes para abarcar la heterogeneidad de las funciones asumidas (y atribuidas) a la negociación colectiva*. Vive para desempeñar un papel más complejo. Persisten las funciones

LAMAS, J. (Coord.): «*La flexibilidad laboral en España*», Zaragoza, 1983, págs. 9 y sigs. También en el plano de las relaciones entre las fuentes típicas del ordenamiento laboral, MARTÍNEZ ABASCAL, V.: «La relación ley-negociación colectiva en la reforma de la normativa laboral», en *RL*, núm. 15/16 (1995).

⁴⁴ Véase MONEREO PÉREZ, J. L.: «*Introducción al Derecho del Trabajo*», Valencia, Tirant lo Blach, 1996. Se ha hablado de una doble cara del Derecho del Trabajo, que refleja que éste vuelve «progresivamente a ser lo que fue en otro tiempo (y lo que nunca había dejado de ser completamente): una *técnica reversible*, que operaba en función no de una única, sino de una *doble finalidad*: 1) asegurar la gestión (la utilización) óptima del personal en interés del capital; 2) consagrar ventajas y derechos en favor de los asalariados. Doble finalidad donde nunca vencía una totalmente sobre la otra». cfr. LYON-CAEN, G.: «Informe de síntesis», pág. 305; y citar mejor con su monografía sobre el derecho del trabajador, una técnica reversible.

⁴⁵ Véase AGLIETTA, M.: *Regulación y crisis del capitalismo*, cit., pág. 175.

clásicas, pero han sido enriquecidas y renovadas para adaptarse a las exigencias de autoregulación del sistema de relaciones laborales y de las necesidades de los colectivos implicados.

2. La renovada función de la negociación colectiva en el gobierno del sistema de relaciones laborales y en el cuadro de la ciudadanía social

La negociación colectiva es una institución creada por el hombre que no puede substraerse al devenir histórico. Decía Marco Aurelio en una de sus máximas que «el tiempo es como un río donde los acontecimientos son como una corriente impetuosa. Apenas se entrevé una cosa, ya es arrastrada; y también lo será la que ocupa su lugar»⁴⁶. No otra cosa le sucede a la negociación colectiva contemporánea. La negociación colectiva es, en efecto, un institución histórica, nació con el apogeo del capitalismo industrial y las nuevas formas de organización de la producción y al calor de los conflictos planteados en el mundo del trabajo asalariado. Sus funciones nunca han permanecido estáticas, siempre han tenido que evolucionar para adaptarse a los cambios y para influir en su propio advenimiento. En rigor, su misma existencia requiere que sepa penetrar en el modo de vida de los hombres a quienes se dirige y en las necesidades por ella generada. Por ello ese punto de vista histórico parece el más adecuado para entender lo que es la negociación colectiva como institución jurídico-social. En el momento presente se han producido cambios trascendentales en la organización industrial y en la misma composición de las clases trabajadores y de sus dirigentes, cambios también en la cultura de las relaciones laborales. Dentro de ese fenómeno de cambio estructural cabe situar las nuevas direcciones imprimidas al sistema de negociación colectiva en los países desarrollados con economía de mercado. No es de extrañar que junto a la función de mercado, regulación de las condiciones de adquisición y uso de la fuerza de trabajo, se realcen ahora las funciones gestionales, las de gobierno del sistema de regulaciones y las de protección social complementaria (que tiende a sobrepasar su función marginal respecto al sistema público de protección social y a adquirir una función más suplementaria, a veces de «sustitución encubierta» de ámbitos funcionales tradicionalmente reservados al sistema público y que contemporáneamente tienden a ser desplazados hacia el espacio regulador de la autonomía colectiva). Estos cambios están relacionados con

⁴⁶ MARCO AURELIO: *Meditaciones*, Madrid, Temas de Hoy, 1995, Libro IV. 43, pág. 43.

la emergencia de la sociedad postfordista, con su significación de cambio no sólo en la organización del trabajo, sino también con la orientaciones de las políticas públicas de protección social y con los nuevos modelos más flexibles y menos intervencionistas en el gobierno público de la economía y de las relaciones laborales. Estas transformaciones institucionales han supuesto una expansión del contenido de la negociación colectiva, que le ha llevado a vincularse más a la dinámica de la empresa y a entrar en otros aspectos de la regulación de relaciones *postcontractuales* de los ex-trabajadores que, sin embargo, mantienen vínculos jurídicos de originación laboral, aunque no de naturaleza estrictamente laboral, ya que no existe aquí propiamente una relación laboral en curso, ésta ha dejado de subsistir como tal.

Nos hallamos en el mundo fragmentado del capitalismo avanzado y ante la quiebra del principio de solidaridad (pública e incluso privada o interna al movimiento obrero organizado), que plantean un reto inquietante (cuando menos) para la autonomía colectiva, sobre la cual parece recaer un *peso muy superior a sus propias fuerzas*: se trata de reducir al espacio colectivo lo que se nos muestra en principio como tarea de dimensiones más generales. En este mundo devastado, todavía tiene entrada el sueño de la razón: la idea del sistema, consistente en que todo puede ser adecuadamente comprendido y regulado bajo una lógica de lo razonable. Sin embargo, la experiencia práctica, en nuestro caso de la negociación colectiva, pone de relieve que sólo ha aspirado a *agotar el campo de lo posible*, y nada más (y esto no es poco). Abarca así con la mirada todos los datos de la experiencia y busca respuestas imaginativas a los retos que se le presentan.

Por otra parte, se corre el riesgo en el estudio de la negociación colectiva (como en otros campos de la experiencia; v.gr., en análisis de la práctica judicial) de una «aparente modestia en el jurista que se limitara a describir lo que se niega a explicar. Así, el mundo se inmoviliza, pero no se aclara. Y digo esto, porque el esfuerzo extraordinario de la negociación colectiva para captar la realidad de los cambios y tratar de someterlos a una regulación específica a veces recuerda al «mito de Sísifo». Decía Albert Camus, que «los dioses habían condenado a Sísifo a rodar sin cesar una roca hasta la cima de una montaña desde donde la piedra volvía a caer por su propio peso. Habían pensado con alguna razón que *no hay castigo más terrible que el trabajo inútil y sin esperanza*»⁴⁷. Esa reflexión

⁴⁷ CAMUS, A.: *El mito de Sísifo*, Buenos Aires, Editorial Losada, 1968, pág. 129.

es suscitada tras el detenido estudio de la negociación colectiva en nuestro país y su proyección en el tema objeto de esta ponencia.

El proceso de la negociación colectiva hace posible que los actores sociales entiendan el significado de las transformaciones en curso y puedan tratar de establecer mecanismos adecuados para gobernarlos. El marco institucional puede facilitar o dificultar ese proceso autoreflexivo. En este orden de ideas, las reformas laborales de los años noventa han potenciado a la negociación colectiva como instrumento de flexibilización de las relaciones laborales, pero también como mecanismo de autogobierno colectivo del conflicto. En un plano general, la reforma ha facilitado la celebración y la renovación permanente de los convenios y acuerdos colectivos, y asimismo ha ampliado sus contenidos. La reforma negociada de 1997, que continúa la anterior de 1994, puede ser utilizada por los agentes sociales para contribuir a que se consoliden mecanismos de gestión negociación de carácter permanente y de gobierno más eficaz del sistema de relaciones laborales⁴⁸. Con todo, como viene a reconocer el propio Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva de 1997 (AINC), se está diseñando un nuevo modelo de regulación del sistema de relaciones laborales en el que el convenio colectivo aparece como el instrumento más importante en la regulación de las condiciones de trabajo y empleo. Pero el reforzamiento de la función gestional de la negociación colectiva⁴⁹ determina una reorganización del sistema de negociación colectiva, la cual a través de un reparto de funciones entre los distintos ámbitos de negociación, se estructura y articula para dar cuenta de la diversidad existente en el mundo del trabajo y para afrontar el reto de la intervención en los procesos decisorios de la empresa postfordista. Esta adaptación de los marcos de negociación (que es una forma de selección de los punto de encuentro entre los agentes en atención al tipo de problemas que se trata de regular) es necesaria para acomodar el régimen del trabajo dependiente a las mutaciones del merca-

⁴⁸ En este sentido RIVERO LAMAS, J.: «Estructuras y contenido de la negociación colectiva en la Ley 11/1994 (una aproximación interpretativa)», en *DL*, núm. 43 (1994), págs. 35 y sigs., *passim*. BAYLOS, A.: «Los acuerdos de abril de 1997 sobre la negociación colectiva: algunas reflexiones», *REDT*, núm. 85 (1997), págs. 2-3. Véase también la aportación de VALDÉS DAL-RÉ, F.: «Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva», en ALARCÓN, M. R. y DEL REY, S. (Coord.): *La reforma de la negociación colectiva*, cit., págs. 119 y sigs. Sobre el contenido de la negociación colectiva después de la reforma laboral de 1994, véase GARCÍA MURCIA, J. (Dir.): *Condiciones de empleo y de trabajo en la negociación colectiva. Estudio de los convenios colectivos de sector (1994-1996)*, Madrid, CES, 1998.

⁴⁹ Vid. *infra*, en este mismo epígrafe.

do y a las variables del ciclo económico. Estos procesos de reforma legislativa —que, se insiste, han ampliado los espacios de regulación de la autonomía colectiva— están produciendo una transformación de la negociación colectiva, y del convenio colectivo que es su producto jurídico típico, como mecanismo de regulación de las relaciones laborales y de las condiciones de trabajo. Aunque sólo el transcurso del tiempo demostrará si las débiles medidas de apoyo legal a la negociación colectiva serán suficientes para que esta *ocupe* el espacio regulador liberado por el legislador. Todavía estamos en los inicios de la utilización de esas amplias posibilidades de gobierno y aún es necesario verificar si la autonomía colectiva ha dado la talla, respondiendo a los retos que tiene ante sí.

En relación a ésto último, existe un fenómeno de más amplias dimensiones, consistente en el tránsito progresivo de un modelo de relaciones laborales basadas en el «garantismo individual» —el cual se veía acompañado normalmente del principio de «inderogabilidad» de la ley— hacia un sistema construido sobre el «garantismo colectivo», donde la autonomía colectiva, como poder bilateral (y no el sindicato de modo unilateral), dispone de un amplísimo poder de flexibilización de las relaciones laborales e incluso de un poder de disposición sobre posiciones subjetivas individuales (derechos individuales del trabajadores que podrán ser sacrificados con el fin de tutelar un interés colectivo merecedor de tutela preferencial por parte del ordenamiento jurídico). Este viraje de la política de regulación laboral es presentado oficialmente como un exigencia de mera *modernización de las reglas del mercado y de adaptación de las políticas laborales* a las grandes transformaciones que se vienen produciendo en las sociedades del capitalismo avanzado. Pero en puridad no se trata de mera adaptación sino de la introducción de cambios importantes en el modelo de regulación. Es de significar que un *elemento inherente y constitutivo de esa nueva versión del garantismo colectivo en países de tradición continental es precisamente su conexión e incluso «inserción» con las políticas de concertación social flexible, que subsisten bajo nuevas formas (menos en la dirección de pactos tripartitos enteramente globales sobre política económica y social, y más en la celebración de pactos trilaterales sobre materias concretas, y en ámbitos territoriales y funcionales más reducidos, y por consiguiente más apegados a las realidades y exigencias concretas de la vida laboral y de la problemática de las empresas)*⁵⁰ y que en el plano político supo-

⁵⁰ Véase, ampliamente, MONEREO PÉREZ, J. L.: «Concertación y diálogo social», Valladolid, Ed. Lex Nova, 1999.

ne una revisión de los términos del pacto social de la postguerra mundial.

En este orden de ideas se tiende, bajo la presentación oficial de una exigencia de reorganización y racionalización (término éste de incierta significación en el plano jurídico) del Derechos social posible (vale decir, económicamente sostenible), a producir una negociación concesiva, bajo la apariencia de convenios o acuerdos de «solidaridad interna», en supuestos de crisis o reestructuración industrial. El riesgo es que el convenio sea un mero instrumento legitimador de restricciones de derechos para los trabajadores, transfiriéndole los costes de los procesos de reestructuración, como colectivo que asume riesgos en su posición jurídica del funcionamiento de la actividad empresarial⁵¹. Un caso diferente es posiblemente el del ordenamiento laboral italiano, donde la Ley n° 863 de 1984 prevé la celebración de *convenios de solidaridad interna* (reducción del tiempo de trabajo asistida económicamente por Cassa integrazione guadagni straordinaria, con la finalidad de evitar los despidos por crisis laboral) y *externa* (reducción del tiempo de trabajo con el fin de facilitar la contratación proporcionar de nuevos trabajadores) en el ámbito de la empresa.

En el plano de la teoría general de las fuentes esta concepción pluralista se traduce en el reconocimiento de una *multiplicidad de los centros de poder sociales* en el mundo del trabajo con capacidad para crear Derecho o reglas de obligado cumplimiento general que operan en el ámbito específico de las relaciones laborales organizadas *dentro* del sistema pluralista. Esta concepción tiene su raíz última en los mismos fundamentos racionales de la constitución del Derecho del Trabajo como un Derecho especial en el cuadro del universo jurídico representado por la constitución social, porque la existencia de esa multiplicidad de centros de poderes sociales con facultad normativa creadora contribuye a la gobernabilidad de las relaciones laborales, a controlar el poder emergente en ellas (por lo que puede presentarse como una propuesta de solución del problema tradicional de los límites del poder en el seno de las relaciones laborales dentro y fuera de las organizaciones productivas), a asegurar el consenso de todas partes implicadas y a resolver pacíficamente los conflictos laborales. En tal sentido, la Constitución ha reconocido a las fuentes autónomas, con particular referencia a la autonomía de los grupos sociales. Ha reconocido la autonomía de las formaciones so-

⁵¹ Sobre estos riesgos advirtió VARDARO, G.: *Contrattazione collettiva e sistema giuridico*, Nápoli, Jovene, 1984, págs. 42 y sigs.

ciales en una perspectiva pluralista, desechando el «monismo estatista» («legalismo» formalista) como fenómeno de cierre de toda la experiencia jurídica (Ehrlich; Duguit; Gurvitch; Santi Romano; Carnelutti) y en cuanto tal basado en la equiparación entre fuente y soberanía estatal (Heller), pareciendo desconocer la condición de norma suprema de la Constitución (que «es también norma sobre fuentes, fuente acerca de las fuentes»; De Otto). Ehrlich podrá decir que «equivocadamente se cree hoy por muchos que todo el derecho es producto del Estado con sus leyes. La mayor parte del derecho tiene su origen inmediato en la sociedad en cuanto es ordenamiento interno de las relaciones sociales»; el «centro de gravedad del derecho» se encuentra «en la sociedad misma», en el mismo interior de las «formaciones» sociales y asociaciones (Ehrlich)^{51 bis}. La evolución actual de la negociación colectiva en el tardo capitalismo pone de manifiesto la realidad de ese aserto. En este sentido, nuestra Constitución, inserta el Derecho social de autoregulación de los grupos (fuentes profesionales o convencionales) en el sistema formal de fuentes en ella consagrado. El texto constitucional confiere unidad al ordenamiento jurídico general, aunque esa unidad es precaria en la perspectiva de un entramado legislativo que tiende hacia la diversificación de los esquemas de regulación jurídica⁵². Pero existe un elemento fundamental, consistente en una tendencia a acentuar la preferencia de la fuente convencional respecto a la regulación legal «externa». El fenómeno no es nuevo, ya que se había puesto de relieve la preferencia en los sistemas pluralistas de la negociación colectiva respecto a los métodos de reglamentación «externa» del trabajo⁵³. También la idoneidad del método de negociación colectiva para hacer frente a un mundo del trabajo fragmentado, diversificado y pluriconflictual.

Conviene no olvidar nunca que el sistema de relaciones laborales es por su naturaleza triangular, al presuponer de algún modo la presencia del poder público en el gobierno de las relaciones laborales. Por lo demás, esa triangularidad intrínseca es deducible e *impuesta* necesariamente por el texto constitucional que contiene un grupo o bloque de normas constitucionales dirigidas al poder público para que este regule las relaciones individuales y colectivas

^{51 bis} Véase EHRlich, E.: *I Fondamenti nella sociologia del diritto*, Milano, 1976, pág. 3, y *passim*.

⁵² Véase, en general, IRTI, N.: *La edad de la descodificación*, Barcelona, Bosch, 1992; y en la perspectiva iuslaboral MONEREO PÉREZ, J. L.: *Introducción al nuevo Derecho del Trabajo*, Valencia, Tirant lo blanch, 1996.

⁵³ Véase FLANDERS, A.: *Management and Unions: The Theory and Reform of Industrial Relations*, Londres, Faber & Faber 1879, pág. 94.

y lo haga en garantía del pluralismo social y de la protección de los principios de libertad e igualdad sustancial (basta reparar, para evitar, una innecesaria cita de preceptos constitucionales, en el mando contenido en el famoso art. 9.2 CE). Más específicamente, y naturalmente en relación a la constatación precedente, la autonomía colectiva puede asumir una función directamente política cuando se integra con el poder gubernamental en la forma de concertación social cuya expresión más perfecta es el pacto social o acuerdo tripartito. Aquí la colaboración entre poderes sociales y poder normativo público sirve a un principio de gobernabilidad política del entramado social y puede cristalizar en fórmulas de *legislación estatal negociada* previamente por los interlocutores sociales. Fórmula también de participación en la *determinación y definición* de interés público o general, insertando a las organizaciones de intereses profesionales en los circuitos de formación de la voluntad político legislativa; lo que entraña no sólo influencia política suya, sino la asunción de otros ámbitos de responsabilidad con la sociedad en su conjunto; con el efecto inevitable de una cierta «colonización interna» del Derecho colectivo o sindical. La concertación social permite una participación directa de las organizaciones profesionales, sindicatos de trabajadores y asociaciones empresariales (art. 7 CE) en los procedimientos de decisión política (vid. art. 131 CE), pero es también, de forma ambivalente, un mecanismo que permite al poder gubernamental influir sobre las decisiones propias de la autonomía colectiva. Se trata, pues, de una interpenetración de fuentes autónomas y heterónomas en el cuadro más amplio de un diálogo social que cada vez tiende a ser considerado como permanente entre las fuerzas sociales entre sí y los poderes públicos. El diálogo y la concertación social, que no deben confundirse pero que pueden venir unidas, son ante todo formas de *gobernabilidad* de los procesos sociales y económicos en el capitalismo avanzado y así ha sido valorado, y potenciado, como un instrumento fundamental que sirve de impulso y gestión a los problemas planteados por la construcción de la Unión Europea. Por lo demás, el diálogo social, la concertación y la negociación colectiva europea viene siendo potenciada en el marco de los Tratados fundacionales (art. 118 B TCE), y es un dato normativo más antiguo la admisión de que las Directivas sociales comunitarias puedan ser objeto de transposición mediante negociación colectiva sin exigir con carácter estrictamente necesario la intervención de la legislación estatal a tal fin. No es de extrañar esa potenciación de la autonomía colectiva negociada en el ámbito europeo, ya que la sinergias existentes entre los distintos sistemas nacionales europeos exige adoptar una perspectiva «euro-

céntrica» en los procesos de negociación colectiva como marco de referencia estratégico de los actores sociales.

— En este contexto encontramos una función *renovada* de mercado (junto a las tradicionales; política de empleo, colocación, recolocación o readmisión de trabajadores excedentes). Con todo, inmersa en la tensión permanente entre la «lógica del mercado» y la «lógica de la protección» (entre el orden público económico y el orden público social). La negociación colectiva *interioriza la lógica de la racionalidad económica, lo que convierte en objetivo prioritario la adaptación de los esquemas de regulación convencional a las exigencias imprimidas por las relaciones de mercado*. Es de señalar la centralidad que hoy tiene la negociación colectiva sobre el empleo, estableciéndose un intercambio negocial, explícito o implícito, entre empleo y la flexibilidad laboral y la reducción de los costes del trabajo. La política de empleo instrumentada a través de la negociación colectiva es siempre limitada⁵⁴, por la vinculación de aquella con la política económica pública, y está hoy sujeta a una característica estructural de los mercados de trabajo y su reflejo en una segmentación de los mecanismos de protección social, *públicos y privados*; a saber: su carácter fragmentado, con la existencia de un mercado primario (que goza de un *paradigma de empleo* estable y protegido) y el mercado secundario (mal llamado empleo atípico, basado en la inestabilidad laboral y en la imposición de condiciones de trabajo precarias)⁵⁵.

— Funciones *gestionales o de gobierno colectivo de la empresa y función cooperativa* (negociación cooperativa). Tradicionalmente la negociación colectiva reflejaba sólo una posición defensiva de los actores, y en especial la misma posición del sindicato como «poder de resistencia» frente a los empleadores y la negocia-

⁵⁴ El carácter limitado se vislumbra en el momento en que se desciende de las grandes declaraciones programáticas a la especificación de los objetivos concretos. V. gr., *Protocolo por el que se establece el primer Convenio Colectivo de la Unión Fenosa Grupo*, Resolución de 21 de junio de 1999, de la DGT, «BOE», núm. 196, 17 agosto 1999, art. 6 (regulador de la «Política de empleo»), a cuyo tenor: «La política en esta materia se concreta en dos grandes líneas, por un lado la garantía de continuidad en el empleo de los trabajadores, y por otro, la creación de empleo en las empresas del Grupo, como se indica en el art. 7 de los Convenios Colectivos de Zona Centro y Zona Norte». En sentido análogo, la política de empleo es traducida en términos de garantía de la continuidad y estabilidad en el empleo, véase *Convenio Colectivo de la Empresa Cía Sevillana de Electricidad, S. A.*, 1997/2002, Resolución de 9 de septiembre de 1998, de la D. G. T., «BOE», núm. 236, de 2 de octubre de 1998, art. 75 relativo al «Empleo». Vid. infra.

⁵⁵ Véase PUEL, M.: *L'paradigme de l'emploi salarié, travail, emploi: analyse épistémologie et histoire économiques*, Lyon, Presses Universitaires, 1979.

ción colectiva como contrapeso colectivo a la debilidad del poder del trabajador individual. Sin embargo, cada vez es más frecuente que los convenios colectivos (y no sólo los acuerdos empresariales de reorganización productiva) entren a regular la política de la empresa, teniendo por objeto la predeterminación negocial de ciertas decisiones empresariales o el establecimiento de mecanismos de procedimentalización o de decisión conjunta en la toma de determinadas decisiones relativas al funcionamiento de la empresa. Hay aquí una *mezcla* entre la racionalización funcionalista de la empresa (el consenso es un instrumento útil para el buen gobierno) y las aspiración de la construcción de una democracia industrial. Desde este punto de vista, la negociación colectiva, en cuanto codecisión negocial o decisión conjunta sobre aspectos de gestión de la empresa, puede ser contemplada como una fórmula incisiva de participación no institucional de los trabajadores en la empresa, superando los mecanismos más débiles de participación como la mera información o incluso la simple consulta, ya de por sí la consulta-negociación (consulta cualificada, del tipo de la prevista en los arts. 41 y 51.4 LET) es una fórmula típicamente participativa que abre un proceso de negociación colectiva propiamente dicha sobre ciertos ámbitos de poder empresarial⁵⁶. Ciertamente de esta función de la negociación colectiva dan cuenta no sólo los grandes convenios colectivos con cláusulas y procedimientos gestionales, sino también la proliferación contemporánea de los productos jurídico-negociales más propios para la realización de tareas de gestión inmediata y específica de la empresa, como son los acuerdos colectivos de empresa o de reorganización productiva⁵⁷, que presenta el rasgo cada vez más acusado y significativo de *normalización jurídica en el desempeño de su función de racionalización de la organización productiva*. De este modo, los acuerdos de empresa pue-

⁵⁶ Véase ampliamente MONEREO PÉREZ, J. L.: *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*, Madrid, Civitas, 1992, y la bibliografía allí citada. Id.: «Comentario al art. 64 del Estatuto de los Trabajadores», en AA. VV., MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir.): *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, Granada, Editorial Comares, 1998, págs. 721 y sigs. Un excelente análisis sobre la fundamentación y sistema de límites de los poderes empresariales puede hallarse en RIVERO LAMAS, J.: *Limitación de los poderes empresariales y democracia industrial*, Zaragoza, 1986.

⁵⁷ Sobre los acuerdos de empresa, véase GARCÍA MURCIA, J.: *Los acuerdos de empresa*, Madrid, CES, 1998; CORREA CARRASCO, M.: *Convenios y acuerdos colectivos de trabajo*, Pamplona, 1997. Aunque anterior a los procesos de reforma de los noventa sigue siendo una contribución importante el estudio de la tipología negocial de SALA, T., PÉREZ DE LOS COBOS, F. Y GOERLICH, J. M.: *Manifestaciones de la autonomía colectiva en el ordenamiento español*, Madrid, ACARL, 1989.

den ser contemplados como una manifestación singular de ese proceso de *diversificación funcional* de la negociación colectiva en el tiempo presente, y como un signo inequívoco de su misma capacidad de adaptación a los cambios en curso. Este auge de la negociación colectiva empresarial no es ajeno a la nueva centralidad de la empresa flexible en el emergente sistema de relaciones laborales. Más allá del planteamiento meramente económico subyacente al interés por la participación, debe destacarse la preocupación por la democratización de las empresas, la limitación de los poderes empresariales y la extensión de los mecanismos no sólo de control sino también de intervención en la toma de decisiones concerniente a la empresa y a todas aquéllas cuestiones de intereses para los actores implicados. Por lo demás, si se reflexiona atentamente en la esencia del fenómeno ello se relaciona con la utilización funcional del poder colectivo como instrumento para la ampliación y extensión de los derechos de los trabajadores en lugar de trabajo y en la sociedad en su conjunto. En el momento presente lo que prevalece en la contemplación de la negociación colectiva y de sus instrumentos típicos (convenios colectivos y acuerdos de empresa) es su capacidad de adaptación de la gestión de la fuerza de trabajo a las mutaciones económicas y a las exigencias de la competitividad de las empresas⁵⁸. Sin embargo, en el ámbito de la negociación de empresa las organizaciones sindicales rara vez pueden decir que el convenio o el acuerdo colectivo sea el instrumento privilegiado de gobierno de las relaciones laborales. De cualquier modo, la función gestional de la negociación colectiva debe ser realzada todavía hoy más ante el fenómeno de difuminación de la empresa postfordista (v.gr., empresa-red y empresas descentralizadas), acompañado de su desmaterialización, y de *vaciamiento del concepto de personal como colectividad integrada en una organización productiva plenamente definida y «localizada» en un ámbito espacial determinado*. Con todo, como exigencia de rentabilización del capital en el contexto de la continua adaptación de sus estrategias a un mercado globalizado.

— Función de pacificación social *renovada*, a la tradicional función siempre persistente de amortiguar los conflictos entre clases o grupos sociales implicados en el trabajo profesional (función de equilibrio de poderes sociales colectivos), se une el intento de establecer sistemas de solución extrajudicial de conflictos colectivos de trabajo y fórmulas elusivas de la huelga como inmediato procedimiento de acción directa. Ello deriva de una cierta supera-

⁵⁸ Vid. infra, apartado 11.2.

ción del esquema de manifestación del conflicto como conflicto permanente, propio de la tradición de los sistemas de participación débil en los procesos decisionales a escala nacional y de empresa, hacia una conflictividad regulada y pondera con elementos de participación institucional, situada en la lógica de la implicación, no sólo en los niveles «macro» sino también en los niveles «micro» de empresa. Esta participación en la gestión empresarial no asume un carácter meramente «defensivo» y deja de ocupar ya un papel marginal en el sistema de relaciones laborales: su carácter es eminentemente «ofensivo», pues se busca un conocimiento de las causas de los problemas y se intenta orientar la empresa en el sentido más útil y eficiente para los distintos intereses implicados. No se tiende a ver ya una fractura entre la negociación autónoma y la participación-implicación, la cual ciertamente produce un efecto integrador pero desde la defensa de los propios intereses de los trabajadores. En suma, negociación y participación tienden a articularse como instrumentos complementarios entre sí, sirviendo de apoyo mutuo⁵⁹. En este sentido, tiende a penetrar —y lo que es más significativo a ser impulsada por— en la negociación colectiva. De ahí el intento de las partes sociales de gobernar y controlar colectivamente los conflictos derivados del trabajo, como mecanismo para garantizar la efectividad de las decisiones globales adoptadas consensualmente y como instrumento preventivo de procesos conflictivos de carácter gremial o corporativo en el mismo seno de los *categorías de trabajadores heterogéneos*.

— Función de protección social *renovada* (previsora-complementaria y asistencial, vincula al contrato de trabajo, pero pensada tanto para supuestos de vigencia del contrato como para casos de terminación o extinción del mismo; elemento de renovación su carácter *marcadamente defensivo* de negociación colectiva por el progresivo repliegue de la función garantista del poder público —remercantilización—). Es ésta una función extraordinariamente importante en el marco de las políticas de potenciación de los sistemas de previsión colectiva voluntaria. Hay que tener en cuenta el desarrollo de las previsiones constitucionales en el sentido de establecer dos pilares dentro de un sistema de protección social global: el «pilar público» (Seguridad Social) y el «pilar privado» (medidas y regímenes de protección social complementaria o suplementaria

⁵⁹ Véase MONEREO PÉREZ, J. L.: «Los derechos de información de los representantes de los trabajadores», Madrid, Civitas, 1992. Para los términos del debate en Italia, puede verse el ensayo de D'ANTONA, M.: «Partecipazione, codeterminazione, contrattazione (temi per un diritto sindacale possibile)», en *Riv. Giur. Lav.*, 1992, I.

del sistema público). Con la matización adicional de que ese nivel privado está en aumento y es aconsejable desde una óptica de protección y defensa del *interés colectivo de previsión de las clases trabajadoras* que tales sistemas de previsión privada, sean sistemas de previsión colectiva de base profesional con amplias garantías de *democratización* en la vida del sistema protector: desde su implantación (pactados en la negociación colectiva), pasando por su dinámica de funcionamiento (gestión comportada a través de órganos de participación institucional, como las Comisiones de Control de los Planes y Fondos de Pensiones). Sirviendo a esta función, la negociación colectiva construye sistemas profesionales de protección social complementarias y aumenta su fuerza reguladora a la situación de los trabajadores «pasivos» o ex-trabajadores.

— La negociación colectiva y el convenio colectivo tienden a abarcar las distintas *dimensiones de la ciudadanía social* (el trabajador como productor, el trabajador como consumidor, el trabajador «pasivo», etc). Tiende a penetrar en la lógica de la negociación colectiva un cambio en el criterio de atribución de los derechos distributivos, ya que éstos no se condicionan necesariamente a los roles productivos de los sujetos; tratar de abarcar a sujetos desplazados del mercado de trabajo garantizándose *derechos de participación en el consumo* de ciertos bienes. Ello se vincula, más amplia y complejamente, a los propios objetivos del sindicalismo contemporáneo, donde las organizaciones de intereses han adquirido un elevado grado de institucionalización como medio de influencia en el gobierno político de la sociedad civil general⁶⁰.

— Función *política de la negociación colectiva* en la combinación, más o menos intensa, entre el poder público y la autonomía colectiva negocial. De hecho ésta ha cumplido históricamente una función esencialmente «política» en sentido amplio, ya que la negociación entre los grupos socio-económicos —como puso de relieve Commons⁶¹—, lejos de una interpretación economicista de su función se encamina al gobierno de las relaciones laborales en combinación con el Estado democrático y pluralista, y a la mejora de la posición de la clase trabajadora a través del reconocimiento de los nuevos derechos sociales. La negociación colectiva «bilateral»,

⁶⁰ Se ha señalado hace tiempo que la negociación colectiva no cumple solamente funciones económicas, sino que puede funcionalizarse hacia la humanización del hombre, hacia un concepto más completo y más rico de hombre. cfr. Fox, A.: «Collective Bargaining, Flanders and the Webbs», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 13 (1975), pág. 164, con apoyo en los Webb.

⁶¹ Vid. COMMONS, J. R.: *Industrial Goodwill*, Nueva York, McGraw-Hill, 1919.

en sí misma, permite encauzar pacíficamente los conflictos emergentes en el mundo del trabajo, disciplina en «conflicto» abierto (conflicto declarado) a través del pacto que supone su juridificación. Fenómeno que viene a reflejar el papel de las organizaciones de intereses profesionales en el gobierno de las relaciones laborales en el marco del gobierno de la nación⁶²; y asimismo la creciente influencia de poder de dichas organizaciones de intereses en el conjunto de la sociedad⁶³. Las organizaciones profesionales son poderes políticos (no equivalente a poderes públicos) que actúan en los distintos planos de la estructura social, pero señaladamente en el ámbito de la economía del mercado y del mercado de trabajo reglado en particular. En este sentido su grado de institucionalización en el orden actualmente existente está muy acusado. Las fórmulas de concertación social es el exponente más importante de esa función *directamente* política: pactos sociales tripartitos y legislación negociada; que siguen realizándose con las adaptaciones precisas y con modalidades de encuentro más próximas a los problemas objeto de regulación concertada. En las sociedades de capitalismo avanzado, la influencia de las organizaciones de intereses está más institucionalizada: en ella la racionalización de la toma de decisiones del Estado social (devenido en elemento estructural de cohesión en la sociedad⁶⁴) se realiza asociando más estrechamente al proceso político a los grupos de interés organizados⁶⁵. Las reformas laborales en los países europeos se realizan sobre la base de la concertación social, de pactos triangulares o bilaterales con el poder público, que permiten legitimar cambios estructurales en el

⁶² Véase, con intuición inicial, WEBB, S. Y B.: *Historia del sindicalismo*, Madrid, MTSS, 1990; PERLMAN, M. (ed.): *Labor Union Theories in America: Background and Development*, Illinois, Row Peterson, 1958; Id.: *A Theory of the Labor Movement*, Nueva York, Kelley, 1949.

⁶³ Véase CLEGG, H. A.: *Trade Unionism Under Collective Bargaining: A Theory Based on Comparisons of Six Countries*, Oxford, Blackwell, 1976, 1976 (existe versión en castellano publicada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social). No se olvide que la negociación colectiva no es un método meramente económico, sino que, aparte de implicar temas y problemas no siempre reconducibles a lo económico, implica siempre una relación de poder social de regulación mediante consenso entre las fuerzas sociales. En este sentido, Fox, A.: «Collective Bargaining, Flanders and the Webbs», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 13 (1975), págs. 151 y sigs., en particular págs. 156-157.

⁶⁴ Véase JESSOP, R.: «Capitalism and Democracy: the best possible political shell?», en LITTLEJOHN, G. (ed.): *Power and the State*, Londres, Croom Helm, 1978, págs. 10 y sigs.; MONERO PÉREZ, J. L.: *Derechos sociales de la ciudadanía y ordenamiento laboral*, Madrid, CES, 1996.

⁶⁵ SCHMITTER, P. C.: «Modes of Interest Intermediation and Models of Societal Change in Western Europe», y «Still the Century of Corporatism?», *Comparative Political Studies*, vol. 10, núm. 1 (1977), págs. 7 y sigs. pág. 103.

sistema de relaciones laborales. Con todo, el problema que se plantea sobre el sistema de negociación colectiva es el de difícil articulación entre los ámbitos centralizados y descentralizados de la negociación colectiva, ante la proliferación de los acuerdos de empresa que se autonomizan de los convenios sectoriales. Téngase en cuenta que existe una mayor experimentación de la negociación colectiva articulada, en la que se ordenan los distintos ámbitos o niveles de negociación (normalmente en dos o tres niveles: estatal, provincial y de empresa), a través de distintos mecanismos de articulación, que permite establecer un modelo de reparto. Existe una fragmentación de los niveles de negociación colectiva, que pone de relieve una crisis de la capacidad de autogobierno del sistema de negociación colectiva y la crisis de la solidaridad y homogeneidad de las condiciones de trabajo. La negociación colectiva tiene ante sí el reto de contribuir a la construcción de un modelo de reforma social moderno que, garantizando el Estado social, haga posible la implantación de una sociedad del bienestar con un mercado sujeto a las reglas de control y gobierno democrático. Ello comporta un equilibrio entre la intervención pública reguladora y la autoregulación colectiva que permita el buen funcionamiento de la economía y su funcionalización a las necesidades sociales.

La misma política de pacto tripartito (pacto de concertación tripartita), permite que los agentes sociales influyan en las políticas legislativas laborales y, en lo que aquí más importa ahora, permite determinar el estatuto protector de los trabajadores «pasivos» o ex-trabajadores a través, sobre todo, de las políticas de protección social pública (nivel de vida de los pensionistas en el marco de la política de rentas, políticas de creación de empleo para los trabajadores excedentes, etc.). Es una tendencia a dominar la transición de la mutaciones que se están produciendo en el fin de siglo a través de la búsqueda del consenso social en la organización y en los procesos de adaptación del sistema de relaciones laborales, lo cual permite obtener una mayor estabilidad y una solución pacífica de los conflictos sociales. Ello ha hecho posible la apertura de espacios de flexibilidad *controlada* y la orientación consensuada de recursos públicos a la gestión de los excedentes de personal producidos a consecuencia de los procesos de reestructuración industrial.

Esta relación triangular pone de relieve la función política de la negociación colectiva como mecanismo de participación en las decisiones de política pública y como cauce de atribución de una legitimación adicional de las opciones de gobierno del poder público. En realidad existe un cierto paralelismo entre la racionalización de la

negociación colectiva con la confrontación periódica o permanente de los agentes sociales con el gobierno respecto a las políticas públicas, de rentas, de Seguridad Social y de empleo. En los países europeos la evolución del sistema de negociación colectiva es ininteligible sin poner de relieve las relaciones triangulares, implícitas o explícitas. Una expresión significativa de este encuentro son las leyes negociadas o legislación de compromiso político-social. Los nuevos mecanismos de racionalización y procedimentalización de las relaciones industriales tratan de dominar la actual etapa de transición de modelos que está planteando las transformaciones de finales de siglo, a través de potenciar una política de consenso social en la dirección y organización del sistema de relaciones industriales. Esto ha permitido asegurar una mayor estabilidad política al sistema, dotándolo de un mayor nivel de paz social (un ejemplo harto significativo ha sido la política de consenso sobre transferencia de recursos públicos para atender a la gestión de los excedentes de plantillas; cuestión especialmente relevante por lo que se refiere a las medidas de apoyo a la extinción contractual y a las medidas sustitutivas de rentas sustitutivas de las rentas de activo en los supuestos de prejubilación y las distintas modalidades de jubilaciones anticipadas).

* En las sociedades industriales se está produciendo de modo gradual, pero perceptible, un proceso de transformación que influye en la configuración de los actores sociales y en su papel institucional. El marco de referencia de estas funciones renovada viene representado por las nuevas tendencias de las formas de organización empresarial y de las políticas públicas. El porqué de ello no obedece a una sola causa sino a un cúmulo de factores determinantes de base objetiva, que aquí sólo voy a tratar brevemente:

Los sistema de relaciones laborales dependen en no poca medida de los modos de organización del trabajo y, en general, de la organización específica del modo de producción. Es de señalar en este sentido el mayor peso del sector servicios y, en relativo declive, del sector industrial. Pero lo más significativo es realmente la crisis de todo un modelo de organización del mundo de la producción, a saber: la crisis del *crisis del fordismo, interno y externo a la empresa*⁶⁶. El entorno cambiante en que se mueven las empresas, en condiciones de globalización de la economía mundial y regional europeo (la construcción de la Unión Europea y del mercado interior comunitario) y de máxima competitividad por la innovación

⁶⁶ ACCORNERO, A.: *Il mondo della produzione*, Bologna, Il Mulino, 1994, *passim*.

(sobre todo en el plano tecnológico)⁶⁷ y la reducción de los costes de producción están reclamando modelos más flexibles de organización del trabajo y de gobierno de las relaciones laborales. En ese contexto la crisis de la condición salarial (su desestabilización) y las dificultades de generación del empleo por una economía con un elevado componente de alta tecnología y automonización de los procesos productivos⁶⁸. En este sentido las grandes empresas están acometiendo procesos de reestructuración ambiciosos y de largo alcance, de lo cual no es ajeno el tratamiento de las relaciones postcontractuales (nótese la íntima vinculación que tiene al respecto el tratamiento de los excedentes de personal a través de las prejubilaciones y otros mecanismos generadores de relaciones post-contractuales de base u origen en la negociación colectiva). A ello cabe añadir la crisis de «lo colectivo» y del principio de solidaridad, que determinan la realización de prácticas de individualización de las condiciones de trabajo sino también la celebración de procesos de negociación colectiva de connotaciones «gremiales» o «corporativistas» en detrimento de otros colectivos más desfavorecidos en el mercado de trabajo, sobre todo los trabajadores del sector secundario del mercado de trabajo y los parados⁶⁹.

Es de realzar que este cúmulo de mutaciones el modo de producción y organización de la vida social, penetra en el desenvolvimiento del sistema de negociación colectiva, la cual tiene ante sí el desafío no sólo de adaptarse o plegarse a tales transformaciones sino también de influir sobre las causas que la determinan, orientándolas en un sentido más favorable para el gobierno democrático de las relaciones laborales. Debe señalarse la más acusada tendencia a

⁶⁷ Véase HELD, D.: *La democracia y el orden global. Del Estado moderno al gobierno cosmopolita*, Barcelona, Paidós, 1997; SOUSA SANTOS, B. DE: *La globalización del Derecho*, trad. C. Rodríguez, Bogotá, Universidad Nacional de Colombia, 1998.

⁶⁸ Fenómeno de crisis del trabajo que ha permitido hablar, con una innegable exageración, del «fin del trabajo» en los países de capitalismo avanzado. Véase, con esta tesis, y aportación no obstante de datos significativos al respecto sobre la crisis de la sociedad salarial (cuestión enteramente distinta a la afirmación del fin del trabajo asalariado), RIFKIN, J.: *El fin del trabajo*, Barcelona, Ed. Paidós, 1996. Véanse, igualmente, las consideraciones hechas por MEDINA CASTILLO, E.: *Crisis de la sociedad salarial y reparto del trabajo*, Granada, Editorial Comares, 1999.

⁶⁹ En esa relativa crisis de las solidaridades en la autoorganización del trabajo asalariado no cabe duda que influyen también factor culturales de re-individualización de la sociedad y la emergencia de una ciudadanía pasiva también respecto del trabajador ciudadano. Sobre ese contexto, véase en general, INGLEHART, R.: *El cambio cultura en las sociedades industriales avanzadas*, Madrid, CIS-Siglo XXI, 1977; y para su influencia de el desarrollo de la ciudadanía, MONEREO PÉREZ, J. L.: *Derechos sociales de la ciudadanía y ordenamiento laboral*, Madrid, CES, 1996.

la intervención de estatal de los costes laborales y al intento de controlar los contenidos de la negociación colectiva al amparo del interés público⁷⁰. La dejación de amplios espacios a la autonomía colectiva como consecuencia de las reformas laborales de 1994 y 1997, plantea el problema de la capacidad real de los sujetos colectivos para asumir las funciones «delegadas» por el Estado. Por otra parte, la más compleja relación actual entre la norma estatal y la autonomía colectiva negocial, tradicional en el ordenamiento laboral⁷¹, se plantea también respecto al campo de las relaciones post-contractuales. Dónde la negociación colectiva tiende a ocupar nuevos espacios bien por la emergencia de nuevos problemas no cubiertos adecuadamente por el poder público, o bien porque éste ha retrocedido respecto a la regulación de determinadas materias antes objeto de regulación por la norma estatal.

a) Un dato a retener es la emergencia de la empresa postindustrial, caracterizada como empresa flexible y participada (aunque existen presiones «liberales» internas al modelo para reconducir el campo de la participación al ámbito exclusivamente individual). Ese nuevo modelo de empresa flexible se vincula estrechamente con la progresiva complejización de la misma figura del trabajador, el cual se hace cada vez más heterogéneo (bien sometido a regímenes laborales diferentes, o bien desvinculado formalmente de la empresa para la cual trabaja —subcontratación, prestamismo a través de empresas de trabajo temporal, nuevas formas de trabajo autónomo o parasubordinado, con frecuencia antes vinculado laboralmente con la empresa con la que ahora mantiene un contrato de servicios, etc.—). En la opción democrático-social, la empresa flexible y participada comporta una significativa participación colectiva y sindical y un proceso de *democratización de las estructuras empresariales*, abriéndolas en el nivel de la codeterminación no sólo negocial sino también en el ámbito de la cogestión institucional de la dirección de los complejos empresariales. Este modelo de participación fuerte (en el sentido de que tiende a implantarse en el plano institucional y en grados de máxima cogestión, en los órganos típicos de dirección de las sociedades o en comisiones mixtas creadas para determinados ámbitos de problemas) enlaza también con las políticas de fomento de un mayor peso de la autonomía colectiva como fuente reguladora de las relaciones laborales, es decir,

⁷⁰ MARUCCI, L.: «*Le fonti del diritto del lavoro*», Torino, Giappichelli, 1988, págs. 50 y sigs.; VENEZIANI, B.: «*Stato e autonomia collettiva*», Bari, CE, 1992, pág. 39.

⁷¹ Véase GARCÍA-PERROTE, I.: «*Ley y autonomía colectiva*», Madrid, MTSS, 1987.

una nueva relación —que no necesariamente un desplazamiento completo— entre el necesario garantismo legal y el garantismo colectivo en la defensa de los intereses de los trabajadores como ciudadanos activos en la empresa. En este sentido más que de adaptación *funcional* a los cambios de la economía habría que hablar mejor de control y de gobierno de ésta mediante la construcción de sistemas participativos de ciudadanía capaces de afrontar los desafíos de una economía globalizada y altamente competitiva.

b) La empresa postfordista se construye sobre un soporte organizativo distinto a la empresa fordista basada en la producción en masa. Internamente, se intensifica el trabajo en grupos semiautónomos en la realización de objetivos, con la participación directa de los trabajadores. Externamente, la empresa externaliza sus actividades, sea bajo fórmulas renovadas de técnicas clásicas como la subcontratación económica, sea bajo las nuevas fórmulas del recurso a las empresas de trabajo temporal y a la potenciación del trabajo autónomo «dependiente» de la empresa principal. Ambas dimensiones de la reorganización de la empresa postfordista influyen sobre la praxis de la negociación colectiva y, en general, sobre el desenvolvimiento de las relaciones colectivas de trabajo.

Estos cambios estructurales plantean a la negociación colectiva el reto de mostrar su capacidad para ser un procedimiento jurídico de encauzamiento, organización y dirección de las relaciones laborales en el sentido más idóneo para afrontar las mutaciones en curso.

c) Los procesos de cambio no sólo derivan también de opciones de política del Derecho. En este sentido se constata un replanteamiento del intervencionismo público en el ámbito de las relaciones laborales. Un dato especialmente relevante es el *retroceso o repliegue* del Estado en la regulación material de las relaciones laborales y la apertura de espacios en favor de la autonomía colectiva negocial. En unos casos se trata de dejación de funciones (crisis del garantismo; y del principio dirigista; descompromiso social, v.gr., retroceso en los derechos de pensión); en otros, de falta de adaptación a los cambios en curso (estructuras de grupos, complejidad y variedad de las técnicas de subcontratación económica...). Este retroceso de la norma pública supone la sustitución de un régimen laboral reglamentado por un régimen laboral contractualizado, colectivo en vía principal o individual en vía subsidiaria. La flexibilidad se ha realizado por la vía de la desregulación legislativa (mediante la supresión de las tradicionales normas de orden público laboral), acompañada del uso de la técnica del reenvío, asignando nuevas ta-

reas a la negociación colectiva como fuente reguladora autónoma. Ello entraña un nuevo reparto de funciones dentro del sistema dualista de fuentes reguladoras de las relaciones laborales, caracterizado —según la opción de política legislativa adoptada— por la ocupación (o el intento de hacerlo...) de espacios por la autonomía colectiva que antes estaban reservados a la norma estatal.

Aparte de ese repliegue existe otro fenómeno de carácter «interno» a la propia Ley: ésta tiende cada vez más a separarse de la fuerza «inderogable» que antes le caracterizaba, dejando a la autonomía colectiva el esfuerzo de establecer la realización del más adecuado equilibrio posible entre los intereses contrapuestos. Ese repliegue de la normativa estatal comporta una remercantilización del contenido de los derechos sociales, bien es cierto que se trata de potenciar en primera instancia la recontractualización colectiva como vía intermedia entre la regulación pública y la regulación individual.

El reenvío a la negociación colectiva privatiza en cierta medida el contenido de los derechos sociales y, en la misma lógica del pluralismo jurídico negocial, tiende a generar una fragmentación de los estatutos del trabajo y de protección social⁷². Las razones se encuentran no sólo en la visión simplificadora del fenómeno en términos de descompromiso social del poder público, sino también en elementos más funcionales de valoración de la capacidad flexibilizadora y de modernización de los instrumentos negociales. Con todo, sin ignorar que para la negociación colectiva el reenvío se puede traducir en la construcción de un sistema de autoorganización social del mundo del trabajo, con el impulso de una normativa pública de apoyo a la actividad negociar de los agentes sociales.

La negación colectiva ha reflejado, interiorizándolos y conformando respuestas, tales mutaciones en el medio ambiente en el que opera. *a)* Se ha producido una ampliación de los confines de la negociación colectiva, tanto en la vertiente subjetiva como en la vertiente objetiva o de contenido regulador. *b)* Las mayores funciones asumidas y las exigencias de adaptarse a la solución de los problemas concretos, han determinado que la negociación colectiva al mismo tiempo que amplía su presencia en todos los ámbitos territoriales y funcionales de negociación (incluido el espacio comunitario) establezca un nuevo equilibrio entre los niveles centra-

⁷² Véase MONEREO PÉREZ, J. L.: *Algunas reflexiones sobre la caracterización técnico-jurídica del Derecho del Trabajo*, Madrid, Civitas, 1996. Véase SUPLOT, A. (Coord.): *Trabajo y empleo*, Valencia, Tirant lo blanch, 1999.

lizados y descentralizados de negociación, con una inequívoca potenciación de la descentralización, considerando que el convenio de ámbito inferior está en mejores condiciones para responder a las exigencias más individualizada de las empresas. Esa descentralización refleja no sólo la ruptura de las solidaridades en el mundo del trabajo, sino también la necesidad de dar respuestas diferenciadas a los problemas del trabajo en la empresa. En muchas ocasiones, la negociación colectiva viene siendo el instrumento apto para garantizar un *principio de correspondencia* entre el centro de decisiones real de la empresa económico-jurídica y ámbito o nivel empresarial en que tienen lugar las negociaciones colectivas, y se reconocen los sistemas de participación y representación de los trabajadores en la empresa. El exponente más significativo al respecto es el de la empresa de estructura compleja, bien en forma de grupo bien en las formas combinadas de empresa-red y otros fenómenos de «colaboración» interempresarial. No cabe desconocer que antes de la intervención del legislador, ha sido precisamente la negociación colectiva la que ha abierto vías para la implantación efectiva de la negociación, participación y representación de los trabajadores en el ámbito de la empresa de estructura compleja. Ello ha sucedido no sólo en el ámbito de los ordenamientos nacionales, sino también del Derecho europeo. Así la Directiva CEU se aprobó gracias a las experiencias ya existentes de reconocimiento de procedimientos de información y consulta en las empresas y grupos de empresas de dimensión europea⁷³. c) La negociación colectiva tiende a ser un instrumento fundamental de la gestión de la empresa flexible y participada, sirviendo a una pluralidad de

⁷³ La misma Directiva 94/45/CE, da entrada a prácticas de negociación colectiva informal (nótese el tendencial desplazamiento de la forma consulta hacia la negociación colectiva en la praxis del sistema de relaciones laborales). De cualquier modo, aunque existe un progresivo y lento proceso de juridificación del interés colectivo en el marco de los grupos de empresas, no cabe duda que el marco actualmente disponible es insuficiente para garantizar el standard alcanzado en la empresa de estructura simple. Existe un marco legal insuficiente. Esta insuficiencia del marco legislativo —con reticencia en la intervención, que es desde luego deliberada, como opción liberalizadora— motiva que la negociación colectiva haya intentado *construir un derecho convencional de las empresas de estructura compleja* (sobre todo por lo que atiende a la diversidad de grupos empresariales) que trata de cubrir los vacíos de regulación *estatal garantista*, entrando en materias de política de organización de los recursos humanos en el grupo; políticas de recolocación en el seno del grupo; formas de participación en la dirección del complejo empresarial..., etc. Sobre tema puede verse MOLINA NAVARRETE, C.: *El Derecho nuevo de los grupos de empresas*, Madrid, Ed. Ibidem, 1997; MONEREO PÉREZ, J. L.: *Teoría jurídica de los grupos de empresas y Derecho del Trabajo*, Granada, Ed. Comares, 1997; CRUZ VILLALÓN, J.: «*La representación de los trabajadores en la empresa y en los grupos de empresas*», Madrid, Ed. Trotta, 1992.

fines económico-sociales y de intereses concurrentes. En este sentido se han acometido los programas de flexibilidad laboral y los procesos de reestructuración de las empresas a través de una gestión consensuada de los planes de viabilidad y de los planes sociales de acompañamiento a los mismos⁷⁴. *d)* La negociación colectiva incide cada vez más sobre materias relacionadas con el empleo, y no sólo en las materias más tradicionales de las modalidades de contratación laboral, sino en la regulación de las estrategias negociales de fomento del empleo y su «reparto». Con ello se acentúa esa ya aludida tendencia de la negociación colectiva contemporánea de preocuparse no sólo por el trabajador en activo, sino también por los trabajadores desempleados y excluidos socialmente (en gran medida a resultas de la falta de trabajo). Es una manifestación más de la preocupación de los agentes sociales por incidir en la condición general del ciudadano trabajador más allá de su condición de trabajador en activo. *e)* Por último, se acrecienta la *tendencia a incrementar su función de mercado y de protección social*. Estos elementos apuntan a una puesta en cuestión del modelo dominante de negociación colectiva y demuestran en la experiencia jurídica la capacidad regulativa del instrumento negocial frente a la mayor rigidez de la normativa pública para afrontar la solución de los problemas específicos, tarea que sólo puede acometer la negociación colectiva, la cual está en condiciones de proveer a una ordenación jurídica al mismo tiempo más concreta y *paccionada* entre los agentes sociales.

En su conjunto, los espacios para la negociación colectiva se han visto sensiblemente ampliados ante el fenómeno de carácter general del aumento de la capacidad de regulación legalmente transferida a los agentes sociales. Pero también hay que tener en cuenta que un efecto de la desregulación legislativa no ha sido sólo la más aparente apertura de espacios para la negociación, sino también una *aumento de la presión que pesa ante todo sobre los sindicatos y las representaciones colectivas que ya no gozan del supuesto base del garantismo legal y tienen que partir desde lo*

⁷⁴ En este sentido MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A.: *El despido colectivo en el Derecho Español*, Pamplona, Aranzadi, 1997; MONEREO PÉREZ, J. L.: *Transmisión de empresa en crisis y Derecho concursal*, Granada, Editorial Comares, 1999. Con referencia a las tendencias imperantes de la negociación colectiva se ha dicho, con razón, que ésta «se convierte en un modo de ejercicio del poder de dirección empresarial». cfr. CASAS BAAMONDE, M. E.: «Nuevas tendencias de la negociación colectiva en la Unión Europea», en AA. VV.: *Empleo, contratación y negociación colectiva. XI Jornadas de Estudio sobre la negociación colectiva*, Madrid, MTSS, 1999, pág. 88.

conseguida según la respectiva fuerza contractual. Las organizaciones colectivas se mueven en una profunda sensación de inseguridad sobre sus propias fuerzas en un contexto de competencia empresarial desenfrenada y de procesos continuos de reestructuración productiva.

Al mismo tiempo que la negociación colectiva se enriquece progresivamente de nuevos contenidos, también se produce una estrategia programada de los agentes sociales consistente en la búsqueda de una mayor descentralización funcional, con la relativa pérdida de la función homogeneizadora de la negociación colectiva de sector, tradicionalmente obtenida mediante la fijación de estándares mínimos que garantizaban la creación de solidaridades mínimas entre los colectivos laborales. Sin embargo, el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva de 1997, trata precisamente de *recuperar la función de dirección de la negociación colectiva*, mediante la búsqueda de un sistema más equilibrado de reparto funcional de papeles entre los niveles más centralizados o macroeconómicos y los niveles descentralizados o microeconómicos. Con esta medida se ha tratado de reconducir las disfuncionalidades de la reforma legislativa de 1994 que propició una *empresarización de las relaciones laborales y, en relación a ello, también un ascenso del fenómeno de la individualización*. En ese intento de recuperación de la función directiva de la negociación colectiva se inserta el acrecentamiento de la regulación procedimental dentro de la regulación jurídica negocial. Esta regulación procedimental trata de fijar procedimientos o modelos de solución de problemas y de conflictos, y organizar la distribución de poderes autónomos competentes para adoptar determinadas decisiones.

d) Uno de los factores que explican el *progresivo enriquecimiento* de la negociación colectiva, y que no ha sido suficientemente realizado, es la incidencia que sobre el sistema de negociación colectiva, y sus contenidos, está teniendo la fisonomía de la sociedad contemporánea de fin de siglo como una «sociedad del riesgo». Los problemas de inseguridad planteados por la emergencia de este tipo de sociedad instalada en riesgos no satisfactoriamente cubiertos forman parte del cuadro de sinergias existentes entre el sistema de negociación colectiva y un medio ambiente transformado. Exigencias de *governabilidad* de la crisis de la sociedad del trabajo tradicional (el problema del empleo y su efecto en una estrategia defensiva de los sindicatos) y el *miedo* a la crisis del sistema de pensiones de la seguridad social (situación de *incertidumbre* en parte dada y en parte «fabricada» o construida).

Es de señalar el carácter cambiante de la Seguridad Social, y en general de los sistemas de protección social pública, y el surgimiento de *nuevos riesgos creados por la sociedades desarrolladas*⁷⁵. La actual etapa del industrialismo se puede caracterizar como «sociedad del riesgo», una sociedad que no está plenamente asegurada, ni puede estarlo plenamente (o es muy difícil que lo esté) porque los peligros que acechan son incuantificables, incontrolables, indeterminables e inatribuibles. Por lo demás, los poderes públicos «delegan» en la sociedad civil la búsqueda de la propia seguridad frente a una multiplicidad de riesgos, «nuevos» y «viejos». Al hundirse los fundamentos sociales del cálculo de riesgos (su previsibilidad en términos razonables), y dado que los sistemas de seguro y previsión son inoperantes ante los peligros del presente, se produce una situación de irresponsabilidad organizada. Frente a ella, nuevos sujetos sociales proponen un nuevo proyecto ilustrado, alternativo⁷⁶. Sin embargo, los peligros que se sirven del lenguaje de las contradicciones inmanentes entre la modernidad y la contramodernidad en el proyecto de la sociedad industrial no reglan la prevención de un riesgo que se produce en conjunción a la expansión del crecimiento económico. Por lo demás, la tarea de garantizar la seguridad y la integridad de los ciudadanos ya no es tarea de un Estado aislado (ni siquiera exclusivamente del poder público. Ésta es una de las principales enseñanzas que han proporcionado las grandes catástrofes que se han producido recientemente. Con ello se ha producido igualmente el fin de la política «exterior», el fin de los «asuntos internos de otro país», el fin, en definitiva, de los Estados nacionales como portadores exclusivos de seguridad). Es la actual coyuntura en la que desde distintas fuentes de poder existen presiones para que se asimile *individualmente* (y no colectivamente) la propia inseguridad. De manera que en la sociedad del riesgo la convivencia cotidiana con el miedo y la inseguridad se convierte, tanto biográfica como políticamente, en un elemento trascendental de la civilización. Esto quiere decir, en lo que aquí más interesa, que la situación actual de los mercados de trabajo y de los sistemas de protección social (Seguridad Social y protección social complementaria, incluidas) refleja que se está en una sociedad deficitariamente asegurada en la que la cobertura y la protección, *paradójicamente, disminuyen al mismo ritmo en que aumenta el grado de peligrosidad*⁷⁷.

⁷⁵ ULRICH BECK habla de la «sociedad del riesgo» en su obra *La sociedad del riesgo*, Barcelona, Paidós, 1999.

⁷⁶ BECK, U.: «La irresponsabilidad organizada», cit., pág. 37.

⁷⁷ Véase BECK, U.: *La sociedad del riesgo*, págs. 43 y sigs.

La sociedad industrial ha traído como consecuencia una *democracia limitada* en la medida en que todas las cuestiones relacionadas con la transformación tecnológica y otras materias quedan fuera del ámbito de las decisiones políticas y parlamentarias. La negociación colectiva puede —y en parte lo está haciendo— tratar de aportar soluciones condicionadas a los problemas de la sociedad del riesgo para los trabajadores activos y *pasivos* y puede autenticar la democracia en el gobierno de las relaciones laborales. La negociación colectiva puede ser un proceso democrático de adopción de decisiones, que permita alcanzar una nueva forma de percepción de la realidad, y asimismo el control colectivo sobre el destino de los trabajadores y los factores de riesgo. La autoregulación colectiva puede ser un instrumento útil para dominar las transformaciones en cursos y participar activamente en las decisiones que les afectan y en la organización de procedimientos de prevención y aseguramiento frente a los riesgos que planteados en el mundo del trabajo.

En este contexto la negociación colectiva trata de asumir un nuevo papel en esa —y frente a esa— sociedad del riesgo. Especialmente ello es necesario respecto a la conexión entre la Seguridad Social, la protección social complementaria y el mercado de trabajo. El nuevo equilibrio entre lo público y lo privado en el sistema global de protección social, la crisis del empleo, los procesos de reestructuración que se están llevando a cabo mediante ajustes de plantillas, comportan que la negociación colectiva tenga que imaginar nuevos mecanismos de tratamiento de los factores de riesgo, muchos de ellos derivados de ese retroceso legislativo y de la expulsión de mano de obra de edad madura para la cual es necesario predisponer medidas de garantía de un nivel de renta similar a la renta de activo.

Se puede decir, con todo, que el *espacio que la negociación colectiva dedica a la regulación de las relaciones post-contractuales* es todavía muy limitado, pero cada vez más significativo por su tendencia expansiva⁷⁸.

⁷⁸ Necesario es advertir que los aspectos postcontractuales en la negociación colectiva no simple aparecen como «espacios reguladores» prefijados, sino también como consecuencia de ciertas situaciones especiales que derivan en la generación de relaciones jurídicas postcontractuales. Un caso muy significativo, a añadir a otros que se estudiarán después, es el de la *aplicación retroactiva de incrementos salariales* para períodos de trabajo anteriores a trabajadores que hubiesen extinguido sus contratos de trabajo con anterioridad a la firma del convenio colectivo. Es ésta una materia clásica en la regulación de los convenios colectivos, que ha sido

* Los cambios estructurales en curso, derivados, como se ha dicho, tanto de factores de base objetiva como de conscientes elecciones de política legislativa, determinan una especial centralidad de la negociación colectiva en el sistema de regulación de las relaciones laborales y de protección social complementaria. Esta *inflación* de su papel en la sociedad democrática y pluralista provoca como respuesta una mayor heterogeneidad y complejidad de las funciones específicas atribuidas y asumidas por la negociación colectiva.

Es necesario tener en cuenta que la negociación colectiva (convenios y acuerdos colectivos) constituye un instrumento de organización empresarial y un mecanismo de *regulación* del mercado de trabajo. Las razones de la diversificación de los instrumentos negociales son de diversa índole, y están vinculadas a los procesos ya referidos de replanteamiento de la emergencia del modo de producción fordista, la retracción del intervencionismo público, los dilemas de renovación y de protección colectiva que ocasiona la configuración de las sociedades contemporáneas como sociedades de riesgo, etcétera. La heteronomía, la plurifuncionalidad y complejidad de las funciones atribuidas a la negociación colectiva implican la multiplicidad de instrumentos negociales (convenios y acuerdos colectivos variados en sí mismos). De ahí la propuesta de que determinadas materias, sobre todo las vinculadas con la previsión social voluntaria, sean tratadas a través de instrumentos monográficos dotados de mayor estabilidad temporal y de contenidos reguladoras (convenios o acuerdos colectivos de previsión social)⁷⁹.

La negociación colectiva, a pesar del creciente problema planteado por la emergencia de una sociedad pluriconfliktual (reflejada en la contraposición de intereses en el mismo seno de las clases trabajadoras; trabajadores en activo diversos por su posición en el mercado primario o secundario; trabajadores pasivos entre sí con los trabajadores en activo; trabajadores en paro en relación con los trabajadores en activo; emergencia de trabajadores autónomos o semiautónomo, cuya posición contractual se caracteriza por su debilidad a pesar del marco formal del contrato de servicios de De-

especialmente litigiosa y que ha dado lugar a fallos judiciales, como éste: «... declaramos la *nulidad* del art. 8, párrafos 1 y 5, en los incisos que declaran que la retroactividad de la revisión salarial del Convenio colectivo de las Cajas de Ahorros para los años 1995-1997, no será de aplicación a los trabajadores que hubiesen extinguido sus contratos de trabajo con anterioridad a la fecha de la firma del convenio colectivo». SAN, 19 noviembre 1996, recaída en el procedimiento núm. 155/1996 (Modifica el C. Interprovincial para Cajas de Ahorros. I. L. 4146/96). Este tipo de regulación puede dar lugar a relaciones post-contractuales.

⁷⁹ Vid. infra, apartado III.

recho común que formaliza su relación de trabajo) y extremadamente compleja (donde la individualización es algo más que una estrategia empresarial), está demostrando su sorprendente capacidad de adaptación a las transformaciones que se vienen operando en las sociedades del capitalismo avanzado.

Dentro de ese proceso de «adaptación» y de intento de organización del sistema de relaciones laborales, los agentes sociales no se han limitado a dar nuevos contenidos a la negociación colectiva, sino que también han abordado la necesidad de una reforma en profundidad de su estructura. Aunque con un carácter muy oscilante se busca un equilibrio entre los distintos niveles de negociación, a través de un modelo de reparto los distintos ámbitos. En general, se replantea la función atribuida a la negociación sectorial, que parece renunciar a la búsqueda de la homogenización de las condiciones de trabajo en todo el sector más allá de la especificidad de cada empresa, ahora se hace más procedimental, y los ámbitos inferiores de negociación, con la tendencia a la centralidad de la negociación colectiva de empresa. En el plano de las instancias representativas ello se traduce en una mayor relevancia de la representación interna de los trabajadores en la empresa y la necesidad para los sindicatos de reencontrarse con el lugar de trabajo y con los problemas gestionales de las empresas.

En consecuencia, la complejidad de las funciones actualmente asumidas por la negociación colectiva (autonomía colectiva en sentido dinámico) exige la *heterogeneidad de los instrumentos colectivos y la selección idónea de aquellos que mejor se adapten a la función a desarrollar*. Así en el Derecho común de la negociación colectiva se aprecia, en una tendencia cada vez más acusada, la proliferación de múltiples productos negociales. Se trata de dar cuenta de la intrínseca complejidad que entraña la funcionalidad de la negociación colectiva en el sistema de relaciones laborales en su conjunto. El mismo legislador parece haber buscado en la regulación de los acuerdos de empresa un principio de adecuación entre la determinación del ámbito y sujetos negociadores y el tipo de problemas que se trata de resolver con el producto negociar de que se trate (v.gr., los acuerdos de reorganización productiva previstos en los arts.41 y 51 LET)⁸⁰. Sin embargo, en nuestro sistema de negociación

⁸⁰ Se ha afirmado que los distintos tipos legales de acuerdos colectivos tratan de buscar el ámbito negociador idóneo en cada caso, procurando que se produzca una correspondencia entre el poder negociador de los sujetos legitimados y la función del tipo de norma que ha de resultar del proceso negociador previsto, proyectada objetivamente sobre el ámbito de aplicación que pueda abarcar dicho poder. En este sentido, CORREA CARRASCO, M.: *Convenios y Acuerdos Colectivos de*

colectiva no existe todavía una satisfactoria articulación *interna* (a la autonomía colectiva) entre los convenios y los acuerdos colectivos. Es preciso que más allá de la atribución legal de reparto de papeles (donde la iniciativa distributiva la ha tenido el poder público, a pesar de que la reforma de 1997 haya «convertido» a la reforma de 1994 en una legislación negociada *por convalidación «ex posterior» a través de la negociación legislativa*), la propia autonomía colectiva negociada establezca cuáles son las funciones atribuidas a tales productos autónomos como fuentes del Derecho, y, con ello, la específica distribución de *poderes* jurídico-sociales entre los sujetos pluralistas que operan en el sistema de relaciones laborales.

II. EL CONTENIDO POST-CONTRACTUAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL MARCO DE LA «POLÍTICA DE EMPLEO» EN SENTIDO AMPLIO (Prejubilación y sistemas de recolocación de los trabajadores excedentes, en sectores, grupos o empresa-red)

La negociación colectiva (convenios y acuerdos colectivos), como quedó dicho, es hoy un instrumento de la política de empleo y un mecanismo de *regulación institucional* del mercado de trabajo. La experiencia negociada pone de relieve que el eje central de la política sindical para la negociación colectiva reciente se concreta en el objetivo fundamental de crear empleo y dotar de mayor estabilidad y calidad al empleo existente⁸¹. Es éste uno de los grupos de materias donde ha habido más apertura para la regulación de las relaciones post-contractuales, con origen, sobre todo, en la técnica de prejubilación y en las medidas de recolocación. Estas medidas se vinculan a las políticas activas de empleo de base convencional. Tales contenidos reflejan ya en sí que se está muy lejos de los contenidos típicos legados por la tradicional cultura negociada. Los agentes sociales han conseguido —con la complicidad del poder público—, en menos de medio siglo, que el convenio colectivo deje de estar constreñido a rígidos contenidos. A partir de ahora, junto a contenidos típicos, como el salario, el tiempo de trabajo, clasificación profesional, se añaden nuevos contenidos para albergar den-

Trabajo, Pamplona, Aranzadi, 1997, pág. 43. Véase el estudio realizado por GARCÍA MURCIA, J.: *Los acuerdos de empresa*, Madrid, CES, 1998.

⁸¹ En este sentido, véase CES.: *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España en 1998*, Madrid, CES, 1999, págs. 264 y sigs. Véase en la negociación colectiva, por ejemplo, *Seguros y reaseguros (Empresas de)*. Res. 17-XI-1998. «BOE». 11. XII. 1998. I. L. 4888, Cap. XIII. Política de empleo.

tro de ella otros contenidos de distintas características. De ahí su vinculación con la más amplia «ciudadanía social». Está empezando a gestarse la gran transformación que eclosionará probablemente en el inicio del nuevo siglo.

Por otra parte, la aparente escisión existente entre *status* y contrato en las relaciones post-contractuales (toda vez que presuponen la extinción del contrato de trabajo originario), en realidad no lo es tal, porque la posición estatutaria y la posición contractual mantienen un vínculo funcional genético: la relación post-contractual es una relación jurídica *coligada* a la originaria relación de trabajo *reglamentada colectivamente* a través del convenio o acuerdo colectivo que le sirve de fuente de implantación.

La regulación de la materia relativa al empleo y a la política de empleo adquiere cada vez más relevancia en el ámbito de la negociación colectiva. Ello se conecta con la convicción cada vez más extendida de que el empleo es un bien escaso en sentido estructural y que, en consecuencia, es necesario buscar medidas de distribución y racionalización no sólo por el poder público, sino también por los agentes sociales. Tratando de sistematizar las cláusulas sobre empleo se puede diferenciar tres grupos de cláusulas en atención a la materia específica a la que se refieren: *a)* Las relativas a la *estabilidad en el empleo*; *b)* Las que regulan *garantía del empleo*; *c)* las que se ocupan del *fomento de empleo*; *d)* las que inciden en la *política de empleo*, y, en fin, *e)* las que regulan las *modalidades de contratación*⁸². Aunque todavía su influencia en la negociación colectiva no había venido siendo demasiado amplia, como se deduce de las Memorias del CES⁸³, no cabe duda de la tendencia —y ello

⁸² Ese criterio clasificatorio en GARCÍA BLASCO, J.: «Los compromisos sobre empleo en la concertación social y el papel de la negociación colectiva», en AA. VV., OJEDA AVILÉS, A (coord.): «*La concertación social tras la crisis*», Barcelona, Tecnos, 1990.

⁸³ Véase, OJEDA AVILÉS, A.: «El contenido de la negociación colectiva en materia de empleo y ocupación», en AA. VV.: *Empleo, contratación y negociación colectiva*, XI Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva, Madrid, MTAS, 1999, págs. 134 y sigs.

⁸⁴ Véase la Memoria del CES: *Economía, trabajo y sociedad. España 1998. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*, Madrid, CES, 1999.

⁸⁵ Ese fenómeno expansivo se refleja igualmente en la Memoria C.A.R.L.: *La negociación colectiva en Andalucía. Año 1998*, Sevilla, Junta de Andalucía, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 1999, espec., cap. VI, págs. 247 y sigs. Como se constata en esta investigación sólo en la Comunidad Autónoma de Andalucía durante el año 1998, 389 convenios colectivos han procedido a regular algún tipo de cláusula de empleo. Desde el punto de vista del ámbito funcional, dicha incorporación es más frecuente en los convenios de sector, toda vez que un 78,60% de los mismos han incluido alguna regulación sobre esta materia, siendo la mayoría

se refleja también en las más recientes Memorias del CES⁸⁴— a una progresiva implantación por una serie de factores causales a los cuales se ha hecho referencia⁸⁵. En general, estas cláusulas sobre empleo muestran la preocupación de la negociación colectiva por los problemas relacionados con la conservación y la creación de nuevos empleos, y fruto de ello es la inclusión en los convenios y acuerdos colectivos de estipulaciones convencionales encaminadas a realizar una política *negocial* de empleo dentro del ámbito de aplicación considerado. Su lógica preferente sigue siendo defensiva, en primer lugar, en el sentido de que la mayoría de las cláusulas tratan de garantizar el mantenimiento del volumen de empleo y de puestos de trabajo existentes, más que la verdadera creación neta de empleo⁸⁶. En segundo lugar, porque en muchos casos se trata de medidas de racionalización y distribución del empleo actualmente existente (reparto del tiempo de trabajo; jubilación anticipada, contrato de relevo, fomento de la conversión del trabajo temporal en empleo estable, etcétera). Por lo demás, desde el punto de vista de la eficacia real de las medidas laborales en cuestión, cabe señalar que en gran medida casos muchas de estas estipulaciones convencionales no van más allá de simples declaraciones programáticas

de ellos pactados por las organizaciones profesionales más representativas de la Comunidad Andaluza. Por lo demás, en todas la provincias de dicha Comunidad Autónoma se ha producido un aumento de los convenios que regulan este tipo de cláusulas.

Del estudio realizado por C.A.R.L., se desprenden que los mecanismos dirigidos al mantenimiento del empleo en su conjunto son los que más incorporan las cláusulas de empleo (119) en total, seguidos muy de cerca por las medidas previstas respecto a la jubilación anticipada (104) en total. En el ámbito sectorial tienen una considerable incidencia los instrumentos que establecen medidas para facilitar la jubilación anticipada, conteniéndose en 58 convenios (55, 50%).

⁸⁶ Téngase en cuenta la naturaleza especial de las medidas dirigidas a estimular la creación de empleo. Buena parte de ellas están destinadas a fomentar el espíritu emprendedor y el autoempleo, y la mayoría tiene por destinatarios colectivos con más dificultades de inserción profesional, como los jóvenes que buscan su primer empleo, mujeres, parados de larga duración, discapacitados y otros colectivos con dificultades serias para acceder al empleo sin medidas activas de intervención adecuada. Se suelen establecer numerosas ayudas para la pequeña y mediana empresa en muchos de los planes autonómicos (políticas regionales de empleo), y asimismo para empresas de economía social (cooperativas y sociedades anónimas laborales). Tales medidas consisten en ayudas económicas, pero también las hay de información, asesoramiento, asistencia o apoyo técnico o formación comercial, porque de este modo se propicia una mejor calidad de la gestión de la empresa en atención a las exigencias de competitividad, se trate o no de nuevas creación, e igualmente se fomenta una mayor competitividad y adaptación de las organizaciones productivas a los cambios del mercado. Véase CES.: *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España en 1998*, Madrid, CES, 1999, págs. 352 y sigs. Puede consultarse, igualmente, CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES: *La negociación colectiva en Andalucía. Memoria C. A. R. L. 1998*, Sevilla, 1999, págs. 247 y sigs.

respecto a la conveniencia de mantener el nivel de empleo existente y promover la creación de nuevos puestos de trabajo.

Las cláusulas sobre empleo han estado *vinculadas en nuestro país a la dinámica de la concertación social*. Ha sido así desde los grandes pactos sociales (ANE, AES y los acuerdos marco bilaterales pero encadenados a la políticas públicas⁸⁷), pasando por los recientes acuerdos marco interconfederales de 1997 (bilaterales, pero con la presencia implícita del Gobierno, sobre todo, y significativamente, respecto al acuerdo sobre Estabilidad en el Empleo), y llegar a los numeros acuerdos tripartitos realizados en las distintas Comunidades Autónomas. Un exponente relevante de este fenómeno concertativo sobre el empleo, y su proyección «en cascada» en el ámbito de la negociación colectiva sectorial y de empresa, lo representa sin duda el Pacto por el Empleo y el Desarrollo de Andalucía, suscrito por la Confederación de Empresarios de Andalucía, Comisiones Obreras de Andalucía y la Unión General de Trabajadores de Andalucía, el cual viene siendo desarrollado y concretado en la negociación colectiva de sector, principalmente, y de empresa. Estos agentes sociales suscribieron un Documento de Recomendación sobre Negociación colectiva y Medidas de Fomento de Empleo en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, para dar adecuada aplicación al Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo de 1997, de ámbito estatal.

1. Política de empleo, prejubilación y negociación colectiva

a) Planteamiento general

En las páginas que preceden se puso de manifiesto la importancia actual de los problemas del empleo y su influencia en la negociación colectiva. El desempleo masivo supone un drama personal, pero también una baja productividad empresarial y un uso ineficaz del capital industrial y social. Las cláusulas sobre empleo y política de empleo han proliferado en la negociación colectiva. En muchos casos se trata de regulaciones sobre las modalidades de contratación laboral, políticas de jubilaciones (en sentido amplio), a menudo asociadas al tratamiento de la empresa en crisis o en proceso de

⁸⁷ Véase VILLA, L. E.: *Los grandes pactos colectivos a partir de la transición democrática*, Madrid, MTSS, 1985; MORENO VIDA, M. N.: *Los pactos sociales en el Derecho del Trabajo*, Granada (Universidad), 1989 (la monografía más completa sobre los pactos sociales y su incidencia en el ámbito laboral); recientemente, MONEREO PÉREZ, J. L.: *Concertación y diálogo social*, Valladolid, Lex Nova, 1999.

reestructuración del sistema productivo empresarial, precisamente porque se trata de un ámbito donde la negociación colectiva puede demostrar su mejores cualidades de instrumento útil y flexibilidad para el diseño y aplicación de medidas específicas que atiendan a las necesidades de composición de los intereses implicados.

Desde el punto de vista metodológico, es preciso delimitar previamente lo que haya de entender por política activa de empleo, para después poner de relieve el lugar que en ese campo corresponde a la negociación colectiva con extraordinaria frecuencia hacia referencia expresa a la «política de empleo» como contenido de los convenios y acuerdos colectivos. La política activa de empleo remite los distintos mecanismos de intervención en el mercado de trabajo, que tienen por finalidad la creación de empleo o la reducción del desempleo respecto de aquellas personas que se hallan en disposición de trabajar. Las políticas activas de empleo comprenden un conjunto heterógeno de acciones: *a)* las encaminadas directamente (que conciernen sobre todo a la política económica, industrial, de desarrollo regional y fiscal orientada específicamente a la creación de empleo, pero que incluye también la política de subvenciones para la creación neta de puestos de trabajo) o indirectamente (fórmulas de reducción de la oferta de empleo a través de medidas de edad) a la creación de empleo. En última instancia la creación de empleo depende de la elaboración de programas de política pública encaminados a la creación de nuevos puestos de trabajo, las cuales exigen, a su vez, lejos de mitificaciones de diverso signo, una cierta programación o planificación económica indicativa⁸⁸. *b)* la política de colocación (facilitando la puesta en contacto entre empresarios y trabajadores, mediante actividades de mediación). *c)* formación profesional (adecuación de la capacitación profesional a las necesidades del mercado de trabajo).

Esta concepción de la política de empleo se vincula con el mandato constitucional recogido en el art. 40 CE, según el cual los poderes públicos deberán orientar su política económica hacia el pleno empleo, y con la amplia definición de la política de empleo consagrada en la LBE (y de la misma concepción extensiva que se deduce de las previsiones sobre el empleo del Tratado CEE, nuevo título VIII, y de las directrices marcadas en el Consejo de Luxemburgo de 1997⁸⁹), para la cual «la política de empleo es el

⁸⁸ En la línea que apuntan los artículos 40. 1 y 131 del Texto constitucional.

⁸⁹ Véase COMISIÓN EUROPEA: *De las directrices a la acción. Los Planes Nacionales de Empleo*, Comunicación de la Comisión de 15 de mayo de 1998.

conjunto de decisiones que tienen como finalidad la consecución del equilibrio a corto, medio y largo plazo, entre la oferta y la demanda de trabajo, en sus aspectos cuantitativos y cualitativos, así como la protección de las situaciones de desempleo»⁹⁰. Un elemento más innovador es el creciente papel de la negociación colectiva como instrumento de la política de empleo. He aquí que la negociación colectiva puede colaborar en determinadas acciones en el diseño y ejecución de la política de empleo en sentido material o amplio. Esto es obvio a tenor del art. 37.1 CE y 85 LET. Ello es así a pesar de la eficacia relativa de la política de empleo llevada a cabo desde instancias privadas, como una respuesta deliberada a las exigencias actuales del mercado y de los problemas del empleo.

De cualquier modo, las autodenominadas colectivamente, «políticas de empleo» suelen ser en muchos casos *medidas defensivas*, no ofensivas de política *activa* que verdaderamente se encaminen a la creación de empleo⁹¹. No es extraño, pues, la constatación del carácter minoritario de las cláusulas específicas de creación neta de empleo en el marco de la negociación colectiva⁹². La regulación que recogen los convenios colectivos bajo dicha expresión afecta más bien a la política de contratación y de empleo en la empresa y, señaladamente, al tratamiento de los excedentes de plantilla en los supuestos de reestructuración de empresas⁹³. Por lo demás, la polí-

⁹⁰ El art. 2 LBE, concreta los objetivos específicos de la política de empleo que se deducen ya de la misma definición legal formulada en el art. 1 de ese cuerpo legal. Por su parte, para la Recomendación núm. 176 OIT, sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo (1988), «Uno de los objetivos prioritarios de la política nacional debería ser el fomento del pleno empleo productivo y libremente elegido por todos los medios adecuados, incluida la Seguridad Social. Tales medios deberían comprender, especialmente, los servicios de empleo y la formación y orientación profesionales» (art. 2).

⁹¹ Sobre el contenido actual de la negociación colectiva, es útil el informe de síntesis elaborado por el CES.: *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España en 1998*, Madrid, CES, 1999, págs. 284 y sigs. De este completo informe se desprende que las cláusulas de empleo (creación neta de empleo, mantenimiento del empleo, creación de empleo por jubilación anticipada —en realidad distribución del empleo—, conversión temporal fijo, otras sobre empleo y contratación laboral) han mantenido en 1998 una tendencia creciente, tanto las que afectan a la creación de empleo, como aquellas otras referidas a la estabilidad en el empleo (véase en dicha *Memoria*, principalmente págs. 324-325).

⁹² La incidencia minoritaria en los convenios colectivos de las previsiones sobre creación neta de empleo es comprobada para la negociación colectiva de Andalucía, en CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES.: *La negociación colectiva en Andalucía. Memoria C.A.R.L. 1998*, Sevilla, 1999, pág. 280.

⁹³ Se ha advertido en esta línea de pensamiento que la llamada «política de empleo» en el cuadro de la negociación colectiva a menudo puede ser asimilada a la «política de recursos humanos», sin verdadera capacidad para crear empleo. cfr. OJEDA AVILÉS, A.: «El contenido de la negociación colectiva en materia de empleo

tica de creación de empleo, la figura de los contratos de inserción, las medidas dirigidas a la exclusión social, son impensables sin la intervención decisiva de los poderes públicos.

Existe un límite intrínseco en el instrumento: los convenios colectivos no son los instrumentos más adecuados para realizar una política de *creación* de empleo. La autonomía colectiva carece de los factores base de poder necesarios para realizar esa función de ser fuente de creación directa de empleo. En la práctica, la negociación colectiva suele asumir todo lo más un papel marginal o de acompañamiento de las políticas públicas de empleo. Por otra parte, no favorece a la función «empleativa» el relativo declive de los convenios sectoriales, que son los que permitirían construir circuitos especiales de colocación en los sectores de actividad económica⁹⁴. Con los correctivos pertinentes podría haberse aprovechado la experiencia de los Fondos de Promoción de Empleo de las reconversiones industriales, que unificaban un conjunto de medidas de tratamiento de los excedentes de personal, tales como las prejubilaciones, «jubilaciones anticipadas», protección extraordinaria por desempleo y circuitos específicos de colocación.

En el ámbito empresarial, si interesa llamar la atención sobre el papel fundamental que desempeñan los convenios de grupo de empresas. Este tipo de convenios contemplan al grupo como un *mercado interno de trabajo*, a efectos de la movilidad laboral de los extrabajadores, de unificación de la política de recursos humanos (sistemas de formación, sistemas de encuadramiento profesional, sistemas salariales, etc.) y de tratamiento de los excedentes de plantilla a través de una política global de bajas incentivadas y de prejubilaciones consensuada con los representantes de los trabajadores⁹⁵.

Cuestión distinta es la virtualidad de las *políticas de concertación social* (acuerdos tripartidos y legislación negociada) que permiten articular la negociación colectiva bilateral con la negociación política trilateral, influyendo —y condicionandola— en la orientación de las políticas públicas. La concertación a menudo se refleja en la forma de ley negociada, donde el gobierno y los agentes sociales se ponen de acuerdos sobre el contenido material de una Ley que después será aprobada por el Parlamento. Estas leyes ne-

y ocupación: las cláusulas sobre empleo», en AA. VV.: *Empleo, contratación y negociación colectiva*, Madrid, MTSS, 1999, pág. 139.

⁹⁴ Sin perjuicio de que sí suelen contener referencias a la política de prejubilaciones con acompañamiento de medidas de nueva contratación laboral.

⁹⁵ Respecto a algunos convenios de grupo de empresas, véase infra, en este epígrafe.

gociadas han intentado mantener y fomentar el empleo mediante un incremento de la libertad empresarial de gestión de la mano de obra. En el plano de la empresa sólo se puede intentar obtener la máxima capacidad de empleo de la organización pública mediante una utilización racionalizada del mayor número de mano de obra afecta a los procesos productivos. En este sentido, una política de *gestión consensuada* de la dirección de la empresa puede potenciar al máximo sus capacidades de empleo o al menos contener la tendencia expansiva de mano de obra sin mermar su rentabilidad. Una oportunidad la ofrece la gestión ordinaria y la gestión extraordinaria mediante la elaboración de planes sociales negociados en las empresas en crisis o en reestructuración productiva, en una coyuntura donde la reestructuración aparece como un mecanismo permanente de gestión de la empresa, tendiéndose a difuminar la antes predominante visión excepcional o extraordinaria.

b) *La medida de prejubilación como contenido específico de la negociación colectiva*

Se ha expuesto que la prejubilación ha sido una medida muy importante en las dos últimas décadas en los procesos de reestructuración y modernización de las empresas, como un mecanismo no traumático de expulsión de la mano de obra excedente. Hasta tal punto de que se ha producido una suerte de *normalización jurídica* de una medida inicialmente prevista como excepcional, como puente o medida de transición entre el cese anticipado en el trabajo y el cumplimiento futuro de la edad normal pensionable⁹⁶.

Esta medida se inserta en un cuadro de medidas pensadas para la expulsión «indolora» y no «desestabilizadora» del orden social de la mano de obra madura: la jubilación anticipada (producida antes de la edad legal ordinaria de jubilación conforme a la Seguridad Social, entre los sesenta y los sesenta y cinco años; la cual es de naturaleza individual), utilizada a menudo como medida relacionada con el fomento del empleo⁹⁷; la jubilación de edad reducida

⁹⁶ Sobre los orígenes de esta medida en los procesos de reconversión industrial, véase MONEREO PÉREZ, J. L.: *Las reconversiones industriales en el Derecho del Trabajo*, Granada (Universidad), 1988.

⁹⁷ Las cláusulas sobre jubilación anticipada, total o parcial (realizada ésta a partir de los 62 años de edad a través del esquema formal del contrato de relevo, con fines de reparto del empleo disponible), son muy frecuentes en la práctica de la negociación colectiva en nuestro país, aunque cabe advertir que con dicha denominación los convenios colectivos regulan una amplia diversidad de figuras de extinción contractual vinculada a una edad determinada.

(jubilación conforme a la Seguridad Social a los 64 años⁹⁸ de edad)⁹⁹, que, como aquélla, presupone que el sujeto percibe la pensión de jubilación del sistema de Seguridad Social antes del cumplimiento de la edad normal legalmente prevista; la jubilación parcial anticipada (desde los 62 años), que se combina con una modalidad típica

⁹⁸ A menudo los convenios colectivos prevén esta modalidad de anticipación de la edad. Así, por ejemplo, *Pastas alimenticias de Cataluña (industrias de)*, Res. 18. X. 1994, D. O. G. C. 26-IV-1995. I. L. 2878. Art. 26. «Jubilación especial a los 64 años. Previo acuerdo voluntario entre la empresa y trabajador, se podrá pactar la jubilación especial de éste a los 64 años de edad, en la forma y modo establecidos en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio («BOE», de 20). Se trata, pues, de una *norma de reenvío a acuerdo individual*. Se suele vincular a una política de fomento del empleo. Así, *Turrones y mazapanes (fábricas de)*, Res. 30-X-1992, «BOE». 20-XI-1992. I. L. 6353. Disposición Adicional *Quinta*. «Jubilación a los 64 años. Las partes firmantes acuerdan facilitar la jubilación a los 64 años de edad y la simultánea contratación por parte de las empresas de desempleados registrados en las oficinas de empleo en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se produzcan por cualesquiera de las modalidades de contratos vigentes en la actualidad, excepto en las contrataciones a tiempo parcial, con un período mínimo de duración en todo caso superior al año, y tendiendo al máximo legal previsto».

⁹⁹ En realidad, desde el punto de vista de la lógica específica del sistema de Seguridad Social, la anticipación de la edad de jubilación abarca en sentido estricto los siguientes supuestos: a) reducción de la edad de jubilación por realización de trabajos peligrosos o insalubres (art. 161. 2 LGSS); b) Anticipación de la edad de jubilación como consecuencia de medidas relacionadas con el fomento del empleo, a través de dos modalidades: la jubilación especial a los 64 años (Disposición Final 4ª LGSS), para trabajadores cuyas empresas sustituyan a aquellos trabajadores que acceden a la jubilación y simultáneamente al cese en el trabajo, por otros trabajadores desempleados (es frecuente que, al amparo de la Disposición Décima del ET, los convenios colectivos configuren esta modalidad de jubilación como una «jubilación forzosa» por razones de fomento del empleo); y la jubilación parcial (art. 166. 1 LGSS), en virtud de la cual un trabajador que como mínimo tenga 62 años y reduzca la jornada de trabajo en un 50%, suscribiendo por el otro 50% un contrato a tiempo parcial, siempre que reúna los demás requisitos exigidos, si bien el reconocimiento de la pensión queda condicionada a que la empresa cubra la parte de jornada dejada por el trabajador, mediante la contratación de un trabajador desempleado, a través de un *contrato de relevo*; c) la anticipación de la edad de jubilación con reducción del importe de la pensión, respecto a dos colectivos: por un lado, los colectivos que, en virtud de normas de derecho transitorio, pueden acceder a la pensión de la jubilación, siempre que estuviesen encuadrados, a partir de una determinada fecha, en una Mutualidad de trabajadores por cuenta ajena, y con la consecuencia de que una vez determinada es objeto de una reducción, mediante la aplicación de un determinado porcentaje, y por otro, determinados profesionales taurinos y los artistas en espectáculos públicos, los cuales también pueden acceder a la pensión de jubilación a partir de los 60 años, con la reducción en la cuantía de la pensión de un 8%, por cada año que le falte al interesado para cumplir los 65 años. Véase PANIZO ROBLES, J. A.: «El final de una polémica: las nuevas reglas sobre anticipación de la edad de jubilación (a propósito del Real Decreto-ley 5/1998, de 29 de mayo)», en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 14 (1999), págs. 55 y sigs. Sobre las previsiones de la negociación colectiva en materia de edad, véanse los ensayos de LÓPEZ GANDÍA, J.: «Jubilación y política de empleo», en RSS, núm. 36 (1987), APARICIO TOVAR, J.: *Edad y contrato de trabajo: el trabajador de edad madura*, ejercicio de oposición a cátedra, ejemplar multicopiado,

de contrato a tiempo parcial (denominada «contrato de relevo»; artículos 166 LGSS y 12.5 LET) y cuya finalidad es el fomento del empleo, siquiera a tiempo parcial, de trabajadores en situación legal de desempleo; y, en fin, la prejubilación, que no es jubilación en sentido estricto, porque hay anticipación en la percepción de la pensión de jubilación de la Seguridad Social, y que constituye una situación puente entre el cese prematuro y definitivo en el trabajo y el acceso a la jubilación ordinaria (el período normal es entre los 52 y los 65 años, pero también puede ser menor en algunos supuestos de reestructuración de mano de obra difícilmente recualificable). En realidad, todas estas modalidades de anticipación en el trabajo y/o de la edad de jubilación están actualmente *tintadas* por orientaciones de política de empleo.

Así la prejubilación supone un modo dinámico de separar al trabajador activo de la relación laboral y de vincularlo a la jubilación¹⁰⁰. En el plano de la técnica protectora, su naturaleza es híbrida, pues se sitúa como técnica específica intermedia entre la protección por desempleo y la protección de vejez. La medida de prejubilación asume un carácter colectivo, a diferencia de la jubilación anticipada que presenta un carácter individual¹⁰¹. Ha sido esta una medida especialmente utilizada para la reducción drástica de las plantillas, tanto en los procesos de reconversión industrial, como en los *renovados* de crisis económica y/o tecnológica que fundamentan la expulsión de mano de obra madura. He aquí, que la prejubilación convencional es

Albacete, 1996; VALDÉS DE LA VEGA, B.: *Mejoras voluntarias...*, op. cit., págs. 103 y sigs. Una interesante perspectiva de conjunto sobre la anticipación del momento de la jubilación puede hallarse en RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: «La flexibilidad de la edad de jubilación en el sistema español de pensiones», en AA. VV.: *Europa en el movimiento demográfico. Los sistemas de pensiones y la evolución demográfica*, Madrid, MTSS, 1993, págs. 247 y sigs.

¹⁰⁰ Véase, el estudio más completo y riguroso que sobre la contingencia de prejubilación se ha realizado en nuestro país, LÓPEZ CUMBRE, L.: *La prejubilación*, Madrid, Civitas, 1998.

¹⁰¹ Advertirse que la *prejubilación* puede garantizarse a través del sistema de planes y fondos de pensiones. La regulación legal prevé el aseguramiento de la «jubilación o *situación asimilable*» y también es frecuente en la negociación colectiva. Así, IX Convenio colectivo de la empresa organización nacional de ciegos españoles (ONCE) y su personal (Res. 29 mayo 1998, «BOE», núm. 150, 24 junio 1998), establece, en su art. 67. 4, que «Las contingencias cubiertas por «Oncepensión I», son: Jubilación o *situación asimilable*, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta para todo trabajo en la ONCE; fallecimiento». El marco legal actual, aunque deficiente en muchos aspectos, admite el aseguramiento de la prejubilación como contingencia protegida en el sistema integrado de planes y fondos de pensiones. Así los artículos 8. 6. a) LPFP y 16. 2. a) RPPF, contemplan entre las contingencias protegidas a través de dichos regímenes de previsión privada la «jubilación o situación asimilable».

utilizada por las empresas en crisis o en dificultades como un instrumento *jurídico* para facilitar las reestructuraciones productivas a través del recurso a la extinción contractual por prejubilación, lo que permite a los trabajadores afectados beneficiarse de una protección superior a la que proporcionaría un despido ordinario por crisis o circunstancias objetivas. La medida suele tener una financiación mixta (a cargo del Estado mediante el sistema de protección por desempleo; y a cargo de las empresas, a través de aportaciones económicas adicionales a la cotización ordinaria de Seguridad Social). Su utilidad específica reside en suprimir empleos disfrazando al parado en (pre)jubilado total o parcial.

Los procesos de reestructuración permanente y el aumento del paro están provocando la expulsión sistemática de la mano de obra madura a través del expediente fácil, pero muy costoso, de las prejubilaciones. Es éste en gran medida un «riesgo fabricado» por el modelo de desarrollo de la sociedad contemporánea en el sentido de Beck¹⁰². Esas medidas son funcionales para la reorganización permanente de los aparatos productivos, siendo el sistema de protección social, y en particular de Seguridad Social, un instrumento de regulación de los mercados en estrecha colaboración con las políticas de empleo¹⁰³. No entra en juego sólo la lógica específica de la protección social, sino también la lógica específica de la racionalización jurídico-económica: no se puede ignorar aquí *la lógica deliberada de racionalización jurídica* de los recursos humanos realizada por las empresas en la búsqueda de las «plantillas acordeón», fácilmente adaptables a las variables de los mercados y las variadas estrategias empresariales¹⁰⁴.

Una fotografía de la realidad social de las prejubilaciones en nuestro sistema de relaciones laborales y de protección social puede ayudar a comprender la coexistencia contradictoria entre esas dos lógicas, dando lugar a un conflicto de lógicas inserto en el mismo sistema regulador. Por otra parte, esa misma realidad social de las prejubilaciones permite comprender su importancia en relación con el sistema de negociación colectiva en España, como ha ocurrido también en la mayoría de los países europeos. Hasta tal punto es así que las instancias políticas de la Unión Europea han llamado la

¹⁰² Véase, BECK, U.: *La sociedad del riesgo*, Barcelona, Paidós, 1998.

¹⁰³ Véase MONEREO PÉREZ, J. L.: *El sistema de protección por desempleo*, Valencia, Tirant lo blach, 1997.

¹⁰⁴ Sobre el sentido político-jurídico de las medidas de flexibilidad laboral en los procesos de ajuste permanente del aparato productivo, véase MONEREO PÉREZ, J. L.: *Las reconversiones industriales en el Derecho del Trabajo*, Granada (Universidad), 1988.

atención sobre el excesivo coste económico que supone para los Estados este tipo de medidas protectoras de base y motivación laboral, aconsejando una limitación más estricta de las mismas¹⁰⁵. En efecto, en la práctica se comprueba el dualismo de la prejubilación como medida al servicio de las regulaciones de empleo (instrumento de *regulación jurídica* del empleo) y como instrumento de protección social de los trabajadores excedentes (generalización de la experiencia de las reconversiones industriales).

Las prejubilaciones suponen *cada año* un coste para la Seguridad Social de ochenta mil millones de pesetas. El Sistema de Seguridad Social asume una parte relevante del coste de la «reestructuración» de las plantillas de las empresas. En gran medida los planes de regulación de empleo, que tienen a la prejubilación como medida estelar, se financian a costa del sistema de protección pública. El Inem debe aportar la prestación económica y las cuotas de la pensión¹⁰⁶. El sistema de la Seguridad Social debe cubrir cada año aquella cantidad de media por el pago de la cobertura, el subsidio y las cuotas de los trabajadores de más de 50 años que se prejubilán en el marco de planes sociales negociados entre los empresarios y los representantes de los trabajadores. Amparándose en la *normativa de los Expedientes de Regulación de Empleo* (ERE), y en la cobertura legal de las razones «técnicas, organizativas o de producción», las grandes empresas, sobre todo en los procesos de *fusión*, ajustan sus plantillas dando la baja anticipada a todos los trabajadores maduros que están más próximos a la edad de jubilación ordinaria. El problema es que estos «ajustes» no traumáticos de plantilla se realizan mediante la asunción por el sistema de Seguridad Social del coste principal de esta *medida laboral*. Al margen del coste de las indemnizaciones o de los complementos de la pensión que puedan pactarse en la mesa de la negociación con los sindicatos, la empresa *cancela* sus compromisos con el Inem desde que hace efectivas estas prejubilaciones *masivas*. Es el caso de los *ajustes no traumáticos* que se realizan en *minería* (sujeta aún a planes de reestructuración industrial...), los anunciados en el *sector bancario* (seis mil empleados este año) o en *grandes empresas*, como *Telefónica* (diez mil en dos años, 1999-2000) y el Grupo Endesa¹⁰⁷.

¹⁰⁵ Vid. *infra*, en este mismo apartado.

¹⁰⁶ Los datos son extraídos básicamente de un Informe presentado por los servicios técnicos de UGT, sobre los expedientes de regulación de empleo y las prejubilaciones, y publicados en la sección de «Economía» del Diario «El Mundo», de 29 de mayo de 1999. En dicho informe la UGT propone que se penalice a las empresas que expulsan del mercado laboral a los trabajadores de más de 50 años.

¹⁰⁷ Sobre estas reestructuraciones véase supra, apartado 1. *Pero en el fondo*

Tomando como *datos los oficiales proporcionados por el INEM* para el pasado mes de marzo, sobre los trabajadores *mayores de 50 años afectados por ERE*, el coste total para la Seguridad Social por este motivo sobrepasa los 78.000 millones de pesetas de media al año. En ese mes, los trabajadores involucrados en este proceso ascendían a 62.290. En esos 78.000 millones descritos se incluye la prestación contributiva (hasta que el trabajador cumple los 52 años), el subsidio posterior (hasta que se alcanza la edad de jubilación legal ordinaria o la anticipada) y el pago de las cuotas al Inem para tener estos derechos. Cuando se enlaza de este modo con la prestación contributiva el subsidio asistencial cumple una función de «prejubilación virtual».

Se produce así una *transferencia de cargas o costes del funcionamiento del mercado laboral a la Seguridad Social*, poniendo de relieve cómo ésta está asumiendo una función esencial en *auxilio* de los mercados. Un papel «activo» que con harta frecuencia es ignorado desde las corrientes de pensamiento situadas en la llamada «política de la oferta» que contempla la vertiente exclusivamente nominal de los gastos de protección social y no la multiplicidad de los factores *causantes* del gasto público en materia social. Los trabajadores afectados cobran como *prestación por desempleo* el 70% de la base reguladora durante los primeros seis meses; y el 60%, otro año y medio más, hasta cubrir el período máximo de cobertura de la prestación económica. Durante este tiempo, el Inem no sólo aporta la prestación por desempleo, además, ingresa en la Seguridad Social, a efectos de cubrir la futura jubilación,

existen dos vías jurídico-económicas para cubrir los costes laborales del ajuste de plantilla: junto a la transferencia de cargas a la Seguridad Social existen otras vías jurídicas: En el caso de las empresas públicas, se dan también *ayudas directas*. El día 28 de mayo de 1999, la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (Sepi) amplió en 41. 000 millones de pesetas el capital social de Babcock Wilcox, grupo vasco de bienes de equipo. De este importe, 16. 000 millones se destinarán a cubrir obligaciones laborales del pasado, que tuvieron que contabilizarse como resultados extraordinarios negativos en el ejercicio de 1998 y que fueron la causa de que las pérdidas finales de la compañía se elevaran a 18. 492 millones. Los restantes 25. 000 millones de pesetas de la ampliación de capital se destinarán a acometer una *reestructuración* de la compañía, con el fin de solventar su actual exceso de dimensión, que penaliza su cuenta de resultados, según la Sepi.

Es significativo también el Plan de prejubilaciones en el Banco Atlántico: La junta de accionistas del Banco Atlántico ha aprobado destinar 3000 millones de pesetas (18 millones de euros) a un plan de prejubilaciones de su plantilla, en la actualidad compuesta por 2. 900 trabajadores. El programa de prejubilaciones se abordará en los próximos años («El País», 28 mayo 1999).

Por otra parte, el Gobierno aprobó el día 28 de mayo de 1999, 41 nuevos proyectos de reactivación de las comarcas mineras que supondrán una inversión de 7. 903 millones de pesetas (29 mayo 1999).

la parte de la cotización empresarial y el 35% de la cuota del trabajador. Los gastos asumidos se disparan cuando el trabajador prejubilado supera los 52 años, finaliza la prestación contributiva y aún le quedan otros 13 años para alcanzar la edad legal de jubilación. Desde ese momento, el sistema debe cubrir el pago del subsidio y las cuotas legales para generar el derecho a la jubilación.

Todo ello confirma que no estamos aquí ante una simple negociación colectiva de establecimiento de medidas de protección social, sino ante una negociación colectiva *cuilificada por su carácter condicionado al intervencionismo público que hace viable económicamente las medidas aprobadas*. En cierto modo ello convierte a la negociación colectiva de reestructuración (con medidas de acompañamiento social) en una negociación *esencialmente «concertativa» con el poder público*, sin el cual no podrían tener éxito los compromisos en la misma contraídos por los agentes sociales. Es una negociación «político-social», híbrido entre la negociación colectiva bilateral típica y la concertación social tripartita. Sin la colaboración activa del poder público no se podría realizar la *base del acuerdo colectivo* de reestructuración productiva.

Desde una perspectiva jurídico-crítica, cabe señalar que hoy en día las prejubilaciones son una medida contestada, sobre todo por su aplicación *con carácter indiferenciado* para todo tipo de empresas que realizan procesos de reestructuración con independencia si presentan o no beneficios. Por lo demás, las instancias políticas comunitarias ya han mostrado su preocupación en repetidas ocasiones ante la práctica general que se sigue entre los Estados de la Unión Europea sobre las prejubilaciones normalizadas como técnica de expulsión de los excedentes de personal, *que ponen en riesgo por causas «externas» a su función protectora típica la financiación de los sistemas de protección social y especialmente la más importante, la rama de pensiones*. Se llama la atención sobre la *carga excesiva para los sistemas de protección social* que supone el incumplimiento sistemático de la edad legal de jubilación ordinaria. Se trata de una utilización *abusiva* de la medida de prejubilación (y de jubilaciones anticipadas en términos generales o atécnicos), tanto más inaceptable en sectores como el *financiero*, que tuvo en España en torno al billón de pesetas de beneficios en 1998 (y sobre el cual no han existido medidas para contener el exceso de beneficios empresariales en un contexto de inestabilidad económica, dónde deben entrar en juego los principios de solidaridad y de responsabilidad de los actores económicos).

Cabría inquirir sobre el hecho de que una medida tan problemática como la prejubilación, a pesar de sus inconvenientes haya tenido un indudable éxito dentro de las políticas de reestructuración de las plantillas. Es posible pensar, como se verá de inmediato, que la técnica en sí sea útil, y que el aspecto más problemático resida, en cambio, en el actual *modelo normativo de regulación de la prejubilación como contingencia protegida*. No cabe duda que la medida de prejubilación ha permitido conciliar en vía negociada la pluralidad de los intereses en presencia en los procesos de reestructuración productiva. La medida ha sido alentada por el poder público, a pesar de su coste económico por las ventajas que se obtienen desde el punto de vista de la pacificación social y la legitimación político-social. La prejubilación ha sido una medida amortiguadora de los conflictos generados por los procesos de reorganización productiva. El poder público obtiene la paz social necesaria para la gobernabilidad¹⁰⁸. Los agentes sociales han visto en ella una vía para la modernización y la adaptación competitiva de las empresas y un mecanismo más indoloro que el despido por necesidades de funcionamiento de la empresa para resolver el problema de los excedentes de personal¹⁰⁹. No se olvide que es un proceder generalizado la aprobación de los programas de prejubilación a través de planes sociales consensuados con los representantes de los trabajadores.

Por lo demás, la prejubilación puede ser una medida útil y funcional para el fomento del empleo de trabajadores desempleados, aunque con el coste social de un cese anticipado de los trabajadores de edad madura. Hay preciso decir que existe una práctica, no suficientemente generalizada, de vincular en la negociación colectiva de reestructuración el programa de prejubilaciones con compromisos empresariales de celebración de nuevos contratos¹¹⁰. Existen también en España pactos y convenios colectivos que establecen esa vinculación cuando se trata de *jubilación forzosa* (cuyo carácter en muchos casos incondicionado en la negociación colectiva puede contradecir

¹⁰⁸ No debe olvidarse que la utilización sistemática de esta medida tiene su base histórica en los procesos de reconversión industrial, y precisamente como un instrumento de amortiguación de los conflictos sociales generados por las operaciones de reestructuración públicamente intervenidas. Poniéndose de manifiesto así la utilidad específicamente política de la medida protectora en cuestión. Sobre ese componente político de la medida de prejubilación en los orígenes, que sigue subsistiendo aún bajo nuevas formas, véase, al respecto, MONEREO PÉREZ, J. L.: *Las reconversiones industriales en el Derecho del Trabajo*, Granada (Universidad), 1988.

¹⁰⁹ En este sentido se ha dicho gráficamente que «la prejubilación se muestra al trabajador como una opción de presente beneficiosa frente a un futuro desconocido». cfr. LÓPEZ CUMBRE, L.: *La prejubilación*, cit., pág. 51.

¹¹⁰ Téngase en cuenta la experiencia francesa del Acuerdo de 6 de septiembre de 1995, sobre prejubilación y contratación compensatoria.

la doctrina del Tribunal Constitucional desde la STCo 22/1981, de 2 de julio, pasando por las posteriores 58/1985, 2 de julio, 95/1985, de 30 de abril, y 111 a 136/1985, de 11 de octubre¹¹¹, que declaran la inconstitucionalidad de la jubilación forzosa pactada en convenio colectivo, cuando ésta se produce de forma directa e incondicionada; aunque sí es admisible en el caso de que se produzca en el marco de una política de empleo). La negociación colectiva puede, pues, fijar la edad de retiro *laboral* del trabajador, sin perjuicio del respeto a la normativa reguladora de la pensión de Seguridad Social, puesto que sobre el derecho a la pensión pública no existe disponibilidad colectiva¹¹². A menudo los convenios colectivos imponen una jubilación forzosa incondicionada a los 65 años¹¹³, aunque son muchos también los que contienen la exigencia de no amortizar los puestos

¹¹¹ Véase también, desde otro punto de vista, la STCo 207/1987, de 22 de diciembre.

¹¹² Como se sabe, la Disposición Adicional 10ª LET prevé la posibilidad de instaurar un límite máximo para trabajar. En efecto, conforme a dicha disposición «Dentro de los límites y condiciones fijados en este precepto, la jubilación forzosa podrá ser utilizada como *instrumento para realizar una política de empleo*. La capacidad para trabajar, así como la extinción de los contratos de trabajo, tendrá el límite máximo de edad que fije el Gobierno en función de las disponibilidades de la Seguridad Social y del mercado de trabajo, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación. En la *negociación colectiva* podrán pactarse libremente edades de jubilación sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social a estos efectos».

¹¹³ V. gr., *Pastas Alimenticias (fabricación de)*, Res. 30. X. 1998. «BOE» 16-XII. 1998. I. L. 4909, en cuyo art. 35, relativo a la «Ayuda por jubilación, jubilación anticipada y jubilación forzosa» es establece que «con la finalidad de promover una adecuada política de empleo a fin de mitigar en lo posible la situación de desempleo existente a nivel general, se acuerda la jubilación obligatoria para todos los trabajadores que cumplan 65 años de edad, cesando en la prestación de sus servicios a la citada edad, quedando extinguido el contrato de trabajo por causa de jubilación. Quedan excluidos de esta obligación los trabajadores que no tuvieran acreditadas cotizaciones suficientes para acceder a la pensión de jubilación, hasta tanto no les alcance este derecho...».

Igualmente, *Acuerdo marco estatal de pastelería, confitería, bollería, repostería y platos cocinados*. Res. 13-II-1996, «BOE». 11-III-1996. I. L. 1025, art. 30. «Jubilación. Se establece como obligatoria la jubilación a los 65 años de edad, siempre y cuando el trabajador afectado tenga acreditada la carencia mínima necesaria para acceder a la prestación de la Seguridad Social por jubilación. Todos los trabajadores al servicio de las empresas sujetas al presente acuerdo marco, causarán, al producirse la baja en las mismas por jubilación o invalidez, siempre que cuenten con una antigüedad de más de quince años de servicios en la misma, el importe de una mensualidad de salario de Convenio». He aquí nuevamente la previsión de una *jubilación obligatoria incondicionada*.

— *Productos dietéticos y preparados alimenticios de Cataluña*. Res. 6-VII-1998. D. O. G. C. 15-IX-1998. I. L. 3825. Art. 51. 2. Los trabajadores que tengan la edad de 64 años podrán acceder a la jubilación anticipada que regula el RD. 1194/1985, de 17 de julio, estando la empresa obligada, en este caso, a *sustituir simultáneamente al trabajador que se jubila* por otra trabajador que sea demandante

de trabajo de los trabajadores jubilados¹¹⁴. Sólo cuando se fija la edad obligatoria vinculada a la no amortización del puesto de trabajo ocupado por el trabajador que se jubila se puede decir que la medida de jubilación forzosa constituye una medida que contribuye al reparto

de empleo o joven demandante de primer empleo. 51. 3. 1. Los trabajadores, cualquiera que sea su categoría profesional, deberán jubilarse forzosamente al cumplir los 65 años de edad». (Ésta última es *incondicionada*). XI Convenio Colectivo de «Enagas, S.A.», Res. DGT, BOE, núm. 94, 20 abril 1999, art. 62: «De conformidad con los criterios establecidos respecto de la negociación colectiva en la Sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de julio de 1981, la jubilación obligatoria tendrá lugar al cumplir los 65 años, sin distinción de sexo, o antes de dicha edad previo expediente de incapacidad». Es ciertamente frecuente la previsión de un sistema de jubilación forzosa incondicionada a los 65 años, siempre que el trabajador tenga derecho a la pensión pública de jubilación y a la prestación básica de jubilación del plan privado de pensiones. Véase, en tal sentido, «Compañía Española de Petróleos, Sociedad Anónima» (Cepsa), Res. de 14 de febrero de 1997, de la DGT, «BOE», núm. 52, 1 marzo 1997, art. 11.

— *Convenio colectivo de ámbito estatal para el sector de mantenimiento de cabinas, soportes y teléfonos de uso público*. Res. 29-VII-1997. «BOE». 15-VII-1997. IL. 3708. Art. 24. Jubilación forzosa a los 65 años (*incondicionada*). XI Convenio Colectivo de «Enagas, S.A.», Res. DGT, «BOE», núm. 94, 20 abril 1999, art. 62: «De conformidad con los criterios establecidos respecto de la negociación colectiva en la Sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de julio de 1981, la jubilación obligatoria tendrá lugar al cumplir los 65 años, sin distinción de sexo, o antes de dicha edad previo expediente de incapacidad». Es ciertamente frecuente la previsión de un sistema de jubilación forzosa incondicionada a los 65 años, siempre que el trabajador tenga derecho a la pensión pública de jubilación y a la prestación básica de jubilación del plan privado de pensiones. Véase, en tal sentido, «Compañía Española de Petróleos, Sociedad Anónima» (Cepsa), Res. de 14 de febrero de 1997, de la DGT, «BOE», núm. 52, 1 marzo 1997, art. 11.

¹¹⁴ No está demás en el orden discursivo en que se insertan estas páginas advertir que las cláusulas de no amortización de puestos de trabajo no generan relaciones postcontractuales con el trabajador anticipadamente jubilado, ya que el empresario no mantiene relación alguna con los ex-trabajadores, sino que asume un compromiso derivado del convenio colectivo de proceder a cubrir el puesto de trabajo dejado vacante. Así, por ejemplo, *Artes Gráficas, manipulados de papel y cartón, editoriales e industrias auxiliares*, Res. 5-II-1997. «BOE». 20-III-1997. I. L. 1239. Art. 6. 4. 7. «Jubilación obligatoria. La jubilación es obligatoria, para todo trabajador que cumpla o haya cumplido la edad de 65 años, siempre que concurren los siguientes requisitos: 1º. Que el trabajador afectado haya completado los periodos de carencia necesarios para percibir la correspondiente pensión de jubilación. 2º. Que la empresa dirija al trabajador un escrito en el que conste la exigencia del cumplimiento de la referida obligación y el *compromiso de asegurar una oportunidad de empleo a un joven desempleado*, utilizando cualquier modalidad contractual aplicable, salvo la de tiempo parcial, por una duración mínima de un año. Si durante el término de un año se produjera el despido del trabajador contratado, la empresa deberá sustituirlo en el plazo máximo de quince días...». *Seguros y reaseguros (Empresas de)*. Res. 17-XI-1998. «BOE». 11. XII. 1998. I. L. 4888, Art. 63. Jubilación. a) *Compensación económica vitalicia*. 1. Con la finalidad de promover una adecuada *política de empleo* en el sector y de mitigar en lo posible la situación de desempleo existente a nivel general, a partir de la fecha en que el empleado cumpla los 65 años de edad *podrá optar* por la jubilación o ser ésta decidida por la empresa, *con compensación económica vitalicia*, en ambos casos a carga de la misma, para el supuesto de que la pensión o

del empleo, como auténtica medida de fomento de empleo¹¹⁵. Todo lo cual ha sido considerado lícito por una jurisprudencia flexibilizadora del Tribunal Supremo de los requisitos originariamente exigidos por el Tribunal Constitucional. En ella se establece la doctrina de que los convenios colectivos no han de condicionar la jubilación forzosa a la no amortización de los puestos de trabajo de los trabajadores jubilados¹¹⁶. Según la doctrina del Tribunal Supremo es suficiente que la medida de jubilación forzosa permita garantizar la viabilidad o mantenimiento de empresas en dificultades, o cualesquiera análogos¹¹⁷. Ciertamente esta jurisprudencia «flexibilizadora» se ha

pensiones que se perciban del sistema de la Seguridad Social u otros regímenes de previsión social obligatorios no alcancen la denominada «remuneración anual mínima» asignada en el momento de la jubilación, compensación consistente en tal caso en la diferencia hasta igualar dicha «remuneración». A estos efectos, se entenderá por remuneración anual mínima la equivalente a los siguientes importes para cada uno de los grupos profesionales que a continuación se expresan... Aquí, *la regulación de la relación post-contractual implica una íntima vinculación entre la medida de Seguridad Social y la política de empleo.*

— *Convenio colectivo general para las empresas concesionarias y privadas de aparcamientos de vehículos.* Res. 23-II-1998. «BOE». 11. III. 1998. I. L. 866. Art. 61. Jubilación. Se prevé la jubilación obligatoria para facilitar el acceso al trabajo de personal joven desempleado. Ello *implica una asunción de obligaciones post-contractuales*, al quedar el empresario obligado a contratar un trabajador joven desempleado en sustitución del trabajador jubilado forzosamente.

¹¹⁵ Esta jubilación forzosa *condicionada funcionalmente a su utilización como medida de fomento del empleo* ha tenido un no despreciable juego en el ámbito de la negociación colectiva, inicialmente en el marco del desarrollo negocial del Acuerdo Nacional de Empleo y, después, al amparo de las reformas sucesivas operadas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en las diversas normas de desarrollo reglamentario. Así, por ejemplo, en la Comunidad Autónoma de Andalucía, donde distintos convenios colectivos («Construcción» de la Provincia de Jaén, «Comercio para la Alimentación» de la provincia de Jaén, «Almacenistas y Detallistas de Alimentación» de Sevilla, Convenio provincial de «Pastelería, Confitería y Despacho de etc.», de la provincia de Cádiz, y a nivel empresarial, el convenio U. T. E. Iberabón, S. A., Edifesa y Aborgase, S. A.) establecen la edad obligatoria de jubilación a los 65 años, pero con el doble requisito de que el trabajador tenga cubierto el período mínimo de carencia exigido para obtener la prestación contributiva de jubilación y la empresa asuma el compromiso de efectuar contrataciones en sustitución de los jubilados. Datos al respecto, en CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES: *La negociación colectiva en Andalucía. Memoria C.A.R.L. 1998*, Sevilla, 1999, págs. 274 y sigs.

¹¹⁶ SS. TS 27 diciembre 1993 (A/10011), y las anteriores de 27 octubre 1987 (A/7210 y 7211).

¹¹⁷ STS 29 octubre 1990 (A/7937). Una crítica a esa elaboración jurisprudencial en SASTRE IBARRECHE, R.: «La jubilación forzosa por edad», en *REDT*, núm. 43 (1990); VALDÉS DE LA VEGA, B.: *Mejoras...*, op. cit., págs. 126 y sigs., con referencia a la doctrina judicial referenciada en el texto. En relación a la autorización legal prevista en la Disp. Adicional 10ª LET, el Tribunal Supremo «ha minimizado... el concepto de política de empleo» respecto a la fundamentación jurídica de la jubilación forzosa, no exigiendo que el convenio establezca la cobertura del puesto de trabajo por un trabajador desempleado. Por lo demás, en los acuerdos de reorganización productiva las jubilaciones forzosas pactadas tienen su fundamento jurídico-

apoyado en la genérica previsión de la Disposición Adicional 10ª LET, relativa al «límite máximo de edad para trabajar»¹¹⁸.

Esta utilidad específica y el apoyo de los agentes sociales reflejan las dificultades de una transición de modelos de prejubilación, en un sentido correctivo al modelo actualmente vigente. *No se trata de hacer desaparecer la medida, más que de suprimir se trataría de redefinir su función y los medios más idóneos de financiación real*, con la indicación razonable de que el camino para ese rediseño es coherente que se realice a través del consenso. Por el momento se puede pensar en soluciones parciales. En el plano de la política social (de la lógica de protección social) deberá ponderarse la conveniencia de expulsar a una mano de obra madura en aras de un principio de flexibilidad laboral *a menudo de muy dudosa racionalidad*, y no sólo en términos de humanización del trabajo, sino también en términos de valorización de los recursos humanos afectos a la organización productiva. En el plano de la distribución de costes económicos de las prejubilaciones que sean acordadas: que todas las empresas —o, al menos, las empresas en grave situación económica, y con pérdida continuadas— que inicien un ERE abran una cuenta de ingresos en la Seguridad Social por el importe de las

positivo en el art. 51 LET, el cual no impondría necesariamente una política de empleo alternativa, sino un plan social de tratamiento de los excedentes de personal. cfr. OJEDA ÁVILÉS, A., MARÍN ALONSO, I.: «Comentario al art. 160 de la LGSS», en AA. VV., MONEREO PÉREZ, J. L. y MORENO VIDA, M. N. (Dir.): *Comentarios a la Ley General de Seguridad Social*, Granada, Editorial Comares, 1999.

¹¹⁸ A cuyo tenor: Dentro de los límites y condiciones fijados en este precepto, la jubilación forzosa podrá ser utilizada como *instrumento para realizar una política de empleo*.

La capacidad para trabajar, así como la extinción de los contratos de trabajo, tendrá el límite máximo de edad que fije el Gobierno en función de las disponibilidades de la Seguridad Social y del mercado de trabajo, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación.

En la negociación colectiva podrán pactarse libremente edades de jubilación sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social a estos efectos». La facultad de pactar «libremente edades de jubilación» no queda limitada en la Ley a la no amortización del puesto de trabajo y a su ocupación por un trabajador desempleado, lo cual no parece acomodarse plenamente a las exigencias impuestas por el Tribunal Constitucional.

En una perspectiva más respetuosa con la idea incentivar la *permanencia voluntaria* del trabajador de edad madura es —como manifestación de un cambio de actitud de política del Derecho— la Disposición Adicional Vigésimosexta de la LGSS (añadida conforme a lo dispuesto en el art. 12 de la Ley 24/1997, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social), según la cual «El Gobierno podrá otorgar desgravaciones, o deducciones de cotizaciones sociales, en aquellos supuestos en que el trabajador *opte por permanecer en activo*, una vez alcanzada la edad de sesenta y cinco años, con suspensión proporcional al percibo de la pensión. La regularización de los mismos se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas».

cotizaciones sociales que correspondería pagar hasta que los trabajadores afectados (prejubilados) alcancen la edad de jubilación (edad pensionable), que como regla general es la de sesenta y cinco años (art. 161.1.a) LGSS)¹¹⁹. A pesar de la sencillez de esta propuesta, es difícil que la medida de la apertura de la cuenta sea admitida (más bien será rechazada de plano) por algunos empresarios acostumbrados quizá al desplazamiento de los costes de los excedentes de plantilla. Pero el objetivo mínimo puede ser *persuasivo y cautelar*: preparar un clima reformista dirigido a introducir los ajustes del sistema de protección en el marco de la *renovación del pacto de pensiones* («Pacto de Toledo»).

No se trata de postular la supresión de la medida de prejubilación, su normalización jurídica (su estabilización) refleja su configuración como un riesgo estructural y no meramente coyuntural relacionado con la vinculación del sistema público de protección social con el mercado de trabajo¹²⁰. Pero también hay que tener en cuenta que el cese definitivo y anticipado de los trabajadores de *edad avanzada* es estructural *como medida de expulsión indolora de personal excedente*. Lo cierto es que a través de la técnica de prejubilación la negociación colectiva regula y condiciona la posición jurídica del trabajador prejubilado, en gran medida renovada respecto a los términos que se formularon en las últimas décadas. La regulación convencional de la prejubilación y señaladamente el deber empresarial de financiar la medida en una típica relación de previsión social voluntaria supone la pervivencia de una relación postcontractual (la prejubilación presupone constitutivamente la extinción del contrato de trabajo y se resuelve en la garantía de una renta sustitutiva o compensatoria del salario) entre el trabajador prejubilado y la empresa de procedencia. Se trata, pues, de una relación post-contractual cuyo marco regulador ordinario es la negociación colectiva.

La medida de prejubilación, tiene una financiación compleja: una parte significativa se emplaza al Estado que asume el coste de la protección por desempleo, incluida la obligación de cotizar durante el desarrollo de la misma; las empresas asumen la protección complementaria capaz de garantizar una renta de sustitución equivalente o muy próxima a la renta de activo percibida antes por el trabajador prejubilado. A menudo realizan aportaciones los propios sujetos protegidos¹²¹. De lo que se trataría es de garantizar que la

¹¹⁹ Lo que sí asumen, de ordinario, las empresas son prestaciones complementarias de la protección dispensada a través del sistema público por desempleo.

¹²⁰ En este sentido LÓPEZ CUMBRE, L.: *La prejubilación*, cit., pág. 49.

¹²¹ Se ha expresado la opinión de que la aportación complementaria de la empresa se sitúa, con apoyo en Claus Offe, en «la idea de un *nuevo Estado del*

medida sea idónea para el fin perseguido, por un lado, y por otro, que sólo puedan «beneficiarse» de ella las empresas en situación de graves crisis económica¹²².

Uno de los elementos más significativos en la adopción preferente de esta medida es la prejubilación, es la búsqueda de un modelo de regulación basado en el consenso y la realización de una negociación colectiva para la organización del mercado de trabajo y de los procesos sociales emergentes. Para ello la negociación colectiva redimensiona su función de mercado y su función de protección social (adicional o complementaria) de los trabajadores excedentes. Es, en definitiva, un modelo de *gestión colectiva de la edad* encaminada *al fin fundamentalmente iuslaboral* del tratamiento de los excedentes de personal¹²³. Esta finalidad esencialmente iuslaboral preordenada a la reestructuración del personal, no hace sino subrayar cómo en estos casos de vinculación *directa* con las políticas de empleo y de distribución del empleo actualmente existente la pensión de jubilación tiende a «convertirse en una pensión de *retiro*, que se paga a la edad en que el asegurado cesa efectivamente en su actividad» profesional¹²⁴, pasando más a un segundo plano la perspectiva de política de vejez¹²⁵. De este modo, se distorsiona la lógica interna de la política de seguridad en la vejez, porque ésta dejar de corresponderse con la edad de retiro, la cual, por razones exógenas a la lógica de protección de la contingencia de vejez, tiende a reducirse como mecanismo de distribución del trabajo escaso.

bienestar en el que la intervención del Estado se comporte con una mayor protagonismo de la colaboración financiera de las empresas». cfr. LÓPEZ CUMBRE, L.: *La prejubilación*, cit., pág. 57.

¹²² Se ha podido incluso reprochar al marco normativo actual de las prejubilaciones que facilitan ajustes «abusivos» por parte de ciertas empresas. Ello implica que el Estado debe dotarse de nuevos instrumentos de regulación de las prejubilaciones adaptados a la realidad de la reorganización *permanente* de las empresas contemporáneas. Es significativo, al respecto, que el Gobierno francés de Lionel Jospin haya proclamado que el Estado democrático no subvencionará con fondos públicos las prejubilaciones decididas por empresas que cuentan con importantes beneficios.

¹²³ Se ha puesto de relieve que la prejubilación es una «*medida suplementaria* a aquellas que, como la jubilación anticipada, proporciona el sistema de Seguridad Social y se revelan como insuficientes para las necesidades de la empresa. Se caracteriza, por tanto, como una *medida integrada* en la estructura de los sistemas de protección social de los distintos ordenamientos, convirtiéndose con el tiempo en una *medida estructural*, que forma parte del sistema de relaciones laborales y que se ha consolidado como un mecanismo de flexibilización de la mano de obra en las plantillas». cfr. LÓPEZ CUMBRE, L.: *La prejubilación*, cit., pág. 65.

¹²⁴ DURAND, P.: *La politique contemporaine...*, op. cit., pág. 200, cit. por L, 50. Véase también HOLZMANN, R.: «Las relaciones entre la política de seguridad en la vejez y la política del mercado de trabajo», *RSS*, núm. 33 (1987).

¹²⁵ Véase MONERO PÉREZ, J. L.: *Las reconversiones industriales en el Derecho del Trabajo*, Granada (Universidad), 1988, *passim*.

Sin embargo, después del largo período de experimentación y del uso abusivo de la institución, ha resultado evidente la necesidad de proceder a un replanteamiento de la función económico-social de la prejubilación, habida cuenta de las disfuncionalidades que se han planteado. Estas disfuncionalidades se relacionan con el carácter muy discutible de fundar una «política de empleo» en una política de jubilación o de anticipación del cese en el trabajo; con los excesivos costes que plantea para el sistema de Seguridad Social, que acaba socializando los *costes* de personal de las grandes empresas, a menudo en situación no crítica; con la dificultad evidente de conciliar una medida que entraña un importante coste económico con una «empresa en crisis» grave; y, en fin, la misma orientación de las políticas de Seguridad Social a prolongar la edad de jubilación para equilibrar la situación financiera del sistema, que hace más reactivo al poder público para seguir promoviendo el retiro de la población activa de edad madura. Nótese, al respecto, que este modo de razonar acentúa más que el aspecto individual de la protección del anciano, el aspecto institucional relativo a las exigencias de viabilidad económica del sistema de Seguridad Social. Si bien es un objetivo deseable la jubilación flexible, la utilización «instrumental» al servicio de las políticas de mercado y sus costes excesivos para el sistema público de protección social y para las empresas están llevando a un replanteamiento de la medidas, buscándose hoy, lejos del criterio favorable en el pasado próximo, desde instancias como la OCDE, en el sentido de recomendar la reducción de las prejubilaciones y, en general, de todos los mecanismos de anticipación de la edad de retiro, y asimismo la prolongación voluntaria y gradual de la edad de jubilación. A pesar de que en el Consejo de Europa se apuesta por razones estrictas de política social por prohibir que la edad de jubilación exceda de 65 años, como es regla general en el standard europeo de protección de la vejez¹²⁶. Por lo demás, desde distinta consideración, puede ser muy discutible la funcionalidad de apoyo a la ampliación de la edad de jubilación, porque, con independencia de torpes apreciaciones coyunturales, puede ser desaconsejable para la realización de políticas de reparto del empleo *a través de las medidas de edad*. Nuevamente la cuestión seguramente reside en poner límites a los abusos en su utilización y en una modificación del reparto del coste de financiación de las medidas de edad en apoyo de las políticas de mercado. Es necesario potenciar la perspectiva de vejez como núcleo de la pensión de jubilación evitando que ésta sea un mero elemento instrumental para las políticas de mercado de tra-

¹²⁶ Art. 26 del Código Europeo de Seguridad Social, ratificado por España el 4 febrero 1994, «BOE», 17 marzo 1995.

bajo, a pesar de que por razones coyunturales las medidas de anticipación de la edad, incluso por vía forzosa en convenio colectivo, siguen siendo utilizadas por las ventajas que proporcionan para las empresas en reestructuración y para los propios trabajadores¹²⁷. Sin embargo, esta persistencia de un uso excesivo de las medidas de edad, por razones meramente coyunturales, no es coherente con la garantía del equilibrio financiero que se postula en el llamado «Pacto de Toledo»¹²⁸. Deben potenciarse los sistemas de jubilación flexible, dentro de un determinado margen de edad¹²⁹, por un cúmulo de razones que van desde el mismo interés del sujeto hasta el mantenimiento de los equilibrios financieros del sistema de Seguridad Social. Lo que no puede admitirse es que se siga asentando una política de empleo en una política de anticipación de la edad de jubilación total (frente a las virtualidades de la jubilación parcial que admite la compatibilidad entre pensión contributiva y trabajo profesional), tanto más por la irresponsabilidad que supone incentivar la jubilación ante una marcada tendencia hacia el envejecimiento de la población activa en los países desarrollados.

Esta tendencia a restringir la prejubilación por sus efectos disfuncionales es apreciable en la mayoría de los países europeos y advertida, como se verá después, hace más de una década en algunos prestigiosos informes realizados en Europa, como significativamente en el Informe sobre «La flexibilidad de la edad de jubilación», Consejo de Europea, Estrasburgo, 1989. Así, en Alemania¹³⁰ inicialmente la

¹²⁷ Véase HOLZMANN, R.: «Las relaciones entre la política de seguridad en la vejez y la política de mercado de trabajo», *RSS*, núm. 33 (1987). La coyuntura actual pone de relieve la necesidad de recuperar la utilidad específica originaria de la protección de vejez (retorno a los fundamentos histórico-jurídicos de la figura, pero reformulando la noción de vejez atendiendo a los actuales niveles de esperanza de vida) y en relación con el problema de la edad pensionable y la evolución de la política de edades. Véase LÓPEZ CUMBRE, L.: «Anticipación de la edad de jubilación. El confuso tratamiento jurídico de las jubilaciones anticipadas», en *Tribuna Social*, núm. 94 (1998); SALVADOR PÉREZ, F.: «La racionalización de la pensión contributiva de jubilación», en *CRL*, núm. 12 (1998).

¹²⁸ El propio legislador persiste en cierta medida en esa dirección de política jurídica de facilitar y promover la anticipación de la edad de jubilación más allá de la edad ordinaria, al rebajar la jubilación parcial a los 60 años en virtud del RD. 144/1999, de 29 de enero. No obstante, es preciso tener en cuenta en este supuestos concreto que la medida tiene la otra faz de incentivar la permanencia en activo del trabajador que se jubila parcialmente.

¹²⁹ En este sentido RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: «La flexibilización de la edad de jubilación y el sistema español de pensiones», en AA. VV.: *Europa en el movimiento demográfico. Los sistemas de pensiones y la evolución demográfica*, MTSS, Madrid, 1993; GONZALO GONZÁLEZ, B.: «El debate sobre la edad de jubilación en Europa», *RSS*, núm. 42 (1989); Id.: «El debate actual para la reforma de las pensiones», *TL*, núm. 40 (1996).

¹³⁰ Una breve referencia a esa mutación en la regulación de la jubilación antici-

Ley sobre Jubilación Anticipada del año 1984, alentaba y favorecía la prejubilación subvencionándola. Sin embargo, la Ley de 1988 sobre Trabajo a Tiempo Parcial para la Vejez sustituyó a la Ley sobre la Jubilación Anticipada, siendo ahora su finalidad promover una *transición gradual a la jubilación*. Finalmente, esa misma Ley fue sustituida por la Ley de Reforma de las Pensiones, que permite una pensión parcial compatible con ingresos suplementarios obtenido en un trabajo a tiempo parcial¹³¹. Existe aquí un cambio de lógicas operativas, ya que no prevalece tanto la lógica de los excedentes de personal (expulsión anticipada del trabajador de la empresa). Son, por decirlo de forma enteramente transparente, nuevamente *razones funcionales* (inmanentes a la lógica de racionalización funcionalista del Estado del capitalismo desarrollado: es la lógica de la contención del gasto, reducción del gasto que se produce con la disminución de los trabajadores «pasivos» y su mantenimiento en la vida activa como cotizantes a la Seguridad Social) las que ahora postulan el mantenimiento del trabajador en la vida activa, aunque existirían sin duda todavía más poderosas razones desde la *lógica social* para defender un tránsito más progresivo o gradual hacia la jubilación, ya que la jubilación progresiva permite al trabajador seguir contribuyendo activamente en la vida económica e impide además los efectos psicológicos negativos de una jubilación súbita.

Partiendo de un concepto amplio del término «pre-jubilación», el Informe sobre «La flexibilidad de la edad de jubilación» (Consejo de Europea, Estrasburgo, 1989) refleja una tendencia análoga¹³². Entiende por «pre-jubilación» los regímenes particulares que se han puesto en práctica para enviar a la jubilación anticipada a trabajadores de sectores en crisis, o de toda una economía en crisis, a fin de

pada, en WEISS, M.: «Informe Alemán», en AA. VV., Marzal, A (Ed.): *Dialéctica empleo/desempleo y Derecho Social*, Barcelona, Esade-Facultad de Derecho, 1999, pág. 73.

¹³¹ No se olvide la existencia en nuestro país de los contratos de relevo que posibilitan la jubilación parcial del trabajador y la conversión de su contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial. La definición y objetivos de la normativa legal reguladora es nítida: el contrato de relevo es el que se concierta con un trabajador inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo, para sustituir al trabajador de la Empresa que accede a la jubilación parcial prevista en el artículo 12. 5 del Estatuto de los Trabajadores, simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con este último». cfr. art. 7 del RD. 1991/1984, de 31 de octubre, vigente en lo que no contradiga el art. 12, modificado por el RD-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad.

¹³² AA. VV.: «*La Seguridad Social en una sociedad cambiante*» (1989), Madrid, MTSS, 1992, que incluye una visión comparada sobre el tratamiento de la prejubilación, págs. 81 y sigs.

liberar empleos para los jóvenes parados. Indicando, por otra parte, que dichos regímenes presentan un carácter ambiguo, ya que se sitúan en el límite de las ramas de protección de vejez y desempleo por el hecho de que aseguran un riesgo de paro *en* el seguro de vejez, o viceversa. La prejubilación es, pues, una fórmula mixta de protección social, y lo es por el juego de las técnicas de cobertura de la vejez y del desempleo, y también porque su «financiación» suele ser mixta, pública y privada (complementos de la protección pública por desempleo en la cantidad establecida para aproximarse a las rentas de activo). *a)* Suele operar como una garantía de recursos pactada en convenios o acuerdos colectivos; *b)* a menudo se conciertan en el marco de un plan social de tratamiento de los excedentes de personal; *c)* y pueden ejercer una función de «fomento del empleo» de los trabajadores, cuando se condiciona a la sustitución del prejubilado por un demandante de empleo. En la misma base de su función específica, que es compleja, reside la contradicción lógica que la inspira, ya que coexiste la lógica de la protección (aspiración a una jubilación flexible según preferencias personales, e incluso a una reducción progresiva de la edad de jubilación ordinaria como mecanismo para liberar otras potencialidades en el desarrollo de la personalidad de la población trabajadora) y la lógica de la *economía* de las pensiones (que es la lógica de la necesidad económica de racionalización del gasto destinado en la protección social).

Existen distintos argumentos en favor y en contra de las pre-jubilaciones¹³³: *a)* su relativa falta de eficacia, ya que la mayoría de los trabajadores se acogen a la jubilación antes de la edad; aun así, hay cierto número que continúan su trabajo y podrían ser disuadidos de ello, o podría reducirse la edad real. Es así que tienen una eficacia limitada para el mercado de trabajo. *b)* Necesario es señalar también su falta de productividad. Son pocos los nuevos empleos que producen las pre-jubilaciones por las inversiones aplicadas a los mismos. En un estudio realizado en Alemania, el número de pre-jubilaciones efectivamente sustituidas sería de alrededor del 50%. Ello depende de las estructuras jurídicas, más también de la buena voluntad de las empresas, que podrían ver en ello, sobre todo, un medio para llevar a cabo una *racionalización en la estructura del personal*. *c)* Si se atiende a la estructura del mercado de trabajo, hay que tener en cuenta que los parados se sitúan en otras categorías profesionales que los

¹³³ Véase KÜHLEWIND, G.: «La edad flexible de la jubilación: ociosidad forzosa u oportunidad», en *Seguridad Social, paro y jubilación anticipada*, Ginebra, AISS, Estudios e Investigaciones, núm. 22, 1985, págs. 20 a 27, cit., por el Informe sobre «*La flexibilidad de la edad de jubilación*», Consejo de Europa, Estrasburgo, 1989, págs. 84 y sigs.

pre-jubilados que salen del mismo; pero no hay que subestimar la flexibilidad y la continuidad de las empresas. *d)* Por otra parte, no debe olvidarse la existencia del trabajo clandestino, porque muchos pre-jubilados no liberan en realidad empleos, sino que continúan trabajando en el mercado paralelo; pero el trabajador clandestino sólo tiene, aun así, posibilidades limitadas. *e)* Otro elemento valorativo que debe tomarse en consideración son las consecuencias de la irreversibilidad: la pre-jubilación es a menudo considerada como un «derecho adquirido», y suele ser difícil abolirla cuando la situación del mercado de trabajo haya cambiado totalmente; pero la irreversibilidad no es evidente cuando ha sido objeto de medidas temporales, y puede incitar en todo caso a los trabajadores a quedarse, ofreciéndoles mejores condiciones. *f)* Existe el riesgo de exclusión de los trabajadores de edad madura, hasta el punto de que el sistema podría desembocar en una pérdida de posibilidades de trabajo y de derechos adquiridos según el derecho del trabajo (protección contra el despido), no producirá más empleos para los viejos trabajadores, y existe el riesgo de pérdida de identidad y de calidad de vida para éstos. Pero hay que sopesar estas desventajas contra la exclusión de los parados de larga duración, de los excluidos sin estatuto, que ofrezca una alternativa digna. *g)* Por último, no se puede desconocer la gran popularidad de esas medidas. Suele existir una reacción favorable de los interesados, quienes valoran la posibilidad de una nueva concepción de la vida después de la jubilación: se piensa que no es el fin, es el comienzo de la vida. Por lo demás, el empeño de los gobiernos puede llevarles a forzar a los trabajadores de edad madura a dejar su empleo o, al menos, a ofrecer condiciones tales que no dejen en realidad libertad de elección.

Pero ya el mismo informe del Consejo de Europa contenía una advertencia razonable al reclamo de la pre-jubilación como medida de política de empleo y de política de protección social: «Tales medidas pueden justificarse de un solo modo, a saber: sobre una base voluntaria (real), y como *expediente temporal*, para evitar una rebaja verdaderamente irreversible de la edad de jubilación. Pero, desde nuestra óptica, dichas medidas deberían situarse claramente **fuera del sistema de las pensiones**, que debe tratarse a todos los asegurados en pie de igualdad: sólo pueden corresponder al mundo de las relaciones industriales y concretadas en convenios colectivos». Esta advertencia ha sido razonable, pero en la práctica no cumplida en las experiencias nacionales. Sin embargo, el propio Consejo de Europa manifestaba las contradictorias posiciones respecto a las virtualidades de las pre-jubilaciones. Así en el «Informe sobre la Seguridad Social en una sociedad cambiante» (Consejo de Europa,

Estrasburgo, 1989) se aconsejaba facilitar las prejubilaciones únicamente cuando estén agotadas las posibilidades de reinserción profesional¹³⁴.

En realidad, se ha producido un giro en las preferencias de política del Derecho sobre la prejubilación. La medida en sí fue concebida e impulsada por el poder público como una acción positiva incidente sobre el volumen de mano de obra, que perseguía la retirada anticipada del mercado de trabajo de trabajadores de edad madura, sea en procesos de reconversión industrial, sea en procesos ordinarios de reorganización del aparato productivo. La negociación colectiva sobre el empleo y la reestructuración se había visto enmarcada dentro de esa acción de política pública.

Ahora el replanteamiento de dichas políticas públicas están presionando a los agentes sociales, disuadiéndolos bajo la amenaza de la negociación en el marco de un nuevo pacto político-parlamentario, llamado a sustituir al ya «anticuado» y «desfasado» Pacto de Toledo¹³⁵. En éste pacto político se opta por una dirección en la política de edad de jubilación, recogida en la Recomendación 10ª de dicho Pacto, que apuesta, en primer lugar por impulsar la jubilación flexible, gradual y progresiva («La edad de jubilación debe ser flexible y dotada de los caracteres de gradualidad y progresividad»); en segundo lugar, se inclina por mantener la edad ordinaria de jubilación a los 65 años; pero, al mismo, tiempo, en tercer lugar, por la conveniencia de que el acceso a la pensión de jubilación no debe impedir una presencia social activa del pensionista, por lo que que estima que «resultaría aconsejable, en términos financieros y sociales, *facilitar la prolongación voluntaria de la vida activa de quienes libremente lo deseen*»¹³⁶. Se trata, pues, de *contener el proceso de expulsión del mercado de trabajo de edad madura*¹³⁷. En tal

¹³⁴ *Ibidem*, pág. 157.

¹³⁵ Informe de la Ponencia para el análisis de los problemas estructurales del sistema de la Seguridad Social y de las principales reformas que deberán acometerse («BOCG», de 12 de abril de 1995, Serie E, núm. 134). Publicado ahora en *Informe de la Ponencia para el análisis de los problemas estructurales de la sistema de la Seguridad Social y de las principales reformas que deberán acometerse. Pacto de Toledo*, Madrid, MTSS, 1996.

¹³⁶ Véase el RDL 15/1998, sobre contrato de relevo y jubilación parcial.

¹³⁷ En esta línea de política del Derecho, se sitúa la actual Disp. Adicional vigesimosexta de la LGSS, al decir que «El Gobierno podrá otorgar desgravaciones, o deducciones de cotizaciones sociales, en aquellos supuestos en que el trabajador opte por permanecer en activo, una vez alcanzada la edad de sesenta y cinco años, con suspensión proporcional al percibo de la pensión. La regularización de los mismos se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas». Es ésta una Disposición precisamente incorpora por la Ley 24/

sentido, «cabe regular la exoneración total o parcial, en función de la jornada, de la obligación de cotizar en aquellos supuestos en que el trabajador opte por permanecer en activo con suspensión proporcional del percibo de la pensión». Por último, y en la misma lógica jurídica de prologación de la permanencia en activo de los trabajadores de edad madura, se aboga porque se mantengan los sistemas de jubilación anticipada *ligados* a los contratos de relevo y de sustitución ya previstos en la legislación vigente¹³⁸. De cualquier modo, sí se penaliza en dicho pacto político las jubilaciones anticipadas voluntarias en sentido estricto, pero no las «forzosas» en vía colectiva como medida de fomento o de distribución del empleo existente. El acuerdo político social no se opone a la utilización de la jubilación anticipada (y a las prejubilaciones...) como medida no traumática de ajuste de plantillas¹³⁹.

El tema no es baladí, ya que durante el año 1999 el gasto del Estado para atender a 85.000 prejubilados asciende a 100.000 millo-

1997, de 15 de julio, de consolidación y racionalización del Sistema de Seguridad Social.

¹³⁸ Véase el Acuerdo tripartito sobre consolidación y reforma de la Seguridad Social de 1996. La Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social, y otras normas reformistas en desarrollo de los pactos político sociales se han atendido básicamente a las recomendaciones introducidas por el mismo. Sobre el tema véase MONEREO PÉREZ, J. L.: *El futuro de las pensiones. Sistema públicos y sistemas privados*, en REDT, núm. 88 y 89 (1998).

¹³⁹ En el apartado «F)», relativo a los criterios orientadores en cuanto a las jubilaciones anticipadas, del Acuerdo sobre consolidación y racionalización del sistema de Seguridad Social (celebrado entre el Gobierno, CC. OO y UGT, Acuerdo Social bilateral, sin presencia de las asociaciones empresariales, de 9 de octubre de 1996), se establece:

«A quienes se vean *forzados* a acceder a la situación de jubilación por razón de pérdida de empleo, por reestructuración o reconversiones sectoriales, por crisis de empresa o como consecuencia de la extinción del subsidio asistencial por desempleo se les mantendrán las actuales condiciones para esta prestación.

»Si la evolución del empleo o del Sistema Público de Pensiones así lo aconsejan, podrán adoptarse aquellas medidas que resulten adecuadas para preservar el equilibrio financiero de la Seguridad Social; entre ellas, el establecimiento de cotizaciones específicas.

»En los supuestos a los que se refiere el párrafo primero de este apartado, por razones de contributividad, les será de aplicación un coeficiente reductor del 7% a partir de 40 años de cotización.

»De otra parte, se estima que, en función de las tendencias que se registran en la Unión Europea, es deseable favorecer la permanencia de los afiliados al Sistema de Seguridad Social como cotizantes. En consecuencia, es criterio de las partes firmantes que la Comisión Permanente en el plazo máximo de un año y con carácter preferente aborde el análisis y proponga las medidas más adecuadas para desincentivar las jubilaciones anticipadas de carácter voluntario y, conforme a la recomendación décima del Pacto de Toledo, aquellas medidas que sean positivas para el empleo». Véase el texto del Acuerdo en MONEREO PÉREZ, J. L.: *Concentación y diálogo social*, Valladolid, Lex Nova, 1999, págs. 257 y sigs.

nes de pesetas. Las «ayudas» oficiales se producen normalmente a través del seguro de desempleo. Primero en su manifestación contributiva (con prestaciones mejoradas proporcionales al salario percibido antes de perder la colocación), para los supuestos de planes de prejubilación, teniendo en cuenta que en tales casos el plan de prejubilación sirve a las exigencias de reorganización de la empresa para garantizar su viabilidad en el mercado. En realidad, la medida de prejubilación sirve «para cubrir los costes sociales de la reestructuración de las empresas»¹⁴⁰. Segundo, en su manifestación de prejubilación involuntaria con carácter asistencial (con subsidio proporcional al salario mínimo interprofesional y a las cargas familiares del interesado)¹⁴¹. Para encontrar una solución adecuada los sindicatos subrayan la necesidad de distinguir entre empresas rentables que utilizan las prejubilaciones para abaratar sus gastos de personal al contratar jóvenes con salarios bajos y desvincularse de trabajadores mayores con retribuciones más altas, y aquellas que sufren pérdidas. A juicio de las centrales sindicales cuando las empresas tienen beneficios las prejubilaciones deberían prohibirse tajantemente. En el caso de las empresas rentables, son partidarias de que los ajustes de plantilla se paguen con recursos propios a través de reducción de jornada o contratos de relevo que permitan anticipar la edad de jubilación a cambio de que otra persona joven acceda al mercado laboral. Como complemento ambas medidas deberían contar con incentivos no derivados de la Seguridad Social, financiados a través de un fondo peestablecido por las empresas. Argumentan que el INEM no ha de cubrir cualquier riesgo. Las reformas deberían afectar también a los expedientes temporales de regulación de empleo en ocasiones muy utilizados, sin necesidad, por determinados sectores como el del automóvil. En consecuencia, las empresas con beneficios tienen que dejar de poder acogerse a fórmulas de prejubilación. Las prejubilaciones tiene que ser una fórmula para incorporar jóvenes al mercado de trabajo.

Es posible que el marco adecuado para cambiar los mecanismos de las prejubilaciones sea la mesa de renovación del Pacto de To-

¹⁴⁰ Directrices comunitarias 94/C 368/05 (DOCE. C., 23 diciembre 1994), sobre ayudas de estado de salvamento y de reestructuración de empresas en crisis.

¹⁴¹ Véanse los artículos reguladores en la legislación ordinaria de desempleo, LGSS, Título III, cap. II («Nivel contributivo»), arts. 207 y sigs. (aplicable en régimen común o general para las prejubilaciones formalmente voluntarias acordadas en el marco de planes de prejubilación insertos en planes de reestructuración empresarial, sin perjuicio de prestaciones complementarias a cargo de las empresas o, incluso también a cargo del trabajador), y cap. III («Nivel asistencial»), arts. 215 y sigs. (aplicable en los supuestos de prejubilaciones involuntarias no sujetas a planes sociales de reorganización productiva; independientes, pues, de la negociación colectiva; y protegidas a través del subsidio de prejubilación art. 215. 1. 3º).

ledo (acuerdo político y social que dio paso a la reforma de las pensiones en agosto de 1997). Es decir, en una perspectiva de conjunto sobre la reforma de las pensiones y del tratamiento de los objetivos de la política de Seguridad Social y del estudio de los equilibrios económico-financieros necesarios para el buen funcionamiento del sistema público. El nuevo contrato social debe reflejar el hecho de que los contextos diferentes requieren respuestas diferentes a las tradicionales. Los propios agentes sociales reconocen que el problema de las prejubilaciones debe abordarse de forma negociada con el Gobierno. Con todo, por la vía del consenso, se trata de alcanzar una solución equilibrada en la utilización de este mecanismo de tratamiento de los costes sociales de las reestructuraciones de empresas.

Como se puso de relieve existe una heterogeneidad de los instrumentos *de regulación convencional* de los planes de prejubilación, pero la figura estelar sin duda es el acuerdo de reorganización productiva. Ello no impide que existan a menudo convenios colectivos que prevean las condiciones generales en que han de realizarse los programas de prejubilación. Recuérdese que el derecho constitucional a la negociación colectiva (art. 37.1 CE) admite una multiplicidad de productos jurídicos resultantes de la misma (convenios colectivos propiamente dichos y pactos o acuerdos colectivos de empresa). Tales acuerdos ex art. 51.4 LET son manifestación de la negociación colectiva, pero anudados a una función participativa en la gestión de la empresa en dificultades. Es una negociación colectiva gestional que permite que los trabajadores incidan sobre los poderes empresariales de gobierno de la empresa.

2. Relación postcontractual y políticas de reorganización del sistema productivo

En el marco de una economía global y altamente competitiva las empresas están adoptando medidas organizativas para adecuar su estructura, dimensiones y organización (formación de grupos, descentralización de actividades, etc.) a las exigencias imprimidas por el mantenimiento de los beneficios. Estas políticas invariablemente tienen por consecuencia normal la generación de excedentes de personal. En este sentido, es frecuente que las grandes empresas configuren un «Plan de renovación de Plantilla» en el marco de un plan de viabilidad económico-financiera de carácter más general. Dentro de los expedientes de regulación de empleo (realizados por la vía jurídicamente normalizada del art. 51 LET), las empresas en

proceso de reestructuración (interna o externa) suelen prever un doble régimen programado de tratamiento de las plantillas: por una parte, un sistema de reducción de plantilla; y por otra, una política de incorporación de nuevo personal idóneo para la realización de la empresa en reestructuración¹⁴². La lógica subyacente en estos planes de regulación de empleo es la propia de la *racionalización funcionalista* instrumental para la acomodación del volumen de plantilla a las necesidades de la empresa, buscando una *gestión consensuada* de los problemas de gestión y del tratamiento de los excedentes de personal¹⁴³.

Así en el Acuerdo FECSA de 1998 se prevé un plan de regulación de empleo, cuyo ámbito personal viene definido por la concurrencia de dos requisitos: tener una edad de 50 o más años, ser propuesto por la Dirección y que el empleado acepte, aunque excepcionalmente podrán incluirse personas no comprendidas en la edad citada en función de las condiciones que se establezca. Para estos colectivos de trabajadores de edad madura se prevé un sistema de «jubilación anticipada» o de prejubilación, en su caso¹⁴⁴. Las condiciones económicas de la inactividad laboral consisten en garantizar con carácter general al empleado, en el momento que se produce la extinción, una cantidad anual equivalente al 80% de su último salario anual sin pluses (salario, antigüedad). Dicha garantía se incrementará en un 2,2 % anual aplicable al inicio de cada año, hasta alcanzar la edad posible de jubilación de la Seguridad Social (nivel garantizado). Para alcanzar el nivel garantizado se computará la prestación de desempleo, mientras se perciba, la indemnización legal por la extinción contractual (20 días de salario por año de antigüedad con un máximo de una anualidad), y, en su caso, un completo a cargo de la empresa.

¹⁴² Es este el caso, del Acuerdo colectivo de reorganización de la empresa Fuerzas Eléctricas de Cataluña, S. A. (FECSA), de 19 de enero de 1998, en el marco del período de consultas llevado a cabo para la aprobación del «Plan de Renovación de Plantilla» (en adelante Acuerdo FECSA de 1998). Deseo dejar constancia de mi agradecimiento por el apoyo documental prestado respecto a los planes de reestructuración de empresas a José Reinoso Ceballos, Secretario de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, y amigo.

¹⁴³ Véase MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A.: «*El despido colectivo en el Derecho Español. Estudio de su régimen jurídico*», Pamplona, Aranzadi, 1997, *passim*.

¹⁴⁴ Se distinguen dos grupos de edad en el personal afectado: -Personal con edad igual o mayor a 50 años e inferior a 59 y seis meses que haya cotizado antes del 1 de enero de 1967 y que pueden por tanto jubilarse anticipadamente. Personal con edad igual o mayor de 50 años e inferior a 64 y seis meses que no hayan cotizado antes de 1 de enero de 1967 y que no pueden por tanto jubilarse anticipadamente.

Una vez cumplida la edad en que se puede acceder a la jubilación de la Seguridad Social no desaparecen enteramente las obligaciones empresariales respecto del ex-trabajador. El mantenimiento de relaciones post-contractuales puede operar en la experiencia práctica en un doble sentido: a) si la jubilación puede tener lugar a los 60 años, se garantiza a partir de este momento un *completo vitalicio* resultante de la diferencia entre la Anualidad Base de Jubilación (ABJ) y la pensión teórica que tendría el empleado en el momento en que causó baja, calculada con la media de los dos últimos años cotizados. Además, correspondería en estos momentos la percepción de 500.000 ptas. y un 30 % de la ABJ. b) En los casos en los que no pueda accederse a la jubilación a los 60 años por no haber cotizado antes del 1.1.67, y se proceda a la jubilación de la Seguridad a los 65 años, quedará incluido a partir de dicha edad, en el *Plan de Pensiones* que se instrumente en desarrollo de lo establecido en una prestación del 31% del salario pensionables que le hubiese correspondido en caso de permanecer en activo hasta los 65 años.

Aparte de ello se prevén incentivos por jubilación anticipada, y complementos fijos de empresa a partir de la edad posible de jubilación (cantidad fija, mensual y *vitalicia* abonada por la Empresa a partir de la edad posible de jubilación anticipada de la Seguridad Social), premios de vinculación a la empresa, etc¹⁴⁵. Esas aportaciones vitalicias crean lazos jurídicos post-contractuales entre la empresa y los trabajadores «pasivos» que habían formado parte de su plantilla.

Dentro del sistema del acuerdo de reorganización productiva, no hay que olvidar los compromisos relativos a la contratación de nuevo personal: la dirección de la empresa suele asumir el compromiso de contratar en el ámbito temporal del Acuerdo un número de trabajadores equivalente a un tanto por ciento de las bajas que tengan lugar por aplicación del expediente de regulación de empleo¹⁴⁶. De este modo el tratamiento de los excedentes se vincula a una política de fomento de la contratación de nuevos trabajadores, convirtiendo una medida típicamente defensiva (la extinción contractual por prejubilación o jubilación anticipada) en una medida típicamente ofensiva, al servicio del fomento del empleo de trabajadores más jóvenes (encadenamiento de las bajas producidas con compromisos de nueva contratación de personal desempleado).

¹⁴⁵ Plan de Renovación de la Plantilla FECSA.

¹⁴⁶ Plan de Renovación de la Plantilla FECSA, que sitúan el compromiso de contratación en el 10% el número de bajas.

* Uno de los problemas generales que plantean los compromisos postcontractuales es el de la incidencia de una modificación de la estructura empresarial (v.gr., procesos de fusión, transformación de sociedades, reagrupamiento de empresas, etc.) y la repercusión de una alteración sobrevenida de circunstancias, con el posible reclamo no sólo de mecanismos de negociación modificativa «in peius», sino también los todavía más problemáticos de la modificación unilateral por cauce legal previsto en el art. 41 LET. Desde esta perspectiva, a menudo se viene a prever una obligación de negociar con vistas a alcanzar un acuerdo. En este sentido, en el Acuerdo FECSA de 1998 se indica que en el caso de una variación sustancial de las circunstancias concurrentes en la motivación del expediente por modificación de la estructura empresarial o una salida superior a 1.125 trabajadores en el ámbito temporal del expediente, las partes se comprometen a reunirse y considerar lo establecido en el presente acuerdo. Esta previsión convencional viene a ser reiterativa de la normativa legal, ya que la modificación de las condiciones de trabajo por vía de modificación de la estructura de la empresa o de alteración sobrevenida de circunstancias exige un proceso negociador, no impeditivo de una decisión unilateral del empleador, ya que lo exigido (al igual que en el Acuerdo de reorganización empresarial) es la obligación de negociar, no el deber de alcanzar un acuerdo (art. 41 LET), lo que supondría de ser así el reconocimiento del un virtual derecho de veto respecto de un eventual intento de modificación unilateral «ex latere» del empresario.

* Nuevamente las relaciones postcontractuales, y señaladamente a través de las prejubilaciones, reaparecen en el Acuerdo sobre el Plan de Empresa y Convenio Colectivo 1998-2001 de Hulleiras del Norte, S.A. (Hunosa), de 27 de enero de 1998¹⁴⁷. Es de señalar que dicho Plan de reorganización se inserta en el marco de una «planificación de la Compañía en su conjunto y unidad por unidad». Por otra parte, el plan es un elemento de más de una política de gestión consensuada de los problemas empresariales: Todas las actuaciones conducentes a la reordenación jurídica previstas —dice el Acuerdo— se llevarán a cabo previa discusión y en colaboración con la representación de los trabajadores, articulándose mecanismos idóneos de participación sindical tanto en los análisis e instrumentos formales, como en la puesta en ejecución de los proyectos. En el Plan Hunosa de 1998 se establece un acuerdo que vincula las extinciones contractuales por prejubilación¹⁴⁸ con el

¹⁴⁷ En adelante «Plan Hunosa» de 1998.

¹⁴⁸ Podrán acogerse a la prejubilación todos los trabajadores que alcancen los

también compromiso post-contractual de realizar nuevas contrataciones¹⁴⁹.

* En el caso del Plan de reestructuración de Tabacalera, de 1998¹⁵⁰, se incluye dentro del plan social dos modalidades de extinción de la relación laboral: prejubilaciones y bajas voluntarias incentivadas. Respecto de las prejubilaciones, el colectivo que puede acogerse es el personal fijo y en activo que tenga 55 o más años de edad y menos de 64, durante la vigencia del E.R.E. La etapa de la prejubilación presupone la extinción del contrato de trabajo y el pase a la situación de desempleo. La etapa de jubilación, contiene un sistema básico (los trabajadores que —una vez agotadas las prestaciones públicas de desempleo— causen la *jubilación anticipada* antes de cumplir los 65 años, percibirán una renta mensual de *naturaleza vitalicia...*) y percepciones complementarias. Tabacalera se compromete a abonar el coste que resulte de asumir las obligaciones derivadas del sistema de Previsión Social contemplado actualmente en el Plan de Pensiones, hasta el momento del acceso del trabajador a la jubilación, en los términos que se acuerden en las negociaciones que se están desarrollando actualmente entre las partes afectadas. Respecto a las Bajas Voluntarias Incentivadas, los colectivos que podrían acogerse a esta medida son los trabajadores fijos y en activo que tengan al menos 8 años de servicios en la empresa y menos de 55 años de edad. Se prevé una indemnización especial y los trabajadores afectados tendrán derecho a percibir las prestaciones de desempleo en los términos establecidos por la legislación vigente.

52 años de edad resultante y acrediten 8 años o más de cotización al Régimen Especial de la Minería del Carbón y cuenten, con 4 años de antigüedad en la empresa; siendo su objetivo el que durante esa fase transitoria hacia la jubilación los trabajadores pasivos alcancen una renta equivalente a la renta salarial de activo.

¹⁴⁹ Durante este proceso, y *como consecuencia de las prejubilaciones*, se producirá un número estimado de 736 incorporaciones en minería. Los trabajadores que se incorporen deberán ser excedentes de planes de reordenación anteriores o afectados por reestructuraciones de empresas mineras de carbón. Estos trabajadores no deberán disfrutar de otro empleo estable, ni haberse previamente negado, de forma fehaciente, a una recolocación. Los requisitos anteriores no serán de aplicación a los familiares en primer grado de trabajadores de la empresa fallecidos en accidente de trabajo ni a los colectivos para los que existe un compromiso de incorporación acordado entre la Empresa y las Organizaciones Sindicales. También se establece una *prioridad* para la incorporaciones futuras de los familiares en primer grado de trabajadores de la Empresa fallecidos en accidente de trabajo, los trabajadores procedentes de las empresas Eskar, Teverga Minera, Hulleras de Langreo, Duro Felguera y electromecánicos. En ejercicios sucesivos se irán produciendo 100 incorporaciones cada año. Todas ellas *generan obligaciones postcontractuales para la dirección de la empresa*.

¹⁵⁰ Expediente 5-1-1998, condiciones del E. R. E, 2 de julio de 1998.

* Cuestión relevante es la del control de las situaciones postcontractuales previstas en la negociación colectiva. Uno de los problemas que plantean las relaciones postcontractuales en el marco de la negociación colectiva es el relativo a las garantías y procedimientos de control colectivo. En el caso del plan Tabacalera de 1998 se acuerda la creación de una *Comisión de seguimiento*, de composición paritaria, cuya parte social estará compuesta por representantes de las Centrales firmantes del acuerdo. Su función es velar por la aplicación, vigencia e interpretación de las medidas previstas en el ERE. Es una comisión específica para la organización de las situaciones postcontractuales (sus facultades son de carácter informativo, consultivo, examen conjunto, de mediación, arbitraje y conciliación).

* En el Plan Telefónica de España, el plan social se integra en un proyecto general de reestructuración societaria que está llevando a cabo el grupo estructurado en siete filiales. El proceso de adaptación a las condiciones de competencia, produce, como consecuencia de lo anterior (a saber, una progresiva pérdida de cuota como consecuencia de la liberalización del sector), una plantilla inadecuada a la nueva estructura del mercado. Dentro del plan de viabilidad económico-financiera se introducen un conjunto de medidas destinadas a facilitar la reestructuración de plantillas. En este ámbito, los *programas de desvinculación* laboral que han venido siendo considerados a través de pactos con la representación de los trabajadores han sido los siguientes: jubilación forzosa; jubilación voluntaria de 60 a 64 años; *prejubilaciones* desde 52 a 59 años; programa individual de Bajas; pase a negocios; y bajas y excedencias naturales. La aplicación de tales programas no es homogéneo para todo el colectivo de la empresa, sino que conviene ser gobernado, aún manteniendo los criterios de voluntariedad del empleado, por lo que los porcentajes de aceptación presupuestados son diferentes. Según propia declaración de la dirección de la empresa, «la empresa tiene como objetivo primordial llegar a un acuerdo con la representación de los trabajadores durante el preceptivo período de consultas, en orden a procurar que las bajas se efectúen utilizando procedimientos *no traumáticos*». En este sentido, se prevé un total de 10849 bajas laborales. El plan social que acompaña al plan de viabilidad expresa su finalidad de conseguir la adecuación de la plantilla a las necesidades reales de la empresa, articulándola a través de varios procesos complementarios. *a)* Desvinculación definitiva de la empresa (extinción del contrato de trabajo), que tendrá carácter voluntario, mediante varios programas a los que podrán acogerse determinados colectivos. *b)* Reubicación del personal disponible para ocupar los puestos de trabajos necesarios establecidos en la plantilla

objetivo. Esta reubicación se llevará a cabo mediante mecanismos de movilidad funcional y geográfica pactados o que en su caso pudieran pactarse. *c)* Creación de empleo. *d)* Formación.

Los programas de desvinculación definitiva de la empresa son los siguientes: *a)* jubilaciones anticipadas. *b)* Prejubilaciones. Es ésta la técnica más importante sin sombra de duda para el tratamiento no traumático de los excedentes de personal es la *prejubilación*. La inmensa mayoría de la reestructuración de la plantilla se basará en el programa de prejubilaciones, a llevar a cabo entre los años 1999 y 2000. A los prejubilados se les fija una renta garantizada por referencia a la renta de activo. *c)* programa individual de bajas. Los empleados que causen baja en la empresa por prejubilación se comprometen a la no realización, durante todo el período, de cualquier tipo de actividad, ya sea por cuenta propia o ajena, que suponga concurrencia con las que realizan las empresas del Grupo Telefónica. *d) Pase a filiales y a otras empresas del grupo*, como proceso de recolocación interno al grupo. Los empleados que pasen voluntariamente a ocupar una plaza de cualquier categoría laboral a otras empresas filiales del Telefónica de España o a otras Empresas del Grupo Telefónica, lo harán con las siguientes condiciones: se abonará una *compensación económica equivalente a 35 días de salario por año de servicio efectivo*, con un máximo de dos anualidades y un mínimo de una anualidad. (Nótese que el compromiso de recolocación interna presupone la extinción contractual. Significativamente, esta posibilidad se inserta como uno más de los programas de desvinculación laboral definitiva). *e)* programa incentivado de desvinculación.

* En el caso del plan de la Compañía Sevillana de Electricidad, de 1998, el planteamiento es análogo a las anteriores experiencias. Se establece un plan de viabilidad general o de reorganización del sistema productivo, que comprende un plan de acompañamiento social. Se atiende a la situación del mercado y a la evolución de la actividad empresarial (evolución tecnología, cambios en la ordenación y estructura empresarial del sector; cambio en la estructura económico-jurídica de la empresa, señaladamente la formación del Grupo Endesa como nuevo grupo industrial integrado) y especialmente a la incidencia de la Ley 54/97, de 27 de noviembre, del sector eléctrico. Uno de los objetivos es la coordinación *dentro* de la estrategia global del Grupo Endesa. La tendencia inmediata es hacia la gestión de la generación como grupo integrado, lo que ocasionará que se aprovechen sinergias que redunden en una reducción de costes como consecuencia de la gestión corporativa de las

actividades y las instalaciones. El Grupo, generado a partir de la participación de Endesa en las empresas que forman parte del mismo, con el objetivo de adaptarse al nuevo marco del sector eléctrico y optimizar su posición en el mercado, ha ido configurando unas formas organizativas y de actuación en base a compartir y centralizar aquellas actividades en que ello es idóneo, suprimiendo duplicidades y costes no solamente evitables sino, por ello mismo improcedentes, además de las ventajas competitivas que, en general, comporta una actuación global. En este sentido, se han ido adoptando medidas organizativas para adecuar las empresas integradas en el Grupo Endesa, a la realidad de la existencia del mismo lo que genera un vaciado de funciones específicas a nivel de empresa y los consiguientes excedentes de personal. Como organización, Endesa asegura la consolidación de funciones que presentan economías de escala y ahorros de costes por una coordinación más activa entre todas las empresas del Grupo, basada en la centralización de decisiones estratégicas; la reducción en las empresas de funciones operativas con potenciales económicos de escala; y reducción de las estructuras de las empresas. Junto a la implantación de un nuevo modelo organizativo se ha puesto en marcha un plan de reducción de costes que centra sus actuaciones en los siguientes aspectos: optimización de inversiones y reducción de gastos en contrataciones, asesoría externa, gastos financieros, etc.

Entre las medidas dirigidas a favorecer el mantenimiento de los puestos de trabajo en la compañía Sevilla de Electricidad se recoge en el Plan, las medidas de tipo convencional establecidas en el Convenio Colectivo firmado el 2.06.98, que entre otras cuestiones, incluye una cláusula de garantía y estabilidad en ciertas vicisitudes empresariales: «Durante la vigencia prevista en el art. 4 del Convenio, se garantiza la continuidad y/o estabilidad en sus puestos de trabajo a los trabajadores de plantilla de Compañía Sevillana, *para las situaciones de segregación de actividades* previstas en la Ley 54/97, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico» (art. 78 del Convenio Colectivo de Empresa). Se pretende evitar ajustes traumáticos de plantilla, potenciándose por ello el programa de prejubilaciones. En el contexto del programa de prejubilaciones se establece un *plan de empleo* que comporta la contratación de cuatrocientos trabajadores con contrato indefinido y a jornada completa entre 1998 y el año 2004.

* En el Plan de reestructuración del *Grupo Endesa* de junio de 1998 (Acuerdo colectivo en período de consultas sobre el plan de prejubilaciones eléctrico), el plan social de *prejubilaciones* se inserta en un plan general de reestructuración del Grupo Ende-

sa¹⁵¹. El grupo Endesa, es un grupo industrial integrado, compuesto en su actividad tradicional de producción, distribución y comercialización eléctrica por Endesa, S.A., Enher, S.A., Fecsa, Compañía Sevillana de Electricidad, S.A., Erz, S.A., Gesa, Unelco, S.A., y Viesgo, S.A. Todas estas empresas consolidan sus balances con los de la matriz Endesa, S.A. Como consecuencia del proceso de liberalización que introduce el modelo de competencia en el sector eléctrico y que tiene su origen en la Directiva comunitaria 96/92/CE, sobre normas comunes para el mercado interior de la electricidad y en el marco nacional por la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del sector eléctrico (Losen), las empresas del sector están obligadas, en aplicación del art. 14 y la disposición transitoria 5ª de dicha Ley, a separar jurídicamente sus actividades. En este sentido, se realiza una reordenación societaria del grupo Endesa¹⁵², que supone el cambio de titularidad empresarial y la subrogación laboral correspondiente. A efectos de consolidar organizativamente el grupo industrial, Endesa, S.A., *segregará* en el último trimestre de 1999, su actividad de generación, mediante la aportación de sus activos a una empresa generadora de nueva creación. Esta reordenación supone la creación de nuevas sociedades que por sucesión irán subrogándose en la actividad y personal transferidos. Es de señalar que tales procesos de reorganización societaria y reorganización empresarial del Grupo Endesa se han realizado a través de una *política de gestión consensuada* con los sindicatos mayoritarios a nivel del Grupo (Acuerdo 27.4.99)¹⁵³. En el mismo la Dirección del Grupo, asume la obligación de conservar la integridad de los derechos del personal transferido, sea cual fuere su fuente de atribución: legal, convencional o individual (art. 13). Asimismo, las nuevas empresas creadas por la reordenación societaria se *subrogarán* íntegramente en los derechos y obligaciones de las empresas cedentes, respetando la totalidad de los derechos laborales, económicos y sociales que correspondan a los diferentes colectivos de personal afectado por la sucesión de empresas (art. 14).

¹⁵¹ Véase el RD. 929/1998, de 14 de mayo, de aplicación de régimen jurídico de autorización administrativa previa a «Endesa, Sociedad Anónima», y a determinadas sociedades de su grupo y el RD. 1113/1999, de 25 de junio, que lo modifica. El RD. 929/1998, dispuso la aplicación de la Ley 5/1995, de 23 de marzo, de Régimen Jurídico de Enajenación de Participaciones Públicas en determinadas empresas, por ser la participación pública superior al 25 por 100 de su capital en el momento de entrada en vigor de la citada Ley, estar controladas por el Estado y desarrollar, en el caso de «Endesa, Sociedad Anónima», a través de sus filiales, actividades comprendidas en su art. 1.

¹⁵² Véase el escrito presentado por la dirección de la empresa a la Dirección General de Trabajo, 22 junio 1999.

¹⁵³ Véase, en general, MONEREO PÉREZ, J. L.: *Transmisión de empresa en crisis y Derecho concursal*, Granada, Editorial Comares, 1999.

Por otro lado, y fortaleciendo el concepto de unidad de empresa, Endesa, S.A., en caso de que no intervenga como cesionaria, responde solidariamente con sus empresas filiales cedentes y cesionarias de las obligaciones que, nacidas de la reordenación societaria, adquieran con los trabajadores afectados por la sucesión de empresas. Con ello se trata de declarar la aplicación estricta del régimen de garantías laborales previsto en el art. 44 LET.

El Plan de social del Grupo Endesa de junio de 1998, pone de manifiesto aquella indicación general, que se hizo más arriba, en el sentido de que el grupo es tratado como un mercado interno de trabajo y gobernado como un todo mediante políticas de gestión consensuada con las representaciones de los trabajadores, y en una lógica de implicación en los problemas de la empresa. Al respecto cabe decir que se resuelve principalmente en un «Plan de Prejubilaciones Eléctrico», demostrando nuevamente que para los agentes sociales parece siempre preferible a otras medidas más traumáticas. Podrá acogerse al presente ERE el personal acredite tener cumplidos 52 años o más y menos de 65 años. Por lo demás, en la situación de prejubilación, el prejubilado disfrutará de los mismos beneficios sociales, y en los mismos términos y condiciones, que el personal en activo. Esta medida afecta al *Estatuto jurídico-social y laboral del prejubilado*. En el período de jubilación: el trabajador se compromete a solicitar la jubilación ante la Seguridad Social, en el primer momento en que reúna los requisitos exigidos por la misma, percibiendo las siguientes prestaciones, *además de la pensión pública correspondiente*:

a) La pensión que le pueda corresponder por su condición de beneficiario del sistema de Previsión Social de Endesa. A los efectos de que, cuando proceda, los empleados acogidos al Plan, al jubilarse anticipadamente (60 años), causen derecho a pensión en el sistema de Previsión de Endesa, la Empresa instrumentará las medidas oportunas a fin de que el afectado no sufra merma en sus percepciones respecto de las que le hubieran correspondido si se hubiera jubilado a los 65 años.

b) Una *renta vitalicia y actualizable a cargo de la empresa*, equivalente a la reducción de la pensión de la Seguridad Social por anticipar la edad de jubilación, en el caso de aquellos empleados que puedan jubilarse anticipadamente, deduciéndose la compensación por pérdida de bases en caso de que corresponda por duplicidad. De este modo, se mantiene con carácter vitalicio una típica obligación postcontractual de la empresa pactada en el acuerdo de reestructuración productiva del grupo.

c) El empleado y sus beneficiarios mantendrán los beneficios sociales que puedan corresponderle por su condición de jubilado.

Nuevamente *el programa de prejubilación se vincula con una política de empleo*, ya que la empresa asume el compromiso de contratar en el ámbito temporal del presente acuerdo un 18% del número de bajas que se produzcan por prejubilación, entendiendo por tales las que se deriven del presente Plan así como las del Plan de Prejubilaciones de la Minería de As Portes.

Se prevé, por otra parte, una condición suspensiva, pero con la garantía de las situaciones ya consolidadas: el acuerdo sobre el programa de prejubilaciones se suspenderá automáticamente de producirse, durante su aplicación, un cambio normativo que implique una modificación del marco laboral y/o fiscal actuales, en el que está fundamentando este acuerdo, pudiendo, en tal caso, ser declarados sin efecto los acuerdos contenidos en el presente documento por cualquiera de las partes suscribientes. De darse alguno de los supuestos de suspensión contemplados en el párrafo anterior, la empresa respetará los efectos de los contratos privados o contratos individuales ya suscritos.

Dentro del intento de gobierno consensuado del Grupo Endesa en reestructuración, tiene una importancia extraordinaria el «Acuerdo sobre los procesos de reorganización societaria y reorganización empresarial del Grupo Endesa» de 27 de abril de 1999¹⁵⁴. Este acuerdo tiene la naturaleza jurídica de un convenio sobre materias concretas regulado en el título III de LET (art. 1 del Acuerdo). El proyecto comporta la sucesión de empresas con escisión parcial de las actuales sociedades, creación de nuevas sociedades con aportación de rama de actividad, fusión de filiales y fusión por absorción por parte de Endesa de las filiales actualmente existentes y, por lo tanto, llevará asociadas transferencias de personal. El ámbito material del acuerdo es acotado en el art. 5, a cuyo tenor: «1. El presente acuerdo tiene por objeto la regulación de las condiciones laborales y de Seguridad Social que han de regir las transmisiones de empresa que se efectúen en el ámbito del grupo Endesa como consecuencia de las decisiones adoptadas bien en ejercicio de la libertad de empresa por los órganos gestores de «Endesa, S.A» o de sus filiales bien en cumplimiento de la legislación aplicable al sector eléctrico y siempre que

¹⁵⁴ Vid. Resolución de 31 de mayo de 1999 de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo sobre la regulación de los procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial del grupo Endesa («BOE», núm. 148, 22 junio 1999).

en cualquiera de estos supuestos comporte un proceso de fusión y escisión (incluyendo la aportación de rama de actividad) de los artículos 233 al 259 del texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas. 2. En todo caso, quedan expresamente incluidas en el ámbito de aplicación del presente acuerdo las operaciones siguientes: a) La escisión total o parcial de cualquiera de sus actividades, por parte de «Endesa, S.A.» o de sus empresas filiales a sociedades ya constituidas o de nueva creación así como las posteriores escisiones o segregaciones, por estas últimas, de las actividades recibidas en favor de sociedades tanto ya constituidas como de nueva creación. b) La fusión entre sociedades filiales o la fusión por absorción por «Endesa, S.A.» de las sociedades filiales, con independencia de que hubieren o no escindido previamente toda o parte de su actividad de generación y distribución de energía. 3. Es también objeto del presente acuerdo regular la prestación laboral en las empresas del grupo Endesa que constituyen sus unidades de negocio, actuales o futuras».

Se entra en la regulación de la relación posterior a la transmisión de empresas, indicando que ambas partes coinciden en que estos procesos de transferencia han de producirse con estricto respeto a la legalidad vigente y en un marco convenido de garantías en el que queden consolidados los derechos de los trabajadores a la estabilidad en el empleo y mantenimiento de las condiciones laborales, económicas, sociales y de Seguridad Social reconocidas a todos y cada uno de los empleados que prestan servicios en el grupo. En atención a lo anteriormente expuesto, ambas partes, que reafirman su voluntad de *fortalecer el diálogo social como método de gobierno de las relaciones laborales en el grupo Endesa*, acuerdan que los referidos procesos de transferencias de personal o circulación de trabajadores dentro del grupo se sometan a las estipulaciones específicas contenidas en el acuerdo de reestructuración. Ese diálogo se quiere mantener no sólo en el momento genético de aprobación de los grandes acuerdos sino también en el funcional de ejecución y aplicación de los mismos. Al efecto se constituye una Comisión de Seguimiento (art. 8) de naturaleza paritaria, que no se limita a la vigilancia, el control y el seguimiento del acuerdo y de las medidas que establece, sino que actúa también como instancia de interpretación y resolución de los conflictos que puedan derivarse de la aplicación del clausulado del presente acuerdo (facultad que cabe incluir dentro de la previsión más general prevista en el art. 85.1 LET). En relación con ese carácter consensual de gobierno de las relaciones laborales en el grupo de empresas, se establece que conforme con el compromiso de diálogo social adquirido por ambas partes y a los mecanismos de negociación y de resolución de conflictos pactados, la representación

sindical adquiere el deber de paz social respecto de las estipulaciones contenidas en el presente acuerdo (Disposición final segunda. Cláusula de paz social).

Se establece un sistema de garantías que parten del respecto de la normativa aplicable a la transmisión de empresa (arts.10 y siguientes), con un especial énfasis en la negociación previa de las consecuencias laborales de la transmisión de la empresa. La aplicación de la garantía subrogatoria significará: *a)* la integración de toda la plantilla en el organigrama de la nueva empresa. Dentro del plazo máximo de dos meses, se comunicará a la representación legal de los trabajadores en cada una de las empresas la adscripción funcional del personal afectado, efectuada según los criterios establecidos en el art. 12. *b)* El mantenimiento de los pactos acordados en el marco de los ERES y/o de los Convenios colectivos vigentes, tanto en su vertiente de condiciones económicas y sociales de los *sistemas de prejubilación* como en los de los compromisos de renovación de plantillas, dando cumplimiento, en este caso, a la reposición dentro del ámbito geográfico en que fue pactada y en función de las nuevas realidades empresariales en las actividades de producción, distribución y comercialización de energía derivadas del proceso de reordenación societaria establecido en la Ley 54/1997. *c)* la plena vigencia de los convenios colectivos hasta su sucesión por vía de revisión, que hasta el momento del cambio empresarial venían rigiendo a los trabajadores afectados. *d)* La empresa cesionaria se subrogará en las obligaciones de *complementos de pensiones* y de planes de pensiones formalizados, sustituyendo a la empresa cedente en su condición de promotor de los citados planes. A tales efectos, se comunicará a las correspondientes Comisiones de Control la necesidad de modificar los Reglamentos de los Planes de Pensiones en el plazo máximo de dos meses. Por lo demás, el Acuerdo contiene una detallada regulación de la conservación de las condiciones sociolaborales después de producirse las operaciones empresariales.

Se prevén (art. 17) también procesos de *recolocación*, por suspensión temporal o por *extinción definitiva de las actividades del centro de trabajo o de alguna de las unidades autónomas de producción*, en cuyo caso el personal afectado tendrá derecho a reincorporarse en otro centro de trabajo de la empresa o de la empresa de origen, entendiendo como tales las resultantes del proceso de separación de actividades de la Ley 54/1997. Se establece igualmente un régimen de circulación de trabajadores entre sociedades del grupo Endesa. En la modalidad definitiva de circulación, se aplicarán las reglas siguientes: *a)* Se precisará acuerdo previo con los representantes le-

gales de los trabajadores, del mismo tenor que el regulado en el art. 11.2. b) La nueva adscripción comportará un *cambio en la persona del empleador*, que será asumida por la empresa de destino la cual se subrogará en la posición contractual de la primera, previa suspensión (sic) del contrato de trabajo con la de origen. c) Se garantiza la subrogación laboral y la estabilidad en el empleo en tales supuestos según la aplicación de la normativa general y convencional.

* De interés también es el Acuerdo Marco del Grupo Repsol de 1999¹⁵⁵, cuya naturaleza es de acuerdo marco sobre materias concretas regulado en el título III de la LET. En una perspectiva general se establece el compromiso de utilizar mecanismos no traumáticos en la política de bajas para conseguir el objetivo de adaptación de las plantillas en el conjunto del grupo. Al respecto se establece la posibilidad de bajas voluntarias por prejubilación, adquiriendo la empresa el compromiso de elaborar un plan de bajas para el personal (art. 9). También se organiza un sistema de movilidad interempresarial en el Grupo Repsol. La movilidad podrá ser definitiva o temporal. En la movilidad definitiva será de aplicación las condiciones de la empresa de destino. Se respetará, a todos los efectos, la antigüedad consolidada en la empresa de origen. En la movilidad definitiva se establece un régimen de garantías adicionales, consistente en la suspensión de la relación jurídico-laboral en la empresa de procedencia, durante dos años, con *garantía de retorno*, durante los mismos, en caso de disolución de la empresa, despido colectivo, o extinción del contrato por la causa objetiva del art. 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, en la empresa de destino. Se exceptúa de lo anterior al *supuesto de despido colectivo mediante sistema de prejubilación* (art. 17). En esta materias tiene una especial relevancia la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco (art. 17.3). La gestión consensuada se completa con la creación de un procedimiento de Comunicación Europeo del Grupo Repsol y su órgano más representativo, Foro de Información y Consulta (art. 51 y siguientes), con facultades de información y consulta.

En el Acuerdo del Grupo Repsol se regula el plan de pensiones: se intenta homogeneizar las prestaciones de riesgo. En tal sentido se acuerda la homogeneización de las prestaciones de riesgo de los planes de pensiones de las diversas empresas del Grupo Repsol (art. 20).

¹⁵⁵ Resolución de 28 de junio de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Acuerdo Marco del Grupo Repsol («BOE», núm. 176, 24 julio 1999). Véase también XIX Convenio Colectivo de la Empresa «Repsol Butano, S. A», Resolución de 2 de septiembre de 1999, de la D. G. T., «BOE», núm. 229, de 24 de septiembre de 1999.

Se regula también la externalización de los compromisos por pensiones pendientes. La externalización de compromisos por pensiones y riesgos pendientes en las empresas del Grupo Repsol se adaptará, como máximo, al nuevo plazo de externalización establecido en la Ley de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social: 1 de enero de 2001, si bien ambas partes consideran que se debe conseguir el objetivo de finalizar el proceso antes de 30 de junio de 2000, para poder cumplir el compromiso establecido en el punto anterior en las empresas citadas» (art. 21). En cuanto a las aportaciones en caso de movilidad interempresas, se garantiza el mantenimiento de las aportaciones del promotor en caso de movilidad interempresas vía compensación global de condiciones económicas (dinerarias y en especie) entre una y otra empresa. La Comisión de Información y Seguimiento del II Acuerdo Marco velará por la correcta implantación en los planes de pensiones del Grupo Repsol de los compromisos recogidos en el presente Acuerdo (art. 22).

* En el Plan de reestructuración de Renfe de 16 abril de 1999 (plan con acuerdo en período de consultas), el plan social se inserta en un programa de viabilidad del futuro de la empresa. Se apuesta por un tratamiento no traumático de los excedentes de personal a través sobre todo de la técnica de la prejubilación. Pero se vincula a una política de fomento del empleo en la empresa. Se acuerda, al efecto, que en el segundo año de vigencia del ERE (año 2000) se producirá la contratación de un trabajador por cada cuatro prejubilaciones que se suscriban, de personal que empiece a cumplir condiciones en dicho año 2000, y siempre que como resultado de las mismas se mantenga el compromiso de plantilla media del contrato programa.

El Plan negociado de reestructuración de Renfe se especifica en la «Circular de Prejubilaciones y Bajas Incentivadas 1999-2000 (Madrid, 16 abril 1999). Podrán acogerse voluntariamente al Plan general de prejubilaciones todos los trabajadores en activo y con contrato indefinido que reúnan los requisitos siguientes: tener cumplidos los 58 años de edad y menos de 64 en el momento de su adhesión al Plan. Haber ingresado en RENFE con anterioridad al 14 de julio de 1967 o, en su defecto, poder acreditar la condición de mutualista en cualquier Mutualidad de Trabajo por cuenta ajena, en 1 de enero de 1967, o en cualquier otra fecha con anterioridad. Este requisito no es exigible si al finalizar el período de desempleo el solicitante puede acceder a la jubilación de la Seguridad Social. Como ya es un proceder usual el plan se instrumenta mediante dos etapas: prejubilación (se garantiza la percepción del 95% de lo que denomina Salario

Regulado y algunas precisiones para colectivos específicos) y jubilación (una vez agotado el período de desempleo previsto se *complementará la pensión reglamentaria de jubilación prevista con una indemnización vitalicia* equivalente a catorce veces al año prorrateado en doce mensualidades, que totalicen el nivel de renta garantizado). A ello se añaden otros *compromisos postcontractuales* relativos a beneficios sociales: los trabajadores que se acojan al Plan de Prejubilaciones conservarán para sí y sus familiares con derecho, el beneficio de los títulos de transporte sujetos a la normativa reguladora correspondiente en cada momento, con las mismas condiciones que el personal activo durante la Etapa de Prejubilación y a partir de los 64 años en las mismas condiciones que el personal pasivo, o bien al pasar a la Etapa de jubilación si ésta se produce con anterioridad a dicha edad. Hasta los 64 años de edad disfrutarán de los mismos beneficios que el personal en activo en los asuntos que actualmente son objeto de tratamiento en la Comisión de Política Social y, de igual forma, podrán continuar ocupando la vivienda de protección oficial propiedad de la empresa que en su caso habiten, con el abono del alquiler correspondiente en las mismas condiciones que el personal en activo. Cumplidos los 64 años, pasarán a disfrutar los beneficios propios de su condición de jubilados de Renfe. La empresa mantendrá los beneficios derivado de las actuales pólizas de Seguro colectivo de vida y accidentes en las mismas condiciones que el personal en activo hasta la edad de 64 años. Los trabajadores acogidos a Convenio que durante el período de desempleo alcanzasen 30 o más años de servicio efectivo antes de cumplir 64 años de edad, tendrán derecho al Premio de Permanencia, o en su caso a la regularización correspondiente. La cuantía del Premio de Permanencia se incorporará a la Liquidación Final de Haberes a que el trabajador tenga derecho como consecuencia de su baja en la empresa.

Respecto al Plan de Bajas Incentivadas, cabe decir que tiene un carácter en cierto modo residual respecto al plan de prejubilaciones. Podrán solicitar voluntariamente su baja en la empresa los trabajadores en activo y con contrato indefinido que no cumplan los requisitos establecidos para acceder al plan de prejubilaciones durante la vigencia del Plan. Los trabajadores cuya petición de baja haya sido aceptada tendrán derecho a una indemnización a tanto alzado y por una sola vez, equivalente a cuarenta y cinco días del salario por cada año de servicio efectivo o fracción prestado a la empresa, hasta el momento de su cese, con el límite marcado por ciertos toques. En estas bajas el régimen social parte de una total desvinculación con la empresa de procedencia: los trabajadores que causen baja voluntaria acogiéndose al Plan de Bajas incentivadas

perderán desde el momento de su cese en la empresa los derechos para el uso de los títulos de transporte tanto para él como sus beneficiarios. Así como cualquier otro derecho de carácter social adquirido por su condición de personal en activo.

Se fomenta la gestión consensuada de la política de gobierno de la empresa y se crea una Comisión de Seguimiento, formada por una representación de cada una de las partes firmantes del acuerdo, para la aplicación y desarrollo de los pactos en él contenidos. Se informará a esta Comisión de la marcha del Expediente de Regulación de Empleo. Así como se informará a esa Comisión de las bajas incentivadas que se denieguen.

* En el caso del Plan de la Sociedad General Azucarera de España, de Bajas Incentivadas y Beneficios Sociales, de 27 de marzo de 1998, se plantea el problema del tratamiento de los excedentes de personal en el cuadro de una modificación de la estructura jurídica de la empresa societaria (en particular, fusión de sociedades). Este Acuerdo colectivo contiene un plan social de bajas incentivadas.

Como se puede comprobar en todas estas experiencias recientes los procesos de reestructuración de las empresas se han afrontado en nuestro país, sobre todo en las grandes empresas y en los grupos de empresas, a través de mecanismos de *gestión negociada*, buscando la *implicación* de los trabajadores en las decisiones de reorganización de la empresa en crisis o en reestructuración. En este marco las empresas han elaborado planes negociados de viabilidad económica y ajuste de plantillas. En los planes sociales ha adquirido una especial importancia los programas de prejubilación sectoriales o de empresa. En tales planes se regulan los elementos y condiciones de la medida de prejubilación y, señaladamente, los compromisos de sostenimiento económico por parte de la empresa. Esta práctica había tenido su impulso genético en los procesos de reconversión industrial, dentro del cuadro de medidas pretendidamente excepcionales y extraordinarias; para después normalizarse en las reestructuraciones llevadas a cabo en el marco de los expedientes de regulación de empleo. Así lo ponen de manifiesto los programas de prejubilación adoptadas en los planes del *Grupo Cruz Campo* (1996), *Agroman* (1995), *Iberia* (1994), *HOESCH* (1994), Acuerdo sobre *Plan de Competitividad* de CESA (1993), *Grupo empresarial ABB* (1993), *SEAT* (1993), *REFE* (1992), *Hunosa* (1992), Plan industrial de Futuro 1992-94, *Firestone* (1992), *Alcatel*, Standar Eléctrica (1991), Minas de Almadén (1990); Empresa Nacional Santa Bárbara de Industrias Militares (1994), Empresa Nacional ADARO (1994), S.A. *Cros* (1988), *Renault* (1988), Empresa Nacional de Autocamiones

(1986)¹⁵⁶. Estos son ejemplos de la utilización sistemática de la técnica de la prejubilación en el marco de los planes sociales de reestructuración de la empresa. Nótese que precisamente la regulación de los despidos por causas de funcionamiento de la empresa obliga a esa consideración de conjunto, ya que exige que las medidas extintivas propuestas contribuya, si las aducidas son económicas, a superar una situación económica negativa de la empresa o, si son técnicas, organizativas o de producción, a garantizar la viabilidad futura de la empresa y el empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los activos (art. 51.1 LET y su reglamento, aprobado por RD. 43/1996, de 19 de enero)¹⁵⁷.

¹⁵⁶ Sobre estas «prejubilaciones programadas» realizadas en los últimos años, véase, por todos, LÓPEZ CUMBRE, L.: *La prejubilación*, cit., págs. 188 y sigs. Esta autora constata que existe una amplia variedad de posibilidades de ordenación de las prejubilaciones, tanto por lo que se refiere al modo de financiación, como al tipo de obligaciones contraídas por el propio trabajador prejubilado. En este sentido, existen planes empresariales en los cuales se obliga al trabajador expresamente a no establecer ningún tipo de relación profesional (Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Castellón, 39 octubre 1991); o se condiciona el compromiso contraído por la empresa al abandono definitivo de «esa» empresa, exigiendo al trabajador que no vuelva a trabajar ni en la empresa en la que se prejubiló ni en empresas del grupo actuales o futuras (Empresa Nacional ADARO, S. A., 20 julio 1994 y Ente Público RTVE, 10 junio 1994) y aceptando, por tanto, que la aportación que la empresa realiza a la prestación de prejubilación no se anula, aunque el trabajador se reincorpore a otra empresa (Alcatel-Standar Eléctrica, S. A. 10 septiembre 1991) (Ibid., pág. 202).

Por otra parte, los programas de prejubilación pueden reclamar prestaciones públicas o exclusivamente privadas; o mixtas, que es lo normal. Hay planes que mantienen el abono de los complementos *privados* incluso aunque no se reconozcan las prestaciones públicas (Hoesch Industria española de Suspensiones, 1994, Acuerdo sobre el plan de competitividad de CEASA, 14 diciembre 1993 y Empresa Nacional de Electrónica y Sistemas (INSELA, 1993). Y mucho más sólidamente cuando se hacen cargo de la totalidad de la prestación de prejubilación si existe denegación de la ayuda pública, esto es, soportarán la percepción resultante de sumar la prestación pública que le hubiera correspondido al trabajador y el complemento privado ofrecido por la empresa. Los planes establecen en este caso una auténtica prestación de prejubilación de *financiación estrictamente privada* (SCHWEPPER, 1993). Por contra, existen empresas que anulan la eficacia del pacto si no se consiguen las prestaciones públicas (SEAT, 1991) o que establecen que, de alcanzarse la cuantía acordada exclusivamente con las prestaciones públicas, no se abonará el complemento privado (Renfe, 1992). Se puede decir que, en términos generales, la doctrina jurisprudencial admite, salvo pacto en contrario, la *obligación de mantener los complementos aunque no se concedan las prestaciones base deduciendo de la cantidad global acordada el importe correspondiente a la pensión pública no concedida*. cfr. STS 4 marzo 1997, A/2243 (Ibid., pág. 187). Véase también el «Acuerdo sobre los procesos de reorganización societaria y reorganización empresarial», del Grupo Endesa, de 27 de abril de 1999, el cual incide en el tratamiento regulador de los trabajadores pasivos en situación de prejubilación o de jubilación a resultas de la aprobación por la autoridad administrativa competente de un expediente de regulación de empleo y ser perceptores de los complementos, indemnizaciones o ayudas acordadas en el respectivo Plan Social.

¹⁵⁷ Véase MONEREO PÉREZ, J. L. Y FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A.: «Empresa y despido.

3. Política de empleo y medidas de recolocación de los trabajadores excedentes (y asimismo «pactos de readmisión» de trabajadores antes despedidos)

Se puso de manifiesto la heterogeneidad de las cláusulas sobre empleo, e incluso aquéllas que afectan a contenidos típicamente postcontractuales, como los que atienden a las prejubilaciones, compromisos de recolocación del trabajador excedente, pactos de readmisión de trabajadores previamente despedidos cuando se produzca un oferta de empleo por parte de la empresa de originaria procedencia, etcétera. Estas últimas medidas, que centrarán ahora nuestra atención, no dejan de reflejar la marginalidad de una política de empleo realizada desde instancias privadas. Sólo permiten una ordenación marginal de la oferta de empleo. No obstante, cabe decir que cada vez son más abundantes estas cláusulas convencionales como expresión de las políticas de gestión consensuada de los mercados internos de trabajo.

3.1. La política de recolocación

Resulta obvio que, en general, la posibilidad de encontrar un nuevo empleo por parte del trabajador despedido dependen en gran medida de las oportunidades de empleo creadas por una satisfactoria marcha de la economía y está, por consiguiente, en función de las variables del ciclo económico y la variable independiente de las políticas públicas en materia de ordenación de la economía productiva. De cualquier modo, la negociación colectiva en el ámbito de la gran empresa ha regulado mecanismos de recolocación de los trabajadores originariamente excedentes. La idea-fuerza es *facilitar la permanencia en el mercado laboral* de los trabajadores inicialmente excedentes, pero tras este objetivo transparente late también el intento de amortiguar los conflictos sociales generados por la expulsión de los trabajadores excedentes. No obstante, la experiencia jurídica conoce de dos tipos de procesos de recolocación según que se trate de reestructuraciones ordinarias o extraordinarias de la empresa o del sector. La que sigue es la regulación de la dualidad de supuestos especiales de *recolocación* de los trabajadores *excedentes*:

La extinción del contrato de trabajo por causas de funcionamiento de la empresa», en AA. VV., MONEREO PÉREZ, J. L. (COORD.): *La reforma del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida*, Granada, Editorial Comares, 1998.

A) Primer supuesto: reestructuración ordinaria de la empresa o grupo de empresas

Respecto a la recolocación (en realidad *recontratación*) de los trabajadores en el seno de los grupos de empresas existe un marco normativo estatal de *alentamiento o promocional*. En efecto, el art. 6.1,c) del RD. 43/1996, de 19 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, incluye como contenido *mínimo* de la solicitud de iniciación del procedimiento de regulación de empleo la previsión de que las empresas de 50 o más trabajadores deberán adjuntar un «*plan de acompañamiento social* que contemple las medidas adoptadas o previstas por la empresa en orden a evitar o reducir los efectos de los despidos colectivos, así como atenuar sus consecuencias para los trabajadores que, finalmente, resulten afectados, tales como, entre otras, aquellas dirigidas especialmente a la readaptación o la reconversión de los trabajadores (formación profesional como *contenido post-contractual*) y su posible integración en otros puestos de trabajo en el seno de la empresa o grupo de empresas, así como aquellas que favorezcan el mantenimiento de puestos de trabajo de carácter indefinido o la redistribución de la jornada de trabajo entre los trabajadores empleados y otras de análoga naturaleza».

De este modo, el *plan social de acompañamiento* puede (*nótese el carácter facultativo de la inclusión de este tipo de cláusula dentro del plan de reorganización*) prever medidas de recolocación internas al grupo, como ya antes en los procesos de reconversión industrial (y en algunos planes sociales de grupo de empresas) se había previsto incluso en el *cuadro de la recolocación del sector de actividad económica*. Lo que, por cierto, sigue siendo posible con el marco actualmente vigente (art. 51 LET, y normativa de desarrollo, y Directiva comunitaria sobre despidos colectivos). El grupo de empresas es contemplado como un *mercado de trabajo interno*, en las formas usuales a efectos de utilización indistinta o alternativa y también *sucesiva* del personal excedentes en las singulares empresas del grupo (con o sin ruptura del vínculo contractual en el cuadro de un procedimiento de regulación de empleo). Sólo estaremos ante un verdadero contenido post-contractual cuando el compromiso de recolocación hace referencia a trabajadores *previamente despedidos*, con ruptura, pues, del contrato de trabajo originario, porque en caso contrario estaríamos más bien ante supuestos de cesión legal (siempre que no sea puramente especulativa o desprovista de función económico-social en atención al interés del grupo en cuestión)

del contrato de trabajo originario, con cambio de la posición contractual del empresario.

En relación con esa norma estatal de carácter levemente promocional, existen algunos exponentes recientes en la normación convencional del recurso a esta medida de recolocación en el ámbito del grupo. Así el Convenio colectivo interprovincial de «Amper comercial de servicios electrónicos, S.A (Amper-Cosesa), Año 1997 (BOE, 7 octubre 1997, núm.240), en cuyo Cap. IX, art. 35 se dice que: «Ambas partes expresan su común interés por el *mantenimiento* de los puestos de trabajo. En el supuesto de que la Dirección, por razones técnicas, organizativas o productivas, justifique cualquier excedente de plantilla, dicha Dirección procurará conseguir acuerdos con el personal que libre y voluntariamente quiera renunciar a su puesto de trabajo; sin que nadie sea privado del mismo en contra de su voluntad, mediante: (...). 2º. *Recolocación* en otras empresas del grupo AMPER. En este caso la empresa garantizará durante dos años las condiciones laborales del trabajador y su reingreso en Amper-Cosesa, si se produce alguno de los siguientes hechos: despido disciplinario declarado improcedente o nulo. *Quiebra*, cierre o cualquier otra circunstancia de similares características que pueda suponer la pérdida del puesto de trabajo». He aquí una doble previsión convencional encadenadas entre sí: *a)* la recolocación de los trabajadores excedentes; *b)* la posibilidad de reingreso en la empresa originariamente contratante del ex-trabajador.

Esta forma de tratamiento de los excedentes «locales» (vale decir, empresariales), se ha vinculado a la predisposición de medidas de movilidad interempresarial elusivas de las medidas de expulsión del mercado. Así, para el Grupo Repsol, se establece que los excedentes de plantillas de las empresas del grupo están sujetos al procedimiento de movilidad *interna* dentro del grupo de empresas (art. 4.4. del Acuerdo Marco del Grupo Repsol¹⁵⁸). Esta regulación se inserta en una política más general del grupo empresarial sobre el empleo (el art. 4 lleva por rúbrica «Empleo»), que toma como punto de partida el compromiso de la empresa grupal de utilizar *mecanismos no traumáticos* en la política de bajas (excedentes) para conseguir la reducción del número actual de excedentes y la necesaria adaptación de las plantillas en el conjunto del Grupo. El art. 4.2 («Bajas») incluye un completo tratamiento de los excedentes y el *doble* intento de propiciar una extinción no traumática (mediante el recurso a las «prejubilaciones, técnica de garantía sustitutiva de rentas preferida en el Acuerdo colectivo ex 4.2.1), una

¹⁵⁸ Res. 26 noviembre 1997, DGT, «BOE». núm. 295, 10 diciembre.

regulación de las contrataciones del exterior y la *movilidad interempresarial del Grupo Repsol*, preferencia por el contrato estable y un diseño objetivo de las plantillas. Este circuito de movilidad impeditivo de la expulsión del trabajador se inserta en el marco de la *racionalidad del grupo empresarial*, conjugando los intereses del grupo y el interés del trabajador a obtener un empleo en su seno.

Estos pactos de readmisión de trabajadores *antes despedidos* han proliferado en la negociación colectiva, encontrando su previsión no sólo en los acuerdos específicos de reorganización productiva, sino también su regulación más general en los convenios colectivos que cada vez más frecuentemente conocen de la existencia de tales cláusulas convencionales. Así, el convenio de La Coruña de Comercio de Alimentación, Mayor y Detall, garantiza para todos los trabajadores despedidos por reestructuración o causas relacionadas con el funcionamiento de la empresa (arts.51 y 52,c) LET), la obligación empresarial de readmitir a las personas afectadas en los supuestos en que la empresa realiza después un aumento del volumen de la plantilla ocupada en la misma. También en el convenio de La Coruña de Comercio de Alimentación, de Frutas y Verduras, se indica que en relación con el despido por causa de reestructuración de la empresa, los trabajadores afectados son titulares de un derecho a ser readmitidos preferentemente en el caso de que la empresa efectúe con posterioridad un aumento de la plantilla¹⁵⁹.

Este tipo de medidas de política *activa* de empleo (que dan lugar a relaciones post-contractuales, aunque en el ámbito del grupo de empresas contemplado aquí como mercado interno de trabajo) se sitúan dentro de un modelo de autoregulación social *vinculado* con la dinámica de funcionamiento de la empresa. Este modelo integrador (en el plano de la gestión participada y en el de la articulación de las medidas predisuestas para afrontar la continua adaptación de las empresas a los cambios del entorno) es plenamente admisible, y coherente, con la lógica que informa a la Directiva sobre despidos colectivos y al propio art. 51 LET, y su desarrollo reglamentario (RD. 43/1996, 19 enero¹⁶⁰).

Con todo, se produce una normalización de una figura que nació íntimamente vinculada a los proceso de reconversión industrial, como supuestos de reestructuración extraordinaria de las em-

¹⁵⁹ Véase SALA FRANCO, T., y otros.: *Informe sobre...*, págs. 232 y sigs.

¹⁶⁰ La medida de *recolocación* se había ya puesto en práctica incluso antes de la previsión específica del desarrollo reglamentario. Así en los planes de viabilidad, de INSEL, Empresa Nacional Electrónica y Sistemas (1993), Adara, Empresa Nacional (1994), Agroman, Empresa constructura (1995).

presas. Estas medidas de política de empleo activa hacen posible, y más fácilmente aceptable, la adopción de mecanismos de flexibilidad en los mercados de trabajo. Pero también puede ser una medida ajustada con al principio de equidad respecto de los trabajadores desempleados o incluso procedentes de industrias en declive. Lo que nos lleva de inmediato a la consideración de las reestructuraciones sectoriales o de tipo extraordinario¹⁶¹.

B) Segundo supuesto: reestructuración extraordinaria de la empresa. Planes de reconversión industrial y planes de reestructuración en el marco de políticas de reorganización industrial

El marco general del tratamiento de los excedentes de plantilla en la negociación colectiva *integrada* con el intervencionismo público en la reorganización industrial, son sin duda las políticas de concertación social, como negociación sociopolítica sobre las situaciones de crisis y reestructuración del sistema productivo. Dentro de ese marco la negociación colectiva de reestructuración ha constituido una pieza esencial para la puesta en práctica de los objetivos previamente trazados por los pactos de concertación social, y especialmente los pactos tripartitos de reestructuración de sectores de actividad económica o de grupos de empresas en dificultad (también sometido a planes de reestructuración). Esta *conjunción* de instrumentos ha permitido un enriquecimiento de los planes sociopolíticos de empleo: integrando medidas «privadas» y medidas «públicas», combinadas y articuladas para el tratamiento de las empresas en crisis o en proceso de reestructuración productiva.

— Precisamente en el cuadro de medidas de tratamiento de los excedentes de plantillas, se han insertado las *medidas activas de empleo*: formación profesional adaptativa a los transformaciones tecnológicas y organizativas del sector y recolocación de los trabajadores excedentes en otras empresas del sector o dentro del grupo de

¹⁶¹ Con evidente incoherencia respecto a su estabilización posterior, las medidas laborales eran consideradas excepcionales. Así el el preámbulo del RD. 1990/1984, de 17 de octubre, sobre desarrollo de las medidas laborales de reconversión industrial (RLRI), se dice que «se hace necesario realizar el desarrollo reglamentario del resto de las *excepcionales* medidas laborales» aplicadas a los trabajadores excedentes. Sobre la falacia jurídica de ese pretendido carácter «excepcional», cuando la legislación de reconversión industrial era configurada como una legislación especial con vocación *ya originariamente expansiva*, véase MONEREO PÉREZ, J. L.: *Las reconversiones industriales en el Derecho del Trabajo*, Granada (Universidad), 1988, *passim*.

empresas en reconversión. Con carácter general el art. 18 de la Ley 27/1984, de 26 de julio, sobre Reconversión y Reindustrialización (LRI), establecía que «Si se previeran las *transferencias de personal* entre distintas empresas acogidas al plan, éste deberá establecer las correspondientes garantías jurídicas y económicas». Para la figura más importante a los efectos que aquí importan es el Fondo de Promoción de Empleo¹⁶². A este FPE, de creación facultativa por cada plan de reconversión, se incorporan y permanecen los trabajadores excedentes. Su finalidad es compleja: en el aspecto «reparador» reside en la mejora de la intensidad de la protección por desempleo, complementando las prestaciones básicas y complementarias y ampliando su duración; y en el aspecto de la política «activa», asumían la función de colaborar en la *recolocación en nuevos empleos de los trabajadores afectados por la reconversión*, mediante la incentivación económica a la creación de empleos de carácter estable y la readaptación profesional de los trabajadores excedentes (art. 22.1 LRI¹⁶³). El Capítulo VI de la LRI, artículos 16 y sigs., regula las medidas laborales, cuya orientación global es marcadamente flexibilizadora (facilitación de la movilidad geográfica y funcional, y en general de condiciones de trabajo; y facilitación de la extinción de los contratos de trabajadores excedentes), pero incorpora medidas de política activa, tales como el desarrollo de programas específicos de formación y readaptación profesional y las políticas de transferencias y recolocación del personal excedente entre distintas empresas acogidas al plan a través de mecanismos general y los específicos encauzados mediante la acción de los FPE. Las medidas de protección social tiene una finalidad amortiguadora de los costes sociales del proceso reestructurador de las plantillas operativas (protección extraordinaria por desempleo; prestaciones equivalentes a la jubilación anticipada del sistema de la Seguridad Social, a aquellos trabajadores con 60 o más años de edad, con la previsión de que la prestación por anticipación del cese en el trabajo, será completada mediante una ayuda especial, para garantizar al trabajador el 75 por 100 de su remuneración media durante los 6 meses anteriores a su acogimiento a este sistema)¹⁶⁴.

¹⁶² Institución, ésta, configurada «como asociaciones sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica propia, y tendrán el carácter de entidades colaboradoras del Instituto Nacional de Empleo, actuando bajo la inspección del mismo». cfr. art. 22. 2 LRI.

¹⁶³ El desarrollo de la medidas laborales y de protección social, se efectuó mediante RD. 1990/1984, de 17 de octubre, sobre desarrollo de las medidas laborales de reconversión industrial (RLRI).

¹⁶⁴ El RD. 1990/1984, de 17 de octubre, sobre desarrollo de las medidas laborales de la reconversión industrial (DLRI), abordó el régimen jurídico concreto de

Hay que tener en cuenta la permitida diversificación de la posición jurídica del trabajador dentro de los *FPE*. El trabajador puede tener en *suspensio* (*por regla general*) el contrato de trabajo originario (prevista genéricamente en el art. 19 LRI); o bien puede tener *extinguido* dicho contrato precedente, siendo «ex-trabajador» de la empresa originaria, manteniendo una relación meramente civil con el FPE de adscripción (el art. 21.1 LRI, hace una referencia general a «los trabajadores que queden en situación legal de desempleo» abarcando implícitamente ambas hipótesis; pero el art. 1.1 RLRI, contempla expresamente ambos supuestos, cuando alude a «los trabajadores que queden en situación legal de desempleo, *tanto temporal como definitivamente*, ya sea de manera parcial o total, como consecuencia de la aplicación de las medidas laborales de reconversión»). Naturalmente la relación propiamente postcontractual nacería en el plano jurídico-formal sólo en el supuesto de cesación definitiva, y no en los casos de suspensión del contrato de trabajo por causa de reconversión. Sin embargo, en la práctica era una *factio iuris* hablar de que los trabajadores mantenía su originario contrato de trabajo en *suspensio*, dando por hecho los que casi nunca se producen: que los trabajadores alguna vez, superada la situación de crisis, se incorporaría a su empresa de pertenencia. En realidad, la experiencia jurídica demostraría, todo lo contrario, que los FPE actuaban como un *mecanismo puente* entre la situación de desempleo y la prejubilación o jubilación definitiva del trabajador; o, en el menor de los casos, su recolocación en otra empresa del sector o del grupo de empresas. De ahí que, *desde una perspectiva de realidad jurídica*, más allá de la maquinaria formal, los trabajadores quedan en puridad desvinculados definitivamente de la empresa originaria. De todos modos, ahí queda la experiencia de cómo unificando esfuerzos privados y públicos se puede establecer una política *activa* de recolocación y readaptación profesional para los colectivos expulsados de exigencias de funcionamiento de la empresa. Es claro que los aspectos positivos que tuvieron —en términos de idea fuerza— los FPE no han sido aprovechados después en otras experiencias de reestructuración empresarial, ni siquiera incluso cuando se trata de medidas de promoción industrial en el cuadro de las políticas de desarrollo regional.

El proceso gradual —pero lento— de agotamiento de las políticas de reconversión, a medida que se iban llevando a cabo las

tales medidas de protección consideradas «oficial» y normativamente como «excepcionales»: ampliación extraordinaria de las prestaciones por desempleo (cap. I), y ayudas equivalentes a la jubilación anticipada (la equivalencia nunca supuso identidad de naturaleza jurídica) (cap. II).

reestructuraciones previstas y las nuevas incorporaciones imprimidas por las exigencias del mercado y de las prescripciones de la Comunidad Europea¹⁶⁵, produce una suerte de *desplazamiento vertical de los mecanismos de reestructuración*, en primer lugar, hacia el *modelo de regulación general o común* previsto en el sistema del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación general de Seguridad Social, y en segundo lugar, hacia la realización de políticas «menos excepcionales» de *promoción industrial*. En ambos casos configurando *planes sociales integrados en un más amplio plan de viabilidad* de la empresa, del sector o, en su caso, de promoción del desarrollo en regiones más deprimidas o con sectores industriales en declive que deben ser asistidos o desaparecer para ser sustituidos por sectores con futuro. Hito importante en esa evolución en la aprobación de la Ley de Industrial, 21/1992, de 16 de julio, y varias normas posteriores en desarrollo de la misma¹⁶⁶. Esta Ley establece medidas laborales y de protección sociales especiales para la consecución del fin por ella propuesto (la promoción industrial), pero observando escrupulosamente la tramitación laboral común u ordinaria. Entre ellas se encuentran la facilitación de la liberación de los excedentes del personal de edad madura en el marco de la elaboración por la empresa de un programa de promoción industrial que comprenda un conjunto de medidas sociales de acompañamiento, como las medidas de prejubilación (art. 2).

Por otra parte, las políticas activas de empleo en su conjunto siguen estando encadenadas a los procesos de concertación social, que ahora asumen un carácter más local o territorial (es de sobra conocido el auge de la concertación social en el gobierno de nuestras Comunidades Autónomas) y se sitúan preferente sobre un ámbito de objetivos y materias concretas, a diferencia en los procesos de macroconcertación social a escala nacional y con pretensiones globalizadoras¹⁶⁷.

En este esquema concertativo, se inserta el carácter concertado de las medidas de intervención y gobierno sobre el empleo en la

¹⁶⁵ Sobre la evolución posterior de los procesos de reconversión industrial, véase MONEREO PÉREZ, J. L.: «Las políticas laborales de reconversión realizadas en España», en Relasur/OIT, núm. 5 (1995), págs. 9 a 61.

¹⁶⁶ Sobre la incidencia iuslaboral de esta Ley en el marco de los procesos de reestructuración de plantillas, véase MONEREO PÉREZ, J. L.: *Los despidos colectivos en el ordenamiento interno y comunitario*, Madrid, Civitas, 1994, poniendo de relieve la necesidad de observar las exigencias de procedimentación participada previstas en la Directiva sobre despidos colectivos.

¹⁶⁷ Sobre las causas de esta transformación del modelo de concertación social, puede consultarse recientemente MONEREO PÉREZ, J. L.: *Concertación y diálogo social*, Valladolid, Lex Nova, 1999.

Comunidad Autónoma de Andalucía. Así el *IV Acuerdo de Concertación Social de Andalucía*, Pacto por el Empleo y la Actividad Productiva (24 de mayo de 1999), firmado por el Gobierno Andaluz y los agentes sociales. Dónde los firmantes resaltan la eficacia de ese instrumento como generador de empleo y desarrollo económico para la región, que contempla la inversión pública de 392.036 millones. En él se contemplan acciones para dirigidas a mejorar el mercado laboral. El pacto anterior, vigente desde el 21 de abril de 1997 hasta el 31 de diciembre de 1998, se saldó con una inversión de 306.566 millones de pesetas y supuso la creación de 63.686 empleos directos, la creación de 23.575 empresas y la formación a 450.227 personas. Es evidente que la concertación social no es en sí negociación colectiva bilateral entre los agentes sociales, pero los acuerdos tripartitos se coordinan con los convenios colectivos de trabajo. Entre las medidas dirigidas a mejorar el mercado de trabajo destacan las *ayudas* directas de hasta 750.000 pesetas para los empresarios que contraten a mujeres y jóvenes. Asimismo se discriminará en positivo el autoempleo y la formación. También se incluye el tercer Plan de la Vivienda en Andalucía y la creación de planes territoriales para zonas deprimidas. Además, los empresarios de toda la región podrán beneficiarse de la llamada Ventanilla Única, existente sólo en Málaga como experiencia piloto y que se pretende ampliar a todas las provincias. Pero la novedad más importantes incluida en el acuerdo será la elaboración del *Plan de Desarrollo Regional (PDR)*. Los agentes sociales, por primera vez, podrán *influir* en las políticas de empleo y económicas de la Junta al permitírseles su participación en el diseño del PDR dentro del Marco de Apoyo Comunitario 2000-2006. El PDR contará de una inversión pública de 3,6 millones de pesetas, 2,5 de ellos financiados por la UE. Es evidente que muchos de las materias objeto de concertación se traducirán en compromisos específicos en el marco de la negociación colectiva de Andalucía.

Resulta, pues, hasta cierto punto natural, por lo que tiene de coherente, que los convenios colectivos hayan tratado de hacer realidad los objetivos previamente trazados en el pacto de empleo y el desarrollo económico de Andalucía. Es el caso harto significativo del Convenio colectivo provincial de las Empresas Distribuidoras de Energía Eléctrica de la provincia de Córdoba, de 7 de septiembre de 1998 (BOP. 6-X-98, IL.1998, ref. 4028), en cuyo art. 21 (relativo a las medidas de fomento de empleo, en cumplimiento de los compromisos adquiridos en el pacto por el empleo y el desarrollo económico de Andalucía) se establece: a) Como medida de fomento de empleo, las contrataciones que se lleven a cabo como

consecuencia de la eliminación de horas extraordinarias habituales y estructurales así como las que se produzcan en relación con la duración y redistribución de la jornada y gestión del tiempo de trabajo, podrán acogerse a las previsiones contenidas en el Decreto 199/1997, de 29 de julio, desarrollado por Orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 20 de septiembre de 1997. Para la ejecución de estas medidas en el seno de la empresa se estará a lo que a tal efecto se acuerde entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores y en caso de no existir representación legal, por acuerdo de la empresa con sus trabajadores. *b)* Con la finalidad de fomentar el empleo, las contrataciones que se efectúen para la cobertura de vacantes generadas durante la vigencia del presente Convenio en los supuestos legalmente previstos de suspensión de contrato, bajas por enfermedad, vacaciones, guarda legal, exámenes, maternidad, servicio militar o equivalente, le será de aplicación lo previsto en la normativa reglamentaria precitada. Para la ejecución de los compromisos estipulados en el anterior apartado se estará a lo que a tal efecto se acuerde entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, en caso de no existir representación legal, por acuerdo de la empresa con sus trabajadores. *c)* Con la finalidad de fomentar la estabilidad en el empleo de los contratos a tiempo parcial, las nuevas contrataciones o transformaciones de contratos temporales a tiempo parcial en contratos indefinidos cuya jornada no resulte inferior al 40 por ciento de la jornada a tiempo completo, pactada y regulada en Convenio colectivo que le sea de afectación, le será de aplicación lo previsto en la normativa reglamentaria citada (art. 21).

4. Pacto postcontractual de no competencia en el marco de la empresa y de los grupos de empresas

Dentro de las cláusulas convencionales que inciden sobre el empleo o la actividad profesional de los ex-trabajadores tiene una especial incidencia y creciente importancia las obligaciones post-contractuales de no competencia del trabajador que ya no forma parte de la plantilla. En este sentido, el Convenio colectivo para el grupo de empresas del mediterráneo y sus empleados de 1997¹⁶⁸, contempla una estipulación convencional de esa naturaleza en su art. 10 («Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa»), a cuyo tenor: «No podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia

¹⁶⁸ Res. 14 de mayo 1997 («BOE», 3 junio 1997, núm. 132).

desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convengan en el contrato de trabajo» (apdo. 1). *El pacto de no competencia para después de extinguido el contrato de trabajo*, que no podrá tener una duración superior a dos años para los Técnicos y de seis meses para los demás empleados, se considerará válido en atención al *efectivo interés comercial del Grupo de Empresas* y siempre que se satisfaga al empleado la compensación económica pactada en el contrato» (apdo. 2). Adviértase aquí la relevancia del «interés de la empresa grupal» en los términos de valoración de la prohibición convencional.

Estas previsiones suelen tener una fuerza «erga omnes» y despliegan su eficacia subjetiva a todos los trabajadores del Grupo empresarial. Pero no debe desconocerse que en la práctica dichas previsiones están pensando señaladamente en el personal de alta dirección, atendiendo a la relevancia de su función para los intereses de la empresa, toda vez que son aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la Entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad (art. 1.2 del RD. 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial del personal de alta dirección). Para este colectivo se establece en concreto que «el pacto de no concurrencia para después de extinguido el contrato especial de trabajo, que no podrá tener una duración superior a dos años, sólo será válido si concurren los requisitos siguientes: a) Que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello. b) Que satisfaga al alto directivo una compensación económica adecuada»^{168 bis}.

5. Regulación de situaciones post-contractuales en el cuadro de la subcontratación económica

A) *Supuestos de hecho. Descripción del fenómeno del cambio de titularidad en la subcontratación empresarial*

El fenómeno del cambio de titularidad de contratos privadas y concesiones administrativas está adquiriendo una extraordinaria im-

^{168 bis} Véase NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: *El pacto laboral de no competencia postcontractual*, Madrid, McGraw-Hill, 1998; DE VAL TENA, A. L.: *Los trabajadores directivos de la empresa*, Madrid, Aranzadi, 1999, págs. 264 y sigs.

portancia en la *irresistible expansión del sector terciario y ante la desmaterialización del proceso productivo*. Por lo demás, dentro de las formas de organización de la empresa y de la colaboración económica de los empresarios ha venido emergiendo con fuerza la llamada «empresa-red», en virtud de la cual se organiza un mismo ciclo productivo complejo entre varias empresas vinculadas entre sí en el plano tanto jurídico como económico, dando lugar a nuevas formas de subalternidad entre la empresa principal y las subcontratistas¹⁶⁹.

B) *Insuficiencias del marco legal*

La respuesta que ha dado el ordenamiento a las viejas y nuevas formas de subcontratación económica y de la empresa-red han encontrado una normativa clásica, que a duras penas ha podido resistir los envites de una realidad profundamente cambiada. Nuestro ordenamiento ha establecido mecanismos cautelares y de garantías («disuasorios») en torno al art. 42 LET en los supuestos genéticos de subcontratación, y un régimen de garantías ante el cambio de titularidad en contrata a través de una interpretación extensiva de la normativa sucesoria prevista para los supuestos de cambio de titularidad de la empresa laboral: el art. 44 LET, y tradicionalmente mediante la vieja (ya derogada) normativa reglamentaria sectorial y, sobre todo, a través de una abundante normativa convencional en los sectores de actividad más afectados por los procesos de subcontratación empresarial¹⁷⁰.

¹⁶⁹ Véase MONEREO PÉREZ, J. L.: *La responsabilidad empresarial en los procesos de subcontratación: puntos críticos*, Madrid, Editorial Ibdem, 1994; Id.: «Transmisión de empresa: El problema de la identificación jurídica del concepto de empresa a efectos de la normativa laboral reguladora de la transmisión de empresas», en MARTÍNEZ ABASCAL, V. (Coord.): *La modificación del contrato de trabajo*, Madrid, Ibdem, 1997, págs. 205 y sigs.

¹⁷⁰ La incerteza aplicativa ha hecho que algunos convenios tengan en cuenta la aplicación o no del régimen del art. 44 LET. Así en el convenio de ámbito estatal para el sector de mantenimiento de Cabinas, soportes y teléfonos de uso público), Res. 29-VII-1997 («BOE» 15-VIII-1997), art. 12, se establece que «La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contrata, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello *con independencia tanto de la aplicación, en su*

La derogación de las antiguas reglamentaciones de trabajo, y sobre todo la direcciones más flexibilizadoras de la doctrina judicial, al exigir la patrimonialidad del cambio de contratista están determinado un *vaciado de aplicación* de la normativa sucesoria laboral, a pesar de la reiterada doctrina del Tribunal de Justicia comunitario que no considera relevante, sino como simple elemento indiciario, la transferencia de bienes e instrumentos propios de la actividad empresarial, dando más relevancia a la transmisión de una actividad organizada en la que están adscritos un conjunto de trabajadores, en cuyo caso considera que hay transmisión de «entidad económica» de relevancia laboral. El Alto Tribunal comunitario tiende a construir un concepto *funcional* de empresa sirviendo a la lógica interna específica de la aplicación de las norms del Derecho social del Trabajo¹⁷¹. Esto ha creado una situación de incertidumbre, cuando no de manifiesta inseguridad jurídica, precisamente respecto a los colectivos laborales cuya posición contractual laboral y sindical es más débil. No es innecesario recordar aquí que en la subcontratación los trabajadores que prestan servicios en las cadenas inferiores de los contratistas y subcontratistas se insertan en el «mercado secundario», siendo, por consiguiente, trabajadores menos protegidos, con inferiores condiciones de trabajo, con contratos más inestables y son, además, trabajadores que gozan de un menor nivel de sindicación.

Esta situación es creada no sólo por un marco legal insuficiente, sino también por la elaboración de una contradictoria jurisprudencia que ha contribuido a desplazar aquí el garantismo por el dogma de la flexibilidad. La negociación colectiva en este sentido ha hecho todo lo más que ha permitido un mecanismo bilateral, sujeto a la correlación de fuerzas existentes en cada ámbito de negociación. La negociación colectiva ha previsto cláusulas de garantía por cambio de empresa o de «subrogación convencional» encaminadas a evitar la pérdida del empleo y la conservación de los derechos de trabajadores afectados por las vicisitudes subjetivas que se producen en las operaciones de subcontratación empresarial. Son, pues, una garantía del derecho al trabajo por el camino de la negociación colectiva, situada en el espíritu que informa al derecho social del trabajo reconocido en el art. 35.1 CE. En este sentido, se dispone de una abundante regulación convencional en aquellos sectores donde precisamente el

caso, de lo previsto en el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contratas ajenas a la que es objeto de sucesión».

¹⁷¹ Véase MONEREO PÉREZ, J. L.: *La noción de empresa en el Derecho del Trabajo y su cambio de titularidad*, Madrid, Editorial Ibidem, 1999.

reclamo de la subcontratación es mayor (señaladamente en las empresas del sector terciario, tales como los convenios sobre contrataciones ferroviarias, contrataciones de limpieza, empresas de seguridad, etcétera¹⁷²) sobre la subrogación y *no* subrogación convencional del empresario sucesor o nuevo titular de la contrata o concesión. Los convenios colectivos entran en la regulación de los derechos de los trabajadores cuya relación laboral continúa con el nuevo titular de la contrata o concesión cuando se cumplen ciertos requisitos, lo hacen también en relación con el régimen de los derechos de los trabajado-

¹⁷² Pero la fenomenología es amplísima, así el convenio de ámbito estatal para el sector de mantenimiento de Cabinas, soportes y teléfonos de uso público), Res. 29-VII-1997 («BOE» 15-VIII-1997), que establece una regulación bastante detallada sobre la «subrogación del personal». A tenor del art. 9 «Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo; la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquier modalidad contractual, en la total o parcial actividad regulada en el ámbito funcional del presente Convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo y siguientes.

«En lo sucesivo, el término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica un concreto servicio o actividad parcial o total que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, organismo público y otro tipo de entidad o persona física, sea cualquiera la forma jurídica que adopten.

»En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión, rescate o reversión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que llevan a cabo la actividad de que se trata, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida...».

— *Convenio colectivo de ámbito estatal para el sector de mantenimiento de cabinas, soportes y teléfonos de uso público*. Res. 29-VII-1997. «BOE». 15-VII-1997. IL. 3708, Cap. II. «*Subrogación del personal*» (completísima regulación sobre la subrogación de empresas de mantenimiento).

— *Bingo (Empresas organizadoras de juego del)*. Res. 23-XII-1997. «BOE». 20-I-1998. I. L. 47. Art. 17. Subrogación de servicios.

— *Bingo de Cataluña (Empresas organizadoras del juego del)*. Res. 6-IV-1998. D. O. G. C. 17-VII-1998. I. L. 2928. Art. 20. Subrogación de servicios.

Otro ejemplo significativo, y menos conocido, es la regulación del Convenio de residencias públicas para la tercera edad, materno-infantiles y ayuda a domicilio de la Comunidad Valenciana, Res. 10-III-1997, en cuyo art. 17 se contiene una «Cláusula de subrogación del personal», que permite garantizar convencionalmente la continuidad de las relaciones laborales con los nuevos titulares de la contrata: «Al término de la concesión de una contrata, bien sea la gestión de un centro o el servicio de ayuda domiciliaria, los trabajadores y trabajadoras de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones siempre que se dé algunos de los siguientes supuestos... «.

En Andalucía en el año 1998 son 42 los convenios que contienen estipulaciones específicas sobre subrogación empresarial, lo que supone el 13, 24% de los 317 convenios tomados como base de datos, en la Memoria del C.A.R.L. cfr. CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES: *La negociación colectiva en Andalucía. Memoria C.A.R.L. 1998*, Sevilla, 1999, pág. 267.

res que *no pasan* a formar parte de la plantilla del nuevo titular de la contrata o concesión. Suele ser frecuente indicar que al término de la contrata o concesión, los trabajadores de la empresa contratista o concesionaria saliente, causarán alta laboral en la nueva titular del servicio o actividad en régimen de gestión indirecta, quién les respetará todos los derechos y obligaciones que tenían con la anterior titular, siempre que se den algunas condiciones, que de no producirse comporta que los trabajadores continuarán perteneciendo a la empresa cesante, pudiendo ésta hacer uso de sus poderes empresariales de reorganización de la plantilla (sea por la vía de la modificación sustancial ex art. 41 LET, o sea por la vía de la extinción contractual por el cauce de los artículos 51 y 52,c) LET).

La regulación convencional de los derechos respecto de los trabajadores que no pasan a formar parte del nuevo titular de la actividad objeto de contratación es típicamente una relación postcontractual. Pero incluso, teniendo un ambiguo marco normativo actual¹⁷³, se podrá apreciar la existencia de una relación postcontractual con los trabajadores que formen parte de la plantilla del nuevo contratista. La solución del problema depende de la interpretación de si hay una simple cesión del contrato por imperativo de una normativa convencional (en cuyo caso no existe propiamente una relación postcontractual, porque el contrato seguiría siendo el mismo tan sólo modificado subjetivamente «ex latere» del empleador) o sólo una *obligación empresarial de acogida* con un nuevo contrato de trabajo dotado de ciertas garantías (en cuyo caso si se estaría ante una verdadera relación post-contractual)¹⁷⁴. La solución

¹⁷³ En realidad, se debería de redefinir el modelo de regulación: sería factible y útil al efecto, la intervención legislativa en lo atinente a delimitar el papel de la negociación colectiva en esta materia, estableciendo desde luego un mayor protagonismo de la misma, pero sobre la base de un mínimo de garantías legales; e incluso, el sistema legal instituido podría asumir una función supletoria respecto a la autonomía colectiva negocial, evitando con ello vacíos de regulación y perjuicios y tratos desiguales poco justificables en supuestos de similar fisonomía práctica. O bien, se podría promulgar una legislación específica para los supuestos de cambio de titularidad en las contratas y en las concesiones administrativas. Véase MONEREO PÉREZ, J. L.: «El concepto comunitario de «empresa» a efectos de la Directiva social sobre transmisión de empresas», en *Tribuna Social*, núm. 80/81 (1997), págs. 7 y sigs. Del mismo, más ampliamente, *La noción de empresa en el Derecho del Trabajo y su cambio de titularidad. Estudio del ordenamiento interno y comunitario*, Madrid, Editorial Ibidem, 1999. También RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: «Encadenamiento de contratas y transmisión de empresa», en *RL*, núm. 15 (1996).

¹⁷⁴ En algunas regulaciones sectoriales parece, paradójicamente, darse por supuesto de la «subrogación» la extinción de la relación laboral. Aunque, en general, suele tratarse de un problema meramente terminológico, en ciertas ocasiones ello no es así. Es el caso, por ejemplo, de la subrogación convencional prevista en el Convenio de residencias públicas para la tercera edad, materno-infantiles y ayuda

no es fácil, pero en los casos de que se estime que la subrogación convencional no es sino un mero complemento de la normativa legal sucesoria en lo laboral (art. 44 LET y Directiva comunitaria sobre transmisión de empresa), habrá que concluir que no estamos ante relaciones postcontractuales, ya que éstas presumen una extinción contractual que aquí no se habría producido¹⁷⁵.

III. LA NEGOCIACION COLECTIVA COMO FUENTE CREADORA DE LA PROTECCION SOCIAL COMPLEMENTARIA (ASPECTOS POST-CONTRACTUALES)

«No puedes escapar a la necesidad, pero puedes vencerla»

SÉNECA: *Cartas a Lucilio*, XXXI

1. La negociación colectiva como instrumento para la implantación de sistemas de protección social complementaria

La negociación colectiva contempla cada vez con mayor frecuencia y variedad cláusulas relativas a la protección social complementaria. Los esfuerzos de previsión de la iniciativa privada colectiva han acabado desbordando ampliamente las previsiones y las limitaciones originariamente impuestas desde las políticas públicas. Constituyen rasgos característicos de los sistemas privados de protección social, la voluntariedad, su creación y estructura privada y su heterogeneidad, intrínseca y connatural a un sistema pluralista de protección social. He aquí que la protección o previsión social voluntaria comprende un conjunto heterogéneo de medidas protectoras cuya nota común reside, por un lado, en que se encaminan a

a domicilio de la Comunidad Valenciana, Res. 10-III-1997, en cuyo art. 17. 15 se dice que «La relación laboral entre la empresa cesante y los trabajadores afectados, sólo se extinguirá en el momento que se produzca la subrogación de los mismos por la nueva empresa adjudicataria del servicio». En realidad, la subrogación presupone la modificación subjetiva de la relación laboral con la permanencia objetivamente inalterada del vínculo jurídico-contractual.

¹⁷⁵ No se olvide que la sucesión «ex lege» o cesión legal del contrato presupone intrínsecamente (vale decir, conceptualmente) la permanencia inalterada del mismo contrato, quedando éste tan sólo modificado en el lado subjetivo mediante la sustitución necesaria de la parte contractual correspondiente al empleador. cfr. MONEREO PÉREZ, J. L.: *Las relaciones de trabajo en la transmisión de la empresa*, Madrid, MTSS, 1987.

la cobertura de riesgos y situaciones de necesidad con una protección que va más allá del ámbito del sistema prestacional de la Seguridad Social básica y obligatoria (mejorando, pues, la acción protectora conferida por ésta), y, por otro, que su acto de creación es siempre voluntario o facultativo; siendo este impulso voluntario un elemento fundamental, al margen de la concreta estructura pública o privada de su organización y modalidad de gestión¹⁷⁶.

El Derecho de la protección social complementaria de base negocial constituye una manifestación cualificada del llamado *Derecho reflexivo*¹⁷⁷: bajo la cobertura del sistema legal racionalizador, las partes sociales implicadas proceden a la regulación autónoma de medidas de autoprotección social. Anótese que precisamente esta forma de regulación presupone el reconocimiento de la existencia de un nuevo espacio institucional atribuido por el ordenamiento jurídico a los sistemas de negociación colectiva; comporta igualmente un nuevo tipo de relación entre la Ley y el convenio colectivo, donde el legislador se preocupa, ante todo, del establecimiento de unas reglas de juego y de instituir procedimientos para el encauzamiento del poder de negociación de las partes sociales a fin de formar una voluntad y un compromiso de base esencialmente contractual.

— Las cláusulas más generales en el conjunto de los convenios colectivos pactados en 1997 son las que se refieren a *Complementos de Prestaciones Sociales*, que figuran en 3.357 convenios (73,26% del total de convenios) y actividad sindical, en 2.792 convenios (60,93%). En cuanto a trabajadores afectados por ellas, ocupa el primer lugar la actividad sindical, seguida de complementos de prestaciones con 4.851.536 afectados (61,70%). Respecto a las perspectivas de futuro en cuanto al *contenido*, como cláusulas más abundantes en los convenios figuran, en primer lugar, las referidas a complementos de prestaciones sociales y a salud laboral, aunque en este último caso ello no quiere decir que sean cláusulas novedosas¹⁷⁸. La previsión social complementaria adquiere cada vez más

¹⁷⁶ Sobre la conceptualización y los rasgos constitutivos de la protección social complementaria, véase MONEREO PÉREZ, J. L.: *Los planes de pensiones en el sistema de protección social: El modelo de pensiones complementarias*, Ponencia general al VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Coord., E. González Posada, en Madrid, MTSS, 1997, págs. 78 y sigs.

¹⁷⁷ Sobre esa noción y sus implicaciones, véase TEUBNER, G.: *Le droit, un système autopoïétique*, París, PUF, 1993, espec., págs. 101 y sigs.

¹⁷⁸ Informe de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos sobre «La Negociación Colectiva en el año 1997», preparados por sus Servicios Técnicos, bajo la dirección de JOSÉ REINOSO CEBALLOS, Secretario de la misma, aprobada por el Pleno de la Comisión, el día 21 de diciembre de 1998, pág. 292.

importancia dentro del contenido plural de la negociación colectiva (no obstante existir una insuficiencia de los instrumentos idóneos, señaladamente falta en nuestro ordenamiento una implantación de convenios monográficos de previsión social complementaria). En datos elaborados por el CES un porcentaje muy elevado (el 74 por 100) de los convenios que se suscribieron en el año 1998 incluyeron una amplia regulación relativa a la previsión complementaria, lo que viene a confirmar la importancia que este tipo de cláusulas ha tenido tradicionalmente en la negociación colectiva¹⁷⁹. Las más frecuentes son las cláusulas que regulan mejoras voluntarias (abunda la regulación de los complementos de la prestación pública por incapacidad temporal, los asegurados concertados por las empresas en beneficios de sus trabajadores para dar cobertura a los riesgos profesionales o comunes, los premios e indemnizaciones por jubilación, anticipada o la legal de los 65 años de edad) de las prestaciones proporcionadas por el sistema de Seguridad Social, y asimismo un conjunto muy heterogéneo de ventajas o beneficios sociales que quedan fuera del ámbito de protección propio del sistema público. Un tema importante, que no ha merecido suficiente tratamiento en la negociación colectiva sobre protección social complementaria ha sido el de las fórmulas de instrumentación de los compromisos de pensión adquiridos por las empresas. El tema fundamental es aquí el de la externalización de los fondos internos de las propias empresas por imperativo legal de la LPFP (modificada por la LOSSP de 1995), que concede una doble opción externalizadora: a través de los planes de pensiones o mediante la técnica de los seguros colectivos de vida, ambas típicas fórmulas de previsión privada situada extramuros del sistema de Seguridad Social¹⁸⁰.

¹⁷⁹ CES.: *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España en 1998*, Madrid, CES, 1999, pág. 323.

¹⁸⁰ Sin embargo, como se constata en la Memoria del CES (CES.: *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España en 1998*, Madrid, CES, 1999, págs. 323-324) los convenios colectivos de sector y de empresa publicados en el año 1998 refleja que esta importantísima cuestión no ha sido contemplada mayoritariamente entre los contenidos de la negociación colectiva. Son pocos los convenios que se ocupan de ella en el ámbito de la empresa, y aún menos en la negociación colectiva sectorial. Por lo demás, de los reducidos convenios que entran en la materia, se desprende una diversidad de situaciones que es un exponente de la propia complejidad del tema en las diferentes empresas. En general, se puede decir que la mayoría de las empresas y sectores agotan sus fórmulas de complementación de pensiones a través del aseguramiento de los riesgos de incapacidad permanente y de la supervivencia, mediante pólizas de seguros de vida y seguros de accidentes, que garantizan a los trabajadores beneficiarios indemnizaciones en forma de capitales asegurados para estas contingencias, mientras que, en relación con la jubilación, prevén premios o compensaciones en forma de pagos únicos. No

2. Mejoras voluntarias y Planes de Pensiones pactados en la negociación colectiva

La protección social complementaria es campo privilegiado como objeto de negociación colectiva (plano constitucional, arts.41 y 37.1 CE; plano legal, arts.39.2 y 191 sigs, LGSS, y art. 85.1 LET; y también hay que tener en cuenta la legislación reguladora de las Entidades de Previsión Voluntaria, las normas sobre los seguros colectivos contenidas en la Ley de Ordenación de los Seguros Privados de 1985; y la Ley de Planes y Fondos de Pensiones de 1987 y su Reglamento de 1988). Cuestión *distinta es encontrar el marco y el instrumento negocial adecuado* para articular ese tipo de negociación colectiva tan delicada que es la materia previsional.

La tipología de los instrumentos de previsión social complementaria y variadísima: tanto los planes de pensiones como el régimen de mejoras voluntarias admiten medidas estrictamente complementarias y medidas autónomas o independientes:

A) *Protección estrictamente complementaria*

* La negociación colectiva conoce de la implantación de medidas prestacionales por muerte o supervivencia y, con menos frecuencia; prestaciones referidas a las concedidas por el sistema público¹⁸¹. Se prevén igualmente medidas complementarias de las prestaciones a favor de familiares.

* Un segundo campo de protección estrictamente complementaria viene constituido por las medidas de mejora de la protección de

obstante, en relación con aquellos casos en que se mantienen situaciones a extinguir según el régimen transitorio establecido por la Ley 30/1995, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, lo cierto es que se da una situación normativa marcada por la falta de desarrollo reglamentario de los aspectos de la exteriorización (condiciones que han de reunir los contratos de seguro y los Planes de Pensiones resultantes de las transformaciones), generadora de *incertidumbre* entre los sectores y agentes interesados. Una situación de incertidumbre que probablemente esté en el origen de la falta de un mayor desarrollo por la negociación colectiva de esta materia y que puede resolverse quizás con la promulgación del Real Decreto que desarrolle aspectos pendientes de la Ley 30/1995, especialmente el régimen de adaptación a través de Planes de Pensiones o seguros colectivos de vida de los compromisos adquiridos por las empresas.

¹⁸¹ V. gr., *Banca Privada*. Res. 6. II. 1996. «BOE». 27. II. 1996. I. L. 782. Art. 37. «Viudedad y orfandad. a) Viudedad: 1. Se establece una pensión complementaria a favor de los *viudos* de los trabajadores fallecidos, en activo o en situación de jubilación, a partir de 1969. b) Orfandad. 1. Queda establecida una pensión complementaria en los casos de orfandad producidos a partir de 1969...».

la jubilación y de la incapacidad permanente¹⁸² (aquí, en este estudio sobre la negociación postcontractual, sólo interesa los grados de total, absoluta y gran invalidez que implica *desvinculación regulada* con la empresa originaria de pertenencia en el momento de producirse en el hecho causante de la prestación pública de base). Las mejoras de la pensión o compromisos por pensiones pactados originariamente en la negociación colectiva tienen su base constitucional en el art. 41 CE y en los arts.39 y 191 y sigs. de la LGSS. Se ha hecho un uso muy frecuente de ellas en la negociación colectiva, y muy especialmente en los convenios de ámbito empresarial¹⁸³.

¹⁸² Véase, por ejemplo, *Banca Privada*. Res. 6. II. 1996. «BOE». 27. II. 1996. I. L. 782. Art. 35. «Incapacidad permanente total para la profesión habitual. 1. Las empresas satisfarán a los trabajadores que queden en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual o incapacidad permanente absoluta para toda profesión, a partir de la fecha en que se declare una u otra situación, una cantidad tal que, sumada a la pensión que el inválido perciba de la Seguridad Social como consecuencia de su actividad bancaria, le suponga una percepción total anual...». *XIII Convenio colectivo de trabajo para las Cajas de Ahorros*. Res. 16-IV-1982. «BOE». 4-V-1982. I. L. 2238, Cap. IX. Previsión social.: Art. 66. Complementos de prestaciones y de pensiones. Art. 69. Incapacidad permanente, gran invalidez y defunción en acto de servicio. Art. 70. complementos de jubilación. Norma general. Art. 71. complemento de jubilación. Normas especiales. Art. 72. Pensiones mínimas de jubilación. 1. Se acuerda la actualización hasta el salario mínimo interprofesional de las pensiones de jubilación, para su cálculo inicial. 2. Para el personal de limpieza y en general, el personal que fuere contratado a tiempo parcial en sus distintas modalidades, se establecerá la proporcionalidad de la pensión en función del horario de trabajo realmente realizado». Art. 73. Complementos de pensiones para los empleados *no afectados por los convenios colectivos*. Las pensiones de jubilación, viudedad y orfandad causadas con anterioridad a las fechas en que respectivamente se establecieron, serán complementadas por las Cajas en los porcentajes establecidos y bases señaladas en anteriores artículos, si bien los complementos estarán referidos a los ingresos percibidos por el empleado en la época que motivó el derecho a la prestación, aplicándose, en todo caso, la revalorización anual establecida». *Cajas de Ahorros*. Res. 16-IV-1982. «BOE». 4. V. 1982. I. L. 2238. Cap. IV.: art. 21. Jubilación: complemento de la pensión de jubilación. Disposición Adicional 1ª: *Fondos de pensiones. Pacto Extraestatutario para las Cajas de Ahorros*. Res. 16 junio 1988. «BOE». 23, I. L. 3065). Cap. V. Previsión social complementaria. Art. 23. Fondos de previsión social complementaria. Art. 24. Plan individual pensión XIV Convenio. Art. 25. Seguro colectivo de vida. *Convenio colectivo de trabajo para las cajas de ahorros*. Res. 4 junio 1990, «BOE». 12, I. L. 3108). Cap. IV.: Previsión social. Art. 20. Plan individual de pensión del XIV Convenio colectivo. 21. seguro de vida.

Convenio colectivo de trabajo para las cajas de ahorros. Res. 5 mayo 1992, «BOE». 13. I. L. 2003. Art. 26. *Revisión de los complementos de pensiones...* A partir del 1 de enero de 1992, la revisión de los complementos de pensiones se realizará de acuerdo a los siguientes criterios: si el *IPCE...*

Con todo, *el convenio sigue regulando la situación los trabajadores «pasivos»*.
¹⁸³ Sobre la experiencia negocial respecto a los complementos periódicos a la prestación de jubilación, véase VALDÉS DE LA VEGA, B.: *Mejoras voluntarias por edad de jubilación en la negociación colectiva*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1999, págs. 84 y sigs.

Se trata de complementos de carácter periódico ligados funcionalmente a la pensión de la Seguridad Social¹⁸⁴, perfeccionando la función de renta de sustitución, pero implícitamente sirviendo al fin de propiciar el paso del trabajador de la vida activa a la situación de pasivo, ya que los complementos periódicos aproximan el importe de la pensión global (es decir, la prestación pública básica y su complemento convencional) a la renta de activo en los términos comprometidos en su fuente de implantación negocial. En estos casos de *compromisos por pensiones* el sistema legal vigente obliga al empresario a «externalizar» los fondos que se constituyan para materializarlos. Esa externalización de la gestión puede ser realizada por dos *vías*: el régimen privado de los seguros colectivos de vida o el régimen privado de los planes y fondos de pensiones. En ningún caso se admite una gestión separada a través de entidades de naturaleza pública (la norma continúa aquí la dirección de política jurídica de máxima *privatización* de los regímenes de previsión voluntaria)¹⁸⁵. La medida, estrictamente necesaria, de la externalización parece que está determinando una progresiva menor incidencia de nuevos compromisos por pensiones en la negociación colectiva. Necesario es recordar que la externalización supone una separación financiera del patrimonio de la empresa de los recursos aportados a esos fines¹⁸⁶ y, asimismo, una pérdida de control de los por parte del empresario, ya que la gestión, administración, control y supervisión se realiza a través de la estructura institucional interna del sistema de Planes y Fondos de Pensiones¹⁸⁷. Por lo demás, los compromisos por pensiones actualmente gestionados mediante fondos internos de la empresa no pueden ser modificados durante el período

¹⁸⁴ Suele reiterarse la finalidad atribuida por el art. 1 LPFP, indicando que las prestaciones que reconoce y otorga el Plan de Pensiones son complementarias e independientes de las establecidas por los regímenes públicos de Seguridad Social. *cfr. I Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo*, Resolución de 24 de julio de 1998, de la D. G. T., «BOE», 20 agosto 1998, núm. 199, Anexo 3B, que contiene el «Reglamento del Plan de Pensiones de Iberdrola», art. 2.

¹⁸⁵ Véase la Disposición Adicional 1ª de la LPFP. Según dicha disposición «Los compromisos por pensiones asumidos por las empresas, incluyendo las prestaciones causadas, deberán instrumentarse, desde el momento en que se inicie el devengo de su coste, mediante contratos de seguro, a través de la formalización de un plan de pensiones o de ambos. Una vez instrumentados, la obligación y responsabilidad de las empresas por los referidos compromisos por pensiones se circunscribirán exclusivamente a las asumidas en dichos contratos de seguro y planes de pensiones».

¹⁸⁶ El último párrafo de la Disposición Adicional 1ª LPFP indica que «En ningún caso resultará admisible la cobertura de tales compromisos mediante la dotación por el empresario de fondos internos, o instrumentos similares, que supongan el mantenimiento por parte de éste de la titularidad de los recursos constituidos».

¹⁸⁷ MONEREO PÉREZ, J. L.: «Instituciones de control y gestión de los Planes y Fondos de Pensiones», en *REDT*, núm. 48 (1991).

do transitorio o en caso de incumplimiento de la obligación legal de externalización por la vía del art. 86.4 LET, debiendo ser transformados, con carácter necesario y de forma alternativa al sistema de Planes de Pensiones o al régimen de seguro colectivo de vida en virtud de lo impuesto en la disposición adicional 1ª LPFP. Entretanto no se produzca dicha adaptación obligada *ex lege*, subsistirá «petrificado» el régimen de protección precedente¹⁸⁸.

En el caso de los planes de pensiones —sin duda en proceso de expansión incontenible¹⁸⁹—, se admite la financiación mixta del plan¹⁹⁰, con cargo a aportaciones de la empresa y del trabajador V.gr., art. 62. Planes de pensiones. «La empresa y los trabajadores tienen constituido un plan de pensiones de aportación definida, contributivo y movilizable, dentro del sistema de empleo de acuerdo a la Ley 8/1987 y Reglamento que la desarrolla (Real Decreto 1307/1988, de 30 de septiembre). La *base reguladora* de las aportaciones de empresa y trabajadores al plan de pensiones figura en el anexo VI de este Convenio Colectivo, y se revisará para 1998 en un 2,4 por 100 y para 1999 con el IPC real de dicho año más 1 punto porcentual. La *cantidad aportada por la empresa por cada trabajador se fijará* en un 4,5 por 100 de su base reguladora. La *aportación de los trabajadores* será igualitaria con la de la empresa». (Convenio colectivo de la Central Nuclear de Trillo 1, AIE, años 1998 y 1999, Res.4 mayo 1999, BOE, núm.124, 25 mayo 1999).

Es interesante llamar la atención sobre el hecho de que, en algunos casos, la *cantidad de la aportación de la empresa* queda *condicionada al alcance del objetivo de ventas aprobado por el Consejo General (elemento de aleatoriedad)*. Por ejemplo: en el IX Convenio colectivo de la empresa organización nacional de ciegos españoles (ONCE) y su personal (Res.29 mayo 1998, «BOE», núm.

¹⁸⁸ MONEREO PÉREZ, J. L.: *Público y privados en el sistema de pensiones*, Madrid, Tecnos, 1996, pág. 185; GARCÍA BECEDAS, G.: «La externalización de los compromisos por pensiones en la Ley de Supervisión de los Seguros Privados», en *RL*, núm. 3 (1997), pág. 13; LÓPEZ CUMBRE, L.: *La prejubilación*, cit.; VALDÉS DE LA VEGA, B.: *Mejoras voluntarias...* «, op. cit., pág. 102.

¹⁸⁹ Es regla muy extendida la progresiva transformación o conversión de los antiguos regímenes complementarios de pensiones articulados como mejoras voluntarias al distinto sistema integrado de Planes y Fondos de Pensiones. Así, por ejemplo, *Convenio Colectivo de la Empresa «Cía Sevillana de Electricidad, S. A.* «, 1997/2002, «BOE», núm. 236, de 2 de octubre de 1998, Cap. XI, arts. 69 y sigs.

¹⁹⁰ Véase igualmente *I Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo*, Resolución de 24 de julio de 1998, de la D. G. T., «BOE», 20 agosto 1998, núm. 199, Anexo 3B, que contiene el «Reglamento del Plan de Pensiones de Iberdrola», arts. 12, 14, 24 y sigs., y concordantes.

150, 24 junio 1998), se regula el plan de pensiones, y en cuanto a las aportaciones se establece que éstas serán mixtas: a) la ONCE, aportará al plan en 1998 la cantidad de 250.000.000 de pesetas, *si se alcanza el objetivo de ventas aprobado por el Consejo General...* De no alcanzarse el objetivo de ventas aprobado por el Consejo General, la ONCE subvencionará con 5.000 pesetas a cada uno de los actuales partícipes en activo del plan de pensiones, así como a los que se suscriban a él antes del 30 de noviembre de 1998. b) los trabajadores partícipes, aportarán en la cuantía y con la periodicidad fijadas voluntariamente por ellos en el boletín de adhesión, y con las condiciones y límites que establezca el Reglamento del plan del vigente en cada momento».

* Es relevante señalar la moderna orientación de la previsión social complementaria, vinculándola a la situación económica y social. El nuevo sistema de previsión tiene como objetivo general la adaptación de la empresa al entorno económico y social que se está configurando a nivel global en estos momentos, la necesidad de realizar los cambios más adecuados para consolidar el futuro y, como objetivo particular, diseñar, a futuro, un Plan de Pensiones común unificado, tanto para el colectivo laboral, que homologue y unifique los diferentes modelos de previsión social complementaria que conviven en la actualidad en la Empresa¹⁹¹. De este modo, *la organización del sistema de previsión complementaria se vincula a los más amplios objetivos de la política de la empresa o el grupo empresarial.*

* También se aprecian casos de *más que dudosa legalidad*, cuando en un convenio se prevé un plan de pensiones *individual* (y no colectivo) para los trabajadores empleados en las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación. Así C.Interprovincial para *Cajas de Ahorro* (I.L.3324/92, 19-II-96, BOE, 8-III-96, Lex nova, Información Laboral 1996), art. 23. «*Plan de pensión individual para el personal ingresado tras la entrada en vigor del XIV convenio colectivo. En los términos recogidos en el punto 4 del art. 70 del EECA y para el personal a que este punto se refiere, se acuerda*

¹⁹¹ Esto es lo que se indica en las estipulaciones relativas a la previsión social complementaria del *I Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo*, Resolución de 24 de julio de 1998, de la D. G. T., «BOE», 20 agosto 1998, núm. 199. Importa hacer notar que uno de los presupuestos explícitos de dicho convenio es la consideración del «Grupo como unidad empresarial, tal y como se define en el art. 1. 2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, no obstaculizando tal consideración la constitución de varias sociedades mercantiles instrumentadas como estrategia de operación en la cambiante realidad económica» (art. 1, base contractual 2ª).

revalorizar la cuantía que regía hasta la entrada en vigor del presente convenio, que queda establecida definitivamente en 81.000 pesetas para el año 1996 y en 83.000 pesetas para el año 1997».

* El establecimiento negocial de la obligación del empleador de concertar una política de seguro de vida en favor de los trabajadores a fin de dar cobertura a las contingencias de muerte e incapacidad, ha planteado el grave problema de la responsabilidad derivada de la determinación del *momento de aparición de una enfermedad profesional* (materia litigiosa pero sobre la que no suelen entrar los convenios colectivos). Es necesario hacer notar la posición mantenida en la más reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo (SS.TS 20 abril 1994, A/3265 y 9 julio 1994, A/6357), según la cual la fecha del hecho causante de la situación de incapacidad permanente derivada de enfermedad profesional, a efectos de determinar la entidad aseguradora responsable del abono de la mejora voluntaria establecida en convenio colectivo, es la fecha de la declaración oficial de la incapacidad en la Seguridad Social.

Por lo demás (y esto debe considerarse más allá de ese supuesto), en el caso de que la empresa quede en descubierto del pago de las primas del seguro, se hace *responsable directa de las mejoras* que se obligó a asegurar en el convenio colectivo, sin poder derivar el abono de las mismas. En el caso de que el empleador no de cumplimiento a la cláusula convencional que impone el deber de negociar una póliza de seguro para garantizar el pago de las cantidades comprometidas, se imputa una responsabilidad directa de la empresa¹⁹².

— Es de señalar también la *responsabilidad directa del empresario del pago del recargo de prestaciones* por incumplimiento de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo. Imputándosele al empresario una obligación de pago *de prestaciones de recargo con carácter continuado en los casos en que proceda*. Conforme al art. 123 LGSS («Recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional»). «1. *Todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de*

¹⁹² Véase, RIVERO LAMAS, J., VAL TENA, A. DE: *La negociación colectiva en el sector de hostelería*, Informe para la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Zaragoza, 1999, Ejemplar multicopiado, pág. 219. En esta investigación se hace referencia a la previsión de esta imputación de responsabilidad directa en algunos convenios colectivos, como se contempla expresamente en el convenio colectivo provincial de Cádiz y en el convenio colectivo provincial de Córdoba para el sector de Hostelería (*Ibid.*, pág. 219).

la falta, de un 30 a un 50 por 100, cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución reglamentarios los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador. 2. La responsabilidad del pago del recargo establecido en el apartado anterior *recaerá directamente sobre el empresario infractor* y no podrá ser objeto de seguro alguno, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o transmitirla». Es de señalar que en la práctica convencional no existen, afortunadamente, tales pactos colectivos de liberación o aseguramiento, los cuales de existir serían ilegales¹⁹³.

Llámesese la atención sobre el dato normativo consistente en que la imputación de esta medida sancionatoria al empleador puede generar en éste una obligación «post-contractual» que le vincula al trabajador *inactivo y sin vínculo laboral subsistente*.

B) *Protección autónoma o atípica*

*Las medidas estrictamente complementarias van unidas funcionalmente (en la lógica de la protección) a la prestación pública de base. Sin embargo, como es sabido, existen mejoras autónomas¹⁹⁴ o independientes de la protección pública, cuya finalidad no es en rigor la de «completar» sino la de «suplementar» con medidas prestacionales distintas a las dispensadas por el sistema público¹⁹⁵.

* Los convenios colectivos suelen prever el establecimiento de mejoras de la protección por incapacidad permanente, mediante el

¹⁹³ Sobre la institución de recargo de prestaciones, véase MONEREO PÉREZ, J. L.: *El recargo de prestaciones por incumplimiento de medidas de seguridad e higiene en el trabajo*, Madrid, Civitas, 1992.

¹⁹⁴ Esta denominación ha sido acuñada por ALONSO OLEA, M. y TORTUERO PLAZA, J. L.: *Instituciones de Seguridad Social*, Madrid, Civitas, 1999.

¹⁹⁵ Sobre la negociación colectiva de este tipo de mejoras puede verse REGA RODRÍGUEZ, A. L.: «Las mejoras voluntarias pactadas en los convenios colectivos», en AA. VV.: *Pensiones sociales. Problemas y alternativas*, IX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, t. II, Madrid, MTSS, 1999, págs. 303 y sigs., y a ARADILLA MARQUÉS, M. J.: «Los instrumentos para la previsión complementaria en la empresa: situación normativa actual», en la misma obra colectiva, págs. 243 y sigs; y ampliamente VALDÉS DE LA VEGA, B.: *Mejoras voluntarias por edad de jubilación en la negociación colectiva*, Valencia, Tirant lo blanch, 1999.

reconocimiento del derecho a recibir *ciertas cantidades a tanto alzado* en el supuesto de que el trabajador esté afecto de una incapacidad permanente en cualquiera de sus clases (total, absoluta o gran invalidez), derivada de riesgos profesionales o, incluso, de carácter común.

* La *jubilación* del trabajador es objeto de una especial atención en el marco de la negociación colectiva¹⁹⁶, reconociéndosele al trabajador, que cumpla con ciertos requisitos, el derecho a recibir una cantidad económica adicional en el momento de la jubilación. Dos son los supuestos más usuales de mejora autónoma:

a) Puede tratarse del abono al trabajador que cesa *anticipadamente* y de forma voluntaria (*premios de jubilación anticipada*)¹⁹⁷. En este tipo de complementos más que la lógica de protección social prevalece la finalidad de política de empleo en la empresa o en el sector. Se prima a los trabajadores que jubilados anticipadamente, y opera, por consiguiente, como un «incentivo» para la anticipación del cese en el trabajo por cumplimiento de un edad determinada. Esta medida puede —como la misma utilización del contrato de relevo— facilitar el acceso al empleo de nuevos trabajadores en desempleo. La cuantía de éstas indemnizaciones o ayudas para el fomento de la jubilación anticipada atienden a la edad de jubilación, actuando de forma inversa, de tal manera que a menor

¹⁹⁶ Un análisis detallado de la negociación colectiva puede hallarse en VALDÉS DE LA VEGA, B.: *Mejoras voluntarias por edad de jubilación en la negociación colectiva*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1999, págs. 65 y sigs.; y REGA RODRÍGUEZ, A. L.: «Las mejoras voluntarias pactadas en los convenios colectivos», cit., págs. 297 y sigs.

¹⁹⁷ Estos premios incentivadores de la jubilación anticipada voluntaria no se deben confundir con otros tipos de «premios de jubilación», que asumen, por el contrario, una función social compensatoria por los servicios prestados en la empresa, a través del reconocimiento al trabajador jubilado de una serie de beneficios sociales, de configuración muy heterogénea en la praxis de la negociación colectiva. En el Convenio colectivo provincial de las Empresas Distribuidoras de Energía Eléctrica de la provincia de Córdoba, 7-IX-98, BOP 6-X-98 (I.L.3090/97), se establecen premios de jubilación anticipada voluntaria. Según el art. 12 (Jubilación voluntaria) «para el personal que voluntariamente se jubile anticipadamente y sin que la empresa tenga la obligación de cubrir su vacante (*lo que pone de manifiesto que aquí el fomento de la anticipación de la edad de jubilación no se vincula a una política de empleo*), se abonará por una sola vez la cantidad que a continuación se expresa: A los 64 años, 300.000 pesetas. A los 63 años, 325.000 pesetas. A los 62 años, 350.000 pesetas. A los 61 años, 375.000 pesetas. A los 60 años, 400.000 pesetas. Si por la Administración se decretase la jubilación a los 64 años con el máximo de percepción, quedará sin efecto el abono de la cantidad correspondiente a esta edad». Sin embargo, en otras materias si se prevén medidas de fomento del empleo, en particular, en cumplimiento de los compromisos adquiridos en el Pacto por el Empleo y el desarrollo económico de Andalucía (art. 21).

edad, mayor indemnización. La distribución del empleo en las jubilaciones anticipadas es facultativa para la negociación colectiva (que a menudo no la condiciona a la realización de nuevas contrataciones), pero es imperativa respecto a la jubilación *parcial* anticipada en el marco del contrato de relevo, que da lugar a la existencia de *dos contratos coligados* (nótese que conforme al art. 12.5 LET la empresa concertará *simultáneamente* un contrato de trabajo con otro trabajador en situación de desempleo): el contrato a tiempo parcial del trabajador originario jubilado parcialmente, y el nuevo contrato de trabajo a tiempo parcial del trabajador que sustituye la parte de la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila con carácter parcial¹⁹⁸. De este modo, el contrato de relevo realiza una suerte de combinación entre el trabajo y la jubilación. Cuando la jubilación es forzosa tiene, además, una finalidad compensatoria de la privación del empleo al trabajador jubilado¹⁹⁹. En realidad, en los llamados premios de jubilación existe una naturaleza dual con una finalidad «empleativa» predominante, que trata de incentivar al trabajador para que se jubile anticipadamente, antes de alcanzar los 65 años de edad. La prestación se especifica en la entrega de una cantidad a tanto alzado (de variada cuantía en la experiencia negociada, normalmente en atención a la antigüedad y edad del trabajador y asimismo al período de transición hasta la edad de jubilación legal), con carácter suplementario, y por consiguiente compatible, a la prestación pública por jubilación.

Estas medidas de anticipación de la edad de jubilación han sido ampliamente utilizadas en el cuadro de la negociación colectiva. El referente legal de la negociación colectiva ha sido ante todo la previsión de la jubilación anticipada prevista en la Disposición Transitoria 3ª, apartado 2 LGSS (derogada por la Disposición Derogatoria única de la actual LGSS), relativa a la «aplicación de legislaciones anteriores para causar derecho a pensión de jubilación», y en particular las condiciones para la jubilación a partir de los sesenta años de edad. En estos casos los incentivos previstos en la negociación colectiva se dirigen a compensar la reducción del importe de la pensión²⁰⁰. Sin embargo, estas medidas se han centrado más en la expul-

¹⁹⁸ El sistema legal proporciona una definición del contrato de relevo: «Al contrato de trabajo -dice el art. 12. 5 LET- por el que se sustituye la jornada dejada vacante por el trabajador que reduce su jornada se le denominará contrato de relevo».

¹⁹⁹ Véase ESTEVE SEGARRA, A.: *La jubilación forzosa*, Valencia, Tirant lo blanch, 1999, págs. 94 y sigs.

²⁰⁰ Véase VALDÉS DE LA VEGA, B.: *Mejoras voluntarias...* «, op. cit., pág. 67, con referencia a la experiencia negociada sobre la incentivación de la jubilación anticipada.

sión de excedentes de personal que en el compromiso empresarial de realizar nuevas contrataciones. Esto ha sido así históricamente²⁰¹ y se aprecia también nítidamente en la experiencia reciente de la negociación colectiva, salvo honrosas excepciones²⁰².

b) En otros supuestos el trabajador que se jubila percibe una prestación económica adicional a cargo de la empresa de pertenencia en compensación por los servicios prestados a la misma (*premios de fidelidad*). Consisten en el abono de una cantidad a tanto alzado. Estas ayudas a la jubilación se perciben por el trabajador jubilado (de ordinario a la edad de 65 años, aunque puede tratarse de una edad distinta), de forma voluntaria o forzosa, y suele condicionarse a un período mínimo de años de permanencia o antigüedad del trabajador en la empresa según lo establecido el concreto convenio colectivo regulador de la mejora en cuestión.

* La mejora para casos de accidente presenta una medida protectora, la «ayuda por defunción», contemplada a menudo en la negociación colectiva. Consiste en la entrega de una cantidad de dinero a los familiares del trabajador fallecido en activo²⁰³. Los beneficiarios reciben una cuantía de dinero compensatoria de la actualización del evento temido. Distinto es el supuesto de la suscripción de una póliza de seguro para el otorgamiento de beneficios sociales que cubran principalmente los riesgos de fallecimiento o invalidez. Estas cuantías suelen asegurarse a través de una póliza de seguros (cuantías aseguradas), graduadas normalmente en función de la causa del fallecimiento (muerte natural, accidente, accidente de tráfico...). Los convenios colectivos suelen prever las consecuencias del incumplimiento empresarial de suscripción de la póliza, imputando la responsabilidad directa del pago de las indemnizaciones establecidas²⁰⁴.

²⁰¹ Véase MONEREO PÉREZ, J. L.: *Las reconversiones industriales en el Derecho del Trabajo*, Granada (Universidad), 1988, *passim*.

²⁰² VALDÉS DE LA VEGA, B.: *Mejoras voluntarias...* «, op. cit., págs. 73 y sigs.

²⁰³ Así las ayudas por defunción previstas en los convenios colectivos «Autobuses de Córdoba, S. A. M» de Córdoba, «Empresa Municipal Aguas de Huelva, S. A.», «Hospital San Juan de Dios», «Fabricación y Venta de Mantecados, Polvorones, Roscos, Alfajores y demás productos que se elaboran en Estepa» de Sevilla», «Producción de Plantas Vivas y su Venta» de Jaén, «Almacenes de Madera» de Sevilla y otros convenios colectivos. Datos al respecto, CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES: *La negociación colectiva en Andalucía. Memoria C. A. R. L. 1998*, Sevilla, 1999, págs. 313-314.

²⁰⁴ Véase, en este sentido, los convenios «Limpieza Colegidos y Dependencias Municipales» de Huelva y «Innovac Tapizados» de Córdoba. Véase CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES: *La negociación colectiva en Andalucía*, cit., pág. 309.

3. Las garantías de la protección social complementaria de base negocial en los aspectos postcontractuales

3.1. *Vicisitudes de la empresa y sistemas de previsión social pactados en la negociación colectiva (perspectiva general)*

Los sistemas de protección social complementaria, sobre todo cuando se trata de aportaciones y prestaciones a largo plazo (pensiones), plantean el gravísimo problema de la inseguridad y de la incertidumbre. El sistema legal regulador ha tratado de establecer garantías precisas por lo que se refiere a los compromisos por pensiones tratándolos de convertir en auténticos sistemas de seguridad. Necesario es señalar cómo ha tenido que ser la *ley el cauce idóneo para arbitrar mecanismos de garantía eficaces para garantizar los derechos de pensión complementaria*.

a) Frente al riesgo de insolvencia del empleador obligado a mantener y sustentar económicamente los regímenes privados se ha impuesto el principio de externalización «ex lege» de los compromisos por pensiones (Disposición Adicional 1ª de la LPFP). La externalización (vía formalización a través de Plan de Pensiones o de Seguro Colectivo sobre la vida) actúa como una condición para la eficacia de los compromisos por pensiones y del cobro de las prestaciones causadas (Disposición Adicional 1ª LPFP)²⁰⁵. No se trata, pues, de una condición de validez propiamente dicha de la obligación comprometida (atendiendo a la misma dicción legal que se refiere solo a la efectividad), de manera que una vez establecida (asumida) su materialización conforme a los instrumentos legalmente admitidos deviene jurídicamente exigible por vía judicial²⁰⁶. De este modo la obligación postcontractual puede permanecer en cabeza del empresario incumplidor de la obligación legal de externalizar.

b) Para el problema de la movilidad laboral externa, el sistema regulador de los planes y fondos de pensiones, permite la transferibilidad de los derechos económicos consolidados de un partíci-

²⁰⁵ Una exponente significativo de esa mecánica externalizadora de los compromisos por pensiones, en *I Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo*, Resolución de 24 de julio de 1998, de la D. G. T., «BOE», 20 agosto 1998, núm. 199, Estipulaciones adicionales relativa a la previsión social complementaria, donde se contemplan distintos supuestos de existencia de obligaciones empresariales post-contractuales, es decir, obligaciones de aportación económica una vez terminado el contrato de trabajo.

²⁰⁶ Véase MONEREO PÉREZ, J. L.: *Los planes de pensiones del sistema de empleo*, Valencia, Tirant lo blanch, 1997, págs. 55 y sigs., y 133 y sigs.; LÓPEZ CUMBRE, L.: *La prejubilación*, cit., págs. 552 y sigs.

pe de un Plan de Pensiones del sistema de empleo (art. 20.5 RPPF)²⁰⁷.

c) En el caso de la transmisión de la empresa, el artículo 44 LET proporciona una solución genérica para la garantía de los sistemas de previsión voluntaria, a saber, garantiza la continuidad provisional de los sistemas previsores y la permanencia objetivamente inalterada de la situación anterior, pero sin perjuicio de que la autonomía colectiva negocial pueda establecer nuevos acuerdos de regulación sobre la subsistencia de dichos sistemas. Lo más significativo es la previsión legal de una *solución especial* ex art. 5.4.f) de la LPFP, el cual establece que los Planes de Pensiones terminarán por causa de extinción del promotor del Plan de Pensiones. No obstante, como indica dicho precepto, salvo pacto en contrario o precisión contraria en las especificaciones del plan, no serán causas de terminación del Plan de Pensiones la extinción del promotor por *fusión o por cualquier otro supuesto de cesión global del patrimonio de la empresa*. En tal caso, la sociedad resultante de la fusión o la cesionaria del patrimonio *se subrogará en los derechos y obligaciones del promotor extinguido*. Por otra parte, cuando como resultado de operaciones societarias exista un promotor cuyos compromisos por pensiones con los trabajadores estén instrumentados en *varios Planes de Pensiones*, se procederá a integrar a todos los partícipes y sus derechos consolidados, y en su caso a los beneficiarios, *en un sólo Plan de Pensiones*, en el plazo de seis meses desde la fecha de efecto de

²⁰⁷ Véase MONEREO PÉREZ, J. L.: *Los planes de pensiones del sistema de empleo*, cit., págs. 121 y sigs. La movilidad laboral externa plantea la necesidad de realizar ajustes en el sistema de financiación, incluida la imposición de obligaciones postcontractuales específicas; así, por ejemplo, en el *I Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo*, Resolución de 24 de julio de 1998, de la D. G. T., «BOE», 20 agosto 1998, núm. 199, Anexo 3B, que contiene el «Reglamento del Plan de Pensiones de Iberdrola», art. 26, se establece que «En el supuesto de extinción de la relación laboral con el promotor o en el de movilización de los derechos consolidados del partícipe de acuerdo con lo establecido en este Reglamento, el promotor, aportará al Fondo las aportaciones iniciales que, de acuerdo con el Plan de Pensiones, estuvieran pendientes de hacerse, debidamente actualizadas con el interés técnico establecido». En el Acuerdo de modificación del Reglamento del Plan de Pensiones de Gas Natural, SDG (BOE, núm. 52, 2 marzo 1999), se recoge una garantía de mantenimiento de los derechos consolidados en caso de baja en la empresa. Se indica, al efecto, que los partícipes que causen baja en la empresa por motivo distinto a una contingencia cubierta en el plan, podrán mantener sus derechos consolidados dentro del Plan de Pensiones como *partícipes en suspenso* (art. 4). La existencia de partícipes en suspenso está admitida de modo general en el RPPF, entendiendo por tales a los partícipes que han cesado en la realización de aportaciones, directas o imputadas, pero mantienen sus derechos consolidados dentro del Plan, de *acuerdo con las previsiones de éste* (art. 2.2 RPPF). Esto último quiere hacer realidad normativa el Convenio en cuestión.

la operación societaria. Es ésta una regulación jurídica más flexible que la proporcionada por la normativa general en el art. 44 LET. Nótese, al respecto, que la normativa especial contenida en el art. 5.4.f) LPPF *prevalece sobre la general (art. 44 LET) en los aspectos que regula.*

En la lógica interna de la norma especial, se hace prevalecer (marcando diferencias con la solución general ex art. 44 LET, que establece —con las precisiones que hoy obliga a realizar la Directiva en los supuestos de transmisión de empresa en dificultad— una regulación de Derecho necesario estricto, al imponer sin más una regulación de *ius cogens*). En el programa normativa del art. 5.4.f) LPPF, la solución legal tiene un *carácter supletorio* o subsidiario en defecto de pacto anticipado o sobrevenido en contrario. Esta solución dota de gran flexibilidad a la dinámica del sistema de previsión haciendo prevalecer la voluntad colectiva de los sujetos más directamente interesados (principio de autogobierno colectivo)²⁰⁸.

²⁰⁸ Véase MONEREO PÉREZ, J. L.: *Los planes de pensiones del sistema de empleo*, cit., págs. 149 y sigs. El Acuerdo del Grupo Endesa, sobre los procesos de reorganización societaria y reorganización empresarial (Madrid, 27 de abril de 1999, «BOE» de 22 de junio de 1999), establece un sistema de garantías de los derechos de pensión complementaria en los supuestos de transmisión de empresas. Así se indica que las empresas cesionarias se subrogan en los complementos de pensiones y de Planes de Pensiones sustituyendo íntegramente a la empresa cedente como promotora de dichos planes. En efecto, conforme al art.14.2,d) del Acuerdo «La empresa cesionaria se subrogará en las obligaciones de complementos de pensiones y de Planes de Pensiones formalizados, sustituyendo a la empresa cedente en su condición de Promotor de los citados Planes. A tales efectos se comunicará a las correspondientes Comisiones de Control la necesidad de modificar los Reglamentos de los Planes de Pensiones en el plazo máximo de dos meses. Las empresas que sustenten sus compromisos de complementos de pensiones o de prejubilación en fondos internos *externalizarán* dichos compromisos dentro del plazo y a través de los instrumentos legal o convencionalmente establecidos». Además, «los compromisos por pasivos que no estén soportados en Plan de Pensiones, Seguro o Mutualidad y en consecuencia soportados en fondos internos no exteriorizados o sin compromiso expreso de exteriorización quedarán subrogados por la empresa cesionaria, que los *externalizará* dentro del plazo y a través de los instrumentos legal o convencionalmente establecidos».

Por otra parte, se establece que si los convenios colectivos sucesivos establecieran condiciones menos favorables para algunos colectivos de los trabajadores transferidos, la empresa vendrá obligada a respetar, como garantía *ad personam* todas y cada una de las condiciones económicas, de seguridad y previsión social complementaria que resulten más favorables del convenio colectivo de origen, las cuales serán revalorizables en los términos que el convenio determine, y no absorbibles. Medida ésta que dota de seguridad y estabilidad a los compromisos por pensiones. Según el art.14.2,f) del Acuerdo «En el supuesto de que los convenios colectivos sucesivos establecieran condiciones que resultaren menos favorables para algunos convenios colectivos de los trabajadores transferidos, la empresa vendrá obligada a respetar, como garantía *ad personam* todas y cada una de las condiciones económicas, de seguridad social y previsión social complementaria que resultaren más

3.2. *La problemática adecuación del instrumento negocial para la regulación de las relaciones de previsión social complementaria: La disponibilidad convencional de las pensiones complementarias*

Un régimen de previsión que se tenga por tal, exige un margen razonable de seguridad en la realización de los objetivos que le son propios. Ello aconsejaría una mínima estabilidad de los sistemas previsoros establecidos en la negociación colectiva. He aquí, sin embargo, que nos encontramos ante la tensión planteada entre la exigencia derivada de la lógica de la protección social y la intrínseca mutabilidad de la negociación colectiva como ordenación paccionada de las materias sociolaborales. El sistema legal no parece haber establecido suficientes garantías para dotar de una mayor estabilidad a los regímenes de previsión privada instituidos en el marco de la negociación colectiva, pero tampoco los propios agentes sociales han sabido encontrar todavía los mecanismos adecuados para realizar aquí una garantía adecuada por vía de autoregulación negocial. El resultado es la inseguridad y la frustración de los intereses legítimos de los trabajadores que al amparo o durante la vigencia del orden convencional de referencia pasaron a la situación de «pasivos» vinculados por lazos de protección social con la originaria empresa de procedencia. En muchos casos es la noción ambigua de «expectativas de derechos», contrapuesta al concepto jurídico de «derecho individualmente consolidado» (o la difusa noción jurídica de «derecho adquirido»), junto con la aplicación de los principios de modernidad y regresividad del convenio colectivo, los motivos que sirven de base a la legitimación del cambio sustancial «in peius» o a la supresión del régimen de previsión (véase SS.TS 23 octubre 1990, A/7709, 1 de julio 1994, A/7042; 16 diciembre 1994, A/10098).

El problema está servido: existen elementos distorsionantes y disfuncionales de la protección social privada, los cuales, sin embargo, no tienen por qué suponer un desapego a la idoneidad de la negociación colectiva para establecer mecanismos de protección social complementaria, ya que, como se verá después, hay alternativas para dotar de una mayor seguridad y estabilidad a los compromisos contraídos en el marco de la negociación colectiva²⁰⁹.

favorables del convenio colectivo de origen, las cuales serán revalorizables en los términos que el convenio determine, y no absorbibles».

²⁰⁹ En el ordenamiento jurídico italiano, aún admitiendo la posible modificación del sistema de pensiones, se exige un *presupuesto específico* para la *redefinición del programa de pensiones*, cual es la presencia de un desequilibrio financiero relativo a la gestión. Esto no implica ninguna limitación de la autonomía colectiva, ya que

Necesario es señalar, por lo pronto, que, en efecto, las cláusulas convencionales sobre mejoras voluntarias están sometidas al principio de modernidad en la sucesión de convenios colectivos. Los trabajadores pasivos (es el caso de perceptores de pensiones complementarias ya devengadas) o con derechos ya causados o consolidados durante la vigencia del convenio mantienen sus derechos, pero los trabajadores en activo con derechos de prestación no devengados o no consolidados sólo tienen meras expectativas de derechos²¹⁰. El nuevo convenio puede modificar o suprimir las mejoras implantadas en el anterior, sin que pueda aducirse la existencia de condición más beneficiosa al amparo del convenio precedente, ya que los convenios colectivos no son fuente de condiciones más beneficiosas. En definitiva, si se trata de una fuente convencional la que instauró el sistema protector, el convenio colectivo es instrumento suficiente como para introducir tanto una *modificación* como la *supresión* misma del sistema de protección social. Se hace notar que de los convenios colectivos no se derivan condiciones más beneficiosas o derechos adquiridos, porque en nuestro ordenamiento legal del derecho a negociar colectivamente no encuentra acogida la teoría de la incorporación del contenido normativo negocial en cada uno de los contratos individuales de trabajo sometidos a su ámbito de aplicación, a reserva de la cuestión enteramente diferente de las llamadas cláusulas *ad personam* introducidas en los convenios colectivos. Los trabajadores no ostentan un derecho adquirido a mantener los beneficios del régimen de previsión preexistente que ha sido suprimido. Esta respuesta negativa se basa en la siguiente argumentación jurídica. Es bien conocido que de las normas jurídicas no nacen condiciones más beneficiosas, éstas tan sólo pueden nacer de la decisión unilateral del

las partes pueden seguramente adecuar y modificar (también *in peius*) la disposición pensionística según la normal dinámica negocial; no parece admisible, en cambio, la valoración discrecional de un solo contratante, ni las modificaciones unilaterales. El objetivo legítimamente perseguido y reconocido por el legislador parece siempre la redeterminación negocial de la disciplina para la recuperación de la funcionalidad y el equilibrio financiero del fondo, *no ya la liberación de las obligaciones asumidas frente a los destinatarios*. cfr. TULLINI, P.: «Recesso e fondi di previdenza complementare (il percorso della giurisprudenza)», en BIAGI, M. y SUWA, Y.: «*Il Diritto dei disoccupati. Studi in onore di Koichiro Yamaguchi*», Giuffrè, 1996, pág. 638. Véase también, SPAGNUOLO VIGORITA, L.: «Obiettivi e strumenti contrattuali. I diritti acquisiti in tema di pensione integrativa», en la misma obra colectiva, págs. 599 y sigs.

²¹⁰ Cfr. MONEREO PÉREZ, J. L.: *Fusión de sociedades y previsión voluntaria en la empresa*, Madrid, Editorial Ibidem, 1996, pág. 131; Id.: «Comentario al art. 44 del Estatuto de los Trabajadores», en AA. VV., Monereo Pérez, J. L. (Dir.): *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Granada, Editorial Comares, 1998, pág. 549.

empleador o *del acuerdo incorporado al contrato de trabajo*. De ahí que se pueda concluir que de la sucesión de normas laborales en el tiempo no pueden derivarse derechos adquiridos. En particular, en lo concerniente a la sucesión de normas que inciden en la permanencia de los regímenes complementarios de pensiones, la doctrina jurisprudencial ha establecido que hasta el momento en que se produce el hecho causante de la prestación no existe propiamente un derecho adquirido, sino una expectativa de derecho que puede no verse actualizada si se produce una modificación de la norma que lo establece (SS.TS 20 marzo 1989, A/1888, y 16 mayo 1990). No puede sostenerse la inmodificabilidad *in peius* del régimen complementario de pensiones en virtud de un convenio o acuerdo colectivo sobrevenido, por aplicación de las reglas ordinarias de sucesión en el tiempo de los convenios colectivos de trabajo.

En consecuencia, debe rechazarse la pervivencia, a título de derechos individuales, de los anteriores sistemas de previsión vigentes en la empresa, una vez se produzca su sustitución íntegra por un nuevo sistema de previsión voluntaria instaurado por los sujetos legitimados para ello en el ámbito empresarial de referencia. Nuestro ordenamiento laboral vigente excluye, por el momento, la configuración como derechos perfectos en cabeza de los trabajadores en activo, y sólo admite la existencia en ellos de expectativas de derechos no merecedoras de garantías de inmodificabilidad «*in peius*» respecto a posibles y sucesivas intervenciones modificativas «*in peius*» o incluso de supresión de las medidas o regímenes de pensiones previstas.

Las medidas de previsión reconocidas por convenios colectivos han sido definidas por la jurisprudencia (STCT 30 mayo 1985, A/3565; 21 mayo 1987) como expectativas de derecho del trabajador singularmente considerado. Quiere esto decir que será imprescindible, para que la expectativa se transforme en auténtico derecho, que se produzca el hecho causante que da lugar al nacimiento de la prestación, y que, de ese modo, se haga efectiva la mejora. Consecuentemente, vendrán prácticamente a coincidir en el tiempo contingencia y nacimiento del derecho²¹¹. Sólo así se podrá afirmar la *garantía de intangibilidad de las posiciones jurídicas individuales efectivamente existentes en sentido jurídico*.

Los compromisos por pensiones son compromisos contraídos a largo plazo, su cumplimiento se dilata en el tiempo como condición

²¹¹ Cfr. MONEREO PÉREZ, J. L.: *Fusión...*, op. cit., pág. 131.

necesaria para que se produzcan sus efectos previsores queridos. De ahí que se plantee el problema de variabilidad del contenido de la negociación colectiva y la pervivencia de todo régimen de pensiones privadas. El art. 192 LGSS reenvía a la fuente de reconocimiento para la regulación de la dinámica de funcionamiento del sistema de previsión voluntaria. Si la fuente es un producto jurídico emanado de la negociación colectiva habrá que estar al Derecho común de la negociación colectiva y al posible juego de las reglas de sucesión de convenios colectivos (arts.82.4 y 86.4 LET)²¹².

En el ordenamiento laboral vigente no existen plenas garantías jurídicas de mantenimiento de los derechos a prestaciones ya causadas. Sólo existe una solución verdaderamente segura respecto de los *derechos consolidados* con prestaciones ya devengadas y en cuanto tales incorporados al patrimonio individual del trabajador pasivo. Respecto a las prestaciones en devengo puede ser posible que queden afectadas por ulteriores convenios regresivos²¹³, generando un situación de manifiesta inseguridad jurídica respecto a los trabajadores pasivos, no vinculados ya laboralmente. Existen distintas vías de argumentación.

²¹² La modificación o supresión de las mejoras voluntarias exige la *utilización del mismo procedimiento jurídico que fue base de su implantación en orden jurídico*. En este sentido, SS. TSJ. Cataluña, 13 mayo y 16 abril 1997 (A/2219 y 2197).

²¹³ Sobre el debate actualmente existente respecto a la modificabilidad o inmodificabilidad (absoluta o relativa) de los derechos de pensión de los trabajadores pasivos, véase DEL REY, S. y GALA DURÁN, C.: «Protección social y negociación colectiva...», op. cit., pág. 291; LÓPEZ CUMBRE, L.: *La prejubilación*, cit., págs. 513 y sigs., y bibliografía allí citada. Recientemente, el completo estudio de GALA DURÁN, C.: *Régimen jurídico de las mejoras voluntarias de las prestaciones de la Seguridad Social*, Barcelona, Editorial Bosch, 1999, págs. 237 y sigs., respecto a la problemática de la modificación y supresión de las mejoras voluntarias.

En cualquier caso, no debe nunca olvidarse que no hay condición más beneficiosa respecto a lo regulado en los convenios colectivos sucesivos. El problema más arduo se plantea respecto a las personas que ostentan un derecho a pensiones complementarias ya causadas al amparo del convenio colectivo precedente y que, por consiguiente, en ellas ha nacido el derecho a la protección. En este caso, la proyección hacia el futuro de las cláusulas del convenio que estableció la mejora no puede encontrar un límite impeditivo en el principio de condición más beneficiosa, como se ha reiterado por la jurisprudencia. La condición más beneficiosa sólo se podrá esgrimir cuando se hubiera obtenido a título individual *ad personam*, con independencia de que se trate de un sujeto o una pluralidad de sujetos, y al mismo tiempo, se pueda fácilmente identificar a los titulares del derecho. Es oportuno anotar, a este propósito, que según el art. 192, párrafo 2º LGSS de 1994, corresponde a la fuente de reconocimiento determinar lo conveniente en orden a su posible modificación o supresión. De este modo, parece posible -por aplicación de las reglas del derecho común de los convenios colectivos- proceder a una modificación o supresión de los sistemas de previsión preexistentes por la vía de la negociación de un convenio pactado con posterioridad a la fecha de efectuarse la transmisión de la empresa. cfr. MONEREO PÉREZ, J. L.: *Público y privado...*, op. cit., págs. 228-229.

a) Existe una vía de razonamiento *incorrecta* respecto a la necesidad actual de garantizar los derechos de pensión de los trabajadores pasivos. Ella consiste en afirmar que el principio de eficacia general del convenio colectivo estatutario no es proyectable sobre los trabajadores pasivos, para aquélla sólo tendría la condición de «trabajadores» incluidos en el ámbito subjetivo del convenio, ex art. 82.3 LET, aquellos que se encuentran en activo. Este planteamiento es incorrecto, porque los sujetos negociadores están legitimados para regular la relación de previsión colectiva de los trabajadores pasivos, cuando el convenio colectivo sea la fuente reguladora de su establecimiento (art. 192 LGSS y 82.4 y 86.4 LET). El convenio colectivo no tiene por objeto exclusivo la regulación de las condiciones de trabajo, es un producto de la autonomía privada colectiva como fuente de producción capaz crear o establecer medidas de protección social complementaria incluidos los compromisos por pensiones creados en el marco de la negociación colectiva (arts.41 y 37.1 CE; 85 LET y 39.2 y 191 y siguientes LGSS). Por ello, a reserva de los límites que pudiera disponer el legislador estatal, es evidente que un instrumento típicamente iuslaboral como el convenio colectivo, al poder regular materias de previsión complementaria puede incidir sobre situaciones postcontractuales, sometándose éstas —como, en general, todo el estatuto jurídico de previsión voluntaria con base en la negociación colectiva— en principio a las vicisitudes del convenio colectivo. Existe, pues, aquí una comunicabilidad entre el Derecho del Trabajo y el Derecho de la protección social complementaria (en el sentido del art. 41, inciso 2º del texto constitucional)²¹⁴. De este modo, los pensionistas pueden estar incluidos en el ámbito de aplicación del convenio colectivo, su contrato de trabajo se extinguió, pero continúan estando vinculados a la empresa como sujetos beneficiarios de mejoras voluntarias o medidas de previsión privada en materia de pensiones. En la doctrina del Tribunal Supremo se entiende que el convenio no sólo se aplica «a los trabajadores presentes durante su vigencia, sino que por el contrario se entiende que el término relación laboral se expresa *in genere* y comprende tanto a las presentes como a las futuras y a las pasadas, de tal manera que es aplicable a los trabajadores de nuevo ingreso aunque no tuvieran contrato de trabajo en la fecha de la firma del convenio y a quienes anteriormente fueron trabajadores y cesaron al pasar a ser pensionistas». Se hace notar que los sindicatos gozan de representación

²¹⁴ Esa comunicabilidad viene afirmada, de algún modo, en STS 12 noviembre 1993 (A/8687), y en las otras sentencias que se citan infra.

institucional, ostentando capacidad para representar a todos los trabajadores presentes y futuros y activos y pasivos²¹⁵. De ahí que el régimen previsor puede ser cambiado, modificado o incluso suprimido, sin afectar a lo ya consolidado individualmente por el pensionista, al amparo del principio de modernidad y la eficacia derogaria del convenio posterior consagrado en el art. 86.4 LET²¹⁶. No cabe reclamar aquí el principio de condición más beneficiosa, porque el Derecho de la negociación colectiva no impide la modificación de condiciones de trabajo colectivas por medio de acuerdo o convenio colectivo. Los trabajadores no pueden oponerse a la nueva regulación convencional con base a la garantía personal de condiciones establecidas en una norma colectiva ya derogada²¹⁷.

Por otra parte, respecto a las mejoras directas de prestaciones debe atenderse a la regla general instituida en el art. 192.2 LGSS, conforme a la cual «No obstante el carácter voluntario, para los empresarios, de la implantación de las mejoras a que este artículo se refiere, cuando al amparo de las mismas un trabajador haya causado el derecho a la mejora de una prestación periódica, ese derecho no podrá ser anulado o disminuido, si no es de acuerdo con las *normas que regulan su reconocimiento*». No se olvide, para la recta interpretación de ese precepto, que el convenio colectivo es una norma *paccionada* sujeta a sus propias características distintivas, incluidas las de sucesión de convenios. En relación a ello, el art. 82.4 LET establece que «El convenio que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquél. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio». La aplicación de este principio de modernidad plantea el consabido problema de la retroactividad «*in peius*» respecto a los derechos ya causados («derechos consolidados» y efectivamente

²¹⁵ Cfr. SS. TS 26 julio 1995 (A/6722) y 24 julio 1995 (A/6326), 17 enero 1996 (A/4121), 26 febrero 1996 (A/1507) y 20 diciembre 1996 (A/9812). Una exposición concisa y clarificadora de esta doctrina, en DESDENTADO, A. y VALDÉS, B.: *La negociación colectiva en la doctrina del Tribunal Supremo. Una síntesis de jurisprudencia*, Madrid, Trotta, 1998, págs. 36 y sigs.

²¹⁶ Vid. SS. TS 18 septiembre 1997 (A/6487) y 20 diciembre 1996 (A/9812).

²¹⁷ Véase STS 22 septiembre 1995 (A/6789). Sobre esta doctrina véase DESDENTADO, A. y VALDÉS, B.: *La negociación colectiva en la doctrina del Tribunal Supremo. Una síntesis de jurisprudencia*, Madrid, Trotta, 1998, págs. 97-98. Por lo demás, si las medidas de previsión se insertan en un convenio colectivo de regulación general de condiciones de trabajo, las partes legitimadas para negociar podrán aducir los posibles *desequilibrios negociales* sobrevenidos para modificar o suprimir las medidas previsoras del convenio por otro posterior que le sustituya (STS 26 julio 1995, A/6722).

individualizados)²¹⁸. No parece posible (cuestión distinta es si ello es deseable desde el punto de vista de la política del Derecho de la protección social complementaria como parte del Derecho Social) que el nuevo convenio modifique o suprima, al amparo de los artículos 82.4 y 86.4 LET (principio de modernidad y posible reversibilidad respecto a la regulación convencional anterior²¹⁹) y de la regla general prevista en el art. 192 LGSS (cuando se trate de mejoras voluntarias), los derechos individuales de pensión complementaria ya causados que se hallen en período de disfrute efectivo. Respecto a las expectativas de derechos y, en general, derechos no consolidados, es plenamente aplicable el principio de modernidad en la sucesión de convenios colectivos²²⁰. Aquí el convenio posterior encuentra un límite infranqueable en el respecto a los derechos individuales consolidados por el trabajador pasivo. Por su parte, la revalorización anual de las pensiones no plantea propiamente un problema de retroactividad, sino de modificación hacia el futuro de las prestaciones²²¹. Respecto a las expectativas de derechos y, en

²¹⁸ Noción jurídica que exige que se haya producido la consolidación de una situación jurídica al amparo del ordenamiento anterior, conforme a las exigencias de la anterior normativa. cfr. STS 1 julio 1994 (A/7042).

²¹⁹ Vid. STS 16 diciembre 1994 (A/10098). La transmisión de empresa no afecta por sí misma al principio de modernidad de los convenios colectivos, ya que la normativa sucesoria laboral (art. 44 LET) se limita a imponer la sucesión legal del nuevo empleador en la entera posición laboral del anterior, colocándose exactamente en su mismo lugar, imputándosele el mismo complejo de fuentes reguladoras. Pero cada fuente reguladora sigue conservando su propia lógica interna de funcionamiento. Dicho en otras palabras: la sucesión «ope legis» no significa en absoluto la «interiorización» de las condiciones y cláusulas de los convenios colectivos en los contratos individuales de trabajo, sino que tan solo supone que todo queda igual, en principio y con carácter provisional, por el sólo hecho de la transmisión. Una vez producido el cambio de titularidad, el nuevo empresario sigue ostentando los poderes directivos conforme a las previsiones del ordenamiento laboral. Por su parte, la autonomía colectiva negociada puede proceder a introducir las modificaciones que le permite expresamente los artículos 82. 4 y 86. 4 LET. En definitiva, la sucesión «ex lege» preordenada en el art. 44 LET se traduce *diferenciadamente* (y siguiendo su propia lógica jurídica específica interna) en el ámbito del contrato de trabajo en la mera modificación jurídico-subjetiva en la figura del empleador. En el ámbito del estatuto colectivo, en la permanencia provisional de los convenios colectivos aplicables al complejo de relaciones de trabajo.

²²⁰ En este sentido la STS 11 mayo 1992 (A/3452). En la doctrina, VALDÉS DE LA VEGA, B.: *Mejoras voluntarias por edad de jubilación en la negociación colectiva*, Valencia, Tirant lo blanch, 1999, págs. 95-96.

²²¹ Es el supuesto contemplado en las SS. TS 14 y 24. 7. 1995 (A/6255 y 6326), 26 julio 1995 (A/6722) y 26 febrero 1996 (A/1507). Véase DESDENTADO BONETE, A.: «Notas sobre concurrencia y sucesión de convenios colectivos en la doctrina jurisprudencial reciente», en *Rev. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 3 (1997), pág. 216, nota 39. Para Desdentado «en realidad, el convenio colectivo, como norma temporal, es un instrumento escasamente adecuado para la regulación de los derechos que tienen una amplia proyección en el tiempo tanto en su forma-

general, derechos no consolidados, es plenamente aplicable el principio de modernidad en la sucesión de convenios colectivos²²². Tales expectativas no son derechos individuales perfectos en el sentido del art. 9.3 CE.

Sin embargo, deben señalarse las aporías del sistema legal regulador mirado desde la lógica propia de los Planes de Pensiones²²³, que tras la prohibición de fondos internos (Disp.Adicional 1ª LPFP) tienen una vocación expansiva para materializar los compromisos por pensiones. En primer lugar, las aportaciones realizadas en favor de los partícipes son de titularidad individual inmediata, aunque se dilate su liquidez hasta la producción del hecho causante previsto en las estipulaciones del plan. De este modo, los partícipes (y no sólo los beneficiarios) tienen en su propia esfera jurídico-patrimonial por imperativo legal derechos consolidados sobre los que ostentan un verdadero derecho de propiedad con facultades de disposición limitada. En tal sentido, en el régimen legal regulador de los planes de pensiones se establece el principio de irrevocabilidad de aportaciones (las aportaciones del promotor de los Planes de Pensiones tendrán el carácter de irrevocables; art. 5.1,c) LPFP) y el principio de atribución de *derechos individualizados* (las aportacio-

ción como en su disfrute, y esto es lo que ocurre con los sistemas complementarios de pensiones» (*Ibid.*). Sobre esas disfuncionalidades y reservas argumentativas respecto al efecto directo del convenio sucesor respecto a los derechos consolidados al amparo del precedente sustituido, véase GONZÁLEZ ORTEGA, S.: «La reforma de la negociación colectiva», en AA. VV.: *La reforma de laboral de 1994*", Madrid, Marcial Pons, 1995, págs. 360 a 363.

²²² Vid. SS. TS 11 mayo 1992 (A/3542) y 16 diciembre 1994 (A/10098).

²²³ No se olvide tampoco que los Planes de Pensiones no conforman Seguridad Social, la cual siempre lleva aparejado el carácter público del sistema protector. cfr. MONEREO PÉREZ, J. L.: *Los planes de pensiones en el sistema de protección social: El modelo de pensiones complementarias*, en *Los planes de pensiones en el sistema de protección social: El modelo de pensiones complementarias*, VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid, MTAS, 1997, págs. 21 y sigs.; Id.: *Notas sobre la caracterización jurídica de los planes privados de pensiones (en especial de los planes del sistema de empleo)*, en la revista *Temas Laborales*, núm. 16 (1989), págs. 69 y sigs. En realidad, la voluntad privada resulta determinante sobre otros factores de configuración, sin salir del ámbito genérico de la «protección social», sí nos hallamos fuera del núcleo institucional de la Seguridad Social. El hecho de que en un plano formal las institución de los Planes de Pensiones pueda servir de cauce para mejoras voluntarias directas de la acción protectora de del sistema de Seguridad Social no puede utilizarse desviadamente como expediente teórico para alterar un régimen jurídico privado autosuficiente y autónomo de aquéllas. Entre la acción protectora de la Seguridad Social y las prestaciones de los Planes de Pensiones existe un sustancial alejamiento en cuanto a sus rasgos constitutivos. Véase, en este sentido también, las SS. TCo 27 noviembre 1997, núm. 206/1997 («BOE» 30 diciembre 1997) y 66/1998, de 18 de marzo («BOE» 22 abril 1998).

nes de los partícipes a los Planes de Pensiones determinan para los citados partícipes los derechos recogidos en el artículo de la presente Ley; art. 5.1.d) LPFP). Por su parte, el art. 8.4 LPFP (al igual que el art. 15.2 RFPF) dice que «La titularidad de los recursos patrimoniales afectos a cada plan corresponderá a los partícipes y beneficiarios»²²⁴. Estos preceptos vienen a establecer que todas las aportaciones hechas a los Planes del sistema de empleo pertenecen a la titularidad de los partícipes y beneficiarios. Esas aportaciones son precisamente las que determinan los llamados «derechos consolidados» (cfr. art. 1,d) LPFP), es decir, derechos económicos que determinarán las prestaciones de los beneficiarios cuando se actualice el hecho causante de las mismas (cfr.art. 10.1 RFPF y art. 8.8 LPFP). *Una aportación efectivamente realizada se considera «ex lege» como un auténtico derecho consolidado del partícipe, y, por consiguiente, inmodificable tanto unilateralmente por el empresario como por la propia negociación colectiva.* Por su parte, el sistema legal establece un principio de irrevocabilidad de las aportaciones del promotor de los Planes de pensiones del sistema de empleo (art. 5.1,c) LPFP) desde el momento en que resulten exigibles según las prescripciones del contrato-plan, y con independencia de su desembolso efectivo (art. 9.2 RFPF). Lo cual determina una obligación (jurídicamente exigible) de efectuar las aportaciones por parte del promotor del Plan. Pero si no se realizan efectivamente dichas aportaciones no podrán sumarse a los derechos consolidados en el sentido estrictamente jurídico²²⁵. En segundo lugar, porque cuando se trata de compromisos por pensiones instrumentados y gestionados a través del régimen integrado de planes y fondos de pensiones es el propio reglamento del plan quien —asumiendo con carácter necesario las previsiones legales respecto al contenido mínimo de las estipulaciones contractuales del Plan— establece el procedimiento de modificación de las estipulaciones contractuales del mismo (no se olvide que el plan de pensiones tiene la naturaleza jurídica de un contrato colectivo de previsión de base mutualista, sin personificación) y que en el marco de ese procedimiento debe garantizarse siempre la facultad de las Comisiones de Control de los Planes de Pensiones de proponer la modificación (revisión) o extinción de los

²²⁴ Según el art. 8. 7 LPFP «Constituyen derechos consolidados por los partícipes de un Plan de Pensiones los siguientes:

a) En los Planes de Pensiones de aportación definida, la cuota parte que corresponde al partícipe, determinada en función de las aportaciones, rendimientos y gastos. b) En los planes de Prestación Definida, la reserva que le corresponda de acuerdo con el sistema actuarial utilizado».

²²⁵ Cfr. MONEREO PÉREZ, J. L.: *Fusión...*, op. cit., pág. 197.

mismos. E incluso en el caso extremo de terminación de los planes de pensiones se indica que su liquidación «se ajustará a lo dispuesto en sus especificaciones que, en todo caso, deberán respetar la garantía individualizada de las prestaciones causadas y prever la integración de los derechos consolidados de los partícipes y, en su caso, de los derechos derivados de las prestaciones causadas que permanezcan en el plan, en otros Planes de Pensiones. En los planes del sistema de empleo, si lo prevén las especificaciones o así se acuerda por la comisión de control, la integración de derechos consolidados se hará en el plan o planes del sistema de empleo en los que los partícipes puedan ostentar tal condición» (art. 5 de la Ley 8/1987, de 8 de junio, Planes y Fondos de Pensiones). En tercer lugar, una vez que un compromiso por pensiones se somete al régimen jurídico legal específico previsto para los Planes y Fondos de Pensiones se desnaturaliza por completo el régimen propio establecido para las mejoras directas de prestaciones de la Seguridad Social (art. 39.2 y 191 y sigs. LGSS), dándose lugar a una transformación de regímenes previsores privados. De manera que la opción por la instrumentación a través del sistema legal de planes y fondos de pensiones va más allá de la elección instrumental de una simple modalidad de gestión, al comportar una radical separación del sistema de Seguridad Social²²⁶. Por lo que no deben ser aplicables las reglas sobre mejoras directas previstas en la LGSS, sino las específicas sobre modificación o revisión de los Planes de Pensiones estipulados (contratos de previsión sujetos a un régimen legal específico situado enteramente al margen del sistema de Seguridad Social), sin perjuicio de lo pactado en la negociación colectiva base originaria de su implantación.

Es de señalar, al respecto, que corresponde a las especificaciones del contrato-plan de Pensiones, no sólo definir las prestaciones y normas para determinar su cuantía, con indicación de si las prestaciones son o no revalorizables y, en su caso, la forma de revalorización (art. 6.1,e) LPFP), sino también el establecimiento de los «Requisitos para la *modificación del Plan y el Procedimiento a seguir para la adopción de acuerdos al respecto*» (art. 6.1,i) LPFP). Debe tenerse en cuenta que en la estructura interna de las Comisiones de Control se garantiza la presencia de todos los interesados: estará forma por representantes del promotor o promotores, partícipes y *beneficiarios*, de forma que se garantice la presencia de todos

²²⁶ MONEREO PÉREZ, J. L.: *Público y privado en el sistema de pensiones*, Madrid, Tecnos, 1996, pág. 158; VALDÉS DE LA VEGA, B.: *Mejoras voluntarias...*, op. cit., pág. 102.

los intereses, manteniéndose la mayoría absoluta de la representación de los partícipes (art. 7.3 LPFP). Siendo de significar, en relación a ello, que las decisiones de la Comisión de Control del plan se adoptarán de acuerdo con las mayorías estipuladas en las especificaciones del plan, pero *resultando admisible que dichas especificaciones prevean mayorías cualificadas* (art. 7.4 LPFP).

No obstante, si bien es cierto que los derechos consolidados (y en cuanto tales insertos en el patrimonio individual del trabajador) son intangibles por negociaciones colectivas posteriores, la continuidad de los planes y el régimen de las obligaciones en curso de cumplimiento pactadas previamente dentro del convenio colectivo pueden ser modificadas o incluso suprimidas hacia el futuro²²⁷, sin perjuicio del mantenimiento de los derechos consolidados de los partícipes y beneficiarios.

b) Existe un razonamiento básicamente correcto, pero sujeta a matización atendiendo a la materia objeto de negociación, cuya lógica interna puede constituir en cierto casos un límite legal para la negociación colectiva o una posible limitación autoimpuesta por ésta última. Desde el punto de vista de la política del Derecho, debería dotarse «*lege ferenda*» de un tratamiento especial a los complementos de pensiones pactados en la negociación colectiva, de tal manera que se impidiera una modificación «*in peius*» para los trabajadores pasivos, pero el marco legal actual es insuficiente. Cabe proponer que los compromisos por pensiones se regulen en *convenios o acuerdos colectivos de previsión* con carácter monográfico, a fin de dotarlos de mayor estabilidad y de garantías de continuidad del régimen previsor. Esta posibilidad integraría *en el actual marco jurídico* una solución autónoma colectiva al problema práctico de la necesaria continuidad de un régimen que se considere realmente *previsor*, lo cual exige un cierto margen de seguridad para los sujetos implicados. Corresponde a los propios agentes buscar formas

²²⁷ Pero hay que tener en cuenta que la terminación del plan por decisión de la autonomía colectiva negocial encuentra límites explícitos no sólo en el respecto del marco legal vigente sino también en la causas que puedan ser establecidas en las especificaciones contractuales del propio Plan de Pensiones (cfr. art. 5. 4, redactado de conformidad con la disp. adic. 11ª de la Ley 30/1995). Corresponde a las especificaciones del Plan de Pensiones precisar con carácter *necesario* (art. 6. 1, dice que «Los Planes de Pensiones *deberán precisar necesariamente* los aspectos siguientes... i) los «requisitos para la modificación del Plan y procedimientos a seguir para la adopción de acuerdos al respecto» (art. 6. 1, i) LPFP) y las «causas de terminación del Plan y normas para su liquidación» (art. 6. 1, j) LPFP). De este modo, la negociación colectiva como fuente de los compromisos por pensiones, e incluso determinante de su modo de instrumentación financiera y gestional, queda *encuadrada por las previsiones establecidas en el contrato-plan de previsión*.

de *autogobierno colectivo* más idóneo de los regímenes profesionales²²⁸. Este será uno de los retos de la negociación colectiva *para ser efectivamente un instrumento plenamente idóneo para ser instrumento no sólo de implantación sino también de regulación los complementos de pensiones*. El convenio colectivo puede ser así una fuente relevante para articular medidas de previsión colectiva.

Por otra parte, esta solución puede ser complementaria respecto de la propuesta *lege ferenda* de estabilización de la situación protectora respecto de los trabajadores pasivos por vía de indicación legislativa, como un límite impuesto a la negociación colectiva con la finalidad de garantizar la posición jurídica de los trabajadores pasivos²²⁹.

Un dato muy importante a retener es el de que la experiencia jurídica aplicativa de los regímenes de previsión colectiva demues-

²²⁸ En algunos casos la negociación colectiva ha intentado establecer un marco de garantías de pervivencia de las situaciones pasadas. Así, el *Convenio colectivo de ámbito estatal para sastrería, modistería, camisería y demás actividades afines a la medida*. Res. 12-VIII-1996. «BOE». 7-IX-1996. Í. L. 4096, en cuyo art. 7 establece: *Garantías «ad personam»*. Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam». Entre estas situaciones se incluyen:

A) Los sistemas o regímenes complementarios de jubilaciones que pudieran tener establecidas las empresas afectadas por este convenio.

B) Las condiciones especiales referentes a accidentes, enfermedad y maternidad, consideradas con carácter personal y en cuantía líquida».

²²⁹ El trato diferenciado de las medidas de protección social complementaria que se generan estando vigente el contrato (incapacidad temporal) de trabajo respecto de aquellas que se obtienen cuando se ha producido su extinción (incapacidad permanente, jubilación o muerte), ha sido postulado por algún sector de la doctrina jurídica. Véase sobre esta problemática LÓPEZ CUMBRE, L.: *La prejubilación*, cit., págs. 525 y sigs., que incluso defiende «lege data» la conversión en derechos consolidados del régimen de los complementos de pensiones para los trabajadores pasivos.

Es importante anotar que en los Planes de Pensiones, una vez creados se autonomizan en virtud de su propia regulación *legal* respecto a la negociación colectiva que les dió vida. Sujetándose el régimen de previsión por la regulación legal específica y por el contrato-plan de previsión colectiva. No obstante, existe un caso de difícil solución cuando es el mismo contrato-plan el que se incorpora en el convenio colectivo, pudiendo quedar sometido a los equilibrios internos del propio convenio en cuestión. En tal caso, aplicando las reglas del Derecho común de la negociación colectiva, las cláusulas o estipulaciones de previsión pueden estar sometidas al principio de modernidad del convenio colectivo en cuestión. Nótese que el Plan de Pensiones consiste en un acuerdo contractual de estructura jurídica compleja con un contenido reglamentado y con instituciones específicas diseñadas para su control y su modificación o supresión. Más discutible resulta esta solución respecto a las mejoras voluntarias de pensiones instrumentadas a través de los contratos colectivos de seguro de vida, cuyo marco legal indiferenciado no permite esa autonomización de la operación de aseguramiento respecto del convenio colectivo que le dió vida.

tra la *necesidad del intervencionismo público* para establecer un marco de actuación de la iniciativa privada y predisponer un conjunto de garantías del régimen previsor dentro de sus funciones de regulación y de gobierno de los sistemas de previsión social complementaria (como viene a reconocer «in fine» en el art. 8 de la Directiva 80/1987/CEE, de 20 de octubre de 1980, sobre protección de los trabajadores en caso de insolvencia del empresario²³⁰). Como se sabe nuestro ordenamiento jurídico impone la externalización de los compromisos por pensiones contraídos por el empresario (sea o no en el marco de la negociación colectiva), como condición para la eficacia, que no para la validez, de los compromisos por pensiones.

* La *práctica convencional* suele introducir una *diferenciación de regímenes previsionales* en atención a ciertos criterios, que van desde la diversificación en función de que se trate de personal ya existente o de personal de nuevo ingreso en la empresa, hasta la diferenciación en función de la antigüedad de los trabajadores o ámbitos temporales de incorporación al régimen previsor²³¹).

* Por lo demás, suele ser frecuente indicar que las jubilaciones que hubieran tenido efecto *antes de la entrada en vigor del Convenio (con cláusula de previsión)*, se regirán por la *regulación anterior*, produciéndose, en tal caso, una *estabilización* del régimen jurídico aplicable a la protección complementaria por ju-

²³⁰ Conforme al art. 8 de la Directiva «Los Estados miembros se asegurarán de que se adopten las medidas necesarias para proteger los intereses de los trabajadores asalariados y de las personas que ya han dejado la empresa o el centro de actividad del empresario, en la fecha en que se produce la insolvencia de éste, en lo que se refiere a sus derechos adquiridos, o a sus derechos en curso de adquisición, a prestaciones de vejez, incluídas las prestaciones a favor de los supervivientes, en virtud de regímenes complementarios de previsión profesionales o interprofesionales que existan independientemente de los regímenes legales nacionales de seguridad social».

²³¹ Por ejemplo, el art. 36. Jubilación. Banca Privada, Res. 6-II-1996, «BOE», 27-II-1996. I. L. 782. Según el art. 36. 1, «El personal ingresado en la empresa antes de 8 de marzo de 1980 y que se encuentre en activo en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, podrá jubilarse a petición propia o por decisión de la empresa, desde el momento en que cumpla 65 de edad, con la prestación económica a cargo de la empresa que más adelante se indica... 6. El personal contratado por la empresa a partir de 8 de marzo de 1980 tendrá a su jubilación tan sólo los derechos que en tal momento le reconozca la legislación general que le sea de aplicación. Lo contenido en el párrafo precedente no afectará al personal que *cambe de empresa y tuviera vinculación laboral efectiva con cualquiera de las comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio al 31 de diciembre de 1979*». Esto último concede relevancia *al cambio de empresa en el mismo sector de actividad bancaria para su incorporación al régimen de previsión*.

bilación del personal *ya inactivo* en el momento de celebración del nuevo convenio colectivo [art. 70.C) del Convenio colectivo de ámbito estatal para las Empresas de Mediación en Seguros Privados, 1996, 1997 y 1998, Res.26 febrero 1999, BOE, 16 marzo 1991, núm. 64].

* También se prevén determinadas circunstancias modificativas de los acuerdos previsores pactados. Así se dice, por ejemplo, que la regulación sobre aportaciones económicas por jubilación a los 65 años (vitalicia y compensación económica ordinaria) «está referida al sistema *actual* de cálculo de las pensiones del Régimen General de la Seguridad Social, en función de la edad del trabajador, años de cotización y cómputo de cotizaciones para la determinación de la base reguladora, según Ley 24/1997, de 15 de julio, de tal forma que *si por disposición legal se modificara tal sistema, se reunirá la Comisión Mixta y, dependiendo de los condicionantes que diferenciaran el nuevo régimen del actual, se trasladarán los criterios económicos que regula el presente artículo a la nueva situación*» (art. 70.C) del Convenio colectivo de ámbito estatal para las Empresas de Mediación en Seguros Privados, 1996, 1997 y 1998, Res.26 febrero 1999, BOE, 16 marzo 1991, núm.64).

Ciertamente la potenciación de la previsión social en la empresa exige que se resuelva adecuadamente el problema de la incertidumbre o inseguridad de la protección y de la inestabilidad del *instrumento* de creación del sistema o régimen de previsión social.

Es manifiesta la idoneidad del instrumento colectivo negocial para *establecer* las medidas de protección social complementaria. Esa idoneidad queda verificada en la intrahistoria de la protección social complementaria en los países de capitalismo avanzado. Más problemática es su virtualidad para *organizar* el sistema previsor ya creado especialmente cuando se trata de compromisos a largo plazo como son los complementos de pensiones. Un sistema de *previsión* exige un margen razonable de seguridad, estabilidad y permanencia para que sea reconocible como tal y pueda realizar la finalidad previsor para la cual ha sido creado. Aquí se sitúa el problema de la disponibilidad por convenio colectivo de los compromisos empresariales por pensiones privadas. Una realidad más actual debido a la presión para la reducción o liberación de tales compromisos que ejerce su importante coste para las empresas, tanto más atendiendo al aumento de dicho coste que puede generar la obligada externalización por vía de Planes de Pensiones o de seguro colectivo de vida (Disposición Adicional *Undécima*, apar-

tado 19, de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de ordenación y supervisión de seguros privados).

Los sistemas colectivos de pensiones exigen una mínima permanencia como condición necesaria para la realización de su función previsional²³². En todo caso un régimen de previsión requiere un cierto margen de seguridad jurídica de que al menos los trabajadores pasivos con derechos a prestaciones ya causadas no vean alterada su posición jurídica. Una función cada vez más importante ante el proceso de *despublificación* de la protección social complementaria obliga a una mayor exigencia de rigor y claridad en el sistema previsor construido, como desarrollo privatista de las previsiones constitucionales ex art. 41 CE. En el sentido de fomentar una protección social *externa* (previsión privada) al sistema institucional de la Seguridad Social²³³. Sin embargo, sobre los sistemas privados de pensiones incide el problema del *contenido variable* del convenio colectivo en virtud de la de modernidad y vigencia recogidas en los artículos 82.4 y 86.4 LET²³⁴. Por lo demás, a las reglas de sucesión de convenios hay que añadir el discutible reclamo de la disponibilidad del contenido del convenio a través del procedimiento previsto en el art. 41 LET.

La solución autónoma reflexiva puede ser un buen modelo de regulación del problema práctico debatido. Se ha propuesto, al respecto, la regulación de la materia previsor mediante convenios o acuerdos colectivos de previsión social, como convenios monográficos sobre materias concretas²³⁵. Estos convenios colectivos de previsión serían en rigor «convenios colectivos especiales», porque no tendrían por objeto la regulación propiamente dicha de las condiciones de trabajo, sino la creación, en cambio, de institutos y relacio-

²³² En este sentido, GETE CASTRILLO, P.: «*El nuevo derecho común de las pensiones públicas*», Lex nova, Valladolid, 1997, pág. 265 ss.

²³³ En este sentido MONEREO PÉREZ, J. L.: *Público y privado en el sistema de pensiones*, cit., págs. 114 y sigs., y 142 y sigs.

²³⁴ «... el valor normativo que corresponde a los convenios colectivos estatutarios, determina, ante la sucesión de convenios colectivos, la aplicación del vigente, pues esto es lo que procede conforme al principio de *modernidad*» (STS 11 mayo 1992, A/3542).

²³⁵ En este sentido, MONEREO PÉREZ, J. L.: *Los planes de pensiones...*, pág. 96 sigs. («La experiencia comparada ha demostrado que en el cuadro de la negociación colectiva el mecanismo más idóneo ha sido la celebración de *convenios colectivos específicos de previsión social complementaria*: permite dotar a los compromisos de previsión de una mayor complitud y estabilidad»; *Ibid.*, pág. 96); REY GUANTER, S. y GALA DURÁN, C.: «Las mejoras voluntarias: análisis de la reciente negociación colectiva y jurisprudencia», en *REDT*, núm. 62 (1993), págs. 281-282; GETE CASTRILLO, P.: *El nuevo derecho común de las pensiones públicas*, cit., pág. 278.

nes jurídicas de previsión entre el empleador (promotor) y sus trabajadores afectados²³⁶. Esta vía autónoma no tiene por qué ser excluyente de la solución legal: ambas vías, autónoma y heterónoma, pueden favorecer una regulación más estable y razonable de los sistemas de pensiones complementarias.

3.3. *Un aspecto singular del sistema de garantías de la protección social complementaria: la posible relevancia jurídica de la pérdida de la condición de partícipe de un régimen de previsión voluntaria gestionado mediante «fondo interno» como consecuencia de un despido improcedente» o ilegítimo*

Los términos precisos del problema, serían básicamente los ya expresados en los siguientes términos: *«¿La pérdida de la condición de partícipe, cuando se produce a consecuencia de un despido declarado e indemnizado como improcedente (por tanto, por causa no imputable al empleado), comporta necesariamente la pérdida de todos los derechos (consolidados o en fase de consolidación) que le corresponden como beneficiario?»*. El tema es importante porque, en primer lugar, abunda en el posible acierto de la «externalización» de los compromisos por pensiones, pero, en segundo lugar, suscita elementos de reflexión crítica respecto a la actual pervivencia «excepcional» (pero con vocación de permanencia...) de los «fondos internos» de pensiones.

Ello supone centrar la reflexión sobre la trascendencia de la pérdida de la condición de partícipe sobre la condición jurídica de beneficiario respecto a un *fondo interno* en los términos permitidos por la Ley de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, de 30/1995, de 8 de noviembre (LOSSP) y asimismo sobre los posibles perjuicios causados al trabajador partícipe despedido de modo improcedente.

Pero para afrontar correctamente esta cuestión es necesario atender como premisa ineludible a la configuración técnico-jurídica del Régimen de Previsión instrumentado a través de un fondo interno, para, una vez acometida esta tarea, entrar directamente en el estudio de las posibles vías de solución del problema debatido.

²³⁶ MONEREO PÉREZ, J. L.: *Los planes de pensiones del sistema de empleo*, cit., pág. 97, nota (56).

A) Caracterización jurídica de los fondos internos como forma de protección social complementaria

La naturaleza jurídica del Régimen de Previsión del Personal de algunas entidades financieras²³⁷, cuyo objeto es la satisfacción de prestaciones económicas a largo plazo (pensiones) es la propia de una *mejora voluntaria* de la acción protectora de la Seguridad Social en su modalidad de mejora directa de las prestaciones conforme a lo previsto en los artículos 191 y siguientes del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (LGSS). Las prestaciones económicas mejoradas son las pensiones del sistema público, hasta tal punto es así que «la prestación global» a percibir por el beneficiario suele resultar de la acumulación de la prestación de la Seguridad Social que obtenga como empleado o, en su caso, como beneficiario de éste, más la del Plan correspondientes al conjunto del año en curso, reflejando con ello la función complementaria y la unidad de la mejora y la prestación de base («prestación mejorada»). De este modo, los compromisos por pensiones constituyen una mejora directa que además de estar regulada por su fuente de reconocimiento (en nuestro caso el pacto colectivo de eficacia general incontestada)

²³⁷ Como es el caso, por ejemplo, del régimen de previsión complementaria de la entidad «Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona», según se desprende de su regulación (regulado por «pacto de eficacia general», firmado el 31 de mayo de 1995, que aprueba el Reglamento del Régimen de Previsión del Personal de «La Caixa»). Conforme al art. 5. 2 del Reglamento del Régimen de Previsión el Plan de previsión cubre la contingencias de jubilación, viudedad, orfandad, invalidez permanente total y absoluta, Gran invalidez y en favor de familiares. Y de acuerdo con el art. 5. 3 de aquél del Reglamento, las prestaciones consisten en pensiones temporales o vitalicias, o en un capital según la contingencia. El Capítulo IX del Convenio Colectivo para las Cajas de Ahorro (también denominado «Estatuto de los Empleados de las Cajas de Ahorro») contempla, prácticamente desde su primera versión, un Régimen de Previsión Social, con un sistema de prestaciones y pensiones causadas por las diversas contingencias. En la Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona, se da cumplimiento y se mejora el mandato del Convenio del sector mediante un denominado «Régimen de Previsión» integrado en el art. 26 de la denominada «Normativa Laboral», norma paccionada de carácter interno que, si bien no cumple los requisitos puramente formales del Título III del Estatuto de los Trabajadores, lo cierto es que está firmada por todos los sindicatos con presencia en la entidad, y nunca se ha discutido su eficacia «erga omnes».

Si bien en el apartado 1. 2 de dicho art. 26 del pacto colectivo interno prevé la creación de una Comisión de Estudio para «estudiar la posibilidad de transformación del Régimen», lo cierto es que, en la actualidad, el Régimen de Previsión en cuestión *sigue siendo «fondo interno»*, aunque garantizado a través de una póliza de seguro colectivo concertada con RENT CAIXA, S. A. (art. 26. 1. 2). Esta posible externalización de los compromisos por pensiones no se ha llevado a cabo.

ha de atener al régimen instituido en las disposiciones citadas de la LGSS. Siendo concedidas las mejoras voluntarias en convenio colectivo o pacto colectivo de empresa, adquieren el carácter de mejora de implantación y régimen colectivo paccionado. Estas mejoras se vinculan a la propia dinámica de la prestación de Seguridad Social a la que mejoran y, al menos en términos jurídicos formales y relativos, una vez establecidas tales mejoras voluntarias, «se entenderán que forman parte, a todos los efectos, de la acción protectora de la Seguridad Social» (art. 1.3 de la Orden del Ministerio de Trabajo de 28 de diciembre de 1966, por la que se regulan las mejoras voluntarias de la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social; OMV de 1966). Por ello mismo, las mejoras voluntarias no son salario en el sentido del art. 26 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Estatuto de los Trabajadores (LET), ni son aplicables los sistemas de garantías laborales en materia salarial previstos en los artículos 29.3, 32 y 33 LET.

El «Régimen de Previsión» gestionado a través de un fondo interno *no* participa de la naturaleza y, en consecuencia, del régimen jurídico legal específico concedido a los Planes y Fondos *externos* de Pensiones regulados en la Ley 8/1987, de 8 de junio, sino que se trata de un *Fondo Interno cuya titularidad y patrimonio de la empresa que sirve para materializar y garantizar el pago de las prestaciones complementarias establecidas en el Reglamento regulador*. Y por su carácter de Fondo interno la dirección y gestión técnico-administrativa corresponde, en principio, a su titular, que es la entidad financiera de que se trate (en sentido análogo, STS 6 octubre 1995, Ar.7196).

Por otra parte, es sabido que la Disposición Transitoria decimocuarta, apartado 2º, de la LPFP, después de la modificación introducida por la LOSSP, legítima que las entidades de crédito «podrán mantener los compromisos por pensiones asumidos mediante *fondos internos...*», no parece que tal carácter de fondo interno vaya a ser modificado en breve plazo. No obstante, tratándose de una facultad, es evidente, que resulta posible que se lleve a cabo la externalización de los compromisos por pensiones, si así se acuerda por los sujetos interesados.

- B) La incidencia de la pérdida de la condición de partícipe y la condición de beneficiario respecto a un fondo interno. La existencia de contratos coligados (contratos de trabajo y contratos de previsión colectiva)

Los Reglamentos reguladores de los regímenes de previsión del personal suelen vincular en el aspecto estático y dinámico la condición de partícipe con la condición de trabajador con contrato en vigor, señalando que los *partícipes* del Plan, son las personas con contrato indefinido con el promotor. Por su parte, indicando que el partícipe deja de serlo por terminar su relación laboral con el promotor. El Régimen de previsión es una obligación empresarial por el carácter contractual derivado del plan de previsión (en sí el fondo es la materialización de un contrato de previsión colectiva) incluida normalmente en un convenio colectivo que sirvió de base para su implantación. A su vez la condición jurídica de pertenencia del trabajador individual al régimen interno de previsión se condiciona a la subsistencia de la relación laboral. Con todo, se produce una articulación *funcional y causal* entre distintos negocios jurídicos, los cuales adquieren la fisonomía jurídica de *negocios coligados*. Desde esta perspectiva, existe aquí una *pluralidad coordinada de negocios jurídicos*, cada uno de los cuales responde a una causa autónoma, aun cuando en conjunto tiendan a la realización de una operación económico-jurídica unitaria y compleja. La contratación laboral *se combina* con el contrato de previsión colectiva en que se resuelve y materializa el régimen de previsión voluntaria en la empresa. En virtud del convenio colectivo que sirve de «enlace» o nexo de unión entre el contrato de trabajo (el cual conserva su causa típica), o círculo de contratos de trabajo, y el contrato colectivo de previsión que está en la base del régimen de previsión instrumentado técnica y financieramente a través del fondo interno empresarial, ambas fórmulas o tipos contractuales se combinan en sus causas respectivas, pero con la importantísima matización de que *no se da vida a un único contrato con causa mixta, aunque estén coligados en una operación de previsión económico-jurídica unitaria que, sin embargo, no hace del contrato de previsión colectiva un contrato meramente accesorio de los respectivos contratos individuales de trabajo. De este modo, la conexión contractual, efectivamente existente, posee tan sólo la relevancia jurídica de que los distintos contratos coligados están vinculados funcional y causalmente y conservan su individualidad y, sin embargo, las vicisitudes que afectan a un contrato coligado —invalidez, ineficacia, resolución— pueden repercutir sobre el otro o sobre los otros. Es*

necesario, pues, valorar en cada caso el modo de *interdependencia recíproca* entre los contratos concernidos en cuanto implicados en el sistema de contratación coligada.

En la previsión voluntaria la conexión que se establece entre muchos contratos de trabajo se realiza en virtud de la autonomía contractual o convencional, haciendo depender la condición de partícipe de la vigencia o subsistencia de su respectivo contrato de trabajo con la empresa que ha comprometido el régimen de previsión mediante su cobertura mediante fondo interno. Se trata, pues, de negocios coligados por voluntad de las partes sociales y no de negocios legal o necesariamente coligados, y cuya causa se justifica por la unidad de la operación económico-previsora que los contratos están llamados a realizar. La voluntad que regula la conexión es el resultado de la finalidad conjunta que las partes han perseguido, de modo que haga inescindible el orden económico-previsional establecido por los diversos contratos. El tipo de vinculación funcional entre los varios negocios distintos e independientes (estableciendo que además de las finalidades propias de cada uno de los contratos celebrados pueda existir una finalidad conjunta y diferenciada, consistente en una regulación global e inescindible de previsión colectiva) que ha sido querida por las partes, y que debe ser respetada en virtud de su poder de autonomía reguladora, asegurándose, de un lado, que se establezca entre los contratantes el llamado nexo de interdependencia, y de otro lado que pueda examinarse el contexto contractual en el conjunto de sus cláusulas, a fin de poder individualizar cual sea la finalidad práctica y concreta que las partes sociales hayan intentado alcanzar cuando se ha construido por vía negocial un *sistema de contratación coligada*, desempeñando aparte de las funciones específicas una adicional función unitaria globalmente preordenada.

En este sentido, cabría inquirir sobre cuál ha sido la finalidad práctica perseguida por las partes del convenio colectivo *con régimen de previsión social* cuando vincula —en supuestos de normalidad jurídica— la condición de partícipe con la subsistencia de la relación con el empresario promotor del régimen de previsión voluntaria del Reglamento incorporado al convenio colectivo base del plan de previsión. Parece evidente que con ello se trata de ligar cada uno de los contratos de trabajo en vigor con la persistencia de las relaciones dinámicas de previsión colectiva en curso de cumplimiento o ejecución, que determinan los correspondientes deberes de *provisión* del empresario al plan de previsión pactado colectivamente (obligaciones en curso de cumplimiento o ejecución). Pero lo

que resulta más problemático es determinar si en un régimen de previsión instrumentado mediante fondo interno empresarial dicha pérdida de la condición de partícipe arrastra también a la pérdida o privación de la condición jurídica de beneficiario *en los términos formulados por el propio pacto colectivo que es el que establece el vínculo de coligación negocial y atendiendo también a la lógica jurídica interna que está en la base de la diversa configuración existente entre las figuras de los partícipes y beneficiarios.*

Es necesario señalar, como premisa obligada, que los propios convenios o pactos colectivos con régimen de previsión de carácter voluntario suelen diferenciar nítidamente entre partícipes del plan de previsión (aquellas personas con contrato de trabajo indefinido con el promotor, condición que pueden perder si termina la relación laboral con el promotor) y los beneficios del mismo (personas físicas a quienes el plan reconoce el derecho a la percepción de prestaciones, hayan sido o no partícipes). Esta lectura aislada a los fines que aquí interesan podría conducir al equívoco de que ambas condiciones jurídicas sean totalmente independientes en el sistema previsor construido en el convenio o pacto regulador. Pero la lectura sistemática con otras disposiciones arroja una conclusión bien distinta, porque en las normas reguladoras del derecho a las prestaciones de previsión se refleja una mutua interdependencia entre ambas figuras jurídico-subjetivas (partícipe y beneficiario) en aspectos fundamentales de su régimen jurídico. Así respecto de la jubilación se suele indicar que esta prestación consiste en una pensión vitalicia diferida, *a la que tienen derecho los partícipes cuando terminen su relación laboral activa con el promotor por causa de jubilación* y respecto a la invalidez se suele establecer que la prestación por invalidez, consiste en una pensión vitalicia diferida, a la que tiene derecho el *partícipe*, en caso de haber sido declarado en situación de invalidez permanente total o absoluta, por los órganos correspondientes de la Seguridad Social. Por lo demás, la satisfacción de las prestaciones (pensiones) se produce mediante el reconocimiento de un derecho económico en favor de quien acredite la condición de beneficiario del plan, *como resultado del acaecimiento de la contingencia que cubre*. Lo cual presupone la condición de trabajador en activo del partícipe en el momento de sobrevenir el hecho causante de la pensión complementaria. Todo ello pone ya de relieve que la condición jurídica de beneficiario, atendiendo al propio pacto regulador, exige necesariamente la condición de partícipe actual en el momento de que se produzca el hecho causante de la prestación de previsión voluntaria. Distinto es evidentemente el derecho del beneficiario tercero o

no partícipe (viudedad, orfandad, en favor de familiares) que ostenta un derecho *derivado* del partícipe en activo en el momento en que sobrevenga el hecho causante de la prestación de previsión.

Cabe, por supuesto, una configuración distinta del derecho a las prestaciones de previsión voluntaria, pero la indicada suele ser precisamente la *opción jurídico-organizativa reflejada de ordinario en los convenios o pactos colectivos de implantación y configuración del régimen de previsión*. Corresponderá a la autonomía colectiva negocial una eventual revisión que desvinculara, como puede, la condición de partícipe actual respecto de la beneficiario de las prestaciones de previsión o la efectiva garantía a través de otros cauces jurídicos. Desde este punto de vista, el sistema integrado de planes y fondos de pensiones regulado en la LPFP ofrece una solución más idónea para este problema ya que reconoce que «La titularidad de los recursos patrimoniales afectos a cada plan corresponden a los partícipes y beneficiarios» (art. 8.4 LPFP), y garantiza un derecho de transferibilidad interplanes de los recursos económicos acumulados e imputados en su titularidad al partícipe del plan de pensiones (derechos consolidados) (art. 6.2 LPFP). No se trata, pues, de un «derecho de rescate». Una vez más se pone de manifiesto las insuficiencias como instrumento protector de los fondos internos y su problemática subsistencia como «excepción» normalizada por el sistema jurídico (Conforme al apartado 2º de la Disposición Transitoria Decimocuarta LOSSP de 1995 «Excepcionalmente, podrán mantenerse los compromisos por pensiones asumidos mediante planes internos por las entidades de crédito, las entidades aseguradoras y las sociedades y agencias de valores»). De ahí la conveniencia de constituir un Fondo de Pensiones externo que instrumente un Plan de Pensiones del sistema de empleo para los compromisos por pensiones en sustitución del sistema de previsión social complementaria materializado técnicamente a través del fondo interno, a fin de mejorar la seguridad jurídica de la percepción de las prestaciones y realizar efectivamente las expectativas de derecho que en el mismo se establecen. En el sistema del Plan de Pensiones, los derechos consolidados (resultantes de la capitalización y de los incrementos de patrimonio imputados individualmente; art. 8.7 LPFP y 10.3 del Real Decreto 1307/1988, de 30 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones; RPPF) y los derechos por servicios pasados (antigüedad) se conservan y quedan garantizados. Adviértase que los llamados derechos consolidados son derechos económicos del partícipe, *actuales y no potenciales*, sobre el patrimonio integrante del Fondo de Pensiones, cuyo valor actualizado cada año (art. 20.7 RPPF) y cuya titularidad le pertene-

ce de forma individual. Tales derechos sirven para determinar (o garantizar, en el caso del sistema de prestación definida) la cuantía de las prestaciones a que en cada momento puede tener derecho el partícipe si se actualizan las contingencias que dan lugar a las mismas, y sólo pueden ser movilizados (después de la pertinente minoración de los gastos que procedan) a un Plan de Pensiones distinto por determinadas causas previstas legalmente (art. 20.5 RPPF).

En el supuesto de que el Plan de pensiones del sistema de empleo derive de la conversión en tal de otras fórmulas de previsión precedentes, la incorporación del partícipe al Plan comporta el reconocimiento a los trabajadores en activo de «derechos consolidados» en el Plan con base a su antigüedad antes de la formalización definitiva del mismo. Así lo exigen las Disposiciones Transitorias de la LPFP y del RPPF, pero sólo para los procesos de transformación realizados al amparo del régimen transitorio previsto en el sistema legal de planes y fondos de pensiones aludido. Estos derechos consolidados han de gozar de la oportuna cobertura financiera. De ahí que el IRPF exija la aportación inicial de los correspondientes recursos patrimoniales a ese fin. De todo ello se deriva la naturaleza singular de los derechos consolidados por reconocimiento de servicios pasados respecto de las aportaciones regulares efectuadas al Plan de Pensiones. En este sentido se puede decir que los derechos consolidados propiamente dichos son aquellos que tienen la cobertura financiera suficiente en los fondos patrimoniales destinados a la financiación de las prestaciones. Esto significa que carecen de esta consideración los derechos de crédito por servicios pasados que no estén aún financiados. En definitiva, se trata de «derechos a consolidar». De este modo los derechos en el Plan con base al reconocimiento de servicios pasados, si no están aún financiados constituirán tan sólo compromisos jurídicos de aportación al Plan del promotor respecto a los partícipes-empleados, en los términos predeterminados en el Plan de que se trate.

Como se sabe, los artículos 8.4 LPFP y 15.2 RPPF establecen que todas las aportaciones hechas a los Planes del sistema de empleo pertenecen a la titularidad de los partícipes y beneficiarios. Esas aportaciones son precisamente las que determinan los llamados «derechos consolidados» (cfr.art. 5.1, d) LPFP). Por su parte, el sistema legal establece un principio de irrevocabilidad de las aportaciones del promotor de los Planes de pensiones del sistema de empleo (art. 5.1,c) LPFP) desde el momento en que resulten exigibles según las prescripciones del contrato-plan, y con independen-

cia de su desembolso efectivo (art. 9.2 LPFP). Lo cual determina una obligación (jurídicamente exigible) de efectuar las aportaciones por parte del promotor del Plan. Pero si no se realizan efectivamente dichas aportaciones no podrán sumarse a los derechos consolidados en el sentido estrictamente jurídico.

Ahora bien, como se ha dicho, los derechos «consolidados» por reconocimiento de servicios pasados solo forman parte de los derechos consolidados estrictos cuando efectivamente se realicen las aportaciones de previsión comprometidas, en su condición legal de «derechos a consolidar». Comprometidas, aunque no efectivamente ingresadas las aportaciones (es decir, pendientes de cobertura financiera), lo que sí existe es un derecho de crédito de parte del Fondo y del partícipe respecto a la exigibilidad del las mismas frente al promotor.

Para el personal en activo a la fecha de formalización del Plan de pensiones se deberá de tener en cuenta, en el marco del nuevo régimen transitorio instituido por la Disposición Transitoria Decimoquinta de la LPFP (modificada por la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados; LOSSP), que se les podrán reconocer derechos por servicios pasados derivados de compromisos anteriores recogidos expresamente en convenio colectivo o «disposición equivalente» (sic), o correspondientes a servicios previos a la formalización del plan. La cuantía en concepto de derechos por servicios pasados que se corresponda con fondos constituidos se imputará a cada partícipe. Por otra parte, la imputación de las aportaciones correspondientes a derechos reconocidos por servicios pasados se entiende sin perjuicio del régimen fiscal transitorio recogido en la Disposición Transitoria Decimosexta de la LPFP (que regula el régimen fiscal transitorio de acomodación de los compromisos por pensiones).

Traducida esta argumentación en términos de posible movilidad de los derechos, de acuerdo con la previsión del art. 20.5 RFPF, cabe decir que exclusivamente serán movilizables aquellos derechos económicos que tengan la suficiente cobertura financiera a tenor del correspondiente plan de reequilibrio. Sin embargo, entretanto, los «derechos a consolidar» no podrán ser movilizados. Ello no obstante, subsiste el derecho de crédito frente al promotor, no pudiendo entenderse extinguidos los compromisos de aportación. Solución distinta se opondría, para los casos de insolvencia empresarial, a la normativa prescriptiva contenida en el art. 8 de la Directiva 80/987/CEE, a cuyo tenor «Los miembros se asegurarán de que se adopten las medidas necesarias para proteger los intereses de los

trabajadores asalariados y de las personas que ya han dejado la empresa o el centro de actividad del empresario, en la fecha en que se produce la insolvencia de éste, en lo que se refiere a sus derechos adquiridos, o a sus *derechos en curso de adquisición*, a prestaciones de vejez, incluidas las prestaciones a favor de supervivientes, en virtud de regímenes complementarios de previsión profesionales o interprofesionales que existan independientemente de los regímenes legales nacionales de seguridad social». En consecuencia, en el régimen de Planes de Pensiones las obligaciones de aportación pendientes de cumplimiento no se extinguen, y, como se ha visto, no tan sólo por el deber impuesto al Estado en la Directiva, sino también porque *una vez comprometidos son derechos patrimoniales del trabajador*, aunque todavía insatisfechos por el promotor obligado atendiendo sobre todo a lo regulado en el grupo normativo formado por los artículos 9.2 RFPF, en relación con los artículos 8.4, y 5.1,d) LPFP. El derecho de crédito por las aportaciones comprometidas, pero insatisfechas aún, debe ser garantizado frente a las posibles vicisitudes jurídicas.

c) *El posible derecho de resarcimiento del trabajador por daños y perjuicios causados por el incumplimiento del empresario*

Ahora bien, el Régimen de Previsión tiene naturaleza contractual y crea obligaciones jurídicas para el empresario por ese carácter contractual derivado del Plan de Previsión (en sí el fondo interno materializa un contrato de previsión colectiva), reforzado además por su inclusión en el convenio colectivo del sector y en el pacto colectivo interno y, por tanto, y según dispone el art. 1256 del Código Civil, «la validez y el cumplimiento de los contratos no puede quedar al arbitrio de uno de los contratantes»²³⁸. No otra cosa

²³⁸ En una similar perspectiva lógico jurídica, aunque para un caso distinto, el art. 1115 C. c., dice contundentemente que «Cuando el cumplimiento de la condición dependa de la exclusiva voluntad del deudor, la obligación contractual será nula», justamente porque hacer depender la condición de la sola voluntad del deudor es quitarle el álea que toda condición supone. Aunque, con muy diferente argumentación, la St. Juzgado de lo Social núm.28 de Barcelona, de 8 de noviembre de 1999 (Sentencia núm.716/99; Magistrado Javier Arana Navarro) reconoce el derecho de los trabajadores despedidos improcedentemente a disponer libremente de las aportaciones realizadas a un *fondo interno* de pensiones, pudiendo transferir o movilizar la totalidad de las aportaciones realizadas por la entidad financiera. Para el Magistrado «Si un empleado de banca, de Cajas o de seguros español recibe una oferta de trabajo en la Unión Europea, o simplemente, en la misma localidad,

supondría admitir que el empresario no solo se libera de sus obligaciones de previsión futura respecto a trabajadores que dejan de estar en activo por causa injusta imputable al empresario, sino también de las obligaciones de previsión por servicios pasados en la empresa, apropiándose de los recursos acumulados correspondientes, *mediante la utilización desviada del despido improcedente*. A resultado distinto pudiera llevar el despido *procedente* del empresario, imputándose al trabajador la ruptura del contrato con todas sus consecuencias lógico-jurídicas derivadas de la ruptura justificada del vínculo jurídico-contractual. El art. 1256 C.c. prohíbe que la validez y el cumplimiento de los contratos queda al arbitrio de una de las partes contratantes, *salvo expresión inequívoca de la autonomía de la voluntad* que atribuya tales facultades contractuales exor-

pero de otra entidad del sector, ya sabe que, de aceptarla, pierde el derecho al fondo de pensiones. Ello hace que tenga una traba a aceptarla, o por el contrario, la entidad que desea contratarla, tenga que compensar dicha oferta. Por consiguiente, la normativa tiene por efecto crear una traba a la libre circulación de trabajadores dentro del territorio de la Comunidad, y es contrario al art. 48 del Tratado de Roma» (fjº.21). El Juez considera que la excepción contemplada en la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados (LOSSP), permite al sector financiero español un trato diferenciado al del resto de las empresas, infringiendo, a su entender, el Derecho social comunitario. Se concluye, pues, declarando el derecho de los actores a transferir o movilizar la totalidad de los derechos consolidados en el plan de pensiones interno y la condena conjunta y solidaria a las demandadas a que realicen la transferencia al plan de pensiones establecido con carácter general para sus clientes como producto financiero abierto al público. Declara, por tanto, la no conformidad a Derecho comunitario de las bajas obligatorias sin reintegro del capital acumulado acompañadas de la posibilidad de traspaso a otra institución (fjº.23). Recuérdese que la LOSSP establece en su Disposición Transitoria 14ª que «Excepcionalmente, podrán mantenerse los compromisos por pensiones asumidos mediante fondos internos por las entidades de crédito, las entidades aseguradoras y las sociedades y agencias de valores. Para que dichos fondos internos puedan servir a tal finalidad deberán estar dotados con criterios, al menos, tan rigurosos como los aplicables a los asumidos mediante planes de pensiones y habrán de ser autorizados por el Ministerio de Economía y Hacienda...».

En otros pronunciamientos se mantiene un criterio contrario al anterior, declarando que al no proceder la devolución de las reservas matemáticas del Fondo de previsión para las pensiones complementarias no se considera enriquecimiento injusto del empleador. Así en la SAN, Sala de lo Social, núm. 55/99, de 22 de junio de 1999 (ponente: P. Burgos de Andrés), se subraya la singularidad y la legalidad de los fondos internos, cuyo patrimonio, dirección y gestión técnico-administrativa corresponde a su titular, que es la Caixa; declarando -además- «que en los supuestos de extinción de la relación laboral entre la entidad demandante y los partícipes del Régimen de Previsión del Personal de la Caixa, por causa distinta de la jubilación, muerte, o invalidez permanente (total, absoluta o gran invalidez) del trabajador, *éste no tiene ningún derecho de rescate, transferencia o movilización del fondo constituido* para la cobertura de tales contingencias, en el procedimiento seguido a instancia de la Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona contra sección sindical CCOO, UGT, SECPB, FEC.Y SIB. sobre conflicto colectivo» (Fallo).

bitantes, porque de este modo se destruye la esencia misma de la institución contractual, que consiste en obligarse, de suerte que si una de las partes puede unilateralmente desobligarse sin contraprestación alguna, o prive de validez a lo acordado, se abriría paso al abuso de derecho o al enriquecimiento ilícito o injusto.

Respecto a la concurrencia del abuso de derecho, en tal secuencia lógico jurídica y argumentativa, hay que tener en cuenta los términos en que esta teoría es reconocida en el Código Civil. Según el art. 7.2 C.c. «La ley no ampara el abuso del derecho o el ejercicio antisocial del mismo. Todo acto u omisión que por la intención de su autor, por su objeto o por las circunstancias en que se realice sobrepase manifiestamente los límites normales del ejercicio de un derecho, con daño para tercero, *dará lugar a la correspondiente indemnización y a la adopción de las medidas judiciales o administrativas que impidan la persistencia en el abuso*». El ejercicio abusivo consiste en sobrepasar manifiestamente los límites normales del Derecho o facultad jurídica al mismo anudada (Lacruz/Rivero). En tal sentido, el derecho de despido del empresario no solamente encuentra los límites que le imponen los artículos 54 y siguientes de LET, sino también los intrínsecos e internos que se deducen de la prohibición de abuso de derecho, privando al trabajador del empleo y con él de la condición de partícipe y beneficiario del plan de previsión social en la empresa, y además con la concurrencia del elemento harto relevante de la satisfacción del interés patrimonial propio del lado del empresario. No cabe admitir que a través del despido se pueda disponer unilateralmente de la *propia obligación, pues ello equivaldría, como de forma antijurídica a menudo ha venido ocurriendo en la práctica respecto a los partícipes de fondos internos despedidos improcedentemente (y, en consecuencia, por un cauce no deseado bilateralmente por las partes contratantes), a dejar el cumplimiento «singular» de lo pactado en materia de previsión en manos de uno de los contratantes (el empresario, parte signataria del contrato colectivo de previsión empresarial), contraviniendo el art. 1256 C.c.*

Por su parte, haciendo referencia al enriquecimiento injustificado, es criterio de general aplicación que cuando una atribución patrimonial (por vía directa o indirecta, en términos absolutos o relativos) no está fundada en una causa justa, el que ha recibido la atribución debe *restituir*, por lo que correlativamente surge una acción en favor del sujeto «empobrecido» para obtener y reclamar dicha restitución (art. 1.274 C.c.). La doctrina del enriquecimiento injustificado o sin causa es, en el Derecho español, una construc-

ción jurisprudencial que considera que es un principio general del derecho el de que nadie puede enriquecerse con daño o detrimento de otro y que si ello ocurre el enriquecimiento debe restituir.

En el supuesto hipotético estudiado es problemática la concurrencia de los requisitos esenciales para legitimar la pretensión de enriquecimiento sin causa: a) la adquisición de una ventaja patrimonial por parte del demandado con el correlativo empobrecimiento del actor (el enriquecimiento ha de producirse a costa de otro); b) conexión entre enriquecimiento y empobrecimiento (debe existir un nexo de causalidad entre el enriquecimiento del demandado y el empobrecimiento del actor), c) falta de causa que justifique el enriquecimiento (la aplicación del principio que veda enriquecerse injustamente exige que se demuestre, en cada caso, además del hecho del enriquecimiento, su falta de causa o justificación, no enriqueciéndose torticeramente el que adquiere una utilidad en virtud de un derecho legítimo que se ejercita sin abuso, o cuando el beneficiario del demandado se halla fundado en preceptos legales) (SS.TS de 28 de enero de 1956, 5 de diciembre de 1980, 27 de marzo de 1958, 19 de abril de 1961 y 8 de enero de 1980, entre otras) (Díez-Picazo/Gullón).

Es de advertir que, en un plano jurídico-formal, el problema que plantearía el reclamo de esta doctrina jurídica en el caso analizado es el de que en un fondo interno el empresario deviene titular de los recursos imputados financieramente a los partícipes, produciéndose el enriquecimiento sólo de forma relativa cuando no se alcanza el proceso de consolidación definitiva de los derechos económicos del trabajador, porque entretanto sólo existen expectativas de derechos. Todavía con esa relatividad de la aplicación de la teoría del injusto enriquecimiento es evidente que el empresario que despidió podría disponer ya para fines no previsores, sino indiferenciados de la actividad empresarial, de los recursos que había *dotado al fondo interno*; aparte de que, es de significar, el empresario ha podido beneficiarse de determinadas ventajas de carácter económico y fiscal. En este plano argumentativo no se puede desconocer enteramente que aunque las aportaciones al plan de previsión no son salario en el sentido de la definición legal ex art. 26.1 LET, sí son contraprestación económico-social del trabajo dependiente y como «masa salarial» (no salario en sentido estrictamente jurídico, se insiste) es tratada en la negociación colectiva, produciéndose, en términos relativos, una reducción del «quantum» salarial por equivalente a la cantidad económica correspondiente a las aportaciones o contribuciones de previsión realizadas por el empresario respecto a cada trabajador.

Estas dos situaciones jurídicas desviantes (abuso de derecho y enriquecimiento sin causa) están prohibidas por la Ley en nuestro ordenamiento jurídico. Por ello un contrato o negocio jurídico que contuviera un pacto en este sentido, sería nulo por infringir la Ley expresa. También constituiría una conducta antijurídica todos aquellos actos empresariales que *de forma injustificada* privaran *sin contraprestación específica* al trabajador de su condición de partícipe a un plan de pensiones complementario. Este perjuicio no puede quedar resarcido a través de la indemnización derivada del despido improcedente que en nuestro ordenamiento jurídico laboral sólo compensa al trabajador del perjuicio derivado de la pérdida del empleo y no está encaminada a resarcir indiferenciadamente de todo perjuicio causado al trabajador; salvo que se quiere aceptar la figura, difícilmente admisible en nuestro ordenamiento de la *compensatio lucri cum damno* (nunca admitida por la jurisprudencia civil del Tribunal Supremo; véase, por ejemplo, la jurisprudencia civil, SS.TS 6 de mayo de 1985, 30 de noviembre de 1985 y 16 de marzo de 1987), se ha de rechazar que los trabajadores despedidos ilegítimamente y perjudicados adicionalmente en sus expectativas de derechos como partícipes puedan ver reducida la cuantía de la indemnización de perjuicios o de daños correspondiente a pagar por el empresario responsable aduciendo las cantidades recibidas o satisfechas por el trabajador dañado en virtud de las normas reguladoras del despido calificado de improcedente. Existe aquí una *esencial compatibilidad* entre indemnización por despido improcedente e indemnización adicional (a valorar por el juzgador) en resarcimiento del daño ocasionado por la pérdida injustificada de la condición de partícipe del plan de previsión.

En el plano estrictamente jurídico, la cuestión ha de ser tratada en términos de *responsabilidad contractual*. Efectivamente, como se sabe, es criterio general el de que «quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad y los que de cualquier modo contravinieren al tenor de aquélla». Por su parte, el art. 1106 C.c., que encuentra su fundamento en el incumplimiento de la obligación por parte del deudor de acuerdo con el art. 1.101 C.c., establece que «La indemnización de daños y perjuicios comprende, no sólo el valor de la pérdida que haya sufrido, sino también el de la ganancia que haya dejado de obtener el acreedor, salvadas las disposiciones contenidas en los artículos siguientes». Se comprende, pues, todo el daño emergente o lucro cesante derivado del incumplimiento o que sea consecuencia de éste, porque entre el incumplimiento y el daño que se alega

debe existir relación de causalidad (en nuestro caso la hay, en términos de principio lógico-jurídico, por un despido injustificado que priva al trabajador de su condición de partícipe y, en calidad de tal, de futuro receptor de prestaciones de previsión en la empresa de pertenencia), es decir, los daños deben proceder del incumplimiento, juzgando las cosas de acuerdo con el criterio de lo que, según las reglas de la experiencia, se considera enlace directo entre el hecho de incumplir y el resultado dañoso invocado por el acreedor. Por lo demás, en nuestro caso, el incumplimiento de la obligación, al mismo tiempo que produce el daño *lato sensu* provoca también una adicional ventaja, lucro o provecho económico para el empresario incumplidor. De manera que, por aplicación de los preceptos citados, el empresario incumplidor deberá de resarcir el daño producido por su acción según criterios de imputación objetiva. Todo perjuicio o daño antijurídico debe ser indemnizable y debe de merecer la tutela jurídica pertinente por el juzgador competente.

No es baladí señalar que el art. 1256 C.c. atribuye al *acuerdo entre partes* sobre la posibilidad de determinar las consecuencias del incumplimiento, que se podría traducir razonablemente en la atribución de una cantidad equivalente a la acumulada ante la *imposibilidad* de su rescate o liquidez; o el reconocimiento de su carácter consolidado a efectos de su aseguramiento externo a la empresa o su transferibilidad a otro instrumento de previsión voluntaria.

El módulo de fijación de la indemnización puede establecerse en base a un criterio razonable atendiendo al *quantum* de los recursos económicos acumulados e imputados a los partícipes, aunque también cabe *alternativamente* la posibilidad de que mediante compensación por equivalente en tales casos de despidos injustificados se garanticen como derechos consolidados los derivados de servicios pasados. Téngase en cuenta que la apreciación del daño o perjuicio, en su existencia y alcance (*quantum* de la indemnización), es cuestión de hecho reservada al arbitrio del Tribunal de instancia, siendo de competencia del mismo la apreciación de la prueba correspondiente (STS 29 de abril de 1988).

En este último caso, hay que tener en cuenta que si como consecuencia de la conduca antijurídica del empresario (despido impropio) se reconocen en cuanto principio indemnizatorio de perjuicios efectivamente producidos los derechos a consolidar como derechos consolidados por el partícipe, éstos, que ya gozan de una cuenta individualizada, podrían ser transferidos a otro régimen de previsión (v.gr., un plan de pensiones de los regulados en la LPPF)

o podrían ser objeto de una garantía individualizada en una Compañía de Seguros. Es necesario señalar que el plan de previsión, aún materializado en fondo interno, se instrumenta mediante el sistema financiero y actuarial de capitalización individual (art. 3.1 del Reglamento de Previsión), de manera que las aportaciones del promotor, que una vez efectuadas no podrán revocarse (como impone deducir del art. 4.1 del Reglamento de Previsión), pudieran *en tales casos de despido ilegítimo «ad nutum» generar derechos consolidados que puedan ser individualizables y transferibles.*

Aunque a efectos instrumentales (y diferentes a los aquí analizados) de la transformación de los fondos internos en el sistema de planes y fondos de pensiones regulados en la LPFP, nuestro ordenamiento jurídico ha previsto el reconocimiento de derechos consolidados de quienes estuvieran acogidos a un fondo interno de pensiones de una entidad bancaria, de tal manera que cuando un partícipe cause baja en el plan por cese en la relación laboral solamente se le reconocerán como derechos consolidados *aquellos que se encuentren en este momento debidamente financiados a tener del correspondiente plan de reequilibrio.* Pero, sin embargo, según doctrina reiterada del Tribunal Supremo, los derechos por servicios pasados antes de la conversión al nuevo régimen legal (de Planes de Pensiones) no son derechos consolidados de los partícipes sino derechos a consolidar en los términos establecidos en dichas disposiciones transitorias (véase STS 26 enero 1993, Ar.270). Señalándose que «a la vista de la regulación de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones y de su Reglamento ejecutivo la *transformación de los fondos internos en Fondos de Pensiones es posible pero no obligada, y los derechos por servicios antes de la conversión al nuevo régimen legal no son derechos consolidados de los partícipes sino derechos a consolidar en los términos establecidos en las disposiciones transitorias de esas normas*» (STSJ C.Valenciana de 7 de enero de 1997).

El Régimen de Previsión interno obliga al empresario a efectuar una aportación con fines de previsión y a realizar una dotación contable para asegurar el pago de las prestaciones cuando se produzcan las contingencias aseguradas. Pero la dotación contable que establece el empresario obligado a realizarla *sigue siendo patrimonio de la empresa, como garantía para asegurar las contingencias objeto de cobertura.* Esta naturaleza jurídica se reconoce explícitamente en la LPFP, disposición adicional primera cuando establece que «En ningún caso resultará admisible la cobertura de tales compromisos (por pensiones) *la dotación por el empresario de*

fondos internos, o instrumentos similares, que supongan el mantenimiento por parte de éste de la titularidad de los recursos constituidos».

La dotación contable es realizada por el empresario, no existe aportación del trabajador ni desplazamiento patrimonial de la titularidad hacia éste último, sino adscripción de recursos económicos con fines de provisión de la futura pensión complementaria (véase STSJ Madrid, 5 septiembre 1995, Ar.3300, que se hace eco de reiterada doctrina del Tribunal Supremo en este sentido). Ciertamente, las aportaciones continuadas del empresario a favor del partícipe durante la vigencia del vínculo jurídico-laboral, no llegaron a configurar un propio derecho definitivo y consolidado, sino una mera expectativa jurídica de derecho *condicionada* a la pervivencia del contrato de trabajo en el momento de producirse las contingencias pensionables cuyo complementario aseguramiento garantiza las indicadas normas del pacto colectivo. No existe, pues, respecto de tales aportaciones al plan de previsión un derecho o ni siquiera efecto naturalmente inferible del contrato mientras no se produzca el hecho causante (a salvo del reconocimiento por servicios pasados en supuestos de transformación de sistemas de previsión social empresarial al amparo de las normas reguladoras), porque hasta entonces no existe un derecho plenamente existente (sino derechos *a consolidar*) y la condición de pertenecer al régimen complementario de Seguridad Social es la vigencia del contrato de trabajo con el cual aparece aquél íntimamente vinculado. Los derechos por servicios pasados antes de la conversión al nuevo régimen legal no son derechos consolidados de los partícipes, sino derechos a consolidar en el momento en que sobreviene el hecho causante de la prestación del plan de previsión instrumental a través del fondo interno o, en su caso, en los supuestos de transformación, derechos a consolidar en los términos establecidos en el régimen transitorio en la Disposición Transitoria correspondiente de la LPFP y su Reglamento ejecutivo.

Esta ha sido la base argumentativa para afirmar que el actor que cesó en su relación laboral por causa justificada (expediente de regulación de empleo) no tiene derecho al importe del fondo constituido para asegurar la prestación complementaria en el supuesto de jubilación (STSJ Madrid, 5 septiembre 1995, Ar.3301, que recoge la doctrina reiterada en SS.TS 16 de mayo de 1992, 7 de febrero de 1991 y 26 de enero de 1993). Pero la conducta antijurídica del empleador que procede al despido improcedente con la consiguiente privación de la condición de partícipe puede determinar un de-

recho de resarcimiento del trabajador de un perjuicio jurídicamente apreciable y susceptible de valoración económica, y valorado en su cuantía por referencia al importe de los recursos acumulados de pensión complementaria o bien su reconocimiento (puramente instrumental en vía de resarcimiento) como derecho consolidado a efectos de disponibilidad o transferibilidad a otro régimen o fórmula de previsión. Nótese que no se trataría del reconocimiento de un derecho de «rescate» en sentido técnico-jurídico de los recursos que efectivamente estén materializados e imputados a los partícipes, sino de un derecho de resarcimiento medido en su cuantía en compensación por equivalente; criterio, éste, que parece razonable para indemnizar el perjuicio derivado de la pérdida injustificada de su condición de partícipe en el plan de previsión, ante la imposibilidad manifiesta de considerar al partícipe despedido como sujeto (partícipe o beneficiario) del plan de previsión en la empresa.

— Existe, por lo demás, la posibilidad de reclamar el fraude de Ley al utilizarse el art. 56 LET como norma para eludir las obligaciones de previsión colectiva ex art. 191 y siguientes de la LGSS, toda vez que, como quedó dicho en las páginas que preceden, el régimen de previsión voluntaria instrumenta a través de fondo interno una mejora directa de prestaciones al «exclusivo cargo» del empresario (art. 192 LGSS). Con todo, si se utiliza la normativa reguladora del despido improcedente para contravenir lo establecido en los artículos 191 y siguientes de la LGSS y en el convenio o pacto colectivo base de la implantación del «Régimen de Previsión» voluntaria, la conducta empresarial no puede quedar impune y privada de consecuencias jurídicas para una conducta desviante. Precisamente el art. 6.4 C.c. (situado significativamente dentro del cap.III relativo a la «eficacia de las normas jurídicas») establece que «Los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y *no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir*». De ello se desprende que en el fraude a la ley concurre siempre un acto que se acoge a la protección de una norma que está dada para una determinada finalidad (vale decir en nuestro caso, el art. 56 LET), y que el autor de aquél pone al servicio de otra diferente, evitando así la aplicación de la norma defraudada que, bien por interpretación conjunta y sistemática con otros preceptos del ordenamiento o por su extensión a aquel supuesto por fuerza de la analogía (*legis o iuris*), ha de regir. No se puede admitir que a través de la normativa reguladora del despido improcedente (art. 56 LET) se pueda disponer de la propia obligación de previsión que le

conciene respecto del trabajador despedido, obteniendo, además, un provecho propio con base a la conservación de la titularidad de los recursos acumulados de pensión que le permitirían potencialmente realizar la conducta desviada de «financiar» despidos improcedentes (a menudo los recursos acumulados sobrepasan la cuantía de la indemnización por despido improcedente) y «amortizar» la cuenta de posición del partícipe que ha perdido su empleo por despido improcedente.

El fraude a la Ley debe ser lógicamente objeto de prueba por quien lo alega. Pero hay que señalar inmediatamente, que el fraude a la ley no requiere en modo alguno una intención dirigida a tal fin, que sería además muy difícil de probarla cumplidamente, «porque el fin último de la doctrina del fraude es la defensa del cumplimiento de las leyes, no la represión del concierto o intención maliciosa» (SS.TS 13 de junio de 1959 y 20 de mayo de 1988, entre otras) (Gullón Ballesteros). Por consiguiente, la conducta empresarial en fraude a la Ley puede objetivarse en atención a los indicios y circunstancias concurrentes en el supuesto de que se trate.

Comunicación a la segunda ponencia

**EL PAPEL DE LA NEGOCIACION
COLECTIVA ESTATAL EN MATERIA
DE EMPLEO 1994-1999**

RAQUEL YOLANDA QUINTANILLA NAVARRO
Doctora en Derecho, Profesora de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social en la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Sociales, Universidad Rey Juan Carlos (Madrid)

SUMARIO

I. CONSIDERACIONES PREVIAS.—II. LAS HORAS EXTRAORDINARIAS.—III. LA JUBILACION ANTICIPADA.—IV. EL PLURIEMPLEO.—V. LA CONTRATACION.—VI. CONCLUSIONES.

I. CONSIDERACIONES PREVIAS

La crisis en las relaciones sociales, industriales y económicas que atraviesan los países desarrollados, tiene como una de sus causas, la escasez o falta de trabajo en relación con las personas dispuestas a trabajar, motivada, a su vez, por los nuevos tipos de tecnologías y por la saturación de las necesidades satisfechas por el aparato productivo al que se incorporan.

Frente a esta crisis económica, es preciso aportar medidas que sirvan como soluciones, si no definitivas, al menos coadyuvantes a remediar la misma. De entre las medidas posibles, el maestro ALONSO OLEA se ha detenido en su obra *El trabajo como bien escaso y la reforma de su mercado*, en las relativas al tiempo de trabajo, de modo que el reparto de dicho factor temporal permita la creación de empleo. En este sentido, se aportan distintos «remedios distributivos del tiempo de trabajo disponible»¹, que son: la reducción de la jornada, los turnos de trabajo adicionales y el trabajo temporal, la limitación de las horas extraordinarias, la evitación del pluriempleo y el trabajo a tiempo parcial, y la jubilación anticipada.

En la presente Comunicación, tomamos como base la sistematización que el profesor ALONSO OLEA nos ofrece de esos remedios, estableciendo una estructura expositiva similar, si bien circunscribiéndonos, para no exceder los límites de extensión de una Comunicación, a las cuatro últimas medidas mencionadas. Además, ampliaremos el análisis de la contratación incluyendo, además del trabajo temporal y del trabajo a tiempo parcial, otras modalidades muy vinculadas con la creación de empleo, como, por ejemplo, el contrato de fomento del empleo indefinido.

¹ M. ALONSO OLEA: *El trabajo como bien escaso y la reforma de su mercado*, Cuadernos Civitas, Madrid, 1995, pág. 37.

Por tanto, el estudio de campo que ahora se presenta en esta Comunicación, tiene como objetivo el de analizar esas cuatro figuras antes citadas, que reguladas por la negociación colectiva, influyen en mayor o menor medida, junto con otras, en la creación y el mantenimiento de los niveles de empleo de los diversos sectores de la producción.

No pueden considerarse las únicas soluciones, ni tampoco las más eficaces, pero nos permitirán «mantener la cabeza fuera del agua, autosostenernos con las posibilidades actuales en espera de cambios que razonablemente hay que prever, aunque se ignore en qué exactamente el cambio haya de consistir ni cuáles sean sus magnitudes»².

Para este análisis, se toma como punto de partida la negociación elaborada desde la aprobación de la Reforma del mercado laboral de mayo de 1994 hasta la actualidad, concretamente hasta mayo de 1999. El estudio se centra en los convenios colectivos estatales pactados durante el período de tiempo señalado, comprobando la evolución de éstos en el tratamiento de aquellas figuras, para extraer después las conclusiones correspondientes.

II. LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Con carácter general, la negociación colectiva examinada no muestra cambios significativos respecto del régimen jurídico legal del art. 35 ET. Únicamente se disponen cláusulas que concretan el *número máximo* de horas extraordinarias a realizar por el trabajador³, su *forma de retribución*⁴ y la definición de las distintas *modalidades* de horas extraordinarias⁵.

² *Ibidem*, pág. 39.

³ Por ejemplo, en el art. 10 del IV Convenio Colectivo 1994-1995 de Centros de Asistencia y Educación Infantil se prevé que «tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida en este Convenio. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponden al centro y a la libre aceptación del trabajador, conforme a la legislación vigente en cada momento. Las horas extraordinarias quedan limitadas a cincuenta y cuatro horas anuales».

⁴ Por ejemplo, el art. 16 del Convenio Colectivo 1994-1995 de Administraciones de Loterías y sus empleados señala que «se abonarán con un incremento del 60 por 100 sobre el salario correspondiente a las horas ordinarias. Las realizadas los domingos, festivos y nocturnas, se incrementarán con respecto a las ordinarias en un 80 por 100».

⁵ Por ejemplo, la Cláusula adicional primera del XVII Convenio Colectivo 1996-1998 de Banca Privada, dice lo siguiente: «Se entenderán por horas estructurales las destinadas a cubrir: 1. Mantenimiento. 2. Cambios de turno de carácter estructural

Sin embargo, sobre la idea de que una de las vías que permitirían incrementar el empleo vendría dada por la supresión de horas extraordinarias, a cambio de que esas horas supusieran nuevas contrataciones por parte de la empresa, la negociación colectiva trata de implantar esa medida. En este sentido, son destacables los siguientes contenidos:

1. Se observa en algunos convenios el establecimiento de una *declaración de buena voluntad* de no fomentar la realización de horas extraordinarias, pero sin que se tomen medidas concretas que sean útiles a tal propósito. El Acuerdo Sectorial Nacional 1994 de la Construcción ofrece, en su art. 8, un ejemplo al respecto: «Con independencia de los límites establecidos en el art. 68.2 CGSC, las partes, a fin de tender a mantener o, en su caso, incrementar el volumen de empleo, instan a empresas y trabajadores afectados a que, cuando por razones técnicas, organizativas o productivas sea posible, tiendan a la supresión o reducción de las horas extraordinarias»⁶.

derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate. 2. Ausencias imprevistas. 4. Períodos punta de producción, que serán (...).

Tampoco se observan cambios respecto de la regulación anterior de las horas extraordinarias que la separen de la regulación legal, en el art. 9 del Convenio Colectivo 1997-1998 de Contratas Ferroviarias en los sectores de desinfección, desinsectación, desratización y de limpieza, el art. 33.5 del Convenio Colectivo 1997-1999 de Empresas de Trabajo temporal, el art. 33-37 del Acuerdo Marco (20-4-1997 a 19-4-2002) del Sector de la Pizarra, el art. 27 del Convenio Colectivo 1996-1997 de Empresas de Entrega Domiciliaria, el art. 128 del XIV Convenio Colectivo 1997-1999 entre «Iberia Líneas Aéreas de España S.A.» y su personal de tierra, el art. 12 del Convenio Colectivo 1998-2000 de Mantenimiento y Conservación de Instalaciones Acuáticas, y el art. 16 del Convenio Colectivo 1997-1999 de Jardinería.

⁶ Declaración de principios que mantiene en el Acuerdo Sectorial Nacional 1995; en idéntico sentido, el art. 8.7 del Convenio Colectivo 1994-1995 de Artes Gráficas, Manipulados de Papel y Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares, el art. 41 del Convenio Colectivo 1996-2000 de Derivados del Cemento, el art. 17 del Convenio Colectivo 1995 de Empresas Minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedías y Perfumerías, que señala que «durante la vigencia del presente convenio se tenderá a la reducción de horas extraordinarias con el fin de aliviar la situación de paro existente en la actualidad»; el art. 20 del Convenio Colectivo 1996-1998 de Auto-Taxis, en virtud del cual «las partes firmantes se comprometen a estudiar las iniciativas y a aplicar las medidas que permitan erradicar la realización de horas extraordinarias». Con el mismo objetivo, el art. 33.5 del Convenio Colectivo 1997-1999 de las Empresas de Trabajo Temporal.

En otros convenios, sólo hay una declaración de que consideran positiva su reducción al mínimo, como el art. 8.7 del Convenio Colectivo 1997-1998 de Artes Gráficas, Manipulado de Papel y Cartón, el art. 57 del Convenio Colectivo 1997-2001 de Industria Salinera, el art. 18 del Convenio Colectivo 1996-1998 de Empresas Minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedías y Perfumerías. O de procurar eliminar las horas extraordinarias habituales, pero si resultase difícil conseguir

2. También se señalan actuaciones concretas, con el fin de favorecer la creación de empleo, por medio de la *reducción al mínimo indispensable de las horas extraordinarias* con arreglo a los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias habituales: reducción progresiva⁷ o supresión⁸.

ese objetivo, simplemente se tratará de reducirlas al máximo y procurar su sustitución por nuevas contrataciones, como es el caso del art. 25 del Convenio Colectivo 1998-1999 de Distribuidores de Especialidades y Productos Farmacéuticos.

Una fórmula más amplia es la del art. 46.4 del Convenio Colectivo 1998-2000 del Personal Laboral de la Administración General del Estado, que prevé que «dentro de la política global de creación de empleo, se procurará la reducción de las horas extraordinarias, correspondiendo la iniciativa al departamento u organismo, a la vista de las necesidades de las unidades administrativas. Otra expresión equivalente es la utilizada por el art. 18 del Convenio Colectivo 1999 de Oficinas de Farmacia, según el cual «se propiciará la supresión de las horas extraordinarias o, en todo caso, su reducción», pero que no contrae ningún compromiso a tal fin. También el art. 21 del Convenio Colectivo (1-8-1998 a 31-12-2000) de Empresas de Publicidad, según el cual «las horas extraordinarias serán tan escasas como la buena marcha de la producción lo permita», tratando de reducirse al máximo para promocionar el empleo, no pudiendo realizarse más de 60 horas en cómputo anual.

⁷ El art. 17.1 del XVI Convenio Colectivo 1992-1995 de Banca Privada, el art. 20 del XVII Convenio Colectivo 1996-1998 de Banca Privada, el art. 8.7 del Convenio Colectivo 1996 de Artes gráficas, manipulados de papel y cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares.

En idéntico sentido se pronuncian el Convenio Colectivo 1994-1995 de Helados, en su art. 17, el art. 46 del Convenio Colectivo 1994-1995 de la Industria Textil y de la Confección, el art. 31 del IX Convenio Colectivo 1994-1995 de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, el art. 26 del Convenio Colectivo 1995 del Frío Industrial (que lo reitera en el Convenio 1996-1997), el art. 36 del IX Convenio Colectivo 1994-1995 de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, el art. 32 del Convenio Colectivo 1995 de Fabricación de Conservas Vegetales, el art. 11 del Convenio Colectivo 1995-1996 de Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales, el art. 27 del Convenio Colectivo 1995-1997 de Industrias de Pastas Alimenticias, el art. 39 del Convenio Colectivo 1996-1997 de Perfumería y Afines, el art. 27 del Convenio Colectivo 1996-1998 de Gestorías Administrativas, el art. 15 del Convenio Colectivo 1996-1998 de Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y para las del Comercio exclusivista de los mismos Materiales, el art. 9.3 del Convenio Colectivo 1996-1997 de Pastas, Papel y Cartón (y se recomienda que en cada empresa se analice la posibilidad de realizar nuevas contrataciones en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas); el art. 36 del X Convenio Colectivo 1998 de las Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos.

⁸ El art. 15 del Convenio Colectivo 1995 de Entidades de Financiación y de Arrendamiento Financiero (Leasing) prevé *la supresión y no la reducción progresiva de las horas extraordinarias habituales*, al igual que el art. 16 del Convenio Colectivo 1995 de Agencias de Viajes, el art. 17 del Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y sus Derivados; el art. 46 del Convenio Colectivo 1996-1997 de la Industria Textil y de la Confección. El Convenio Colectivo 1994 de Estaciones de Servicio, en su art. 24 (contenido que respeta el Convenio firmado para 1995, y el art. 27 del Convenio para 1996). El art. 13 del Convenio Colectivo 1994

b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes: realización.

c) Horas extraordinarias necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley⁹.

de Harinas Panificables y Sémolas, y el art. 41 del Convenio Colectivo 1995 de Industrias de Elaboración del Arroz, que lo conserva en el art. 41 del Convenio 1996.

También se prohíben las horas extraordinarias habituales «por entender que esta práctica es contraria a los objetivos de creación de empleo», en el art. 29 del Convenio Colectivo 1997-1998 de Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado, el art. 41 del Convenio Colectivo 1997-1999 de Industrias de Elaboración del Arroz, el art. 73 del Convenio Colectivo 1997-1999 de Tejas, Ladrillos y piezas de arcilla cocida, el art. 41 del Convenio Colectivo 1997-1998 de Industrias Químicas, el art. 15 del Convenio Colectivo 1997-1998 de Entidades de Financiación, de Arrendamiento Financiero (Leasing) y de Factoring, la disposición transitoria 2ª del Convenio Colectivo 1997-1999 de Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales, el art. 34.1 del Convenio Colectivo 1997-2000 de Grandes Almacenes, el art. 31 del Convenio Colectivo (vigor indefinido, sin fecha de entrada en vigor) de Fabricación de conservas vegetales, el art. 33 del Convenio Colectivo 1997-2000 de Conservas, semiconservas y salazones de pescados, el art. 30 del Convenio Colectivo 1998 de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, el art. 27 del II Convenio Colectivo 1998 de Industrias de Pastas Alimenticias, el art. 22 del Convenio Colectivo 1998-1999 de Empresas de Desinfección, Desinsectación y desratización.

⁹ Es el modelo regulado en el art. 25 del Convenio Colectivo de Comercio de Distribuidores de Especialidades y Productos Farmacéuticos, según el cual «las empresas procurarán la eliminación de las horas extraordinarias consideradas como habituales, adaptando para ello sus propias estructuras y sistemas de trabajo. En aquellos casos en que dicha supresión sea dificultosa, se estará a lo dispuesto en cuanto al número máximo de las realizables, procurando la sustitución en aquellos supuestos en que sea posible, por los sistemas de contratación contemplados en el art. 8».

El art. 54 del Convenio Colectivo 1995-1996 de Marroquinería, Cueros Repujados y Similares de Madrid y Zona Centro realiza esta última previsión de que se permita realizar las horas extraordinarias estructurales siempre que no se pueda sustituir «por contrataciones temporales o a tiempo parcial, previstas en la Ley» (también en el art. 8.7 del Convenio Colectivo 1996 de Artes Gráficas, Manipulados de papel y cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares).

De igual modo, el art. 56.2 y 54.4.1 del Convenio Colectivo 1996-1998 de Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, el art. 38 del Convenio Colectivo 1998-1999 de Perfumería y Afines, el art. 33 del Convenio Colectivo 1997-2000 de Conservas, semiconservas y salazones de pescados, el art. 32 del Convenio Colectivo (vigor indefinido, sin fecha de entrada en vigor) de Fabricación de conservas vegetales, el art. 27 del Convenio Colectivo 1997-1998 de

3. Una variante de la formulación anterior, que coincide en la supresión de las horas extraordinarias habituales, se dispone en el art. 37 del Convenio Colectivo de Trabajo 1994-1995 de Perfumerías y Afines, que contempla como medida de política social solidaria que favorezca la creación de empleo, que los propios representantes de los trabajadores indiquen a estos últimos, la posibilidad de que esas horas extraordinarias realizadas se compensen con un *tiempo equivalente de descanso*, en lugar de ser retribuidas monetariamente¹⁰.

No siempre se utiliza la misma fórmula, de modo que, unas veces, se establece la compensación preferente de las mismas por descanso en vez de una retribución monetaria¹¹; otras, la posibilidad de

Estaciones de Servicio, el art. 73 del Convenio Colectivo 1997-1999 de Tejas, Ladrillos y piezas de arcilla cocida, el art. 41 del Convenio Colectivo 1997-1998 de Industrias Químicas, el art. 15 del Convenio Colectivo 1997-1998 de Entidades de Financiación, de Arrendamientos Financiero (Leasing) y de Factoring, el art. 30 del XI Convenio Colectivo 1998 de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, el art. 27 del II Convenio Colectivo 1998 de Industrias de Pastas Alimenticias, el art. 9.4 del Convenio Colectivo 1998-2000 de Pastas, Papel y Cartón; el art. 29 del Convenio Colectivo 1997-1998 del Comercio al por mayor e importadores de productos químicos-industriales y de droguería, perfumería y anexos.

¹⁰ Precepto que se conserva en la redacción del art. 39 del Convenio Colectivo 1996-1997 de Perfumería y Afines; también el art. 15 del Convenio Colectivo 1996-1998 de Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y para las del Comercio exclusivista de los mismos Materiales; idéntico el art. 42 del IX Convenio Colectivo de Trabajo 1994 de la Industria Química, que lo mantiene y avanza en el X Convenio Colectivo 1995-1996, cuyo art. 40 señala que «las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de las empresas». También se regula de este modo en el art. 34 del Convenio Colectivo 1995-1996 de Grandes Almacenes, y en el art. 49 del Convenio Colectivo 1995 de Pastas, Papel y Cartón, el art. 25 del Convenio Colectivo 1995-1996 de Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de reparación y conservación del Calzado Usado, el art. 14 bis del Convenio Colectivo 1995-1996 de Empresas para el Comercio de Flores y Plantas, el art. 27 del Convenio Colectivo 1996-1998 de Gestorías Administrativas.

Por otra parte, en el Convenio de Seguros citado se añade una disposición en su art. 56.3, en virtud de la cual «en ningún caso el valor de la hora extraordinaria sea superior al valor de la hora ordinaria cuando se opte por la retribución de la misma», con el objetivo de atender a una política de empleo (también en el art. 37.3 del Convenio Colectivo 1999 para empresas de mediación de seguros privados).

¹¹ Por ejemplo, el art. 57 del Convenio Colectivo 1997-2001 de Industria Salinera, el art. 29 del Convenio Colectivo 1997-1998 de Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a medida y Talleres de reparación y Conservación del Calzado Usado, el art. 73 del Convenio Colectivo 1997-1999 de Tejas, Ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida, el art. 29 del Convenio Colectivo 1997-1998 del Comercio al por mayor e importadores de productos químicos-industriales y de droguería, perfumería y anexos, el art. 41 del Convenio Colectivo 1997-1998 de Industrias Químicas, el art. 38 del Convenio Colectivo 1998-1999 de Perfumería y

elegir por acuerdo entre la empresa y el trabajador, entre la compensación por descanso y la económica¹²; como mera sugerencia¹³, o mediante la elección por la empresa entre la compensación en descanso o monetaria¹⁴. En otras ocasiones, se prevé que, a falta de pacto, las horas extra se retribuirán con descanso¹⁵; que, a falta de criterio específico de la empresa sobre la retribución por descanso, disponga la regla supletoria de que sea el trabajador quien opte por descanso o por retribución monetaria¹⁶; o la elección por el trabajador¹⁷. Finalmente, otros convenios prevén que todas las horas extraordinarias estructurales se compensarán con tiempo de descanso¹⁸.

4. En ocasiones, se reflexiona sobre la importancia de cumplir y respetar el art. 35 ET, a cuyo fin se dispone que su incumplimiento será considerado *falta grave*¹⁹ a efectos de lo dispuesto en el art. 57 ET.

Afines, el art. 37.2 del Convenio Colectivo 1999 para las empresas de mediación de seguros privados, el art. 30 del XI Convenio Colectivo 1998 de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, el art. 27 del II Convenio Colectivo 1998 de Industrias de Pastas Alimenticias, el art. 9.4 del Convenio Colectivo 1998-2000 de Pastas, Papel y Cartón.

¹² Se manifiesta en el art. 9.3 del Convenio Colectivo 1996-2000 de Industrias Fotográficas (y en el art. 15 del Convenio Colectivo 1997-1998 de Entidades de Financiación, de Arrendamiento Financiero (Leasing) y de Factoring).

¹³ Se incluye en la disposición transitoria 2ª del Convenio Colectivo 1997-1999 de Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales, que también prevé la preferencia por las nuevas contrataciones en vez de la realización de horas extraordinarias estructurales en la medida de lo posible.

¹⁴ En el art. 22 del Convenio Colectivo 1997-1998 de Hormas, Tacones, Cuñas, Pisos y Cambrillones de Madera y Corcho.

¹⁵ El art. 37.2 del Convenio Colectivo 1999 para empresas de mediación de seguros privados.

¹⁶ El art. 38 del Convenio Colectivo 1998-1999 de Perfumería y Afines.

¹⁷ El art. 33 del Convenio Colectivo 1997-2000 de Conservas, semiconservas y salazones de pescados y mariscos.

¹⁸ El art. 22 del Convenio Colectivo 1998-1999 de Empresas de Desinfección, desinsectación y desratización.

Tajante se muestra el art. 42 del Convenio Colectivo (1-3-1997 a 29-2-2000) de la Industria del Calzado que señala que en orden a crear empleo, se prohíbe la realización de horas extras, y que, aquéllas necesariamente realizadas «por las causas que fueren», obligatoriamente deben ser retribuidas por descanso (también en el art. 34.1 del Convenio Colectivo 1997-2000 de Grandes Almacenes).

¹⁹ El art. 18 del Convenio Colectivo de Entidades de Financiación y de Arrendamiento Financiero (Leasing), (también lo establece en su Convenio Colectivo Marco 1996).

Además, el art. 15 del Convenio Colectivo 1997-1998 de las Entidades de Financiación, Arrendamiento Financiero (Leasing) y de Factoring. También en la disposición transitoria 2ª del Convenio Colectivo 1997-1999 de Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales, y el art. 35 del Convenio Colectivo 1997-2000 de Grandes Almacenes.

III. LA JUBILACION ANTICIPADA

Menos habituales que las anteriores, son las cláusulas sobre jubilación anticipada, que prevén el compromiso de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio, de sustituir simultáneamente al trabajador jubilado antes de cumplir la edad fijada para la jubilación ordinaria, por un trabajador titular del derecho a cualquiera de las prestaciones por desempleo o demandante del primer empleo²⁰, añadiendo, en algunos casos, como en el art. 56

²⁰ Muy distinto es el contenido del art. 6.4.7.2 del Convenio Colectivo 1994-1995 de Artes Gráficas, Manipulados de Papel y Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares. Dicho precepto permite la jubilación anticipada, con arreglo a la normativa general vigente en cada momento, pero «*sin que, en este caso, exista obligación alguna de correlativa contratación por parte de la empresa*». En el art. 36.2 y 3 del XVII Convenio Colectivo 1996-1998 de Banca Privada se posibilita la jubilación a los 60 años si se dan determinadas condiciones, pero no se prevé la sustitución del trabajador así jubilado por otro trabajador desempleado; y en el art. 31 del Convenio Colectivo 1995-1997 para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos accidentados en ambulancia se prevé la jubilación anticipada «*siempre que el puesto de trabajo quede amortizado*».

En otros convenios, como el art. 63 del Convenio Colectivo 1996-1998 de Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de trabajo sólo prevé la jubilación a los 65 años con una serie de importes en favor de los trabajadores que opten por ella «con la finalidad de promover una adecuada política de empleo en el sector y de mitigar en lo posible la situación de desempleo existente a nivel general», pero no se sustituye al jubilado por otro trabajador desempleado.

El art. 61 del Convenio Colectivo 1998-2000 del Personal Laboral de la Administración General del Estado establece la sustitución del jubilado a los 64 años, pero *con restricciones*, de modo que «la Administración sólo podrá llevar a cabo la contratación necesaria para sustituir al trabajador que solicite la jubilación en los casos en que justifique la urgencia y necesidad de la sustitución del trabajador.

Más restrictivo aún es el tenor del art. 99 del Convenio Colectivo 1997-2001 del Sector de la Construcción; primero distingue entre jubilación anticipada para trabajadores que hayan cumplido 63 años pero que no tengan aún los 65, respecto de la jubilación anticipada a los 64 años como medida de fomento del empleo, para la cual se remite directamente al RD 1194/1985, de 17 de julio regulador. En cuanto al primer tipo, la jubilación anticipada está condicionada a que el empresario contrate a un trabajador, pero:

- Sólo por el tiempo estricto hasta que el jubilado cumpla los 65 años. Si la indemnización correspondiente al jubilado fuese superior respecto de la tabla establecida en el convenio, la duración de contrato del sustituto se podrá reducir en tantos meses cuantas mensualidades de más se abonen en concepto de indemnización.

- Siempre que no exista en la empresa personal fijo de plantilla disponible, en expectativa de destino o realizando otras funciones distintas a las de su categoría profesional, para cubrir la vacante producida.

En otros convenios, como el Convenio Colectivo 1996-1997 de Enseñanza Privada, en su art. 58, *únicamente se remiten a la regulación legal de la jubilación anticipada*; también el art. 53 del Convenio Colectivo 1997-1998 del Comercio al por mayor e importadores de productos químicos-industriales y de droguería, perfumería y anexos, el art. 39 del Convenio Colectivo 1996-1998 de Centros de

del Convenio Colectivo 1994-1995 de Marroquinería, Cueros Repujados y Similares de Madrid y Zona Centro, que *su contrato será de igual naturaleza que el extinguido*²¹.

Sobre la estructura anterior, se van construyendo distintas variaciones, que pueden aparecer solas o unidas, en algunos convenios:

1. En el art. 11 del Convenio Colectivo 1996 de Distribuidores Cinematográficos y sus trabajadores se dispone la *opción de que la*

Asistencia y Educación Infantil, el art. 20 del Convenio Colectivo 1997-1998 de Distribuidores Cinematográficos, el art. 19 del Convenio Colectivo 1997-1998 de Colegios Mayores Universitarios Privados, la disposición transitoria 4ª del Convenio Colectivo 1997-1999 de Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales, el art. 13 del Convenio Colectivo 1996-1998 de Minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedías y Perfumerías, el art. 44 del Convenio Colectivo 1997-1999 de Enseñanza Privada, el art. 48.4 del Convenio Colectivo 1997-2000 de Grandes Almacenes, el art. 33 del Convenio Colectivo 1997-1999 de Jardinería. E incluso resaltando que la empresa no asume obligación alguna de correlativa contratación, por ejemplo, el art. 6.4.7.2 del Convenio Colectivo 1997-1998 de Artes Gráficas, Manipulados de Papel y Cartón.

²¹ También el art. 126 del Convenio Colectivo 1995 de Pastas, Papel y Cartón, el art. 71 del Convenio Colectivo 1995-1996 de Marroquinería, Cueros Repujados y Similares de Madrid y Zona Centro (que lo mantiene en su Convenio 1996-1998), el art. 22 del Convenio Colectivo 1995 de Sastrería, Camisería, Modistería y demás actividades afines a la medida (que se conserva en su Convenio 1996-1997), el art. 19 del Convenio Colectivo 1995-1996 de Empresas para el Comercio de Flores y Plantas, el art. 22 del Convenio Colectivo 1996-1998 de Gestorías Administrativas, el art. 19.1 del Convenio Colectivo 1996-1997 de Pastas, Papel y Cartón; el art. 79 del Convenio Colectivo 1997-2001 de las Empresas de Seguridad; el art. 19 del Convenio Colectivo 1995 de Entidades de Financiación y Arrendamiento Financiero (Leasing), en el que, además, se hace mención al contrato de relevo, como en el art. 45 del II Convenio Colectivo 1996 de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente, con fondos públicos.

Así lo muestran, además, el art. 44 del Convenio Colectivo 1996-1998 de Empresas de Mataderos de Aves y Conejos, el art. 32 del Convenio Colectivo 1997-1999 de Residencias Privadas de la Tercera Edad, el art. 20 del Convenio Colectivo 1997-1998 de Hormas, Tacones, Cuñas, Pisos y Cambrillones de Madera y Corcho, el art. 19.1 del Convenio Colectivo 1998-2000 de Pastas, Papel y Cartón, el art. 51 del Convenio Colectivo (1-3-1997 a 29-2-2000) de la Industria del Calzado, el art. 7.10 del Convenio Colectivo (1-5-1997 a 30-4-2000) del Ciclo de Comercio del Papel y Artes Gráficas, el art. 19 del Convenio Colectivo 1997-1998 de Entidades de Financiación, de Arrendamiento Financiero (Leasing) y de Factoring (éste último prevé también la contratación de un desempleado cuando se produzca una jubilación a los 62 años, aplicando las reglas del contrato de relevo y jubilación parcial), el art. 48.3 del Convenio Colectivo 1997-2000 de Grandes Almacenes (que, para agilizar y facilitar estas contrataciones, permite que el grupo profesional al que pertenezca el sustituto no coincida con el del sustituido), el art. 18 del Convenio Colectivo (1-5-1997 a 31-12-1998) de Recuperación, transformación y venta de residuos y desperdicios sólidos, el Anexo IV del Convenio Colectivo (vigor indefinido, sin fecha de entrada en vigor) de Fabricación de conservas vegetales, el art. 61 del Convenio Colectivo 1998 de Empresas Concesionarias y Privadas de Aparcamientos de vehículos.

empresa elija entre contratar a un nuevo trabajador que sustituya al jubilado a los 64 años, esto es, anticipadamente, o abonar a la Entidad gestora de la Seguridad Social, el importe del capital coste anual de la pensión reconocida, de modo que en el primer caso, no vendría, la empresa, obligada a satisfacer esa cantidad al trabajador jubilado anticipadamente.

2. Otra formulación es la del art. 18 del Convenio Colectivo 1995 de Industrias de Hormas, Tacones, Cuñas, Pisos y Cambrillos de Madera y Corcho, que para la contratación de un desempleado que sustituya al jubilado anticipadamente, permite utilizar *cualquier modalidad de contratación* al efecto²², excepto la contratación a tiempo parcial (por el contrario, el art. 81 del Convenio Colectivo 1996-1997 del Sector de Prensa no Diaria precisa que esas nuevas contrataciones lo serán a tiempo parcial).

3. Otras veces, se señala que su duración será en todo caso, *superior a un año* y como máximo dos años; y que «de existir en una empresa trabajadores fijos discontinuos con derechos preferentes en virtud de Convenios Colectivos, se mantendrá la preferencia a los efectos sustitutorios antes señalados»²³.

²² Por su parte, el art. 26 del Convenio Colectivo 1994 de Oficinas de Farmacia permite la contratación bajo cualquiera de las modalidades de contratos existentes, salvo la contratación a tiempo parcial y la del art. 15.1. b) ET (es decir, el contrato eventual).

La disposición adicional octava del Convenio Colectivo (1-8-1998 a 31-12-2000) de Empresas de Publicidad y el art. 26.1 del Convenio Colectivo 1997 de Oficinas de Farmacia, no permiten que el sustituto sea contratado con la modalidad de contrato a tiempo parcial. Asimismo, el art. 17.2 del Convenio Colectivo 1996-2000 de Industrias Fotográficas, aunque este último excluye también la contratación eventual; por contra, el art. 81 del Convenio Colectivo 1998-1999 de Prensa no diaria restringe las modalidades de contratación por jubilación anticipada a las contrataciones a tiempo parcial.

²³ Por ejemplo, el art. 30 del Convenio Colectivo 1995 de Agencias de Viajes, que tampoco permite utilizar la modalidad de contrato eventual, o el art. 20 del Convenio Colectivo 1997-1998 de Hormas, Tacones, Cuñas, Pisos y Cambrillos de Madera y Corcho; y respecto de la duración mínima de un año establece una excepción para el caso de que el trabajador cese antes de este término, de modo que el contrato del nuevo trabajador duraría el tiempo que restase hasta completar el año. Por su parte, el Anexo 10 del Convenio Colectivo 1996 para las Industrias Cárnicas establece una duración, del contrato del trabajador sustituto del jubilado anticipadamente, por el tiempo «que restase al sustituido hasta alcanzar los 65 años».

Además, el art. 39 del Convenio Colectivo 1997-1998 de Estaciones de Servicio, como también la disposición adicional octava del Convenio Colectivo (1-8-1998 a 31-12-2000), que prevé la intención de alargar al máximo legal previsto su duración, como también el art. 81 del Convenio Colectivo 1998-1999 de Prensa no diaria.

4. En algunos convenios, como el 1994-1995 de Perfumerías y Afines (en su art. 72), se realiza una mera alusión al *contrato de relevo* como medida relacionada con el fomento del empleo (en otros, se menciona el contrato de relevo pero sin establecer el empleo como una de sus finalidades al negociar su regulación)²⁴.

5. También es frecuente que *se compense al trabajador jubilado anticipadamente* con cantidades monetarias o «premios» que incentivan dicha modalidad de jubilación, como por ejemplo el art. 26 del Convenio Colectivo 1994 de Oficinas de Farmacia, con la cantidad de 150.000 pesetas²⁵.

²⁴ Por ejemplo, en el art. 54.4 del Convenio Colectivo 1996-1998 de Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y para las del Comercio exclusivista de los mismos Materiales), remitiendo su regulación a lo previsto legalmente sin añadir ningún otro contenido. De idéntica forma se pronuncia el art. 39 del IV Convenio Colectivo 1994-1995 de Centros de Asistencia y Educación Infantil, el art. 25 del Convenio Colectivo 1994 de Entidades de Financiación y de Arrendamiento Financiero (Leasing)(que lo reitera en el Convenio Colectivo 1996), el art. 34 del Convenio Colectivo 1994 de Fabricación del Calzado Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado, el art. 78 del Convenio Colectivo 1994-1996 de Empresas de Seguridad, el art. 13.4 del X Convenio Colectivo 1995-1996 de la Industria Química, el art. 30 del Convenio Colectivo 1995 de Agencias de Viajes, Anexo 10 del Convenio Colectivo 1996 para las Industrias Cárnicas, y el art. 19 del X Convenio Colectivo 1998 de las Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos.

Sí añade el art. 25 del Convenio Colectivo 1994 de Estaciones de Servicio, que la duración del contrato de relevo será como mínimo de un año.

²⁵ Así también el art. 26 del Convenio Colectivo 1995 de Farmacias, el art. 21 del Convenio Colectivo 1995 de Comercio de Distribuidores de Especialidades y Productos Farmacéuticos. El art. 65 del Convenio Colectivo 1996-1998 de Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y para las del Comercio exclusivista de los mismos Materiales, el art. 19.2 del Convenio Colectivo 1996-1997 de Pastas, Papel y Cartón, el art. 37 del Convenio Colectivo 1996 de Industrias de Elaboración de Arroz. Al respecto, destaca el art. 26 del Convenio Colectivo 1995 de Estaciones de Servicio (que lo reitera en el Convenio 1996), pero *restringe* esta opción, de modo que «podrá jubilarse en estas condiciones sólo un trabajador al año, salvo pacto entre empresa y trabajador», y además, «las empresas no contraen compromiso alguno de contratación para estos supuestos» (en idéntico sentido al del último entrecomillado, el art. 30 del Convenio Colectivo 1992-1994 de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia, y el art. 66 del Convenio Colectivo 1997-1999 de Tejas, Ladrillos, y piezas especiales de arcilla cocida). También el art. 127 del Convenio Colectivo 1995 de Pastas, Papel y Cartón establece cantidades incentivadoras de la jubilación anticipada, pero el límite máximo de trabajadores que cada año pueden optar por esta medida se eleva al 8 por ciento de la plantilla de cada empresa, que lo repite elevando el límite a 13, en su Convenio 1996-1997.

Además, el art. 22 del Convenio Colectivo 1997-1999 del Comercio de Flores y Plantas; el art. 22 del Convenio Colectivo 1998 de Sastrería, Modistería, Camisería y demás actividades afines a la Medida, con un premio de jubilación, que se regula en el art. 7 bis de dicho Convenio, como también el art. 21 del Convenio

6. Otros convenios, como el de 1995 de Industrias Lácteas y sus Derivados, en su art. 70 (que se repite en la versión actualizada del Convenio 1996) delegan la posibilidad de proceder a dicha jubilación anticipada al «*previo acuerdo entre empresa y trabajador*», *sometiéndose, por lo demás, a las reglas legales establecidas sobre la materia*²⁶.

Colectivo 1998-1999 de Distribuidores de Especialidades y Productos Farmacéuticos, y el art. 26.2 del Convenio Colectivo 1997 de Oficinas de Farmacia, y el art. 61 del Convenio Colectivo 1998 de Empresas Concesionarias y Privadas de Aparcamiento de Vehículos.

En algunos convenios se dan cantidades a los jubilados anticipadamente pero sin expresar que su finalidad sea la de incentivar el empleo, como por ejemplo el art. 37 del Convenio Colectivo 1996-1997 de Empresas Azucareras, el art. 184 y 185 del XIV Convenio Colectivo 1998 entre «Iberia Líneas Aéreas de España, S.A.» y su personal de tierra, el art. 29 del Convenio Colectivo 1997-2000 de Conservas, semiconservas y salazones de pescados y mariscos, el art. 32 del Convenio Colectivo 1998-1999 de Desinfección, desinsectación y desratización, el art. 20 del Convenio Colectivo 1997-1999 del Comercio de Flores y Plantas, el art. 32 del Convenio Colectivo 1997-1999 de Jardinería, el art. 19.2 del Convenio Colectivo 1998-2000 de Pastas, Papel y Cartón, que, además, prevé que «las empresas se obligan a cumplir esta jubilación voluntaria incentivada hasta un máximo de trabajadores-año del 8 por 100 de su plantilla. No obstante, en las empresas de menos de 13 trabajadores, podrá jubilarse, en estas condiciones, un trabajador al año.

El Anexo 10 del Convenio Colectivo de Industrias Cárnicas prevé que el contrato de un desempleado sólo será por el tiempo que reste hasta que el trabajador sustituido alcance los 65 años, y como máximo de 2 años.

²⁶ Asimismo, el art. 36 del Convenio Colectivo 1995-1996 de Fabricación del Calzado Artesano manual y Ortopedía y a Medida y Talleres de reparación y conservación del Calzado Usado, la disposición transitoria 4ª del Convenio Colectivo 1995-1996 de Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Piel para Peletería. También el art. 18 del Convenio Colectivo 1995-1997 de Transformación y Venta de Residuos y Desperdicios Sólidos, el art. 21 del Convenio Colectivo 1995 de Comercio de Distribuidores de Especialidades y Productos Farmacéuticos, el art. 30 del Convenio 1995 de Agencias de Viajes, el art. 19 del Convenio Colectivo 1995-1996 de Empresas para el Comercio de Flores y Plantas, el art. 26 del Convenio Colectivo 1996-2001 de Industria de la Madera, el art. 22 del Convenio Colectivo 1996 de la Industria del Corcho, el art. 77 del Convenio Colectivo 1996-1997 de la Industria Textil y de la Confección. También prevé el acuerdo previo, eso sí, para empresas con una plantilla fija de hasta 50 trabajadores, en su Anexo 10, el Convenio Colectivo 1996 para las Industrias Cárnicas.

Asimismo, el art. 24 del Convenio Colectivo 1997-1998 de Contratas Ferroviarias para la Desinfección, desinsectación, desratización y de limpieza, el art. 38 del Convenio Colectivo 1997-1998 de Industria de Fabricación de Calzado Artesano Manual y Ortopedía y A Medida y Talleres de Reparación y Conservación de Calzado Usado, el art. 51 del Convenio Colectivo (1-3-1997 a 29-2-2000) de la Industria del Calzado, el art. 7.10 del Convenio Colectivo (1-5-1997 a 30-4-2000) del Ciclo de Comercio del Papel y Artes Gráficas, la disposición transitoria 4ª del Convenio Colectivo 1997-1999 de Industrias de Curtidos, Correas y Cueros Industriales, el art. 18 del Convenio Colectivo (1-5-1997 a 31-12-1998) de Recuperación, transformación y venta de residuos y desperdicios sólidos, el art. 21 del Convenio Colectivo 1998-1999 de Distribuidores de Especialidades y Productos Farmacéuticos.

Por el contrario, el Anexo IV del Convenio Colectivo 1995 de Fabricación de Conservas Vegetales establece la jubilación anticipada como una *vía que puede ser solicitada por el trabajador*²⁷, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que cumpla 64 años o en el mismo plazo, a contar desde la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial del Estado, en el caso de que los hubiere cumplido con anterioridad a tal publicación. Esa solicitud debe ser contestada por la empresa, que, en el plazo de treinta días siguientes a la recepción de la misma, «decidirá la aceptación o no de la jubilación solicitada. En caso de no aceptación lo comunicará a la Comisión paritaria, indicando los motivos, a efectos de simple conocimiento», mientras que si acepta, está obligada a contratar a otro trabajador en el que concurran las circunstancias antedichas mediante un contrato de la misma naturaleza que el extinguido.

IV. EL PLURIEMPLEO

En relación con esta materia, prácticamente todos los convenios colectivos que incluyen una cláusula al respecto, establecen el mismo contenido, esto es, la *prohibición* de pluriempleo como medida de fomento del empleo. Así, y tomando como base la Disposición Transitoria 3ª del Convenio Colectivo 1995-1996 de Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para Peletería, se señala lo siguiente:

- Que las partes firmantes estiman conveniente erradicar el pluriempleo, como regla general.
- Como *medidas de control*²⁸ del pluriempleo, establecen:
 - La necesidad de aplicar las *sanciones legales* previstas para los casos de trabajadores no dados de alta en la

²⁷ El Anexo IV del posterior Convenio Colectivo (vigor indefinido, sin fecha de entrada en vigor) de Fabricación de conservas vegetales prevé la solicitud a la empresa para acceder a la jubilación anticipada, siendo el plazo para contestar de 30 días, debiendo ser la contestación, motivada; y en caso de que se responda afirmativamente, la empresa se compromete a contratar a un desempleado.

²⁸ Del mismo modo se regula el pluriempleo en el art. 128 del Convenio Colectivo 1995 de Pastas, Papel y Cartón (que lo reitera en el art. 20.1 del Convenio 1996-1997), la disposición transitoria tercera del Convenio Colectivo 1994 de Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para Peletería; el art. 12 del IX Convenio Colectivo 1994 de la Industria Química (salvo la referencia a las sanciones legales a imponer), el art. 14 del X Convenio Colectivo 1995-1996 de la Industria Química (con la salvedad que se ha hecho).

Seguridad Social, por estar dados de alta ya en otra empresa.

- El cumplimiento exacto de la exigencia de *que los representantes legales de los trabajadores conozcan*²⁹ los boletines de cotización a la Seguridad Social, los modelos de contrato de trabajo escritos que se utilizan en la empresa, y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral; todo ello, so pena de incurrir en falta grave a efectos de la sanción administrativa correspondiente.
- Más específica es la regulación que se encuentra en el art. 30 del Convenio Colectivo 1994 de Estaciones de Servicio, que, después de su declaración de principios idéntica a la antedicha, dispone que *no cabe contratar a personas pluriempleadas «que estén contratadas a jornada completa en otra empresa»*, pero sí «cuando dicha contratación se efectúe en jornada de trabajo a tiempo parcial, siempre que en conjunto no supere la jornada ordinaria de trabajo»³⁰.
- Por otro lado, algunos convenios, como el art. 17 del Convenio Colectivo 1995 de Empresas Minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedías y Perfumerías prevén que «las empresas evitarán la contratación a partir de la firma de este convenio, de las *personas que gocen de trabajo, se encuentren jubilados o cobren pensión que sea incompatible*»³¹.

²⁹ Por ejemplo, el art. 14 del Convenio Colectivo 1997-1998 de Industrias Químicas. También en la disposición transitoria 3ª del Convenio Colectivo de Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales, que añade la necesidad del máximo rigor en la aplicación de las sanciones previstas legalmente, como también en el art. 20.1 del Convenio Colectivo 1998-2000 de Pastas, Papel y Cartón.

³⁰ Se mantiene este contenido en el art. 30 del Convenio Colectivo 1995 de Estaciones de Servicio y en el de 1996. También aparece esta cláusula en el art. 14 del X Convenio Colectivo 1995-1996 de la Industria Química. El art. 63 del Convenio Colectivo 1995-1996 de Marroquinería, Cueros Repujados y Similares de Madrid y Zona Centro sólo señala que las partes «acuerdan procurar evitar que los puestos de trabajo de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo sean ocupados por trabajadores que ya estén ocupando simultáneamente otros puestos de trabajo en otras empresas», fórmula repetida en el Convenio 1996-1998.

Así también el art. 44 del Convenio Colectivo 1997-1998 de Estaciones de Servicio, el art. 14 del Convenio Colectivo 1997-1998 de Industrias Químicas.

³¹ También el art. 18 del Convenio Colectivo 1996-1998 de Empresas Minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedías y Perfumerías.

V. LA CONTRATACION

No concurre la identidad de contenidos en este punto, debiendo destacar medidas muy distintas, aunque persigan el mismo objetivo:

1. Sólo ofrece un *deseo de fomentar el empleo y de mantenerlo*, el art. 22 del Acuerdo General 1998 para las empresas de transporte de mercancías por carretera, al decir que «promoverán las acciones precisas para que se den las circunstancias legales y socioeconómicas que lo hagan posible. Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en el sector y, si fuera posible, el aumento del mismo, el ingreso de los trabajadores en las empresas podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de las empresas».

2. Una formulación más definida se encuentra en los convenios colectivos que prevén, como el art. 11 del IX Convenio Colectivo 1994 de la Industria Química, que «las relaciones laborales serán, prioritariamente, de carácter *indefinido*»³².

3. En idéntico sentido, y a través de otra medida, algunos convenios (por ejemplo, el art. 18.4 del X Convenio Colectivo 1998 de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos) posibilitan la *conversión de los contratos temporales en contratos para el fomento de la contratación indefinida*³³, atendiendo a las condiciones legales de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre.

³² Una mera declaración de buena voluntad la observamos en el art. 45 del Convenio Colectivo 1997-1999 de Empresas de Trabajo Temporal, que asigna a la Comisión Paritaria el análisis de las fórmulas que permitan aumentar la estabilidad en el empleo del personal al servicio de las empresas de trabajo temporal. También en la disposición adicional octava del Convenio Colectivo 1997-1998 de Industrias Químicas. Una variante se observa en el art. 13 del Convenio Colectivo 1999 para el sector de telemarketing, que prevé una negociación entre representantes de las empresas incluidas en el ámbito funcional del convenio y los representantes de los trabajadores, para determinar el número de trabajadores que puedan convertirse en fijos, aunque esta previsión sólo se aplica a los trabajadores que pertenezcan al «personal de operaciones» de las empresas. Similar es el art. 22 del Convenio Colectivo (1-2-1998 a 31-12-2000) de Empresas de transporte de mercancías por carretera que señala, como hemos indicado anteriormente, que «es deseo de las organizaciones firmantes que pueda fomentarse el empleo estable en el sector», para lo cual «promoverán las acciones precisas para que se den las circunstancias legales y socioeconómicas que lo hagan posible», entre ellas, que el ingreso de trabajadores se realice «al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de las empresas» del sector.

³³ Por ejemplo, el art. 13 del Convenio Colectivo 1997-1998 de Industrias Químicas, el art. 8 del Convenio Colectivo 1998-1999 de Distribuidores de Especiali-

Es frecuente encontrar en las disposiciones transitorias, una que haga mención al *Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo*, señalando que la Comisión Mixta del convenio aprobado y publicado «adoptará las medidas pertinentes para su incorporación al presente convenio», como por ejemplo, en la disposición transitoria 2ª del Convenio Colectivo (1-3-1997 a 29-2-2000) de la Industria del Calzado³⁴.

dades y Productos Farmacéuticos, el art. 19 del Convenio Colectivo 1998-1999 de Perfumería y Afines.

También el art. 14 del Convenio Colectivo 1996 de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente, con fondos públicos señala expresamente que «el personal afectado por este convenio se entenderá contratado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las permitidas por la ley y con las limitaciones indicadas en los artículos siguientes»; además, «el personal admitido en la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato se considerará fijo una vez transcurrido el período de prueba» (así también el art. 8 del II Convenio Colectivo 1996-1997 de Enseñanza y Formación no reglada).

Por otro lado, en su art. 15, dispone que la duración mínima de los contratos y/o sus prórrogas «efectuados como medida de fomento del empleo, en prácticas y para la formación, lanzamiento de nueva actividad y aprendizaje», se fijará teniendo en cuenta el límite del 25 por ciento como porcentaje no superable en cuanto a las modalidades de contratación mencionadas.

El art. 27 del Convenio Colectivo 1996-1997 de la Industria textil y de la Confección aclara que «las necesidades de carácter permanente han de ser atendidas con personal fijo».

En el art. 13 del Convenio Colectivo 1999 de Empresas de Exhibición Cinematográfica se trata de incentivar la contratación indefinida, utilizando para el contrato de fomento de la contratación indefinida un período de prueba de cuatro meses, salvo que el trabajador contratado ya hubiese prestado funciones antes en la empresa; este pacto, de duración por dos años, será después examinado en su eficacia por si se prorroga su vigencia.

³⁴ El X Convenio de Empresas de Ingeniería citado establece un plazo máximo para decidir esa conversión, en el 31 de mayo de 1999, «salvo que la representación sindical en el seno del comité previsto en el artículo 9 acepte, antes de concluir dicho plazo, la prórroga de la indicada posibilidad de conversión hasta fechas posteriores a la ahora establecida como tope».

El art. 31 del Convenio Colectivo 1995 de Sastrería, Camisería, Modistería y demás actividades afines a la medida, que prevé que «las partes podrán suscribir todos los *modelos de contratos de trabajo actualmente vigentes sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación y los que en su futuro puedan ser aprobados*», especificando las condiciones de los contratos de aprendizaje, a tiempo parcial y eventuales que se concierten (disposición que se repite en la redacción de su Convenio 1996-1997).

En el art. 8 del Convenio Colectivo 1998-1999 de Distribuidores de Especialidades y productos Farmacéuticos se expresa la posibilidad de convertir contratos temporales en contratos de trabajo para fomento de la contratación indefinida, como también el art. 12 del Convenio Colectivo 1998-1999 de Perfumería y Afines, el art. 15.4 del Convenio Colectivo 1999 para las empresas de mediación de seguros privados. El art. 26 del Convenio Colectivo 1997-1999 del Comercio de Flores y Plantas señala que «en empresas con más de 10 trabajadores, al menos el 70 por 100 serán fijos».

En idéntico sentido se pronuncia la disposición adicional tercera del Convenio Colectivo de Elaboradores de «Pizzas» y Productos Cocinados para su Venta a Domicilio, que concreta que, para incentivar la estabilidad en el empleo, las partes firmantes se comprometen a ampliar la vigencia de las disposiciones del Real Decreto Ley 8/1997 de 16 de mayo, a todo el período de vigencia del convenio, con el objetivo de transformar las distintas modalidades de contratos temporales en contratos para el fomento de la contratación indefinida, tal y como prevé dicho Real Decreto-ley.

También el Convenio Colectivo 1997-2000 dispone un apartado de «Compromisos para la promoción de empleo estable», haciendo mención al Acuerdo Interconfederal sobre Estabilidad en el Empleo, y de la necesidad de aplicarlo y desarrollarlo para el sector de Grandes Almacenes, con las siguientes reglas:

- Durante la vigencia del convenio, las empresas transformarán en indefinidos³⁵ anualmente el número de contratos resultantes de aplicar sobre el número de contratos temporales el porcentaje previsto en la escala que citan.

- Las empresas que jubilen obligatoriamente a trabajadores, deberán transformar en contratos indefinidos tantos temporales como trabajadores jubilados durante los cuatro años de vigencia del compromiso de empleo.

- Dentro del término del primer año desde la apertura de un nuevo centro, el 25 por 100 de los trabajadores de la plantilla del mismo deberán estar contratados como fijos.

Otro convenio, el XIV Convenio Colectivo 1997-1999 entre «Iberia Líneas Aéreas de España, S.A.» y su personal de tierra contiene, en su disposición transitoria tercera, la regla de que las bajas de la empresa se cubrirán con independencia del grupo profesional a que pertenezca el trabajador que causa baja, con contratos de carácter indefinido, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias: fallecimiento, situación de invalidez que suponga baja definitiva en la compañía, jubilación obligatoria a los 64 años, jubilación voluntaria al amparo del art. 185 del convenio y despido disciplinario que tenga carácter firme. Además se mantiene la Comisión para el Seguimiento del Empleo en la compañía. Sin embargo, aclara la propia disposición transitoria tercera, que esta cláusula no se aplica en el período del 1 de enero de 1997 al 31 de diciembre de 1999, es decir, durante la vigencia del convenio.

³⁵ Del mismo modo, la disposición transitoria 1ª del Convenio Colectivo 1997-1998 de la Industria Química, la disposición transitoria 1ª del Convenio Colectivo 1997-1998 de Productos Químicos-industriales y de Droguería, Perfumería y Anexos, la disposición transitoria 4ª del Convenio Colectivo 1996-1998 de Empresas Minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedías y Perfumerías.

- La transformación se efectuará en términos homogéneos entre contratos a tiempo completo y a tiempo parcial, según la relación empleo temporal/empleo estable en cada tipo de los contratos señalados.

- Las contrataciones/transformaciones pactadas se adecuarán, en lo posible, a la modalidad de contrato para el fomento de la contratación indefinida.

- Para comprobar el grado de cumplimiento de esas disposiciones, se computarán los contratos temporales transformados en indefinidos de aquellos centros de trabajo de menos de dos años, así como las contrataciones indefinidas que efectúen las empresas en cada uno de los períodos. También se computará la transformación en indefinida de un contrato a tiempo completo, que antes lo fuera a tiempo parcial, pero no a la inversa. No se computarán, sin embargo, los resultados de otros compromisos del convenio, como por ejemplo, de transformación de contratos formativos en contratos fijos o la sustitución de trabajadores jubilados.

- El control del conjunto de datos se llevará a cabo por el Comité Intercentros y por la Comisión Sindical constituida al amparo del convenio, puesto que las empresas se obligan a informarles al respecto, de modo que cada tercer trimestre de cada año se valoren los resultados.

- Como el control de los resultados es anual, si lo conseguido un año supera las perspectivas, el excedente computará para el cumplimiento del compromiso de empleo estable de años sucesivos.

- En caso de incumplir estos compromisos en materia de estabilidad en el empleo, permitirá a la Comisión Mixta imponer una penalización a la empresa incumplidora, y dicha empresa no podrá utilizar, hasta el cumplimiento del compromiso, la modalidad de contratación temporal por obra o servicio.

* La única excepción a la vinculación por este contenido, es la de empresas con graves situaciones de crisis, justificadas con el oportuno expediente administrativo.

- Finalmente, se prevé una compensación económica para los trabajadores con contratos temporales de duración igual o superior a un año, que se extingan sin derecho a compensación económica alguna.

4. El apartado A) *Contratación* del Capítulo VI «Contratación, ingresos, ascensos, ceses y plantillas» del Convenio Colectivo 1996-

1997 de Pastas, Papel y Cartón recoge «su preocupación por los sectores de población laboral con dificultades para conseguir empleo como son: jóvenes, trabajadores mayores de cuarenta y cinco años y disminuidos físicos. En este sentido, las partes coinciden en la *necesidad de propiciar la contratación de estos colectivos*».

5. Por otro lado, del art. 17 del Convenio Colectivo 1994-1995 de Perfumerías y Afines, que trata el ingreso en las empresas de dicho sector, sería destacable que concede un *derecho preferente para el ingreso como fijo de plantilla*³⁶, en favor de los trabajadores

³⁶ Esta misma regla se observa en el art. 15 del IV Convenio Colectivo 1998-1999 de Empresas de Entrega Domiciliaria; la conversión de los contratos temporales en indefinidos ha de seguir el orden que se establece: 1. Contratos de fomento de empleo. 2. Contratos para la formación. 3. Contratos de lanzamiento de nueva actividad. 4. Contratos en prácticas. 5. Contratos por obra o servicio determinado. 6. Contratos por circunstancias de la producción (también prevé esa conversión el art. 9 del Convenio Colectivo 1997-2001 del Sector de la Construcción).

Incluso en el art. 21 del Convenio Colectivo 1998-1999 de Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo se siguen aplicando las cláusulas de política de empleo del Convenio Colectivo General sobre política de empleo del sector asegurador, y se amplía el plazo de conversión de los contratos temporales en contratos de fomento de la contratación indefinida, hasta tanto tenga vigencia el contenido normativo de dicho convenio asegurador de 1998-1999. También el art. 13 del II Convenio Colectivo 1998 de Industrias de Pastas Alimenticias.

Por último, el art. 14 del Convenio Colectivo 1999 de Empresas de Exhibición Cinematográfica señala que el contrato de fomento de la contratación indefinida podrá celebrarse para convertir en indefinidos todos los contratos temporales «que se hubieran suscrito durante la vigencia del presente Acuerdo Marco, o con anterioridad a la misma».

Igualmente, el art. 19 del Convenio Colectivo 1996-1997 de Perfumería y Afines. De modo similar, el art. 39 del Convenio Colectivo 1994 de Fabricación del Calzado, Artesano manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado, en el cual se determina que «todo trabajador contratado eventualmente que trabaje en la empresa siete meses seguidos u ocho alternos dentro de un período de doce meses consecutivos pasará a formar parte de la plantilla de personal fijo. Asimismo, los que lleven seis meses con un contrato temporal y realicen su trabajo en su puesto permanente pasarán automáticamente a fijos» (asimismo, el art. 27 del Convenio Colectivo 1996-1997 de la Industria Textil y de la Confección, el art. 3 del Convenio Colectivo 1996-1997 para las Industrias de Obtención de Fibras de Algodón y Aprovechamientos de Subproductos; en términos similares se pronuncia el art. 16 del Convenio Colectivo 1997-2001 de las Empresas de Seguridad. También el art. 41 del Convenio Colectivo 1995-1996 de Fabricación del Calzado, Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de reparación y conservación del Calzado Usado, que añade que «los contratos temporales no excederán del 20% de la plantilla fija de la empresa»).

También se incluyen cláusulas que dan preferencia para el ingreso en la empresa a los trabajadores que hayan trabajado en la misma con carácter eventual, interino o con otros contratos temporales, el art. 54 del Convenio Colectivo 1996-1998 de Empresas de Mataderos de Aves y Conejos, el art. 18 del Convenio Colectivo (1-8-1998 a 31-12-2000) de Empresas de Publicidad.

que hayan desarrollado o estén desarrollando funciones en la empresa correspondiente, sujetas a cualquier modalidad de contratación temporal, los contratos a tiempo parcial, de aprendizaje o en prácticas.

Por su parte, el Protocolo de empleo del Convenio Colectivo 1995-1996 de Grandes Almacenes establece una *proporción*³⁷ del

En esa línea se pronuncia el art. 12 del Convenio Colectivo 1996-1997 de Perfumería y Afines, al prever que «se analizará la posibilidad de conversión del empleo temporal en empleo indefinido».

El art. 33 del XVII Convenio Colectivo 1996-1998 de Banca Privada establece esa preferencia en favor del personal interino que trabaje en una misma empresa bancaria durante tres años, de modo que «tendrá derecho a un examen restringido para ser incluido en la plantilla de la Empresa con carácter fijo, si lo superase».

Con otros plazos distintos, pero con idéntica finalidad, el art. 27 del Convenio Colectivo 1994-1995 de la Industria Textil y de la Confección.

Otro tipo de medidas se toman en la Disposición transitoria decimotercera sobre «Consolidación de empleo temporal» del Convenio Colectivo 1998-2000 del Personal Laboral de la Administración General del Estado, que establece el objetivo de «reducir drásticamente el volumen de empleo temporal con funciones permanentes en el período de vigencia del presente convenio», para lo cual dispone los siguientes instrumentos:

- Seguir aplicando los procesos de consolidación del Acuerdo alcanzado el 22 de julio de 1997.
- Que la CIVEA elabore un calendario para llevar a cabo procesos de consolidación del personal contratado temporalmente pero con funciones permanentes y estructural, señalando los supuestos susceptibles de tal consolidación.
- Los puestos que sean consolidables conforme a lo anterior, no podrán sujetarse al proceso de selección de personal que el convenio prevé, garantizando a los trabajadores temporales que los ocupan, que permanecerán en ellos hasta que el proceso de consolidación haya finalizado.

Por otra parte, el art. 14 del Convenio Colectivo 1999 de Empresas de Exhibición Cinematográfica prevé la transformación de los contratos temporales en indefinidos, si superan los 18 meses de duración y si el trabajador sigue trabajando en la empresa después de finalizada la última prórroga del contrato temporal. En caso de que el trabajador vea extinguido su contrato temporal por expiración del tiempo de duración, y la empresa contratase a otro trabajador para cubrir el puesto vacante, este último sería contratado por tiempo indefinido.

En el art. 26 del Convenio Colectivo 1997-1999 del Comercio de Flores y Plantas se prevé la conversión de contratos temporales a indefinidos, siguiendo el criterio de la mayor antigüedad en la empresa y del contrato de mayor duración.

³⁷ También utiliza porcentajes el art. 38 del Convenio Colectivo 1995 de Empresas Minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedías y Perfumerías, en virtud del cual «las empresas afectadas por el presente Convenio y que tengan una plantilla con diez o más trabajadores tendrán como mínimo un 75 por 100 de trabajadores con contrato indefinido», potenciando así la estabilidad en el empleo. Añade, dicho Convenio, una disposición transitoria 1ª, en la que ambas partes negociadoras se comprometen a mantener durante la vigencia del convenio, el empleo del sector.

Por otro lado, la disposición transitoria primera del Convenio Colectivo 1995-1997 de las Cajas de Ahorros prevé que «de los empleos creados durante la vigencia del presente convenio colectivo, serán fijos al menos un número equivalente al 50 por 100 de las incorporaciones que se hayan podido efectuar en el referido

20 por ciento de los trabajadores con contratos temporales de más de seis meses de duración existentes a 31 de diciembre de 1994, que serán contratados por tiempo indefinido (con otros plazos, pero similar finalidad, el art. 27 del I Convenio Colectivo 1996-1997 Supraempresarial para el Sector del Transporte Aéreo). Pero advierte que tal medida no toma en cuenta para el cómputo de la base, a las empresas cuya relación de trabajadores fijos en contraposición con aquéllos cuyo régimen de contratación sea temporal 60/40 por ciento, es decir, «que los primeros y segundos, respectivamente, sean superiores a dichos porcentajes, de acuerdo con el cómputo previsto en el párrafo anterior».

6. Más escueta es la regulación que nos ofrece el art. 27 del Convenio Colectivo 1994 de Estaciones de Servicio, puesto que simplemente establece el *compromiso de «no hacer uso de la contratación temporal de forma permanente para cubrir las vacantes que se produzcan por despido, excepto en caso de contratos en prácticas y formación»*³⁸.

Por el contrario, en otros sí se permite la contratación temporal, y concretamente la de trabajo a tiempo parcial, pero se regulan sus condiciones con el objeto de desarrollar una política de fomento del empleo, como es el caso del art. 14.2 y 14.4 del Convenio Colectivo (1-5-1997 a 30-4-2000) del Ciclo de Comercio del Papel y Artes Gráficas. En éste, se señalan las siguientes reglas:

- En los contratos de trabajo a tiempo parcial, la jornada no será inferior a un tercio de la pactada en convenio «excepto para el personal de limpieza». En el art. 31 del Convenio Colectivo 1998

período, cualquiera que sea el procedimiento o la causa de incorporación a la Caja». Sin embargo, la aplicación de esta cláusula está limitada por la condición de que «para la determinación de la base referida se tendrán como un solo contrato los celebrados con diferentes trabajadores por períodos inferiores a un año, hasta completar dentro del año natural de contratación continuada doce meses».

³⁸ También el art. 27 del Convenio Colectivo 1995 de Estaciones de Servicio y el art. 41 del Convenio 1996; y el art. 14 del Convenio Colectivo 1996-1998 de Auto-Taxis, que establece el compromiso de fomentar el empleo estable, aplicando el principio de causalidad en la contratación, añadiendo que «la contratación temporal se limitará a aquellos casos legalmente previstos y a los desarrollados en el presente convenio».

En otros, como el art. 41 del Convenio Colectivo 1997-1998 de Estaciones de Servicio se mantiene la fórmula de los anteriores Convenios sectoriales, en el sentido de que no se haga uso de la contratación temporal de forma permanente para cubrir vacantes que se produzcan por despido, excepto de contratos en prácticas y formación.

En idéntico sentido, el art. 16 del Convenio Colectivo de Enseñanza Privada 1997-1999, que limita la contratación temporal al 25 por 100 de la plantilla.

de Sastrería, Modistería, Camisería y demás actividades afines a la Medida se señala como jornada semanal mínima la de 15 horas para los contratados a tiempo parcial.

- En los contratos de trabajo a tiempo parcial, debe indicarse la categoría profesional del trabajador.

- Los contratados a tiempo parcial gozan de preferencia para ser contratados a tiempo completo, si la empresa va a realizar nuevas contrataciones.

- Se fija en tres años el período máximo para que los contratados temporalmente alcancen en la empresa la condición de fijos; además, la empresa se compromete a tener un «nivel de empleo fijo del 70 por 100», durante la vigencia de este convenio. El art. 39 del Convenio Colectivo 1996-1998 de Empresas Minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedías y Perfumerías prevé que las empresas con una plantilla de 10 o más trabajadores, tendrán como mínimo un 75% de trabajadores con contrato indefinido.

7. En relación con la *estabilidad en el empleo*, destacan también algunos convenios, como el art. 45 del Convenio Colectivo 1997-1999 de Empresas de Trabajo Temporal que atribuye como función, a la Comisión Paritaria, el estudio de todas las fórmulas que permitan «aumentar la estabilidad en el empleo del personal al servicio de las empresas de trabajo temporal».

No podemos terminar este quinto apartado, sobre la contratación, sin hacer una mención especial a cuatro Convenios Colectivos que destacan por su regulación más detallada en dicha materia, con el objetivo de incrementar el empleo y mantenerlo de forma estable:

A) El Protocolo de empleo del Convenio Colectivo 1995-1996 de Grandes Almacenes, que dispone:

- Una *compensación para los trabajadores cuyo contrato, superior a un año, pero temporal, finalice*, sin que tengan derecho a indemnización alguna.

. *deber de informar* a los Comités Intercentros y a la Comisión Sindical del porcentaje de trabajadores con contratos temporales superiores a 6 meses de duración existentes a 31 de diciembre de 1994 y todo ello en el plazo de 30 días a la firma del presente Protocolo.

- Deber de información trimestral a los Comités Intercentros y a la Comisión Sindical, especificando el número de contratos, trabajadores afectados y el grupo profesional beneficiado por tal medida.

- Prevé como medida de empleo, la *contratación para obra o servicio determinado*, estableciendo un compromiso de las empresas miembros de ANGED (la Asociación Nacional de Grandes y Medianas Empresas de Distribución) de contratar durante 1995/1996, a 4.475 trabajadores, bajo esta modalidad.

B) El art. 77.5.4 del X Convenio Colectivo 1995-1996 de la Industria Química, según el cual la Comisión Mixta creada por el Convenio tendrá, entre sus funciones, la del «*análisis de la evolución del empleo trimestralmente*, en los distintos subsectores afectados por el mismo, pudiendo acudir a las reuniones representantes de los subsectores afectados» (también coincide en este contenido, la disposición transitoria primera del Convenio Colectivo 1995-1997 de las Cajas de Ahorros). Además, la disposición adicional octava dispone que «las partes firmantes se comprometen a analizar y estudiar anualmente, el comportamiento del empleo en el conjunto del Sector, utilizando a estos efectos los medios de información y seguimiento habituales». En sentido similar, se prevé como una de las funciones de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo 1996-1999 para la Flota Congeladora de Marisco, la de analizar la situación del empleo (art. 83 del Convenio).

C) El art. 82 del Convenio Colectivo 1997-2001 de las Empresas de Seguridad, que dispone que las empresas que tengan personal de seguridad mecánico-electrónica, si subcontratasen sus servicios con personal ajeno a la empresa, en ningún caso podrían «reducir su plantilla, como consecuencia de dicha subcontratación», con el objetivo de «garantizar los puestos de trabajo existentes y en detrimento de su sustitución por personal ajeno al presente convenio colectivo».

D) El Convenio Colectivo 1996-1998 de Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo (también el Capítulo III «Política de Empleo» del Convenio Colectivo 1999 para las empresas de mediación de seguros privados, con un contenido similar al que vamos a exponer seguidamente), que dedica todo un Capítulo, el Capítulo XIII, a la «Política de empleo».

En el mismo, se considera oportuno «adoptar métodos provisionales y de planificación que orienten las políticas de recursos humanos en la empresa», para lo cual contempla «diferentes modos de ingreso en la actividad aseguradora, los puestos de trabajo y sus necesidades; los diferentes modos de ajustar los mismos a las necesidades de las empresas y las formas de mantener la estabilidad del empleo en los procesos de transformación en las empresas del sec-

tor», si bien deja a salvo, en todo caso, el respeto a los derechos tanto de los trabajadores como de los empresarios, e intenta conjugar sus intereses de ambas partes «mediante los mecanismos de diálogo social».

El citado Convenio concreta los principios generales de la política activa de empleo del sector, en su art. 83: «prioridad en la estabilidad y garantía en el empleo. Respeto de los principios reguladores y de causalidad de la contratación temporal. Principio de no discriminación por razón de la naturaleza del contrato. Potenciación de la contratación en el grupo IV como vía de acceso a la carrera profesional en el sector. Racionalidad en la distribución del tiempo de trabajo para el desarrollo del empleo. Adecuación de las horas extraordinarias para la consideración de su sustitución por empleo estable».

Desde los principios anteriores, se desarrollan medidas como las siguientes:

- Evitar el pluriempleo.
- Preferir las modalidades de contratos formativos y de promoción y fomento del empleo. En el art. 31 del Convenio Colectivo 1998 de Sastrería, Modistería, Camisería y demás actividades afines a la Medida se prevé la posibilidad de utilizar los modelos de contratos de trabajo actualmente vigentes, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación.
- En caso de utilización fraudulenta de los contratos temporales, se presumirá su carácter indefinido. También prevé esta medida el art. 12 del Convenio Colectivo 1998-1999 de Perfumería y Afines. Esta presunción, aun sin utilización fraudulenta de los contratos temporales, se establece en el art. 14 del Convenio Colectivo 1997-1999 de Enseñanza Privada, que añade que si no se especificara la duración del contrato, se considerará fijo una vez transcurrido el período de prueba.
- Se promueve la contratación de trabajadores jóvenes a través del grupo profesional IV.
- Se realizará un seguimiento del cumplimiento y aplicación de estas medidas, y la empresa informará a los representantes de los trabajadores sobre la evolución probable del empleo y de la contratación, asignando a la Comisión Mixta-Paritaria del convenio la competencia de seguimiento mencionada. Esta cláusula se incluye también en el art. 14.2 del Convenio Colectivo (1-5-1997 a 30-4-2000) del Ciclo de Comercio del Papel y Artes Gráficas, y en el art. 12 del Convenio Colectivo 1998-1999 de Perfumería y Afines.

VI. CONCLUSIONES.

1. No se han producido cambios importantes en la regulación convencional en los siguientes aspectos:

- Horas extraordinarias: modalidades a suprimir, a reducir, compensación por descanso (si bien se va prefiriendo cada vez más la retribución por descanso).

- La jubilación anticipada: previo acuerdo, incluso no prospera la incentivación monetaria de la misma por medio de premios; se continúa exigiendo el cumplimiento estricto de la ley, sin añadir nada el convenio, salvo alguna excepción que sí trata de potenciar esa jubilación a cambio de crear empleo.

- Se mantiene en sus términos la regulación del pluriempleo.

2. Sí se producen modificaciones relevantes en cuanto al continente y al contenido de los convenios, en materia de contratación, que pasa a ocupar una extensión mayor, dedicándola capítulos enteros con medidas muy concretas que procuran esa creación y mantenimiento de empleo, haciéndose referencia al Acuerdo Interconfederal como motivo de esos cambios.

Tercera ponencia

**NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACION DEL TRABAJO
Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

MANUEL FERNANDEZ RIOS
PALOMA RASCADO
Facultad de Psicología
Universidad Autónoma de Madrid

SUMARIO

1. INTRODUCCION.—2. DIVERSIDAD DE FORMAS DE ORGANIZACION DEL TRABAJO: 2.1. *Breve caracterización de las viejas formas de organización del trabajo.* 2.2. *El papel tradicional del experto en diseño.* 2.3. *Mirando en derredor:* 2.3.1. Las disfuncionalidades derivadas del pasado. 2.3.2. Las nuevas realidades. 2.3.3. La tensión experimentada. 2.4. *Mirando al futuro:* 2.4.1. Reconstruyendo el trabajo. 2.4.2. La utopía que viene del pasado. 2.5. *El nuevo papel del experto en diseño.*—3. NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACION DEL TRABAJO: 3.1. *¿A qué llamamos nuevas formas de organización del trabajo?* 3.2. *Algunas nuevas formas de organización del trabajo.* 3.3. *Causas y efectos de las nuevas formas de organización del trabajo:* 3.3.1. A nivel del individuo. 3.3.2. A nivel de la organización. 3.3.3. A nivel social y político.—4. ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE EL CASO DE ESPAÑA: 4.1. *Negociación colectiva a nivel de empresa.* 4.2. *Negociación colectiva a nivel de sector.*—5. INCIDENCIA DE LAS NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACION DEL TRABAJO SOBRE LA NEGOCIACION COLECTIVA.—6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.—REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

1. INTRODUCCION

Dícese que están teniendo lugar unos modos de organizar el trabajo que no son usuales ni convencionales con lo que era común hacer hasta hace unos años en nuestro derredor nacional y comunitario. Pero pocos dicen que eso mismo se decía hace 20, 40, 60, 80 o 100 años atrás que, recuerden, era cuando aquel ingeniero mecánico americano, de apellido Taylor, cabalgaba de dificultad en dificultad luchando contra viejas creencias y fantasmas. Lo que él proponía y de vez en cuando hacía era tan heterodoxo y hasta revolucionario que unos siglos antes hubiera sido acreedor de la hoguera. Pero alguien comprobó, pese a que aquél lo demostraba sin cesar, que tales propuestas tenían algún sentido y permitían un gran incremento de la productividad, tanto o más como cien años antes que él había pregonado Adam Smith.

2. DIVERSIDAD DE FORMAS DE ORGANIZACION DEL TRABAJO

2.1. Breve caracterización de las viejas formas de organización del trabajo

A lo largo de la historia del trabajo humano los procesos de producción no siempre fueron diseñados de un modo consciente y voluntario. Además, los diseños cambiaban muy poco con el paso del tiempo y existían notables diferencias culturales. Y cuando algo cambiaba no obedecía a un criterio claro y bien definido sino a la ocurrencia de alguien, a una casualidad más o menos azarosa.

Habría que esperar a las críticas de Smith o Babbage para que las cosas empezaran a cambiar profundamente y lo hicieron con Taylor y sus coetáneos de principios del ss. XX. Pero el poder

hipnotizador de las máquinas que el hombre ideaba, creaba y manejaba lo indujo a hacer un mundo singular, propio, a imagen y semejanza de aquel producto relumbrón que tanto le seducía: la máquina. Y, así, ideó, creó y puso en marcha organizaciones ‘muy complejas’ que obedecían a aquel modelo maquinal. Se llegó a creer que las operaciones, las tareas, los puestos de trabajo, los procesos de trabajo, las organizaciones podían ser diseñadas, puestas en funcionamiento, dirigidas y reparadas con la misma lógica y certidumbre que cualquier otra máquina.

Fue necesario esperar hasta los años 50 para comprobar que el error estaba en el origen. Los trabajos de Mayo en la década de los 30 y los de Emery y Trist en la década de los 40 supusieron un cuestionamiento muy profundo pero los resultados parecieron inverosímiles. El propio modelo se reveló como un error. Condujo a situaciones que producían justo los resultados contrarios a los esperados. Y se llegó incluso a esperar cualquier cosa menos la deseada. Se realizaron huelgas de celo que no parecían tales. Se habló de «obediencia maliciosa»: se cumplían tan correctamente las normas que la «máquina», sorprendentemente, entraba en estado catatónico. No funcionaba ni se paraba. Y cundió el temor, el desánimo, la desilusión.

2.2. El papel tradicional del experto en diseño

La dominancia de la perspectiva mecanicista ha sido tal que creó toda una cultura del trabajo humano en occidente que, con el paso del tiempo, se mostró disfuncional sobre todo por la contradicción que encierra en sí misma tal como manifiesta Champion (1988): *«Las exigencias físicas de los puestos de trabajo, caracterizados por una perspectiva biológica y confortabilidad no tienen relación ninguna con las demandas mentales de los mismos pero están muy influenciados por los costes de cambiar equipos y ambientes»* .

Implicaba un concepto de persona que no se correspondía con el dominante en ese momento histórico y, en consecuencia, soportó durante muy poco tiempo la tensión que implicaba vivir en aquella permanente contradicción. Y, evidentemente, tenía que quebrar todo cuanto se concibiera a partir de ese modelo, incluyendo todo cuanto habían hecho los expertos en la organización.

Aquel rol de analista que propiciaba la total disección del proceso productivo, la agrupación de las unidades elementales resultantes en conjuntos muy homogéneos que requerían mucho de unos

recursos humanos y nada, absolutamente nada, de otros, poco a poco tuvo que reconvertirse a sí mismo. No lo hizo de buen grado. Todavía en esta década que vivimos quedan no pocos que persisten en aquel modelo ya centenario pero son sin duda los estertores finales.

2.3. Mirando en derredor

De esta forma se fue creando aquel entorno que antes describíamos y que todavía hoy nos rodea por doquier. Un entorno en el que encontramos paradojas que no sabemos plantear y menos resolver: si queremos producir mucho hemos de hacerlo a costa de convertir al hombre en un cuasi-robot y no tomar en consideración sus capacidades y necesidades, satisfacciones y exigencias de desarrollo; por contra, si tomamos en cuenta lo segundo, no puedo respetar los índices de productividad deseados. Si se produce en grandes cantidades baja el coste por unidad y puede transferirse su propiedad a muy bajo precio, pero entonces es un producto de gran consumo y, por ende, no contribuye a la identidad de la persona, antes bien, le convierte en un consumidor anónimo, impersonal e indefinido. Lo que necesita no puede conseguirlo y lo que puede conseguir no lo necesita. Y así sucesivamente, dando lugar a seres profundamente insatisfechos o profundamente resignados.

2.3.1. *Las disfuncionalidades derivadas del pasado*

Estas disfuncionalidades las hemos heredado de nuestros antepasados. Pero nosotros las reconstruimos y revitalizamos y casi siempre las llevamos hasta la exageración. Un par de ejemplos de tales disfuncionalidades se muestran en el cuadro 1 (Fernández-Ríos, 1996).

¿Cabe, acaso, alguna disfuncionalidad mayor que la descrita en estos dos ejemplos? Tiempo, esfuerzo, ilusión, vida, todo ello en cantidades generosas y ¿para qué?. Aprendizaje que no conduce a ninguna parte, proyectos que se revelaron innecesarios o incorrectos después de toda una vida de esfuerzo. ¿Cabe un pecado mayor? Y todo por un simple y diminuto —al menos en apariencia— error original cometido en cuatro fases consecutivas:

1. Se pensó que era correcto.
2. Se creyó que era lo único correcto.

3. Se actuó en el convencimiento de que siempre sería correcto.
4. Las siguientes generaciones lo asumieron como correcto.

2.3.2. *Las nuevas realidades*

Numerosos libros escritos por ejecutivos y empresarios de éxito lucharon y luchan todavía por imponer el valor universal de unos principios que resultaron eficaces en situaciones concretas y puntuales y el gran número de seguidores, en su ansiedad por encontrarlos, convirtieron tales obras en récords de ventas. El proceso tal vez se pueda justificar por sí mismo o, al menos, desde un punto de vista estrictamente económico, pero también revela una necesidad profundamente sentida y cuya satisfacción se nos antoja remota.

Entre mil que se podrían citar, el libro de Hammer y Champy de 1994 merece ser considerado como referencia porque reproduce la estructura argumental de los otros 999. Por una parte, es radical en la destrucción de los viejos principios (*«Necesitan abandonar las viejas ideas acerca de cómo se debía organizar y dirigir un negocio. Tienen que abandonar los principios y los procedimientos organizacionales y operativos que usan en la actualidad y crear otros enteramente nuevos»*) y, por otra, ofrece alternativas que los autores consideran originales. Sin embargo, a pesar de su intento por mostrar las nuevas circunstancias, su propuesta es otro conjunto de principios concretos y definidos que sustituyen a los anteriores ya destruidos.

Pero el cambio que estamos viviendo es más profundo y radical. Es una auténtica revolución que, a diferencia de otras, en vez de ser intensa y breve, se va acelerando progresivamente y tiene visos de ser muy larga en el tiempo, pues afecta a los valores más enraizados en nuestra cultura, poniendo al descubierto la paradoja entre los valores e ideales que decimos defender y los valores e ideales en que nos afanamos día a día.

Esta revolución tiene su origen en la rebelión del conocimiento contra la ignorancia, de la libertad y la autonomía contra la subordinación y la sumisión, de la racionalidad y criterio propios contra la autoridad racional-legal weberiana, de la independencia de criterio y la creatividad contra el mandato y la rutina, de la solidaridad y participación contra el individualismo y la obediencia

Cuadro 1

Ejemplo A.- Pensar, dirigir, decidir, saber, ... es más positivo y deseable que lo contrario. Además quienes lo hacen parecen superiores y viven mejor. Si realizo estudios universitarios es seguro que pueda pertenecer a esa categoría de individuos puesto que quienes los han hecho pertenecen y los demás lo tienen muy difícil. Se valora mucho el estudio, las buenas calificaciones, el conocimiento, el título universitario en cuanto garantía de lo anterior, ... concluyo la carrera y me encuentro con una realidad que me dice justo lo contrario. Vd. no tenía que haber estudiado esa carrera sino aquella otra o haber aprendido tal oficio o ... Pero algo parecido le dicen a quien hizo lo que el primero debiera haber hecho. Y así sucesivamente. «Te pasas la infancia, la adolescencia, la juventud y parte de la madurez aprendiendo a trabajar y, cuando parece que ya sabes, reconoces que aprendiste algo innecesario. Cometiste un error insalvable. No puedes volver a la infancia. Y además vas a pasar de ser un proyecto de persona a ser una pseudo-persona sin proyecto». ¿Puede existir algo más disfuncional?

Ejemplo B.- «Un conjunto de principios elaborados hace más de dos siglos ha dado forma a la estructura, la administración y el desempeño de los negocios durante los siglos XIX y XX. ... sostenemos que ha llegado el momento de descartarlos totalmente y adoptar unos nuevos. La alternativa sería que las corporaciones cierren sus puertas y se retiren de los negocios. (...) Para ello necesitan abandonar las viejas ideas acerca de cómo se debía organizar y dirigir un negocio. Tienen que abandonar los principios y los procedimientos organizacionales y operativos que usan en la actualidad y crear otros enteramente nuevos. (...) La reingeniería de los negocios significa dejar de lado gran parte de lo que se ha tenido por sabido durante doscientos años de administración industrial. Significa olvidarse de cómo se realizaba el trabajo en la época del mercado masivo y decidir cómo se puede hacer mejor ahora. ... los viejos títulos y formas organizacionales —departamentos, divisiones, grupos, etc.— dejan de tener importancia. Son elementos de otra era. Lo que importa en la reingeniería es cómo queremos organizar hoy el trabajo, dadas las exigencias de los mercados y el potencial de las tecnologías actuales. Cómo hacían antes las cosas los hombres y las compañías no tiene importancia para el rediseñador de negocios.

La reingeniería aprovecha los mismos atributos tradicionales que han caracterizado a los grandes innovadores en los negocios: individualismo, confianza en sí mismos, voluntad de correr riesgos y propensión al cambio. A diferencia de las filosofías que hacen que «nosotros» nos volvamos más similares a «ellos», la reingeniería de negocios no pretende modificar el comportamiento de los trabajadores o de los gerentes. Por el contrario, aprovecha sus disposiciones naturales y da rienda suelta a su creatividad» (Hammer & Champy, 1994).

ciega, del debate contra el acatamiento, de la tolerancia contra el dogmatismo y los principios absolutos y eternos, de la incertidumbre y provisionalidad contra el proyecto plenamente definido hasta en sus menores detalles. En suma, se trata de una nueva visión de la persona, del trabajo, de la organización formal y hasta de la sociedad contra otra diferente y anterior. El aprendiz, el operario, el empleado, el profesional, el coordinador, el directivo, el cliente, todos, casi de repente —en menos de 25 ó 30 años—, parecen haberse hecho adultos, diferentes, singulares e independientes (Fernández-Ríos, 1995).

2.3.3. *La tensión experimentada*

Este estado de cosas ha generado un estado de desagrado, de inquietud, de insatisfacción, que vivimos y experimentamos como tensión. Además, esta experiencia es ampliamente compartida por casi todos los adultos, de cuya actividad principal estamos hablando. Es muy difícil encontrar a alguien que, no estando totalmente alienado o no habiendo caído en el síndrome de adicción al trabajo, se sienta razonablemente satisfecho en y de su trabajo. Tampoco hemos de buscar esa plena satisfacción puesto que, por principio, tal estado de cosas pudiera ser imposible e incluso indeseable por las consecuencias nefastas que se pudieran derivar. No obstante, nadie duda que tal tensión parece excesiva. Se vive como una carga que puede llegar a ser insoportable. ¿De dónde proviene esta tensión?

Sin entrar en otros aspectos de la realidad humana que aquí no nos conciernen, esta tensión deriva de cuatro fuentes fundamentales:

1. La existencia de un amplio y profundo desajuste entre la persona —sus necesidades y sus recursos— y el trabajo que realiza.
2. La incongruencia entre lo que el individuo es, lo que al individuo se le solicita y lo que la sociedad valora.
3. La contradicción entre el diseño tradicional y las futuras formas de diseño, entre el mundo que vive y el mundo que anhela. Al fin y al cabo las llamamos futuras porque nos hubiera gustado que ya fueran presente pero no es posible. Mediante el diseño se crean unos escenarios que son muy importantes para el individuo, que, al mismo tiempo, se convierten en su prisión.

4. La actividad humana, cualquiera que fuere, si se vuelve excesivamente reiterada, llega a saturar y sobresaturar a quien la realiza, invirtiendo su poder de desarrollo en poder de destrucción de lo previamente construido.

Estas aseveraciones colisionan con el concepto convencional de organización, que, sin embargo, no puede dejar de lograr sus objetivos para lo que, inevitablemente, las actividades, comportamientos y mentes diversas habrán de tener un cierto grado de coordinación y participación en un ya *siempre provisional proyecto compartido*.

2.4. Mirando al futuro

2.4.1. Reconstruyendo el trabajo

Lo primero y principal a reconstruir es el propio trabajo. El trabajo humano ha sido profundamente deteriorado porque se minusvaloró la persona y con ello cuanto hacía. El trabajo humano, ya sea físico o intelectual y productivo o no, es, mediata o inmediatamente, fruto de la actividad del hombre y por ello ha de tener siempre un valor personal, un significado personal y una utilidad personal. Esto no significa caer en una defensa a ultranza de los valores individualistas sino que son la base y fundamento para cualesquiera otros.

Se trata de considerar y valorar aptitudes propias de la persona. Más aun, *«la persona es un recurso a desarrollar por su propio bien, en lugar de degradarla y desecharla. Como mi anterior colega del Tavistock, Phil Herbst (1975), ha hecho notar acertadamente, «el producto del trabajo son personas», tanto como bienes o servicios. Una sociedad no es mejor que la calidad de las personas que produce»* (Trist, 1988).

Por ello, tanto se destruye el trabajo¹ cuanto merman los recursos de que dispone el individuo para lograr su propio desarrollo y madurez como persona, primero, y como miembro de una colectividad, después. De ahí la importancia no ya de detener el proceso de destrucción cuanto de recuperarlo mediante una acción positiva de reconstrucción.

¹ Cuando hablo de destruir o de reconstruir el trabajo nada tiene que ver con la destrucción o creación de empleo o de puestos de trabajo. Aquí hablamos de trabajo únicamente como actividad humana y no como conjunto de tareas realizadas por una persona en el contexto de una organización formal.

Es necesario que el individuo recupere el necesario protagonismo en su diseño. Esto no significa que cada cual haga lo que libremente se le antoje y al ritmo más alto o más bajo que le venga en gana. Simplemente hay que hacer las cosas de otro modo y éste pasa por ayudar a la persona informándola y formándola sobre el análisis del trabajo, las distintas opciones de diseño, el valor del trabajo en grupo y de la colaboración y desarrollo tanto en la producción de bienes y servicios, como en el desarrollo personal y bienestar social.

La posibilidad de que esto se haga realidad permite entrever multitud de repercusiones no sólo en la actividad laboral sino también en la lúdica y en la esfera de lo personal y particular. La identificación de las UGAs² reales o potenciales, el diseño de currícula académicos y profesionales, el diseño de unidades didácticas de formación y entrenamiento, la constante recreación de actividades y procesos de todo tipo, el análisis de actividades de ocio y tiempo libre, es decir, de ocupaciones no productivas, el análisis de entornos reales y potenciales, etc. son sólo algunos ejemplos de nuevas y posibles áreas de diseño y de actividad.

2.4.2. *La utopía que viene del pasado*

El uso y aplicación de nuevas tecnologías a los procesos de trabajo productivo, particularmente de los más penosos abre un mundo nuevo y diferente de cuantos hayamos conocido. Sobre todo si es verdad que vamos hacia un nuevo modelo de centro de trabajo, que podría ser característico de la edad postindustrial y que más parece recordar la actividad del hombre cuando su trabajo era la agricultura, la caza y la recolección (cuadro 2), pero con una gran diferencia: ahora el hombre ha aprendido a crear máquinas y a ponerlas a su servicio. Pronto unas máquinas crearán otras y se

² Por UGA (*unidad global de aportación personal*) entendemos el conjunto de aportaciones que un individuo hace a una organización porque es capaz de hacerlas, está dispuesto a hacerlas y hay una organización que las necesita para hacer realidad un resultado previsto y/o un proceso definido como necesario. El concepto de UGA está sólo indirectamente vinculado al de puesto de trabajo (o 'posición' en terminología americana) en cuanto tiene que ver únicamente con una persona pero se diferencia en todo lo demás: no tiene que ver, por ejemplo, ni con los resultados obtenidos, ni con las tareas que hay que realizar, ni con los recursos a utilizar, ni con el proceso a seguir. Incluye, simplemente, la naturaleza, pertinencia y oportunidad de lo que una persona aporta en el devenir del flujo global o parcial, directo o indirecto, explícito o implícito que es la actuación organizacional (Fernández-Ríos, 1995).

repararán entre sí. Cuando esto ocurra a nivel global, el hombre se habrá enseñoreado de su trabajo y habrá recuperado gran parte del paraíso, aunque algunos opinan que podría ser el infierno.

Pero esto sólo será posible si se produce el reencuentro del hombre con el hombre y deja a un lado las teorías que abogaban porque uno piensa, otro supervisa y un tercero actúa. Si el hombre es un ser laborante, es de suponer que ello contribuye de manera muy especial a su autodesarrollo, particularmente por su capacidad de simbolización, de creación y de reconstrucción.

Permitir que el trabajo se lo permita no parece sino algo de derecho fundamental e incuestionable. Sólo la avaricia, el exceso de dominación o el error de unos y la ignorancia o extrema necesidad o impotencia de otros nos convencen de que lo contrario fue alguna vez realidad.

Según un valioso informe elaborado por Davis y Valfer (1966) en el que se sintetizaban diversos estudios realizados en Estados Unidos e Inglaterra que trataban de poner de manifiesto las condiciones de la estructura organizacional y del contenido del puesto que inducían la cooperación, el compromiso, el aprendizaje y el crecimiento, la capacidad de cambio y la mejora del rendimiento, podemos establecer que para que se produzcan estos efectos es necesario:

1. Que los contenidos, estructura y organización de los puestos de trabajo sean tales que los individuos o los grupos que ocupan esos puestos de trabajo puedan planificar, regular y controlar sus propios entornos. Es decir, se requiere *autonomía*.

2. El contenido de un puesto de trabajo debe ser tal que permita al individuo aprender a partir de lo que ocurre a su alrededor, que crezca, se desarrolle y se adapte. Esto es, ha de forzar al individuo a adoptar *comportamientos adaptativos*.

3. El puesto de trabajo ha de ofrecer al individuo una gama suficientemente amplia de experiencias como para poder funcionar eficazmente como organismo vivo. Las condiciones de trabajo han de estimular la alerta y la sensibilidad del individuo a su entorno. Un entorno exageradamente repetitivo es pobre y empobrecerá al individuo. El puesto de trabajo ha de ofrecer, pues, *variedad*.

4. El desarrollo del contenido del puesto, las relaciones socio-organizacionales y la planificación de los cambios requieren la participación en los procesos de diseño y de toma de decisiones. Es necesario, pues, un *diseño participativo*.

5. Si las tareas y las actividades de los puestos de trabajo se ajustan a modelos significativos que reflejen la interdependencia entre el puesto de trabajo individual y el sistema de producción general, aumenta la satisfacción y el aprendizaje individuales (Davis, 1988). Hacen falta, pues, actividades con sentido conocido y aceptado.

Cuadro 2

Pasado y futuro del centro de trabajo

	<i>Caza-recolección Agricultura</i>	<i>Industria</i>	<i>Recursos humanos</i>
<i>Contenido de la tarea</i>	generalista	especialista	generalista
<i>Utilidad aparente de la tarea</i>	elevada	poca	elevada
<i>Libertad en el centro de trabajo</i>	grande	mínima	grande
<i>Satisfacción de las necesidades individuales</i>	moderada	muy básica	muchas necesidades
<i>Cultura del centro de trabajo</i>	fuerte	moderada	fuerte
<i>Elegibilidad de carrera</i>	limitada	alguna posibilidad	grandes posibilidades
<i>Ubicación del trabajo</i>	el hogar	la fábrica/ oficina	el hogar
<i>Estilo de liderazgo</i>	participativo	autoritario	participativo
<i>Tecnología</i>	producción de alimentos	de máquinas	ordenadores
<i>Centralización</i>	descentralizado	centralizado	descentralizado
<i>Formalización, técnicas</i>	larga, muchas	corta, pocas	larga, muchas
<i>Costumbres migratorias</i>	de nómada a tierras de cultivo	de las tierras de cultivo a las ciudades	a cualquier lugar

Fuente: Kravetz, D. (1990). *La revolución de los recursos humanos. Una nueva dimensión de la gestión empresarial*. Madrid, Aedipe-Deusto.

Autonomía, adaptación, variedad, participación, interdependencia y significación,... son algunos de los atributos básicos que, en sus valores más elevados, han de caracterizar las *nuevas formas de organización del trabajo*.

2.5. El nuevo papel del experto en diseño

El papel tradicional del experto en diseño no ha cambiado sustancialmente en su contenido. Sin embargo, en los últimos 30 años, y debido fundamentalmente a los movimientos de desarrollo organizacional, grupos autónomos, círculos de calidad y calidad total, su rol se ha visto constantemente cuestionado y perdió gran parte del poder de antaño. La dictadura del departamento de métodos fue transformándose en un conjunto de sugerencias, apoyos, y en no pocas ocasiones, en una unidad de consultoría interna.

De cara al futuro podemos decir que el rol del experto en diseño más que abandonar los cometidos tradicionales (1. formular una filosofía y unos criterios de diseño; 2. analizar las tareas técnicas y organizacionales; 3. formular diversos planes de diseño alternativos; y 4. evaluar los costes potenciales y los beneficios de cada plan) se ensancha y enriquece sustancialmente, llegando incluso a ser tan indefinido como cualquier otro o, al menos, tan provisionalmente definido. Este enriquecimiento se debe a que tendrá que incorporar a su ámbito de competencias algunas otras formuladas por Davis & Wacker (1987) y a las que añado alguna más (cuadro 3).

En conclusión, pues, y teniendo en cuenta que organizar significa el modo cómo se fragmenta un proceso de producción o de prestación de un servicio para su realización y el modo cómo se coordinan los diversos subprocesos para su integración final, hemos de admitir la existencia de muchas y muy diversas formas de organización del trabajo. Consecuentemente, hablar de nuevas formas de organización del trabajo no es más que una expresión que utilizamos para referirnos a las últimas que conocemos o a las que deseamos poner marcha por la razón que fuere.

Ello significa que organizar el trabajo es un proceso racional de creación de un entorno artificial determinado. Y esa creación se lleva a cabo a través de un proceso de diseño que se gobierna según unos principios y unas pautas. Son estos principios, estas pautas las que cambian y consecuentemente cambia el diseño, la creación de entornos de trabajo y las formas de organización del trabajo.

Cuadro 3

Nuevas competencias del experto en diseño

1	Negociación de la perspectiva y plan general del proyecto.
2	Desarrollar un equipo de diseño y quizás también un comité directivo que supervise el proyecto.
3	Obtener el consenso sobre el plan final de diseño.
4	Dirigir el proceso de puesta en marcha y de desarrollo.
5	Conocer las necesidades, capacidades y limitaciones de las personas que habrán de desempeñar los puestos.
6	Asumir el desempeño de un rol en constante proceso de cambio. Así, deberá ejercer un papel cada vez más de consultor y menos de protagonista en todo el proceso de diseño e implementación; sus actuaciones y sugerencias no son definitivas sino que estarán mediatizadas por la intervención de otros profesionales; actuaciones muy adecuadas hoy se pueden tornar en improcedentes mañana.

Fuente: Elaborado a partir de Davis & Wacker (1987)

2. NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

¿Por qué cambian los principios de diseño?. La respuesta, aunque genérica, no puede ser otra que porque cambia el esquema de valores de la sociedad. Son los conceptos de persona, trabajo, trabajador, bienestar, autonomía, responsabilidad, capacidad, formación, identidad, interacción, desarrollo, cooperación, confianza, delegación, etc. los que están marcando una u otra orientación en los principios de diseño y, por ende, en las formas de organizar el trabajo.

Evidentemente, si partimos del supuesto de que el trabajador es una persona vaga, desconfiada, irresponsable y que sólo trabaja por dinero, los principios de diseño habrán de ser distintos de si partimos del supuesto contrario: el trabajador es una persona diligente, que confía y merece confiar en ella, responsable de sus actos y que gusta del trabajo como medio de vida y de desarrollo personal y de integración y participación social.

Pues bien, lo que ha ocurrido es que los valores y valoraciones sociales han ido cambiando poco a poco a lo largo del tiempo. Por eso, cuando se puso en marcha el taylorismo, el fayolismo, el for-

dismo o la organización burocrática, se hizo porque en aquel momento fueron considerados positivos y eficaces. Y se hizo con gran resistencia de las gentes de entonces. El error estuvo, como se señaló anteriormente, en pensar que ya siempre serían eficaces. Error que hemos de procurar evitar en nuestro tiempo, pues las nuevas formas de hoy serán viejas en un futuro próximo y las que hoy descartamos tal vez las retomemos mañana con modificaciones más o menos importantes.

3.1. ¿A qué llamamos nuevas formas de organización del trabajo?

A lo expuesto anteriormente es a lo que nos referimos desde un punto de vista estricto con la expresión casi mágica de «*organización del trabajo*». Sin embargo, por extensión, suele aplicarse también a otros aspectos de la realidad sociolaboral como son el ambiente físico del trabajo, los sistemas de remuneración, las tablas horarias, etc.

De ahí que no exista una definición de *nuevas formas de organización del trabajo*. Cada compañía, cada organización, sea grande o pequeña, pública o privada, local o multinacional, de producción o de servicios, debe adaptar su estructura organizativa, sus diversos sistemas operativos, sus habilidades, su estilo, su cultura según sus propias circunstancias.

Cualquier propuesta de valor universal sería errónea. Empero, dado que la cultura del occidente desarrollado e industrial es relativamente homogénea y consistente, es posible identificar algunas líneas o áreas de cambio organizacional que suelen ser calificadas como *nuevas formas de organización del trabajo*.

3.2. Algunas nuevas formas de organización del trabajo

En consonancia con el párrafo anterior, los cambios más comunes que se suelen calificar como de *nuevas formas de organización del trabajo* son, entre otros, los siguientes (Comisión Europea, 1998):

1. *Nuevas estructuras organizativas sobre todo en organizaciones basadas en procesos y orientadas al mercado, equipos de trabajo y estructuras planas y descentralizadas con una creciente delegación y responsabilidad compartida.*

2. *Nuevas formas de actividad* incluyendo mejora continua, «outsour-cing», asociación con proveedores y vendedores, dirección de calidad.

3. *Inversión creciente en formación y entrenamiento* diseñados para mejorar las habilidades para el trabajo y para adquirir a lo largo de toda la organización habilidades generales de dirección tales como solución de problemas, grupos de trabajo y habilidades de aprendizaje.

4. *Nuevas culturas corporativas*, incluyendo mayor confianza, más participación, mayor autonomía personal, mejor identificación del trabajador con los objetivos de negocio, participación y deliberaciones crecientes y mayor atención sobre los aspectos comercial y de calidad.

5. *Nuevos métodos de trabajo más flexibles y menos jerárquicos*, incluyendo tiempo de trabajo más flexible, patrones de trabajo, grupos de tarea y contenido del puesto de trabajo multicompetencial, mayor uso de trabajadores a tiempo parcial y nuevos modelos de dirección basados en el coaching y en el supporting.

6. *Nuevas técnicas de evaluación del rendimiento* extendidas por toda la compañía y diseñadas para orientar a empleados y directivos hacia los objetivos a largo plazo de éxito competitivo además de los resultados económicos tradicionales.

7. *Nuevos sistemas de compensación* incluyendo retribución por conocimiento, bonus por rendimiento individual y de equipo, planes de beneficio y propiedad compartidos.

Estos cambios tienden a utilizarse cada vez más y una misma compañía utiliza una determinada combinación de innovaciones, dependiendo principalmente de su estrategia, posición competitiva y tipo de negocio, pero también influyen aspectos como: sector de actividad, procesos operativos, tamaño de la compañía, experiencia directiva, organización del trabajo ya existente, cultura de la compañía, etc. En el cuadro 4 se recogen algunas formas concretas a través de las cuales se operativizan los cambios anteriores.

Cuadro 4

Algunas formas de operativización de los principales cambios que suponen las nuevas formas de organización del trabajo

<p><i>Nuevas estructuras organizativas</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> — Unidades y divisiones creadas en torno a nichos de mercado o a procesos críticos. (Se abandonan estructuras basadas en funciones o productos) — Grupos de trabajo semiautónomos. Se recurre a multitud de fórmulas concretas que impliquen autonomía y responsabilidad sobre: <ul style="list-style-type: none"> a) Decisiones operativas b) Multi-competencias c) Contabilidad específica para asuntos a nivel de equipo d) Definición y consecución de objetivos de producción e) Objetivos de coste y calidad f) Órdenes de compra g) Programación de la producción h) Planificación temporal i) Contratación temporal de servicios de apoyo j) — Reducción en el número de funciones. Para ello se combinan el uso de equipos y multipotencialidad. — Reducción de niveles directivos: estructuras jerárquicas se sustituyen organizaciones planas de sólo tres niveles desde el jefe ejecutivo hasta el cliente. (Esto supone un nuevo rol del directivo que evoluciona desde el rol de planificador y controlador hacia el de facilitador e instructor)
--	--

Fuente: Elaborado a partir de Comisión Europea, 1998.

<p><i>Métodos de trabajo más flexibles y menos jerárquicos</i></p>	<p>Los cambios en los métodos de trabajo varían mucho según las compañías:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Horarios de trabajo más flexibles: <ol style="list-style-type: none"> a) Contratos anuales de trabajo por horas. b) Nuevas fórmulas de trabajo por turnos para responder a trabajos estacionales o demandas discontinuas de servicio. — Multicompetencias y rotación de puestos (sobre todo dentro de grupos semiautónomos): <ol style="list-style-type: none"> a) Desaparición de fronteras/barrera entre categorías tradicionales. b) Ampliación de las capacidades del trabajador para realizar actividades mucho más variadas.
<p><i>Nuevas formas de actividad</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> — Programas de Dirección de Calidad: <ol style="list-style-type: none"> a) Programas de Dirección de Calidad Total. b) Filosofías de cero defectos. c) Políticas y procedimientos de calidad formal. d) Funciones de calidad. e) Conseguir acreditación de calidad formal, por ej., ISO 9000. — Programas de Mejora Continua (implican a todos los trabajadores en pequeñas mejoras en el trabajo diario, producen un incremento de la participación y el reconocimiento de que todos tienen algo importante que aportar, llevan al staff a salir de su rutina cotidiana, ser más creativos y convertirse en solucionadores de problemas)
<p><i>Nuevas culturas corporativas</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> — Gran orientación hacia las personas: <ol style="list-style-type: none"> a) Mayor confianza. b) Mayor participación de los servicios de apoyo en todos los c- niveles de la organización. d) Mayor autonomía y fiabilidad personal. e) Estimulación de la creatividad. f) Mejor comunicación. g) Mayor hincapié en el desarrollo individual. — Mayor atención a los clientes, al servicio y a la calidad, haciendo, por ej., que estos aspectos pasen a formar parte de los valores de la compañía.

<p><i>Aumento del presupuesto en formación y entrenamiento</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> — Incremento significativo en el grado de inversión en formación y entrenamiento. — Amplia participación en programas de formación en entrenamiento, procurando la implicación de todas las personas de la empresa. — Cambio en el objetivo de la inversión en formación y educación: <ul style="list-style-type: none"> a) Capacidades técnicas más amplias para desarrollar actividades laborales más complejas. b) Enriquecimiento de habilidades personales (solución de problemas, trabajo en equipo, habilidades interactivas,...). c) Desarrollar capacidades relacionadas con el negocio (control de costes,...).
<p><i>Nuevas técnicas de evaluación del rendimiento</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> — Uso de medidas de rendimiento a nivel financiero y no financiero como: comprensión y evaluación de los elementos determinantes subyacentes de rendimiento futuro (satisfacción de los empleados, eficiencia de procesos, aprendizaje organizacional). — Objetivos para individuos y equipos además de para la organización, directivos y distintas unidades funcionales. — Sistemas de información más abiertos: información suficiente, clara, transparente y regular que afecte a todos los directivos, servicios de apoyo, individuos y equipos de trabajo. — Uso de nuevas fuentes de información: encuestas a los clientes, benchmarking, encuestas de actitud de los empleados, compradores misteriosos... — Cambios en las apreciaciones individuales: valoración contra objetivos específicos de rendimiento, evaluaciones horizontales realizadas por otros trabajadores, mayor énfasis en acciones de desarrollo de cara al futuro.
<p><i>Nuevos sistemas de compensación</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> — Mayor énfasis sobre el rendimiento a nivel de equipo y de individuo (con salarios que tienen un componente fijo y otro variable en función de criterios tales como: aspectos que tienen que ver con: conocimiento, entrenamiento, rotación laboral, calidad, resultado final,...) — Mayor uso de la participación en beneficios, bonus y participación en acciones.

3.3. Causas y efectos de las *nuevas formas de organización del trabajo*

3.3.1. *A nivel del individuo*

Durante los últimos 20-30 años se han puesto de manifiesto las limitaciones de la manera de organizar el trabajo que tanta productividad y prosperidad contribuyó a crear durante los primeros 60-70 años del siglo XX. No vale decir que, si entonces funcionó, ahora también puede funcionar. Han cambiado mucho demasiadas cosas en torno al trabajo humano como para que siga haciéndose al modo de antaño.

Uno de los grandes problemas del sistema tradicional reside, dice el *Libro Verde de la Cooperación para una Nueva Organización del Trabajo* (Comisión Europea, 1997), en el hecho de que el trabajo está dividido en funciones estrechas con ciclos de actividad cortos y repetitivos. Se describe en detalle cómo debe realizarse el trabajo y el sistema no ofrece un margen suficiente para que se desarrolle un proceso de mejora e innovación. Podríamos decir, incluso, que el propio sistema contiene en sí mismo la clave que le impide su evolución y transformación. Ha sido creado a modo de un sistema cerrado para un entorno que se consideró no cambiante.

Para que sea posible una mejora continua, es importante implicar a los propios trabajadores y, para que pueden verse implicados, deben tener la posibilidad de realizar juicios, de desarrollar contactos sociales y de aprender. Estos son los puntos en los que el sistema tradicional de producción en masa se convierte en un verdadero obstáculo. Es preciso abrir el lugar de trabajo a nuevas ideas, a sugerencias, al aprendizaje y a la mejora, es preciso por tanto crear una «infraestructura social» basada en la confianza (Heising, U. y Wolfgang, L., 1995).

La incorporación de nuevas formas de organización del trabajo produce una serie de efectos a nivel de los individuos (Comisión Europea, 1998), pudiendo destacar:

1. *Aumento de la satisfacción laboral* como consecuencia de:
 - a) Aumento de responsabilidad, autonomía personal, mayor implicación en la toma de decisiones, altos niveles de participación y mayor control sobre las actividades diarias.
 - b) Ambiente de trabajo percibido como estimulante y retador.

c) Reducción de los niveles de rotación y de absentismo.

2. *Incremento de la empleabilidad* como consecuencia de:

a) La inversión en formación dio lugar a unos incrementos de los niveles de capacidad, habilidades funcionales más amplias y nuevas habilidades personales.

b) El enriquecimiento de la experiencia laboral al trabajar en equipos multicompetenciales y con la utilización de otras técnicas de actividad laboral.

3. *Protección de puestos de trabajo ya existentes al adquirir una nueva dimensión.*

Al aumentar la competitividad de la empresa, puestos ya existentes son protegidos de hecho al resultar necesarios para la nueva actividad o proceso organizativo.

4. *Creación de nuevos puestos de trabajo.*

Se crean nuevos puestos de trabajo al mejorar la posición de la empresa en el mercado o al crear o acudir a nuevos mercados.

3.3.2. *A nivel de la organización*

Las nuevas formas de organización del trabajo son beneficiosas para todo tipo de empresas, independientemente de su tamaño, ubicación, propiedad, sector de actividad, asentamiento en el mercado, nivel tecnológico, etc. Ello es así porque las nuevas formas de organización del trabajo no son un fin en sí mismas, sino un medio para conseguir un fin. Además, según el informe final de la Comisión Europea sobre *New forms of work organisation: Case studies* (1998), existen diversas razones que son relativamente comunes a todas ellas:

A) Presiones del negocio: las *nuevas formas de organización del trabajo* frecuentemente se utilizan como medio para afrontar retos derivados de la globalización de la economía y del uso de nuevas tecnologías. Algunas de estas presiones son habituales pero otras se anticipan (Cuadro 5).

B) Estrategias de la compañía: las *nuevas formas de organización del trabajo* son utilizadas por las compañías para hacer realidad un muy amplio rango de iniciativas encaminadas a hacer realidad sus estrategias empresariales (Cuadro 6).

En conclusión, se puede ver que las compañías recurren a las *nuevas formas de organización del trabajo* para ayudar a resolver un amplio abanico de problemas y en circunstancias muy diferentes. De este modo se pretende obtener el máximo potencial de recursos que tienen las personas que trabajan en la organización.

Cuadro 5

Presiones derivadas del propio negocio de la compañía que inducen el uso de *nuevas formas de organización del trabajo*

<p>A) <i>Presiones generales procedentes del entorno externo al propio negocio</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Saturación de la demanda. • La aparición de nuevas demandas de los clientes. • Desregulación. • Globalización de la competición. • Exceso de capacidad productiva. • Exposición a presiones procedentes de otras partes de la cadena de abastecimiento.
<p>B) <i>Presiones debidas a oportunidades y crisis</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • La aparición de nuevas oportunidades en el mercado. • Crisis de la propia compañía. • Un gran cambio en la posición competitiva. • Pérdida de un socio clave.
<p>C) <i>Presiones derivadas de los problemas internos del propio negocio</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estacionalidad o grandes fluctuaciones en la demanda. • Altos costes fijos. • Rápido crecimiento corporativo. • Modernización de un negocio familiar.

Fuente: Elaborado a partir de Comisión Europea, 1998.

Cuadro 6

**Presiones derivadas de las estrategias de las compañías
que inducen el uso de *nuevas formas de organización del trabajo***

A) <i>Mejorar la capacidad de innovación de las compañías</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Acelerar el desarrollo de los ciclos. • Aumentar la variedad de productos. • Responder rápidamente a las variaciones en las necesidades de los clientes. • Añadir valor a los productos y servicios ya existentes. • Mejorar los productos más rápidamente
B) <i>Mejorar la eficiencia productiva</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la flexibilidad. • Acortar los ciclos de trabajo. • Conseguir una relación más próxima con los proveedores. • Control de costes. • Mejorar la calidad. • Gestionar el capital circulante.
C) <i>Mejorar la atención y la calidad de servicio al cliente</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la flexibilidad. • Solución de problemas más rápida. • Cambiar las actitudes de los servicios de apoyo.
D) <i>Adoptar una estrategia de Gestión de Calidad</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar políticas y procedimientos de gestión de calidad. • Adoptar una filosofía de calidad. • Conseguir una acreditación formal de calidad.
E) <i>Maximizar las beneficencias a partir de inversiones en nuevas tecnologías</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar el tiempo de puesta en el mercado de nuevos productos. • Incrementar la flexibilidad.
F) <i>Poner en marcha un servicio de re-ingeniería en organizaciones del sector público</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar los niveles de servicio al tiempo que se contienen los costes.

Fuente: Elaborado a partir de Comisión Europea, 1998.

Los procesos de cambio que implican las *nuevas formas de organización del trabajo* deben complementarse, apoyarse y reforzarse con lo que debe ser un programa constante de innovación, cambio y adaptación empresarial. Cada compañía en particular es un caso único de iniciación, promoción y gestión del cambio, pero es posible extraer algunos aspectos comunes a los procesos de cambio que se han puesto en marcha y han tenido éxito. Tales características se recogen en el Cuadro 7.

La puesta en marcha de *nuevas formas de organización del trabajo* produce una serie de efectos a nivel de organización aunque, dado que este tipo de iniciativas suelen ir asociadas con otras de naturaleza diversa, es difícil poder aislar completamente el impacto específico. De todas formas cabe enumerar una serie de consecuencias tales como:

1. Las compañías mejoran sus índices de introducción de productos, servicios y procesos innovadores al tiempo que aumenta su capacidad de explotación.
2. Las compañías incrementan substancialmente la eficiencia operativa.
3. Las compañías están mejor dispuestas para realizar ajustes estructurales.
4. Mejora la satisfacción de los clientes.
5. Las ventas crecen substancialmente.
6. El rendimiento financiero se ha invertido para volver a números positivos.
7. Las compañías se expanden hacia nuevos mercados.
8. Se producen nuevas inversiones.

3.3.3. *A nivel social y político*

La puesta en marcha de *nuevas formas de organización del trabajo* tienen también un origen social, que vamos a tratar de exponer en torno a tres ideas centrales: la evolución y cualificación de la mano de obra, la sofisticación de las demandas de los consumidores y el desarrollo tecnológico.

En cuanto a la *evolución y cualificación de la mano de obra* basta con recordar que en la organización científica del trabajo se

Cuadro 7

Características comunes de los programas de cambio con éxito que implican nuevas formas de organización del trabajo

<i>Características del cambio</i>	JUSTIFICACION DE SUS EFECTOS
Alta implicación de los miembros de staff	Motiva, implica y ayuda a los miembros del staff a romper las barreras tradicionales.
Comunicación intensa y regular con el staff	Haciendo conocedores a los miembros de staff de los objetivos de la compañía, del proyecto o visión general y buscando su participación y colaboración en el proyecto.
Retroalimentación desde los trabajadores	Informar sobre resultados obtenidos, retos planteados, vías alternativas para conseguirlos, etc. Comunicar y consultar ampliamente con los trabajadores.
Desarrollo de una visión clara	Da sentido a todas las acciones que se emprenden y éstas, a su vez, se consideran como necesarias para conseguir los resultados pretendidos.
Liderazgo fuerte	Los procesos de cambio intenso requieren ideas claras, objetivos bien definidos y personas que las representan y protagonizan.
Asociación con Organizaciones sindicales	El trabajo en estrecha colaboración y con confianza mutua da lugar a una mejor comprensión de las acciones que es necesario llevar a cabo y genera un apoyo mutuo que orienta las acciones hacia el futuro.
Una aproximación paso a paso	Los cambios paso a paso suelen ser más eficaces que los cambios muy rápidos. Las empresas necesitan hacer a medida de sus circunstancias los cambios hacia las nuevas formas de organización del trabajo . Las compañías necesitan disponer de recursos necesarios (conocimiento, dinero, ...) para llevar a cabo el cambio.

Fuente: Elaborado a partir de Comisión Europea, 1998.

pedía y exigía al trabajador que no pensara. Unos pocos pensaban para todos los demás. Así se hizo y funcionó. Pero la mano de obra de entonces era muy diferente: carente de formación y cualificación profesional, abundante, barata y sin mayores exigencias sociolaborales.

Pero la sociedad evolucionó y se transformó radicalmente a lo largo del siglo XX. Y, actualmente, aun siendo abundante, es una mano de obra cualificada, exigente, cara y que rechaza muchas actividades que considera alienantes e impersonales. Esto significa que el concepto de trabajo, de trabajador y de persona han cambiado profundamente y por tanto también ha de hacerlo la forma como el trabajo se lleva a cabo.

Como dice la Comisión Europea (1997) en el *Libro Verde de la Cooperación para una Nueva Organización del Trabajo*, «las organizaciones no son únicamente valoradas en función de sus productos o de su maquinaria, sino principalmente en función de la capacidad de sus trabajadores para crear conocimiento, así como de las personas que trabajan para ella, de cómo trabajan y de lo que el trabajo significa para ellas. El ritmo de innovación y de cambio de productos y tecnologías es tan rápido que la ventaja competitiva de las empresas y los países residirá en la capacidad de la mano de obra para crear conocimiento. Los trabajadores europeos de los años 90, especialmente los más jóvenes, poseen una educación y una formación mucho mejor que cualquier generación anterior. Aproximadamente un 70 por ciento de estos jóvenes trabajadores europeos poseen una educación secundaria de nivel superior y alrededor de un 20 por ciento posee un título universitario».

Por lo que concierne a la *sofisticación de las demandas de los consumidores* cabe decir que son más exigentes que nunca y ya no se aceptan productos masificados. «Buscan la innovación, variedad y novedad -dice el citado Libro Verde-, así como alta calidad, tanto en bienes como en servicios. La competencia en el mercado fuerza a las empresas a organizar la producción de manera que puedan satisfacerse las preferencias cambiantes del consumidor, lo que crea una demanda de vínculos más estrechos entre el mercado y la producción, la capacidad de innovación y mejora continuas, y un alto grado de flexibilidad en la producción. La competitividad y el éxito se basarán cada vez más en la capacidad y adaptabilidad innovadoras de las empresas, y cada vez menos en el concepto tradicional de producir más de lo mismo a bajo precio. Las empresas más innovadoras y flexibles tendrán más posibilidades de sobrevivir y expandirse».

Lo anterior tal vez hubiera supuesto por sí mismo cambios importantes pero no de la envergadura de los actuales sin el *desarrollo tecnológico*. Una tecnología basada en la información y en la comunicación y que supone una fuerte reducción del coste y el tiempo necesario para almacenar, procesar y transmitir información y una repercusión transcendental en la manera en la que organizamos la producción y la distribución de bienes y servicios y, consecuentemente, del propio trabajo.

El desarrollo tecnológico, en general, y el de las tecnológicas de la información, en particular, ha multiplicado hasta límites difícilmente imaginables las posibilidades de comunicación y producción y «está demandando un enfoque integrado, que vincule la introducción de tales tecnologías con la educación y la formación de los trabajadores y con la renovación organizativa».

Estos y otros factores a nivel social hacen que las *nuevas formas de organización del trabajo* sea una verdadera necesidad social cuya satisfacción tiene una serie de consecuencias en el proceso de implantación y en los resultados.

Entre estas consecuencias podemos citar las siguientes:

1. *Aumento de la movilidad geográfica*, fruto probable de una cualificación superior y multicompetencial que dará lugar a una mayor adaptabilidad y empleabilidad de los trabajadores.

2. *Aumento de la productividad y de la calidad* de bienes y servicios.

3. *Riesgo de importantes desequilibrios en la ocupación* de mano de obra en función de la edad, de la cualificación, de la movilidad; desequilibrio entre producción y salud laboral, entre flexibilidad y seguridad, entre diferentes regiones geográficas, etc.

4. *Inversión creciente en la creación, transformación y desarrollo de recursos humanos* que dé lugar a una creciente empleabilidad de la mano de obra.

5. *Inexcusable flexibilidad y adaptabilidad de las competencias*, para lo que será factor fundamental la formación y el reciclaje continuos. «En un plazo de 10 años, el 80 % de la tecnología que utilizamos en la actualidad se habrá vuelto obsoleta, y será sustituida por tecnologías nuevas y más avanzadas. En ese momento, el 80 % de la población activa trabajará con una formación y educación formales con más de 10 años de antigüedad» (Comisión Europea, 1997).

Para responder a esta necesidad es necesario crear una nueva arquitectura de educación y formación permanente que implique a todas las partes del sistema de educación, de formación, de innovación, de trabajo y de ocio.

6. *El paso de una formación basada en la enseñanza a otra fundamentada en el aprendizaje* mediante la creación de los necesarios entornos físicos y culturales que lo propicien.

7. *La legislación laboral y las relaciones laborales serán puestas cada vez más en tela de juicio* si no se procede a una urgente transformación de las mismas.

8. *Nuevas relaciones laborales fundamentadas mucho más en la cooperación, el interés común y la participación.* La utilización efectiva de *nuevas formas de organización del trabajo* requiere la aceptación y colaboración de directivos, trabajadores, representantes sindicales, políticos y autoridades. Supone un verdadero reto social, político, empresarial y sindical.

4. ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE EL CASO DE ESPAÑA

La negociación colectiva se ha considerado con frecuencia desde una óptica que ha tomado como punto de partida una lectura tradicional del art. 37 de la CE en el sentido de considerar la negociación colectiva como el mecanismo de regulación de las condiciones de trabajo por las organizaciones empresariales y sindicales.

Esta lectura tiene un primer fundamento constitucional en el sentido de que la negociación colectiva es, al mismo tiempo, una manifestación de la autonomía colectiva reconocida a dichas organizaciones, como representantes de los intereses colectivos de trabajadores y empresarios, tal como se determina en el artículo 7 de la Constitución y se completa con la confirmación de la autonomía colectiva de los sujetos colectivos a través del reconocimiento de la libertad sindical reconocido en el art. 28 de la Constitución.

Al mismo tiempo, y como expresión de esta autonomía se suele hacer mención a la posibilidad de que tales organizaciones puedan adoptar medidas de conflicto, cuya manifestación más extrema son la huelga por parte de los trabajadores y el *lock-out* o cierre patronal por parte de las empresas.

Es decir, sobre la base de la autonomía colectiva como defensa de intereses colectivos, se reconocen, por así decirlo, dos capacidades:

— La negociación colectiva, como manifestación «pacífica» de regular las condiciones de trabajo.

— El conflicto colectivo, como fórmula «dialéctica» de expresar la diferencia de intereses colectivos, pero que debe entenderse en el sentido de que dicho conflicto se acerca más a la idea de ser una patología de las relaciones colectivas.

Sin embargo, puede defenderse otro enfoque de la negociación colectiva, no basado en este contexto limitado a la simple fijación de las condiciones de trabajo, sobre todo teniendo en cuenta la evolución que se está sufriendo en los modelos o fórmulas tradicionales:

— La negociación colectiva es algo más desde un punto de vista sociológico, y aun más, desde el punto de vista de los intereses de los grupos encontrados: puede decirse que la negociación colectiva es la expresión del conflicto laboral, o más bien, el instrumento para la solución del conflicto permanente de intereses entre la empresas o sus organizaciones y los trabajadores, considerados en colectivo asociado, en general, a través de los sindicatos.

— La negociación colectiva de nuestro país está sufriendo una transformación profunda tanto en sus planteamientos como en la estructura de las unidades de negociación y en las materias que son objeto de su contenido. Pero no puede efectuarse un análisis de la situación, sin tener en cuenta los factores históricos que todavía pesan en exceso.

El modelo de negociación colectiva del Estatuto de los Trabajadores puede decirse que no rompe de modo inmediato con los métodos y contenidos de la negociación en la época del franquismo: la evolución desde aquél modelo es lenta y puede decirse que todavía tiene elementos que pesan en su estructura. Merece destacar que el convenio colectivo, en esta primera etapa de la democracia, va orientado fundamentalmente a la regulación de las condiciones laborales, principalmente de contenido económico, aunque con la diferencia fundamental, del reconocimiento democrático del derecho fundamental de la libertad sindical y de la autonomía colectiva. Ahora bien, no pueden olvidarse los factores que han influido sobre la estructura de la negociación, e incluso sobre el propio enfoque de dicha negociación (Cuadro 8).

Cuadro 8

Factores que han influido sobre la estructura de la negociación

a) Hasta fecha reciente no se han derogado las Ordenanzas laborales, que estructuraban y clasificaban con un sentido muy tradicional los sectores productivos, bajo el principio general de aplicación de la «unidad de empresa», mediante el que una norma se aplicaba funcionalmente a toda la empresa, al margen de las distintas actividades que podían realizarse en la empresa. Los llamados convenios colectivos de la época franquista se ajustaban en su estructura de negociación a los sectores fijados en el ámbito de las Ordenanzas. La negociación colectiva derivada del Estatuto ha permanecido en general fiel a esta estructura de las Ordenanzas que jugaban como fuentes del derecho laboral de carácter dispositivo.

b) La negociación colectiva, de la época franquista, se realizaba bajo la condición de su carácter normativo de aplicación general al ámbito de aplicación territorial y funcional a que se refería. El modelo del Estatuto, si bien con un sentido democrático de representación, reconoce la eficacia «erga omnes» o general a aquellos convenios colectivos firmados por las organizaciones sindicales y empresariales representativas de la mayoría, aunque la afiliación a estos efectos fuese minoritaria.

c) El contenido de los convenios colectivos anteriores al Estatuto giraba en torno a las condiciones económicas, puesto que el resto de las condiciones laborales venían recogidas en normas heterónomas del Estado, en las que jugaba un papel primordial la Ordenanza laboral concreta aplicable. Puede afirmarse que el contenido de los Convenios Colectivos estatutarios, sobre todo en el ámbito de sector, ha sido muy escaso en materias distintas a las meramente salariales. La evolución para ampliar las materias objeto de negociación ha sido lenta.

A la hora, pues, de hacer un análisis de la negociación colectiva, no conviene olvidarse de estos factores que, afortunadamente, parecen irse diluyendo por la dinámica nueva que se está desarrollando a partir de la derogación de las Ordenanzas y sobre todo por los Acuerdos Interconfederales firmados recientemente entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas:

1. El Acuerdo Interconfederal sobre Estabilidad en el Empleo.
2. El Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva.
3. El Acuerdo Interconfederal sobre Cobertura de Vacíos.

4. El Acuerdo Interconfederal sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

Un análisis del contenido de la negociación colectiva y de su evolución no debe realizarse sin hacer la necesaria distinción entre la negociación colectiva efectuada en el ámbito de la empresa y la que tiene lugar en sectores productivos concretos. Puede considerarse que la negociación colectiva en la empresa tiene unas características distintas de las del sector y su evolución está sometida a factores propios y específicos y diferentes de la problemática del sector.

La negociación colectiva en la empresa empieza a tener una agilidad y dinámica distinta de la sectorial, y es difícilmente integrable un análisis conjunto simplificado:

— En la negociación colectiva en la empresa coexiste la negociación que se refleja en el convenio colectivo, que se suele realizar a través del procedimiento del Estatuto, con otra negociación colectiva informal y no sometida a las normas de procedimiento estrictas. Por ello, la negociación colectiva en la empresa tiene un carácter permanente, a través de los denominados «Acuerdos de empresa», que se refieren a materias concretas que se están desarrollando con un gran dinamismo, tal vez, entre otras razones, por su falta de requisitos formales, y la voluntad de los trabajadores, tal como se va a poner de manifiesto, de limitar el poder de la organización de la empresa. Por otra parte, en la negociación colectiva en la empresa se viene produciendo otro factor de complejidad, que es el tipo de convenio denominado «franja» con colectivos concretos de trabajadores en general muy cualificados, al margen del Convenio colectivo general y que, en parte, fraccionan o debilitan la posición de los trabajadores entendidos como colectivo general ante la empresa.

— Por otro lado, la negociación colectiva en el sector, puede calificarse como más estática y se sigue estructurando a través de la firma de convenios colectivos de carácter estatutario. Su contenido, tradicionalmente ha sido económico, tal como hemos puesto de manifiesto. Ahora bien, la firma de los Acuerdos Interconfederales reseñados pueden influir para que el contenido de la negociación se refiera a materias de otro tipo. Sin embargo, la negociación colectiva de sector, está sufriendo una crisis, que puede denominarse de «crecimiento» derivada de la dinámica de la vida económica, por la aparición de nuevas actividades o desarrollo especializado de las antiguas, que implica el que aparezcan nuevas unidades de ne-

gociación desde un punto de vista funcional, que difícilmente encajan en los sectores tradicionales. Es el caso, por ejemplo, del sector servicios, de actividades nuevas relacionadas con la antigua hostelería, o el sector informático, encuadrado tradicionalmente en el siderometalúrgico.

En consecuencia, somos de la opinión que un análisis riguroso del contenido y evolución de la negociación colectiva debe hacer la distinción entre ambos ámbitos de negociación: el de la empresa y el de sector.

4.1. Negociación colectiva a nivel de empresa

En el análisis de la negociación colectiva en la empresa, hay que partir de la base de que el ordenamiento jurídico atribuye a la empresa, como titular jurídica de la organización, el poder de dirección; en este sentido, la negociación colectiva puede considerarse como el instrumento de discusión por la parte de los trabajadores de ese poder: por ello, las reivindicaciones que se ejercen a través de la negociación colectiva, no sólo van referidas a la disputa sobre las materias de contenido económico o salariales, sino en la medida en que las organizaciones de los trabajadores adquieren mayor consistencia, la negociación es la expresión de lo que se ha llamado «contrapoder»: en este sentido el planteamiento desde el punto de vista de los trabajadores tiene una finalidad clara de limitar la capacidad del empresario para decidir sin trabas dentro de su ámbito organizativo en materias que afectan colectivamente a los trabajadores: tales como, la distribución de tiempo de trabajo, la movilidad funcional en la empresa, las condiciones sociales, etc. Por el contrario, por parte de la empresa, la estrategia va dirigida a limitar la capacidad de organización de los trabajadores, defendiendo su propia capacidad de decisión y organización: en este sentido se puede afirmar que el reciente fenómeno de la descentralización productiva o la externalización de la actividad, tal como se va a examinar, no es ajeno a fórmulas o estrategias empresariales tendentes a contrarrestar la capacidad reivindicativa de los trabajadores a través de la fragmentación de los colectivos pertenecientes a empresas subcontratistas externas.

La empresa constituye, sin duda, el centro más dinámico de la negociación. Ahora bien, es necesario hacer una precisión: cuando hablamos de la «empresa» nos estamos refiriendo a un centro de relaciones laborales de una determinada dimensión que supera al menos los cincuenta trabajadores fijos, existe Comité de empresa y

presencia sindical, no sólo a través del propio Comité, sino de secciones sindicales. (En este aspecto, por desgracia, el análisis de la negociación colectiva, está limitado en materia de empresas a unidades donde los trabajadores han podido organizarse por representar un colectivo suficientemente fuerte: téngase en cuenta que el 80 % de las empresas de nuestro país tiene menos de quince trabajadores; las empresas de dimensión reducida están abocadas a una negociación colectiva de carácter sectorial, cuyo contenido, por lo tanto, es necesariamente distinto).

Tal como se acaba de señalar, la negociación colectiva en la empresa, está marcada por una dinámica, que no podemos soslayar, de intereses contrapuestos, derivados del distinto enfoque en las relaciones colectivas:

— La empresa, como titular de la organización productiva, parte de la estrategia de mantener su poder de dirección. Por el contrario, el colectivo de trabajadores ha de tener como finalidad el recorte de ese poder en todas aquellas materias que afectan a sus intereses colectivos. Es en este marco en el que la negociación colectiva existe en la empresa como expresión del conflicto permanente. Otra cosa es que el conflicto se produzca formalmente durante el período en el que las partes han de respetar el convenio durante su vigencia, o que el conflicto devenga o se manifieste en forma de huelga. Ahora bien, aun en este período de vigencia y respeto de los acuerdos obtenidos en su momento por la negociación colectiva, la discusión y consecuente negociación puede ser permanente, y afecta sobre todo a las discrepancias sobre las decisiones de la empresa. Por ejemplo, de los datos obrantes por la puesta en marcha del ASEC, de los cuarenta y cinco conflictos declarados en los cinco primeros meses de este año, sólo dos conflictos han sido de sector, el resto de empresa, y, entre éstos, el 80 por ciento, se ha referido a problemas, no de interpretación, sino de aplicación o decisión de empresa sobre materias que afectaban colectivamente a los trabajadores.

A nuestro juicio, se está abriendo en el ámbito de la empresa un tipo de negociación de carácter permanente, derivada del reconocimiento del conflicto como planteamiento de intereses contrapuestos: a este respecto hay diversas materias que interesa destacar y que reflejan el enfoque que sobre la negociación colectiva hemos resaltado, y que han venido a fomentarse, por la propia dinámica social y económica, y por las reformas introducidas en el Estatuto de los Trabajadores, sobre todo en lo relativo a los arts. 40, 41, 47 y 51, que reconocen la participación de los trabajadores a través del

mal llamado período de consultas, y que permite, en caso de desacuerdo entre empresa y trabajadores, el sometimiento a los procedimientos de mediación o, en su caso, a la decisión arbitral. Véanse a este respecto, el art. 85 y la disposición adicional decimotercera del Estatuto:

a) Sobre las materias reguladas en los citados artículos se están produciendo modificaciones en los planteamientos y actitudes de las partes, que confirman las estrategias contrapuestas en la necesaria negociación. Así, la distribución del tiempo de trabajo es una de las materias que hoy están sobre las mesas de negociación en el ámbito de la empresa. En esta materia están cayendo abundantes tabúes tanto desde el punto de vista de las empresas como de los trabajadores. Como ejemplo, y sin entrar en ningún juicio de valor, valga la reciente problemática planteada en algunas empresas bancarias sobre la extensión de la jornada a las tardes o los sábados: ello ha significado, que se están modificando los puntos de referencia que sobre la distribución de la jornada de trabajo estaban consolidados en el ámbito del sector. En esta materia, los trabajadores cada vez reclaman más poder controlar las decisiones de las empresas e intervenir sobre ellas. Por su parte, las empresas tratan de resolver el planteamiento colectivo de los trabajadores desviando sus decisiones a través de los acuerdos individuales con los trabajadores, lo que dio lugar en la última reforma del Estatuto de los Trabajadores a la nulidad de alguna de estas prácticas.

b) Otras materias, sobre las que cada vez es mayor la intervención de los trabajadores son las relativas al control de la movilidad funcional, con la participación de los representantes de los trabajadores en los sistemas de ascenso, o la ocupación interina de plazas determinadas, o las limitaciones para determinados grupos de trabajadores para los desplazamientos o traslados.

c) En las decisiones de las empresas sobre los despidos colectivos regulados en el art. 51 del ET, si bien se mantienen bajo el control de la autoridad administrativa, en la práctica empieza a tener mayor peso la necesidad de formalizar acuerdos con la representación de los trabajadores. La propia normativa del Estatuto fomenta la negociación del mal denominado período de consultas, a través del reconocimiento de someter a negociación a través de mediación o, en su caso, la resolución por arbitraje.

d) La materia de los despidos colectivos, por otra parte, está reflejando una tendencia imparable en el ámbito de las empresas,

que tiene por finalidad la de prescindir de parcelas de actividad que tradicionalmente venían desarrollando por ellas mismas, y sustituirlas por actividad realizada en ocasiones por subcontratistas, o lo que es más novedoso y al mismo tiempo preocupante desde el punto de vista de los intereses de los trabajadores, trasladar dicha actividad al exterior de la empresa.

Así, en el sector de la construcción, que puede considerarse el ejemplo más significativo de la subcontratación, es de sobra conocido el hecho de que apenas quedan grandes empresas con trabajadores fijos: la empresa de construcción considerada como «principal», subcontrata prácticamente la totalidad de las distintas actividades, y queda como empresa de gestión. La consecuencia es la fragmentación de la participación de los trabajadores: ello va a tener una consecuencia básica en la negociación colectiva: van desapareciendo los convenios de empresa en el sector, y los trabajadores deben de regular sus condiciones a través de la negociación colectiva de carácter sectorial, pero con la característica, que luego vamos a poner de relieve, que los sectores se multiplican, a su vez, en la fragmentación de las distintas actividades.

Pero este fenómeno se está extendiendo al resto de las grandes empresas: así, en el sector de hostelería, la actividad de los hoteles se viene rigiendo por parcelas que son realizadas por empresas subcontratistas pertenecientes a diversas actividades. Limpieza, vigilancia y seguridad, mantenimiento, servicios de restauración, etc.

En las grandes empresas de automóviles, además del fenómeno de la subcontratación, está teniendo lugar el de la externalización de actividad con empresas, en las que no se formaliza un contrato de ejecución de obra o de servicio, sino de suministro, y que vienen realizando su actividad mediante el sistema *just in time*: es decir, son cautivas en sus decisiones de producción de la empresa contratante, pero jurídicamente son independientes.

En lo que pudiéramos reseñar como contenido de la negociación colectiva en la empresa, se está produciendo por una parte, el fenómeno de la negociación permanente, tal como hemos reseñado, pero, al mismo tiempo, se está debilitando el colectivo de trabajadores compacto en las empresas, al disminuir su número o dimensión, y se está desplazando el sistema de negociación desde ámbitos de empresa, a ámbitos de sector, debido a la fragmentación de la actividad en las empresas.

La externalización de la actividad en las empresas, constituye, por otra parte, una de las materias más candentes en la negociación

colectiva, puesto que desplaza la negociación dentro de la normalidad en la empresa, a situaciones límite para los trabajadores, que se ven abocados a un doble problema colectivo:

a) Por una parte, afrontar los despidos colectivos derivados de bajas voluntarias pactadas y que, en gran número de casos, implican situaciones de prejubilación.

b) Por otra parte, los trabajadores que pasan a la nueva empresa, amén de significar un colectivo más debilitado, tienen el problema de quedar fuera de lo que sería la aplicación en bloque de las condiciones del convenio anterior vigente en su empresa de origen. Es decir, en la transmisión, se viene interpretando por la jurisprudencia que se quiebra la aplicación del convenio anterior y, por lo tanto, pasan a la nueva empresa conservando a título individual contractual sus condiciones de origen, pero sin referencia a dicho convenio anterior: las nuevas condiciones deberán ser negociadas en su caso con la nueva empresa; y decimos «en su caso» porque es frecuente la no negociación para el futuro en el ámbito de la empresa y la aplicación o enganche al convenio de sector, debido en muchos supuestos a la menor dimensión de la empresa. En este sentido la interpretación en nuestro país es más restrictiva que la propia directiva comunitaria 98/50/CE de 29 de junio de 1998 sobre traspaso de empresas que establece en su artículo 3.3 que *«después del traspaso el cesionario mantendrá las condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo, en los mismos términos aplicados al cedente hasta la fecha de extinción o de expiración del convenio colectivo, o de la entrada en vigor o de aplicación de otro convenio colectivo»*.

Por último, en materia de convenios de empresa, debemos hacer referencia a una materia que cada vez está teniendo más importancia en la negociación colectiva en este ámbito y es la de la Seguridad Social complementaria, a través de la formalización de acuerdos que regulan fondos de pensiones, que en su caso, prevén jubilaciones anticipadas para los supuestos de disminución de las plantillas.

En suma, pues, en el ámbito de la empresa, la negociación colectiva está planteando peculiaridades inexistentes hace unos pocos años:

a) En empresas de aceptable dimensión, con una cierta estabilidad, la negociación deviene permanente, como fórmula de resolver los intereses contrapuestos que se manifiestan con frecuencia.

b) En empresas en transformación productiva y laboral, la negociación se va desplazando a la resolución de los problemas derivados de dicha transformación: negociación sobre despidos colectivos y sobre las nuevas condiciones derivadas de situaciones en las que hay transmisión de empresa o de centros productivos.

4.2. Negociación colectiva a nivel de sector

Por lo que hace referencia a la negociación colectiva en los sectores productivos o de actividad, ya hemos apuntado algunos de los problemas que tiene planteados. En una enumeración no exhaustiva de algunas de las principales cuestiones existentes, podemos reseñar:

a) El tema de los ámbitos funcionales de estos convenios se encuentra en una fase de amplia transformación, ya que sectores tradicionalmente encuadrados en grandes ramas, difícilmente pueden incluir dentro de sus ámbitos las nuevas modalidades de actividad. Esto nos lleva en principio a una fragmentación de los convenios de sector.

b) Pero esta fragmentación, a su vez, plantea nuevos problemas, porque no se está realizando en el ámbito territorial estatal, sino en las unidades geográficas inferiores de comunidad autónoma o de provincia.

c) En la fragmentación de la negociación en nuevas unidades de negociación funcionales y de carácter territorial inferior al estatal, a su vez aparecen nuevos problemas que podemos sintetizar en dos: el de la legitimación y el de la concurrencia con otros convenios:

— En cuanto a la legitimación, podemos señalar que las nuevas actividades aparecen en bastantes ocasiones en el ámbito empresarial de la mano de nuevas asociaciones, cuya representatividad en el sector puede crear dudas: mientras que los sindicatos absorben en sus federaciones las distintas ramas de actividad, entre las empresas, la fragmentación de asociaciones no integradas en las confederaciones, dificulta la capacidad de representar del conjunto de empresas que constituyen el sector. A ello se une, la opacidad o dificultad en la determinación de los censos de empresas. El problema se está soslayando con el mutuo reconocimiento para la negociación, pero cabe pensar si es una fórmula segura para la delimitación del ámbito de aplicación, y para que el convenio pueda ser considerado como de eficacia *«erga omnes»*.

— Por otra parte, la reforma introducida en el art.84 del ET, que modifica el sistema de concurrencia entre convenios de distinto ámbito territorial, hace que la estructura de los convenios de sector en cuanto a la aplicación sea cada vez más compleja. En efecto, como se sabe, la regla general del art. 84 en cuanto a la concurrencia de los convenios, es la de la primacía del convenio con vigencia en el tiempo: es decir, rige el principio de «prior tempore», de modo que, durante la vigencia del convenio, éste no podía ser afectado por el convenio suscrito en otro ámbito. Sin embargo, esta regla se ha atenuado al aceptarse que los convenios provinciales o de comunidad autónoma pueden negociarse como convenios que afecten a los de ámbito superior, si bien tienen que respetar las materias que el propio art. 84 determina. Esto significa la modificación de la estructura de los convenios de sector: Los estatales van a tener una finalidad de establecer condiciones generales, mientras que los de ámbito inferior, van a fijar un contenido más concreto. La consecuencia, sin embargo, también va a afectar a la seguridad jurídica, en cuanto que se van a producir múltiples conflictos sobre el convenio aplicable.

El problema, sin embargo, no es simple, porque al mismo tiempo, aparecen nuevas cuestiones no previstas: nos estamos refiriendo al hecho de la fragmentación descendente en el ámbito geográfico de los convenios de sector, y a la dificultad, en ocasiones, de alcanzar, sobre todo en el lado empresarial, el requisito necesario de representatividad para que el convenio sea estatutario.

5. INCIDENCIA DE LAS *NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACION DEL TRABAJO SOBRE LA NEGOCIACION COLECTIVA*

Acabo de decir que las *nuevas formas de organización del trabajo* pondrán cada día más en tela de juicio la legislación laboral y las relaciones laborales porque considero que procede abrir un debate serio, profundo y sosegado sobre la necesidad y orientación de la transformación de las mismas. Su desactualización creciente deriva del hecho de que todavía siguen estando concebidas para una organización del trabajo que está llamada a desaparecer en un futuro relativamente próximo, una organización del trabajo que se caracteriza por la especialización de tareas y cualificaciones y la separación entre la concepción y la fase de producción. Algunos aspectos más específicos que están experimentando un profundo cambio son, por ejemplo, los siguientes:

1. Conceptos como lugar de trabajo, empresa, fábrica o empresario están experimentando un proceso de diversificación que provoca una erosión de las relaciones de empleo tradicionales. El mismísimo artículo 1 de nuestro Estatuto de los Trabajadores tal vez se nos está quedando insuficiente.

2. El redimensionamiento de plantillas, la externalización de funciones, la subcontratación, el teletrabajo, el trabajo en red y las empresas de riesgo compartido aportan nuevas dimensiones al mundo del trabajo, para las que las disposiciones legislativas tradicionales no parecen tener respuestas adecuadas.

3. La rigidez y la obligatoriedad de reglamentos legales han de evolucionar hacia marcos jurídicos abiertos y flexibles que inevitablemente llevarán a un reequilibrio de las competencias reglamentarias entre el Estado y los interlocutores sociales, particularmente en todo lo que concierne a la gestión interna de las empresas.

4. La creciente participación de los trabajadores en los beneficios y resultados de las empresas altera profundamente un sistema de relaciones que gira en torno a la confrontación y el conflicto de intereses en lugar de hacerlo en torno a la cooperación. Pero es ya conocido que la participación de los trabajadores afecta a los niveles de productividad, satisfacción e implicación de los trabajadores en el devenir de la empresa.

5. La remuneración tradicional se ha quedado insuficiente desde todos los puntos de vista. Se va hacia sistemas de compensación que incluyan y reconozcan aspectos tales como polivalencia, multicompetencia, cooperación, responsabilidad, toma de decisiones, resolución de problemas, etc. Complementos en función de resultados o de mejoras continuas, la aplicación de los principios de igualdad y equidad, etc. habrán de ser de uso común.

6. Otros muchos aspectos son profundamente modificados por la incorporación de las nuevas formas de organización del trabajo. Tal es el caso del tiempo de trabajo, la duración de la jornada, la semana, la mensualidad o la anualidad laboral, los permisos, la fiscalidad, la seguridad social, la salud, los problemas medioambientales, la igualdad de oportunidades entre hombres, mujeres, inmigrantes y minorías étnicas, las políticas del mercado de trabajo, la modernización de los servicios públicos, etc.

7. Cuestión aparte merece el fenómeno del teletrabajo. El teletrabajo, en cualquiera de sus múltiples fórmulas (teletrabajo a domicilio, teletrabajo en alternancia, teletrabajo en diversos centros,

teletrabajo independiente, teletrabajo móvil y teletrabajo en instalaciones relocalizadas) se caracteriza por el uso de las telecomunicaciones, las tecnologías avanzadas de la información y la realización del trabajo en un lugar distinto del tradicional y es un fenómeno social y laboral en crecimiento. Si a ello añadimos la dimensión transnacional de las tecnologías de información y comunicación, inmediatamente sale a relucir el teletrabajo transnacional y las relaciones laborales transnacionales (Comisión Europea, 1997).

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Muchas empresas y organizaciones de todo tipo continúan utilizando métodos tradicionales de trabajo y esta opción, a estas alturas de la historia, no resulta beneficioso para el individuo, ni para la empresa ni para la sociedad, al tiempo que dificulta el crecimiento global y la convergencia entre las distintas regiones. Como bien se afirma en el informe de la Comisión Europea (1998) sobre *New forms of work organisation: Case studies*, «Esto necesita cambiar. Compañías, directivos, empleados, sindicatos, organizaciones de negocios y autoridades públicas, todos necesitan ser conscientes de los cambios que están teniendo lugar en la organización del trabajo. También deben ser conscientes de los beneficios que conlleva y cuál es la mejor vía para implementar el cambio.

No hay, sin embargo, un único promotor del cambio. No hay un único modelo de cambio. Ninguna compañía presenta todas las nuevas formas de organización del trabajo. Pero, conjuntamente considerados, los casos estudiados nos ofrecen ideas para cambiar y una posible pauta para incrementar el uso de nuevas formas de organización del trabajo a lo largo y ancho de Europa».

Señala el mismo informe que hay tres áreas principales en las que se requieren cambios políticos:

a) Crear conciencia de la necesidad del cambio, de los beneficios del cambio y de los métodos para lograrlo.

b) Aumentar la capacidad de las compañías, particularmente las PYMEs, para poner en marcha, efectivamente, procesos de cambio.

c) Estimular las fuerzas que inducen el cambio y reducir o eliminar los obstáculos que se oponen.

1. Una precondition fundamental para poner en marcha procesos de cambio es la *conciencia de la necesidad del cambio*, el

conocimiento de las nuevas formas de innovación organizacional y de las vías más adecuadas para conseguirlo. Para ello se deben llevar a cabo acciones a nivel de las compañías, de los sindicatos y de las autoridades públicas.

A nivel de las compañías se pueden crear redes de organizaciones locales o nacionales para facilitar el uso de las *nuevas formas de organización del trabajo*, haciendo, por ejemplo:

a) Acciones de concienciación de los beneficios de las *nuevas formas de organización del trabajo*, sus características técnicas y los métodos más adecuados de implementación.

b) Invitaciones a miembros de las compañías que han llevado a cabo experiencias concretas a compartirlas con miembros de otras compañías.

c) Procurando que los sindicatos y las autoridades sean más conscientes de las *nuevas formas de organización del trabajo* y del papel que deben jugar en su promoción.

A nivel de las organizaciones sindicales cabe llevar a cabo acciones para que apoyen la idea, familiarizándose ellas mismas con las *nuevas formas de organización del trabajo* y procurando que comprendan las implicaciones positivas y negativas para sus afiliados. Deben también las organizaciones sindicales divulgar información entre sus asociados, trabajar con las compañías y a través del diálogo social, promover los nuevos modos de trabajar.

A nivel de las autoridades públicas es necesario recabar su apoyo y demás actuaciones similares a las organizaciones sindicales. Esto requiere:

a) La financiación de conferencias, libros, artículos y demás acciones y programas formativos en compañías y sindicatos.

b) Presentar diversidad de ilustraciones de experiencias concretas de compañías que pusieron en marcha *nuevas formas de organización del trabajo*, señalando las dificultades que han encontrado, cómo las han superado y los beneficios y costes que se derivaron.

c) Desarrollar bases de datos sobre *nuevas formas de organización del trabajo*, nuevos sistemas de medida y control, las prácticas más adecuadas, empresas que ya han tenido éxito o que desean contactar con otras para iniciar el proceso, etc.

d) Ayudar a las compañías a identificar las mejores vías para logra el cambio.

e) Distribuir información y conocimiento.

2. Un segundo condicionante fundamental tiene que ver con *incrementar la capacidad de las compañías para incorporar el cambio*. Para ello las autoridades públicas pueden:

a) Empezar investigaciones, incluyendo benchmarking, en diferentes programas de gobierno para conocer las mejores vías para ofrecer apoyo.

b) Mejorar la educación y el entrenamiento de trabajadores, de trabajadores y directivos potenciales. Así se ayudará a hacer trabajadores más adaptables y a mejorar la empleabilidad.

El proceso de implementación se facilita en las empresas que forman redes con intereses compartidos. El cambio en unas se refuerza con el cambio en otras. Esto debe fomentarse mediante la creación de clubes de compañías y de centros de experiencia que impliquen compañías claves y pioneras, mediante el apoyo de las autoridades públicas a la creación de estos clubes y centros y mediante socios que emprendan proyectos de investigación conjunta para identificar los mejores métodos de implementación del cambio.

3. Finalmente, para *estimular los inductores del cambio* parece conveniente:

a) Exponer las compañías al mercado. De este modo se estimula la competencia y anima a las compañías a introducir nuevas formas de organización del trabajo.

b) Establecer estrechas relaciones entre las compañías. Los proveedores pueden ser presionados por los clientes para mejorar su rendimiento. Las autoridades deben velar porque no haya obstáculos para una colaboración real entre las compañías y que los clientes pueden utilizar su propio poder de compra para presionar sobre el proveedor.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

CAMPION, M. A. (1988): Interdisciplinary approaches to job design: a constructed replication with extensions. *Journal of Applied Psychology*, 73, 3, 467-481.

- COMISIÓN EUROPEA (1997): *Libro verde. Cooperación para una nueva organización del trabajo*. Comisión de las Comunidades Europeas. Bruselas, 16.04.1997/COM (97)128 final.
- COMISIÓN EUROPEA (1998): *New forms of work organisation: Case studies*. Final report. Bruselas: European Commission, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs. Unit V/D.3.
- DAVIS, L. E. (1988): La próxima crisis de la gestión de la producción : tecnología y organización. En J. J. Castillo (editor), *Las nuevas formas de organización del trabajo. Viejos retos de nuestro tiempo*. Madrid: Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (Original de 1980).
- DAVIS, L. E. y Valfer, E. S. (1966): Studies in supervisory job design. *Human Relations*, 17, 339-346.
- DAVIS, L. E. y Wacker, G. J. (1988): Job design. En S. Gael (editor) *The job analysis handbook for business, industry and government*. Nueva York: John Wiley and Sons.
- FERNÁNDEZ-RÍOS, M. (1995): *Análisis y descripción de puestos de trabajo. Teoría, métodos y ejercicios*. Madrid: Díaz de Santos.
- FERNÁNDEZ-RÍOS, M. (1996): Recreando el trabajo a medida del individuo: de los puestos estándar a los casos únicos. En M. DE JUAN-ESPINOSA, B. R. COLOM y M. A. QUIROGA (eds.) *La práctica de la psicología diferencial en industria y organizaciones*. Madrid: Pirámide.
- HAMMER, M. y CHAMPY, J. (1994): *Reingeniería de la empresa*. Barcelona: Parramón.
- HEISING, U. y LITTEK, W. (1995): Trust as a basis of work organization. En W. Littek y T. Charles (Eds.), *The new division of labour. Emerging forms of work organisation in international perspective*. Berlin. Walter de Gruyter.
- KRAVETZ, D. (1990): *La revolución de los recursos humanos. Una nueva perspectiva de la gestión empresarial*. Madrid: Aedipe-Deusto.
- TRIST, E. (1988): La evolución de los sistemas sociotécnicos. Un marco de referencia conceptual y un programa de investigación en acción. En J. J. CASTILLO (editor), *Las nuevas formas de organización del trabajo. Viejos retos de nuestro tiempo*. Madrid: Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (Original de 1980).

Siglas

- CE = Constitución española o Comisión Europea (según contexto)
- ET = Estatuto de los Trabajadores
- ASEC = Acuerdo interconfederal sobre solución extrajudicial de conflictos laborales.

Cuarta ponencia

ESTRUCTURA DEL ESTADO Y AMBITO TERRITORIAL
DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

MARIA FERNANDA FERNANDEZ LOPEZ
Universidad de Sevilla

1. LA REFORMA DEL ARTICULO 84 ET Y LA NEGOCIACION COLECTIVA A NIVEL AUTONOMICO

De entre la abundante serie de reformas que trajo consigo la ley 11/1994, la del art. 84 ET ha sido uno de las que ha merecido una más atenta consideración doctrinal. Había mucho en juego, si se tiene en cuenta hasta qué punto la racionalización de la estructura de la negociación colectiva era una de las cuestiones clásicas pendientes en el sistema español de relaciones laborales. Y había en juego también el surgimiento y consolidación de marcos autonómicos de relaciones laborales, de los que se ha dicho, con razón, que son «uno de los grandes caballos de batalla de la construcción del sistema postconstitucional de relaciones laborales»¹. Cabe plantearse ahora, sobre todo tras una reciente e importante intervención de la Sala IV del Tribunal Supremo en la aplicación del modelo renovado del art. 84 ET, hasta qué punto el precepto en cuestión ha cumplido sus objetivos; hasta qué punto se produce un reflujó descentralizador estable en la estructura de la negociación colectiva entre nosotros; hasta qué punto asoman las muestras de modelos autonómicos de relaciones laborales y sobre todo en qué formas asoman dichas muestras.

Tal será el empeño de las líneas que siguen, y para ello se examinarán, en primer lugar, los rasgos de ordenación estructural de la negociación colectiva a nivel estatal, atendiendo a las reglas que al respecto pueden hallarse en los Convenios de sector publicados en el «BOE». En segundo lugar, se tratará de hacer una somera referencia al estado actual de la cuestión de la negociación colectiva en el ámbito autonómico, cerrándose en análisis con una evaluación general del modelo resultante y, por ende, de las normas legales que lo han configurado.

1. El punto de partida: la estructura de la negociación colectiva española

Es un hecho de todos conocido que la estructura negocial española, en buena parte como resultado de la tradición, y de la reiteración de los ámbitos en que tradicionalmente se realizaba la ordenación sectorial de las condiciones de trabajo —en Ordenanzas o en Convenios—, ha tenido un perfil rígidamente² desarticulado y disperso, en el que prevalecía un tipo de unidad de negociación auto-suficiente, autárquica, conviviendo convenios nacionales de rama —los menos—, convenios provinciales —los que afectaban a un mayor número de trabajadores— y convenios de empresa —los más. Una convivencia potencialmente conflictiva que tendía a resolverse con arreglo al principio de mayor favorabilidad en el ET y sus precedentes inmediatos, y con base en otros principios (especialidad o modernidad o sin reglas preestablecidas) en los antecedentes más remotos³.

Es también conocida la preocupación de los interlocutores sociales por zanjar los problemas de duplicidad y derroche de esfuerzo negociador, en beneficio de un modelo de negociación colectiva articulado en el que el contrapunto al Convenio de empresa lo pusiera el CS nacional de rama, en un reparto de materias más o menos pergeñado en el texto interconfederal. La preocupación de la que se habla ha estado manifestada desde las primeras muestras de concertación y se ha mantenido con progresiva contundencia y precisión, pese a la modestia de sus resultados⁴, hasta el propio Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva. El referido

¹ CASAS BAAMONDE, M.^a E.: «La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencias y concurrencia de los convenios colectivos», en *Relaciones Laborales*, núm. 17-18 de 1994, pág. 308.

² MERCADER UGUINA, J.: *Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre Convenios*, Madrid, 1994, pág. 102 sobre la rigidez de la estructura del sistema español de negociación colectiva.

³ Véase sobre este particular MARTÍNEZ MORENO, C., «Sobre el alcance y significado de la prohibición de concurrencia de convenios colectivos contenida en el art. 84 del ET», en *Revista Española de Derecho del Trabajo* núm. 42, 1990, págs. 263 y ss., que destaca cómo es la ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo la que por primera vez «hace prevalecer los criterios de mayor favor y especialidad» como pautas para solucionar los problemas de concurrencia conflictiva; cómo la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales conserva el criterio de mayor favor; y cómo el RDL 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo introduce la prohibición de concurrencia. Una prohibición de concurrencia que, aparentemente en pie de igualdad con el principio de mayor favorabilidad, se conserva en el ET.

⁴ MERCADER UGUINA, J.: *Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre Convenios*, Madrid, 1994, págs. 122 y ss.

AINC ha supuesto a la vez el último eslabón de la cadena, y el más acabado, estableciendo las siguientes pautas de ordenación de la estructura negocial:

— El punto de partida es más flexible que en sus precedentes, puesto que se rinde a la evidencia de la necesidad de procurar instrumentos de ordenación flexible del sistema de relaciones laborales, que se había venido instalando entre nosotros, y que exigía posiblemente Convenios de ámbito territorial no nacional, a insertar en el binomio rama-empresa que había sido el *leit motiv* de los grandes acuerdos anteriores. En efecto, desde su preámbulo se subrayaba que «el nuevo sistema debería contribuir a racionalizar la estructura de la negociación colectiva, evitando la atomización actualmente existente a cuyo efecto sería conveniente establecer una adecuada articulación entre los distintos ámbitos negociales, de manera que determinadas materias quedaran reservadas al Convenio Colectivo nacional sectorial, otras pudieran ser desarrolladas en ámbitos inferiores (territorial y de empresa) y, finalmente, otras puedan ser objeto de negociación en estos últimos ámbitos».

— La distribución de materias se elabora con una evidente humildad de propósitos: el modelo que el AINC ofrece podrá ser aceptado por las organizaciones sectoriales inferiores (Estipulación III), limitándose al máximo el nivel de vinculabilidad del AINC⁵. El desconocido «deber de influencia» empieza a ser necesario entre nosotros⁶ como presupuesto de aplicación de las reglas emanadas de las instancias interconfederales.

— Pero, a diferencia de lo sucedido con sus precedentes en la negociación interconfederal, el AINC se superpone a un fondo legal profundamente cambiado, en que se hace imprescindible una reelaboración del marco negocial. La reforma del ET por obra de la ley 11/94, como es sabido, alteró sustancialmente la relación entre ley y negociación colectiva, en lo que ahora nos interesa, a través de un retroceso de los contenidos normativos. Esto y la desaparición de las Ordenanzas hacía imperativa la revisión de toda la negociación colectiva, y diseñar la sede en que debían precisarse ciertas materias, teniendo como única alternativa los omnipresentes Acuerdos de Empresa. Reordenar la negociación colectiva ya no era solo una

⁵ «Condición singular de esta nueva reforma es, sin embargo, que su autolimitación material y temporal es más marcada que en otras», CASAS BAAMONDE, M.^a E., «Dialogo y concertación Social: el Acuerdo Interconfederal sobre estructura de la Negociación Colectiva», *Relaciones Laborales* num. 10, 1997, pág. 1.

⁶ GARCÍA PERROTE ESCARTÍN, I.: «La reforma del art. 84 ET», en VV.AA.: *La estructura de la negociación colectiva*, MTSS, Madrid, 1996, pág. 53.

exigencia de racionalización de su estructura; era también y sobre todo una opción por la sede en la que situar las barreras y controles de unos poderes del empresario sensiblemente incrementados. Por eso se ha dicho, con razón, que los Acuerdos de 1997 —el AINC también— son una consecuencia de la propia reforma de 1994, una vez superada la inicial oposición sindical⁷.

— Así las cosas, el AINC expresa una clara preferencia por la predeterminación del reparto de contenidos negociadores elaborada a escala nacional de rama. Ese reparto debe, en principio, agotar los contenidos del art. 84 ET, pero puede incorporar más materias, aquéllas que las partes consideren convenientes dadas las características del sector, lo que actúa «contra los marcos autonómicos de relaciones laborales, relanzados por la modificación del art. 84 ET, y frente a la disposición convencional provincial»⁸.

— El «contenido mínimo» de un CS nacional de rama que se ofrece como modelo, con los condicionantes que se han expresado con anterioridad, es el siguiente: ámbito funcional que «no tiene por qué reproducir el ámbito funcional de las viejas Ordenanzas Laborales», debiendo «responder a las necesidades manifestadas por los empresarios y trabajadores a través de sus organizaciones más representativas»; la contratación laboral del sector; la estructura profesional; la estructura salarial; jornada; movilidad, cambio de condiciones de trabajo y otros; derechos sindicales y régimen de información y consulta en las relaciones laborales; procedimientos de información y seguimiento de los despidos colectivos; principios de regulación del deber de negociar; régimen disciplinario; seguridad, salud y prevención de riesgos laborales; reglas sobre articulación negociadora y concurrencia de Convenios; administración del Convenio; formación profesional; mediación y arbitraje, con especial recomendación de la adhesión al ASEC.

Resulta obvio que, a pesar de su cautela inicial, en el desarrollo de los contenidos negociales, el AINC parte de la estructura bipolar de sus precedentes, combinando un modelo de Cc nacional de rama con otro de ámbito inferior, y apurando al máximo los contenidos previstos por el art. 84.3 ET, añadiendo materias nuevas no previstas en aquél y propiciando un papel de la unidad nacional de rama encaminado a la guía de la actividad negocial en niveles inferiores, funcionalmente orientada a precisar, concretar o desarrollar las líneas maestras establecidas a nivel nacional.

⁷ CASAS BAAMONDE, M.^a E.: *Diálogo y concertación social...*, cit, pág. 22.

⁸ CASAS BAAMONDE, M.^a E.: *Diálogo y concertación social...*, cit., pág. 8.

El resultado del AINC ha sido relativamente afortunado, al menos en relación con aquellas unidades de negociación a escala estatal ya consolidadas; cuestión distinta, obviamente, habría que concluir si se mira el alto nivel de unidades provinciales aún persistente. Ahora bien, en las unidades de negociación primeramente citadas, los negociadores a niveles inferiores acogieron el mandato interconfederal, provocandose una auténtica eclosión de cláusulas de reparto de competencias entre los distintos niveles de negociación colectiva, especialmente entre los polos nacional de rama y de empresa. Conviene destacar desde ahora que, como después se verá, el mandato del art. 84.3 ET ha sido un punto de referencia muy débil, apenas un punto de partida.

La pauta que guía la actuación de los niveles inferiores de negociación no es tanto la ley, cuanto el AINC, una experiencia ciertamente atípica en nuestro sistema de relaciones laborales, probablemente forzada por el rechazo implícito sindical a la filosofía subyacente en el art. 84 ET.

Resulta preciso, ahora, que nos detengamos en el análisis de la experiencia negocial aplicativa del AINC, para entender hasta qué punto la estructura negocial que se adivinaba en las reglas de aquél es una realidad potencial para los negociadores españoles. A este efecto, van a utilizarse como campo de experimentación los Convenios de sector publicados en los «BOE»s de los años 1997 y 1998. Y con este universo, pueden extraerse los modelos siguientes de ordenación de la negociación colectiva:

— En el mínimo nivel de intervención, los Convenios nacionales de rama ofrecen de sí mismos una imagen en segundo plano, subsidiaria —supletoria en ocasiones— frente a lo dispuesto en los Ccs de ámbito inferior, y preferente a una ley que, en el estado actual, es básicamente una norma de procedimientos, más que de contenidos⁹.

⁹ CC Artes Graficas, manipulado de papel y cartón («BOE» 20 marzo 1997), art. 1.5; Industria Salinera («BOE» 2 mayo 1997), art. 4 in fine; Empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable («BOE» 3 octubre 1997), art. 41.3, y 40.3 en la versión de 1998 («BOE» 3 diciembre 1998); Empresas mayoristas e importadoras de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos («BOE» 23 julio 1997), art. 6; Industria Química («BOE» 24 julio 1997), art. 1. Esta opción suele ser, de todos modos, compatible con otras más intervencionistas, a las que complementa, vid., por todos, Acuerdo sobre Estructura de la Negociación Colectiva para la Industria del Metal («BOE» 20 mayo 1998), art. 6.5, que declara el carácter supletorio de los convenios negociados a nivel estatal.

— En un escalón superior, los Convenios Colectivos nacionales se declaran mínimos respecto de los Convenios de ámbito inferior, que necesariamente deberán de mejorarlos, recordándose en alguna ocasión que la inobservancia de esta regla traerá como consecuencia la nulidad de las cláusulas afectadas, si bien la tónica general consiste en dejar en la sombra las consecuencias de este supuesto¹⁰.

Aunque respondan a principios técnicos diversos, presentan un grado de intervencionismo semejante —y por eso deben ser citados en este lugar— los Ccs que, conservando en apariencia la libertad de las unidades inferiores para regular las relaciones laborales en su ámbito, recuerdan que en caso de concurrencia se aplicará el Cc más favorable, revitalizando el mandato del art 3.3 ET, lo que de alguna manera obliga a las unidades de ámbito inferior a mejorar lo dispuesto en el de ámbito superior para prevalecer y ser realmente aplicadas, alcanzándose el mismo resultado que mediante la exigencia de respeto a los mínimos convencionales de rama¹¹.

— La verdadera ordenación de la estructura de la negociación colectiva, en los términos previstos en el art. 83 ET requiere algo más que la enunciación de reglas de solución de conflictos que, además, en buena parte son rastreables en la propia ley y en la Jurisprudencia. Por ello ha de destacarse cómo la mayor originalidad de los Convenios nacionales de rama se concentra en la previsión ordenada de unidades de negociación en el ámbito del sector, con o sin reparto interno de materias entre los citados núcleos negociales. Varias son las técnicas que se ponen a disposición de esta finalidad:

¹⁰ II Convenio de Empresas de Trabajo Temporal («BOE» 3 marzo 1997), art. 2; Industria Salinera («BOE» 2 mayo 1997), art. 4 in fine; Entidades de Seguros, reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo («BOE» 7 febrero 1997), art. 7; Droguerías, perfumerías y afines («BOE» 4 octubre 1997), art. 5; Centros de enseñanza de peluquería y estética («BOE» 7 octubre 1997), art. 1; Colegios mayores universitarios privados («BOE» 12 septiembre 1997), art. 1; Estatal de Bingos («BOE» 20 enero 1998), art. 1; Desinfección, desinsectación y desratización («BOE» 18 marzo 1998), art. 4, que incorpora la sanción: «considerándose nulas todas y cada una de las condiciones que no respeten el mínimo establecido» en el Cc de sector; coincide en la sanción el Cc de Seguridad Privada («BOE» 11 junio 1998), art. 84; Prensa no diaria («BOE» 22 abril 1998), art. 3; Empresas de entrega domiciliaria («BOE» 10 diciembre 1998), art. 1; Empresas de publicidad («BOE» 2 diciembre 1998), art. 3; Telemarketing («BOE» 31 marzo 1999), art. 1.

¹¹ Industria del curtido, hormas y cueros industriales («BOE» 2 octubre 1997), art. 14. Acuerdo sobre la estructura de la negociación Colectiva para la Industria del Metal, («BOE» 20 mayo 1998), art. 7.6.

a) *La no proliferación de unidades de negociación*

A la vista de las críticas tradicionales a la atomización del sistema español de negociación colectiva, no es de extrañar que la forma más primaria de ordenar la estructura de la negociación tienda a eliminar las unidades «sobrantes» en el diseño de lo que ha de ser la negociación de sector elaborado en el Convenio nacional de rama. Varias son las vías que la práctica ha demostrado que se utilizan a tal fin.

a.1. La primera, la simplificación de las unidades de negociación por la vía de la directa invasión de las unidades inferiores por la unidad superior, automáticamente. Este resultado, excesivamente agresivo —más que probablemente ilegal en los casos más extremos, a la vista de lo dispuesto en el art. 84.1 ET, y potencialmente inútil en el resto de los casos, a la vista de lo dispuesto en el art. 84.2 ET— habrá de producirse con la entrada en vigor del nuevo Cc; transcurrido un determinado plazo de la vigencia del Convenio inferior y/o a la finalización de la vigencia del Convenio inferior¹². De este modo, supuesto el cumplimiento de la regla convencional de sector, los convenios intermedios entre esta unidad y la de empresa han de desaparecer a plazo fijo sin que puedan renovarse las unidades de negociación. La cobertura legal de esta operación es el art. 83 ET, y la jerarquización que introduce entre Convenios, de ahí la frecuencia con la que se hace expresa mención de su contenido y del acogimiento a sus reglas por parte del Convenio estatal.

a.2. En segundo lugar, cabe señalar cómo el resultado de no proliferación de unidades de negociación —unas veces por no renovación, otras por no aumento de las existentes— se trata de conseguir las más de las veces, por la vía, más racional, de la asunción expresa por las partes negociadoras del compromiso de no suscitar nuevas negociaciones en los niveles inferiores, siguiéndose el camino que marca el propio AINC para su aplicabilidad. Una vía —el seguimiento de compromisos obligacionales— poco explorada en España hasta la fecha, pero de indiscutible utilidad ante el estatalizado panorama sindical y patronal y ante el mutado panorama legislativo. Ni qué decir tiene, como ya se ha anticipado, la asunción de compromisos de esta índole puede extenderse a la no renovación y a la no innovación, a la no introducción de nuevas unidades de

¹² Comercio de papel y artes gráficas («BOE» 18 agosto 1997), art. 1.3; Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción («BOE» 18 julio 1997), art. 4, si bien sólo para las materias en él reguladas; Empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos («BOE» 14 mayo 1998), DF 1ª.

negociación, siendo el Cc en que las partes asumen el correspondiente compromiso el que determina el alcance de este pacto¹³.

b) *El reparto material de la actividad negociadora*

Como se verá más tarde, el art. 84.3 ET adquiere una importancia creciente en un diseño legal de la estructura de la negociación colectiva profundamente alterado en la ley 11/94. Al enunciarse las materias que en todo caso han de ser objeto de regulación en el Convenio estatal, ofrece un criterio cierto que además conecta con la decidida voluntad de los negociadores de elevar el nivel de importancia del sector nacional en el mapa español de unidades de negociación, de ahí que los Convenios recojan con extrema frecuencia la pauta que marca la ley.

Pero, a diferencia de lo que ha sucedido en otras ocasiones, en esta no se limitan a copiar. Al contrario, se tiende a enunciar y matizar el papel de las unidades superior e inferior; sus mutuas interrelaciones y la eventual conexión con unidades intermedias, ofreciéndose un panorama sensiblemente más rico e interesante que conviene contemplar en su conjunto.

b.1. De este modo, la primera fórmula de acatamiento de lo establecido en la ley será simplemente su reproducción literal¹⁴, sólo o combinada con alguna de las cláusulas que se han enunciado con anterioridad.

b.2. Muy frecuente es la evaluación de las condiciones del sector, y en su virtud establecer el listado de materias que en ese sector concreto corresponde negociar a escala nacional. Se trata de un listado de materias «exclusivo y excluyente» que, por lo general, deja al margen las posibilidades de negociación de las unidades inferiores, o, de permitir la intromisión de éstas, recorta notablemente su capacidad de maniobra, siendo raro que se les reconozca

¹³ Contienen reglas de este tenor Cc Artes gráficas, manipulados de papel y cartón («BOE» 20 marzo 1997), art. 8.6; Industria azucarera («BOE» 24 abril 1997), art. 5; Grandes almacenes («BOE» 11 noviembre 1997), DF 2^o; Industria Química («BOE» 24 abril 1997), Disposición Final; Comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos («BOE» 22 julio 1998), art. 2; Pastas alimenticias («BOE» 16 diciembre 1998), «Cláusula obligacional» (sic).

¹⁴ Centros de enseñanza de peluquería y estética («BOE» 7 octubre 1997), art. 1; Colegios mayores universitarios privados («BOE» 12 septiembre 1997), art. 1; Prensa no diaria («BOE» 22 abril 1998), art. 3; Telemarketing («BOE» 31 marzo 1998), art. 1.

otro papel que no sea el de desarrollo o mejora de unas reglas superiores que adquieren o tratan de adquirir su máxima virtualidad jerárquica, una vez más, con la manida referencia al art. 83.2 ET.

Como ejemplos de este modelo, sin agotar el listado, pueden enunciarse dos: el Cc de Empresas de Trabajo Temporal¹⁵, que reserva al ámbito estatal «la estructura y duración máxima de la jornada anual; duración del descanso y vacaciones; estructura profesional; régimen disciplinario; movilidad geográfica; régimen salarial; periodo de prueba; supuestos de contratación; representación unitaria y sindical; indemnización por extinción del contrato de trabajo; aportación de recursos económicos para formación; normas mínimas sobre prevención de riesgos laborales» (art. 1.3). En la misma línea se sitúa el Cc de empresas de Publicidad¹⁶, cuyo art. 3 reserva a la unidad nacional de rama la regulación sobre «periodo de prueba; modalidades de contratación; ordenación del salario; jornada máxima; grupos profesionales; clasificación del personal; régimen disciplinario; formación profesional continua; promoción profesional; mediación y arbitraje; delimitación de horas extraordinarias; permisos, licencias y excedencias». O el amplio listado del Acuerdo para la Estructura de la negociación Colectiva del sector del Metal¹⁷.

b.3. La culminación de este modelo consiste en el diseño del entero marco negocial, esbozando la participación de todas las posibles unidades de negociación en el desarrollo de las relaciones laborales, mediante una imbricación más sofisticada que el mero principio de suplementariedad. Tal sería el caso, en un nivel simple, del Cc de Artes gráficas, manipulados de papel y cartón¹⁸ que impone a las unidades inferiores adaptarse al Cc superior para desarrollar sus preceptos y precisar y concretar sus reglas¹⁹. Tal sería el

¹⁵ «BOE» 3 marzo 1997.

¹⁶ «BOE» 2 diciembre 1998.

¹⁷ «BOE» 20 mayo 1998, art. 11.

¹⁸ «BOE» 20 marzo 1997.

¹⁹ Así, art. 7.3 en cuanto a «la estructura y naturaleza de los distintos componentes de las retribuciones económicas que puedan percibir los trabajadores afectados, aun cuando puedan negociarse las cuantías de las mismas».

Art. 8.1, que prevé que exista una «cuantificación máxima anual de la jornada de trabajo, sin perjuicio de que ésta se determine además de acuerdo con otros periodos» (semanal, diaria, etc.).

Art. 8.4. Sobre regulación del «régimen de vacaciones aun cuando sea negociable su duración y periodo de disfrute».

Art. 8.6. Sobre bajas por enfermedad o accidente «pudiendo variarse la cuantía de las prestaciones económicas a cargo de la empresa».

Además, en niveles superiores al de empresa, podrá variarse el texto del CC nacional en lo relativo a clasificación del personal, definición de puestos de trabajo y puntuaciones de las distintas categorías».

caso, también, del Cc de la Industria Salinera²⁰ que, siguiendo su confesado propósito de sustituir a la Ordenanza Laboral del sector, se reserva a sí mismo la competencia para cumplir con tal cometido, desarrollado por unos «Acuerdos Sectoriales Nacionales sobre materias concretas»²¹, y remitiendo a la negociación de ámbito inferior la regulación de una serie de materias que excede de la simple mejora derivada del juego del principio de norma mínima²². Tal es el caso también del Acuerdo para la Estructura del Sector del Metal, con su compleja distribución material entre los niveles estatal y los «ambitos inferiores» en un modelo que se quiere directamente inspirado en el AINC²³.

En todos los casos que se acaban de enunciar —sobre todo en el primero de los citados por razones obvias— resulta evidente la influencia del listado material del art. 84.3 ET, reproducido en todos los casos al menos en sus elementos esenciales. Resulta también evidente, sin embargo, que el listado en cuestión es «corto» para las necesidades evidenciadas por la negociación colectiva a escala nacional, de ahí que se añadan supuestos a los originales y que el Cc nacional de rama, por su riqueza de contenidos y su vocación de exclusividad, se aproxime más a una verdadera Ordenanza pactada que al acuerdo de mínimos ex art. 84.3 ET.

c) *La predeterminación de las unidades de negociación*

Uno de los puntos que más interés reviste en la negociación colectiva de los últimos años es el que hace referencia, no ya a cómo se relacionan las diversas unidades de negociación, sino a qué unidades de negociación han de existir en un determinado sector. En este sentido, los Ccs nacionales de rama no han dejado de hacerse eco de esta materia, al ser un punto central en el diseño de la estructura negocial.

²⁰ «BOE» 2 mayo 1997.

²¹ Corresponde al nivel nacional regular las condiciones generales de ingreso y periodos de prueba; clasificación profesional; prestación de trabajo; movilidad geográfica y funcional; ascensos; jornada anual y descansos; vacaciones anuales; licencias y permisos; concepto y estructura de las percepciones económicas; formación profesional; faltas y sanciones; seguridad y salud en el trabajo (art. 5).

²² El citado art. 5 remite a los Ccs de ámbitos provincial o de empresa la regulación sobre la concreción cuantitativa de las percepciones económicas; calendario que concrete la distribución de la jornada anual de trabajo; acuerdos sobre productividad y tablas de rendimiento aplicables en su ámbito; además de las materias expresamente remitidas o no reguladas en el Cc nacional.

²³ «BOE» 20 mayo 1998, art. 1.

En este contexto, resulta evidente la ya comentada preferencia por el contrapunto exclusivo entre el Convenio nacional y el Convenio de empresa, pero no es la única posibilidad que se baraja²⁴. Aceptando la historia, o quizás aceptando su extrema resistencia a desaparecer, existen Ccs que incorporan a las dos unidades citadas los Ccs provinciales, que son tratados desde el punto de vista material como Convenios de empresa, siendo homogéneo el tratamiento de los Convenios «de ámbito inferior»²⁵. Resulta especialmente nítido este tratamiento en el ya citado Acuerdo para el Metal, donde Estado, Comunidad Autónoma, Provincia y Empresa aparecen como ámbitos posibles, sin que —sobre todo en estos últimos casos— el Cc tome partido en un marco negocial que se encuentra en periodo de transformación²⁶.

La mayor originalidad la presentan, sin embargo, aquellos Convenios que contemplan, dan contenido específico y de este modo contribuyen a crear unidades nuevas, poco empleadas en nuestra práctica negocial. Se trata de los Convenios de Comunidad Autónoma, una unidad que, como veremos, no es mayoritaria, ni siquiera altamente significativa en nuestra experiencia negocial. Resulta de interés subrayar, de partida, que algunos de los Convenios comprendidos en este apartado son conscientes de la competencia de las Comunidades Autónomas en determinadas materias, siendo tal competencia condicionante de la asignación de materias negociadoras; se trata de Ccs de sectores relativamente nuevos o abiertamente nuevos en nuestra experiencia negociadora, en relación con los cuales las Comunidades Autónomas —o algunas de ellas obviamente— tienen atribuidas competencias determinantes de la actividad empresarial, de tal modo que el componente político en sentido amplio es el determinante de la emergencia de las correspondientes unidades de negociación.

c.1. Partiendo de estos principios, pueden enunciarse como modelos, el del Cc de Empresas de Trabajo Temporal²⁷, cuyo artículo 1 establece un modelo de negociación en que el contrapunto

²⁴ Responden al modelo citado en el texto los Ccs de Grandes almacenes («BOE» 11 noviembre 1997), DF 2ª; Comercio de papel y artes gráficas («BOE» 18 agosto 1997), art. 1.3; Industria Química («BOE» 24 julio 1997), art. 1; Desinfección, desinsectación y desratización («BOE» 18 marzo 1998), art. 4.

²⁵ Así CC Artes gráficas, manipulados de papel y cartón («BOE» 20 marzo 1997), art. 1.5; Industria Salinera («BOE» 2 mayo 1997), art. 2; Colegios mayores universitarios privados («BOE» 12 septiembre 1997), art. 1; Empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos («BOE» 14 mayo 1998), DF 1ª.

²⁶ «BOE» 20 mayo 1998, art.6.

²⁷ «BOE» 3 marzo 1997.

se establece entre el Cc nacional de rama y el Cc de Comunidad Autónoma (no hay que insistir demasiado sobre la importancia de las competencias de las CCAA más avanzadas en materia de ETTs, de autorización y control de éstas), siendo el Cc nacional de rama un mínimo necesario para los Ccs autonómicos, que han de desarrollarlo mejorándolo y pueden, en su caso, abordar materias no enunciadas en el nacional como reservadas a ese nivel —una reserva, por cierto, generosa—. Las propias peculiaridades del sector de ETTs y las vicisitudes de su proceso negociador justifican la ausencia de mención de la unidad de empresa como punto de cierre de un sistema que se agota en los niveles territoriales reseñados. Un modelo semejante es el que se introduce por el Cc nacional de rama en el sector de empresas organizadoras del juego del Bingo²⁸, art. 1.4, que reproduce en lo esencial —salvo en la lista de materias reservadas a la unidad estatal, mucho más sensible a lo dispuesto en el art. 84.3 ET, y en la admisión hipotética de la unidad de empresa completando el diseño— el esquema que se acaba de exponer. Nuevamente han de recordarse las trascendentes competencias que en materia de control de las empresas citadas asumen algunas Comunidades Autónomas.

c.2. Junto a los dos supuestos mencionados, que incorporan el nivel de Comunidad Autónoma como escalón «natural» del modelo de negociación colectiva que diseñan, existen otros supuestos en los que la participación del nivel autonómico es más modesta. Se trata de aquellos casos en que la negociación a nivel de Comunidad Autónoma es complementaria de un diseño básico que la desconoce, y tiene lugar a los sólo efectos de asumir e interiorizar las peculiaridades que necesariamente se han de derivar del ejercicio de algunas competencias concretas de las Comunidades Autónomas en materia laboral. Es el caso del Cc de Empresas de enseñanza no subvencionada²⁹, cuya Disposición Adicional 6ª preve la posibilidad de que en las Comunidades Autónomas que hayan asumido plenas competencias en materia educativa se pacten complementos específicos «para el personal incluido en pago delegado», si bien tales complementos han de ser remitidos a la Comisión Paritaria del Convenio nacional «para que esta proceda a depositarla ante el organismo competente», un trámite inútil que sólo puede entenderse desde una paradójica actitud de desconfianza y control por parte del propio Cc que reconoce esta posibilidad.

²⁸ «BOE» 20 enero 1998.

²⁹ «BOE» 8 octubre 1997.

Es el caso también de los Ccs de Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo³⁰, art. 7.4, y el de Telemarketing³¹, art. 1. En ambos, y de forma literal muy semejante, se hace constar que, junto al binomio Estado-empresa o unidad territorial de ámbito inferior, es posible pactar en el ámbito de Comunidad Autónoma «en materias relativas a calendario laboral, idioma y utilización de los sistemas autonómicos para la solución extrajudicial de conflictos laborales», tres materias éstas en las que la competencia comunitaria es obvia y las diferencias de tratamiento pueden surgir y han de ser contempladas en la negociación colectiva.

d) *Recapitulación*

Al momento presente es posible comprobar hasta qué punto la inercia que ha caracterizado la evolución de la estructura de la negociación colectiva entre nosotros ha presidido también sus desarrollos más recientes. En primer lugar, resulta evidente la fractura entre un modelo sectorial consolidado en ámbitos económicos concretos, que se engrosan muy lentamente, siendo la unidad provincial la dominante en el resto de los sectores. Comoquiera que sea, y para las unidades consolidadas a nivel estatal, es claro que se ha generalizado un modelo de ordenación sectorial de la estructura de la negociación, siguiendo los ejemplos de la Construcción o el Metal³², en detrimento de los grandes acuerdos interconfederales que en este caso han desarrollado un papel de meros impulsores.

Es perceptible, por otra parte, que, cuando han abordado la cuestión, los interlocutores sociales apuestan claramente por un diseño centralizado de negociación colectiva³³, en que el eje sea el Cc estatal, que marca caminos, invade espacios, desarrolla en exclusiva materias y remite otras a unidades inferiores que, paradójicamente —si se tiene en cuenta que se trata de intentos de diseñar la estructura de la negociación colectiva en un sector— muchas veces quedan en la sombra y en buena parte quedan conservadas tal como estaban. Se detecta también un intento de exhaustividad que es reflejo inmediato del AINC, del «modelo» de Cc nacional exigido tras la reforma de

³⁰ «BOE» 7 febrero 1997.

³¹ «BOE» 31 marzo 1999.

³² Sobre los precedentes de la negociación colectiva sectorial en el esfuerzo de ordenación de la negociación colectiva, vid. MERCADER UGUINA, J., «La estructura de la negociación colectiva...» cit., págs. 460 y ss.

³³ Sobre las ventajas e inconvenientes de la centralización, vid. MERCADER UGUINA, J.: *Estructura de la negociación colectiva...*, cit., págs. 112 y ss.

1994 y el vaciamiento de los contenidos legales, y la desaparición de las Ordenanzas. Como el propio AINC el modelo de Cc nacional que diseñan buena parte de los Ccs nacionales de rama recoge los contenidos eventuales de una Ordenanza Laboral, deviniendo los intentos de evitar vacíos normativos ocasión de control y empobrecimiento de las unidades inferiores, en favor de las unidades nacionales, cuyos negociadores asumen las riendas de un proceso de negociación que quieren sustancialmente unitario; de alguna manera este centralismo refleja, como no podía ser menos, la tendencia centralizadora de las grandes confederaciones y asociaciones patronales firmantes, potenciando un efecto que la propia ley ha generado con su regulación de la mayor representatividad.

Resulta claro por todo lo dicho hasta ahora que, desde luego, el art. 84 ET ha tenido poco que ver, con sus contradictorias exigencias, en la evolución de la regulación sectorial de la estructura negocial. Es el art. 83, sus apartados 2 y 3 la cobertura legal de esta operación de ordenación de la estructura de la negociación colectiva. Son sus sujetos firmantes; sus mecanismos de ordenación; la eficacia que reconoce a los pactos suscritos conforme a él la verdadera matriz de esta eclosión ordenadora de que se ha hablado y la explicación de las peculiaridades de este proceso y de las consecuencias que se verán con posterioridad. Conviene tener presente desde ahora este cierto desenfoque normativo, para comprender mejor el efecto que puede llegar a tener sobre todo este edificio estructural de la negociación colectiva la interpretación y aplicación del art. 84 reformado.

2. La relativa inexistencia de marcos autonómicos de negociación

Lo expuesto hasta ahora evidencia hasta qué punto en las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a escala estatal se mantiene en la medida de lo posible una visión centralizada del fenómeno de la negociación colectiva en nuestro país; se desprende esa misma visión de los Acuerdos interconfederales ya mencionados e incluso de alguno adicional, como el II de Formación Continua, que hace de esa centralización uno de sus principios programáticos, por rotundos que sean —como veremos— sus desmentidos prácticos.

Esa centralización ha venido, justificada, además de por una tradición que hunde sus raíces en la historia más reciente de la segunda mitad del siglo XX, también si se mira nuestro sistema de

relaciones laborales desde la perspectiva de los poderes públicos, por la propia configuración del tercer actor de un sistema de relaciones laborales.

En efecto, es de sobra sabido que en el modelo constitucional de la estructura del Estado subyace una visión unitaria del mercado de trabajo³⁴ y, consecuentemente, la opción global se ha decantado por una clara estatalización de las tomas de decisiones básicas ordenadas a la regulación y la ordenación de ese mismo mercado, empujando por el crucial art. 149.1.7 CE. Ahora bien, como se ha dicho con acierto, «a través de otras vías, de otros cauces o de otros procedimientos... hemos asistido... a una paulatina regionalización del sistema o, al menos, a la aparición con fuerza de un nuevo poder público que con clara voluntad política ha buscado... un lugar en el sistema, provocando incluso un efecto reflejo de progresiva regionalización entre los principales agentes sociales»³⁵. Varios son los caminos que han conducido a este resultado por lo que ahora nos interesa.

a) *Dialogo social en política de empleo*

El primero de ellos, obviamente, la propia aparición de instancias políticas que, si bien dotadas de competencias inicialmente modestas en el ámbito laboral, han visto acrecentada su intervención en los respectivos subsistemas de relaciones laborales a través de sus competencias en lo que pudieramos llamar «materias conexas» —la política de empleo y su conexión con la estimulación de prácticas negociales orientadas a la promoción de determinadas pautas de comportamiento al amparo de lo dispuesto en el art. 148.1.13 CE; o sus propias facultades de autoorganización—. Esa actitud, impulsada las más de las veces desde el propio ámbito comunitario, ha generado por sí misma una generalización de procesos de diálogo y de concertación social en materia de empleo que han nacido y se han mantenido una vez que se han culminado los trasposos de funciones y servicios de la mayor parte de las CCAA en materia laboral³⁶; que incluso los han precedido en numerosas

³⁴ Sobre el tema, vid. LÓPEZ LÓPEZ, J.: *Marcos autonómicos de relaciones laborales y de protección social*, Madrid, 1993, págs. 77 y ss.

³⁵ CALVO GALLEGU, J.: «El papel de las Comunidades Autónomas en el actual sistema de relaciones laborales», Subponencia presentada en las XVI Jornadas Andaluzas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Córdoba, 1998, págs. 1 y 2 del original. LÓPEZ LÓPEZ, J., «Marcos autonómicos...» cit., pág. 76 y ss.

³⁶ Sobre los procesos de traspaso de funciones y servicios, sus modalidades y

ocasiones, y que en todo caso han pervivido incluso en épocas de intenso deterioro de la concertación o el diálogo político a escala estatal.

Según los datos extraídos de una Confederación Sindical a escala estatal³⁷, a septiembre de 1998 se encontraban vigentes o negociados un total de 17 planes de empleo que abarcaban prácticamente a todas las CCAA fuera cual fuera su vía de acceso a la autonomía, en los que las organizaciones sindicales y empresariales en los respectivos ámbitos contribuían con los poderes públicos a determinar las líneas maestras de la acción pública y contractual en estas materias, las preferencias y los objetivos de esas acciones y mecanismos de evaluación de los resultados³⁸. Y, claro está, éste es un fenómeno de apuntalamiento de la CA como sede de encuentro y negociación que no puede ser dejado de lado; máxime cuando los principios y compromisos adquiridos al efecto han de ser en ocasiones desarrollados por la propia negociación colectiva, que recibe de este modo «directrices» a nivel autonómico que no presuponen las estatales, muchas veces inexistentes.

b) *La negociación y los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos*

Por otra parte, y al margen de la concertación social pura, se han generado importantes movimientos de contratación en el ámbito autonómico con decisivas consecuencias sobre el devenir de la acción contractual en la propia CA y, sobre todo, en el ámbito estatal. Importa destacar este segundo modelo porque, al margen de la estructura centralizada de las organizaciones sindicales y empresariales españolas, este campo de acción del que estamos hablando ha generado un impulso de abajo a arriba en el que la propia estructura estatal aparece como subsidiaria, condicionada a la recepción

sus contenidos, vid. PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: «Las competencias de las Comunidades Autónomas en materia Laboral y de Seguridad Social», en *Relaciones Laborales* núm. 5, 1996 págs. 9 y ss.; también CALVO GALLEGU, J.: «El papel de las Comunidades Autónomas en el actual sistema de relaciones laborales», cit., págs. 10 y ss.

³⁷ Documento «Análisis de la Política contractual en materia de empleo en el ámbito de las Comunidades Autónomas (Planes de Empleo)», Secretaría Confederal de Empleo de CCOO, septiembre de 1998.

³⁸ Sobre estos planes y su importancia en la participación autonómica en materia de empleo, vid. PÉREZ DEL RÍO, T.: «Poderes Públicos, comunitario, nacional, regional y local y política de empleo», Subponencia presentada en las citadas XVI Jornadas Andaluzas de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, págs. 10 y ss. Recientemente, vid. Plan Andaluz para el Empleo y la Actividad Productiva, de 24 de mayo de 1999.

de lo creado en las unidades de negociación inferiores, lo que es una novedad sin precedentes en el devenir de nuestro sistema de relaciones laborales.

Es el caso, obviamente, de los Acuerdos sobre medios de Solución Extrajudicial de Conflictos que, desde 1984, con el PRECO del País Vasco, inician una andadura que se acrecienta en los años 90 y que en la actualidad se encuentra próxima a su cierre³⁹. Es el caso, desde la perspectiva estatal, del Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos, y de su insólita Disposición Adicional 1ª, en cuanto declara la preferencia de conocimiento de los sistemas autonómicos respecto de la estructura estatal, con dejación de un principio —el de correspondencia— ya clásico entre nosotros, que consolida el nivel autonómico como la sede preferente de resolución de conflictos y de la negociación que esa solución lleva ineludiblemente consigo.

c) *Otras fórmulas de negociación*

La actividad de negociación en cooperación con los poderes públicos para el mayor desarrollo de marcos autonómicos de relaciones laborales no puede considerarse agotada con los ejemplos expuestos. Sigue en fermento generando nuevos modelos, a veces aislados —lo más frecuente al tratarse de impulsos pioneros—, en otras ocasiones con clara tendencia a la generalización.

Sin pretender agotar una serie de modelos que es continua, debe ahora citarse, a mi juicio, la experiencia andaluza de elaboración de guías para la negociación colectiva en el seno de organos paritarios

³⁹ Prácticamente todas las CCAA tienen cuanto menos Acuerdos de Solución de Conflictos. Vid. Andalucía, Acuerdo, Res. 8 abril 1996 (BO 23 abril 1996), Reglamento, Res. 2 junio 1998 (BO 26 diciembre); Aragón, Acuerdo Res. 5 noviembre 1996 (BO 20 noviembre 1996), Reglamento 5 noviembre 1996 (BO 5 noviembre); Baleares, Acuerdo Res. 1 agosto 1996 (BO 1 agosto); Canarias, Acuerdo Res. 7 mayo 1995 (BO 16 junio); Cantabria, Acuerdo y Reglamento, Res. 30 mayo 1997 (BO 10 junio); Castilla-La Mancha, Acuerdo y Reglamento Res. 12 julio 1996 (BO 23 agosto); Castilla-León, Acuerdo, Res. 3 octubre 1996 (BO 15 octubre); Cataluña, Acuerdo Res. 8 noviembre 1990 (BO 23 enero 1991), Reglamento modificado Res. 2 marzo 1994 (BO 6 mayo); Comunidad Valenciana Acuerdo Res. 21 marzo 1993 (BO 13 mayo) y Res. 26 julio 1993 (BO 9 septiembre); Extremadura, Acuerdo Res. 16 marzo 1998 (BO 16 abril); Galicia Acuerdo modificado Res. 23 marzo 1995 (BO 4 mayo 1995); Madrid Acuerdo, Res. 6 febrero 1995 (BO 7 marzo); Murcia Acuerdo, Res. 7 febrero 1997 (BO 1 marzo); Navarra, Acuerdo, Res. 3 abril 1996 (BO 10 mayo); País Vasco, Acuerdo modificado, Res. 18 mayo 1994 (BO 21 junio); La Rioja, Acuerdo Res. 23 noviembre 1994 (BO 1 diciembre 1994), Reglamento Acuerdo 5 diciembre 1996 (BO 2 enero 1997)

preconstituidos, como el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, prevista a su vez en el Pacto para el Desarrollo Económico de Andalucía, de 1997 (Estipulación 6ª), ya concretada en directrices en materia de empleo, interiorizadas en un número altamente significativo de Convenios (alrededor de un 70%).

O la experiencia de la creación de la Comisión de Negociación Colectiva de Cataluña, aún pendiente de iniciar sus actuaciones, pero orientada a potenciar el mejor desarrollo, seguimiento y análisis de los procesos de negociación colectiva en el ámbito de la CA de Cataluña⁴⁰, con el potencial efecto de «fomento» de la negociación autonómica que es previsible que traiga.

Y deben citarse también otros supuestos, derivados de la presión de la CA concreta, a pesar de las declaraciones que en sentido contrario hayan podido hacer los propios creadores de las estructuras en las que se producen las escisiones o las divisiones autonómicas de competencias y funciones. Sería el Caso de la Fundación Vasca para la Formación Continua⁴¹, pero también —con menor intensidad— de las subdivisiones territoriales autonómicas en la gestión de las estructuras de formación continua, con la trascendente función de selección de programas, de impulso de acciones formativas y de priorización de la financiación de dichas acciones⁴².

Queda por hacer referencia, en este marco de enunciación de modelos innovadores respecto del diseño centralizado, o territorialmente clásico de la negociación colectiva, de emergencia de instancias negociadoras de ámbito comunitario, a la propia negociación colectiva ordinaria. En este ámbito el panorama es ciertamente diverso. La propia estructura de las representaciones empresariales y sindicales —claramente basculada sobre el modelo centralizado de que se ha hablado, pese a la reciente y progresiva consolidación de las estructuras de Comunidad Autónoma— ha contribuido sin duda a la modestia de los resultados, pero probablemente no sea la única variable a tener en cuenta. La propia legislación estatal, como se sabe, contribuyó también desde el principio al fortalecimiento de

⁴⁰ Res. 30 julio 1998 (BO 4 septiembre), por la que se ordena la publicación del Acuerdo Interprofesional que crea la Comisión de Negociación Colectiva de Cataluña.

⁴¹ Sobre el carácter centralizado del modelo de sistema de formación continua, puede verse la Cláusula 1ª del Acuerdo Tripartito de Formación Continua, de 19 de diciembre de 1996. GARCÍA PERROTE ESCARTIN, I., «La reforma del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores», en «Estructura de la negociación colectiva», MTSS, Madrid, 1996, págs. 54 y ss.

⁴² Vid Art. 12 del Acuerdo de Formación Continua, de 1996.

instancias negociadoras no autonómicas, a través de una vía fundamental, cual fue el abandono en manos de los interlocutores sociales del diseño de la estructura de la negociación colectiva, a través de los acuerdos interprofesionales y convenios colectivos ex art. 83 ET, con los resultados que hemos tenido ocasión de ver. La prohibición general de afectación del art. 84 ET, y la consiguiente dificultad de cambios de unidades de negociación desempeñaría también un papel protagonista en esta dirección, conservando la estructura ya existente en detrimento de cambios de unidades que quedaban seriamente condicionados a pesar de los esfuerzos interpretativos de la doctrina.

Así las cosas, la negociación autonómica se ha movido en parámetros relativamente estables que, según datos del Anuario de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 1997, podían sintetizarse así para los dos últimos años: en 1996, los Convenios Colectivos autonómicos, en las CA multiprovinciales fueron 154 (un 3,06 % del total), que afectaron a 506.582 trabajadores (un 6,23 % del total). Si, por el contrario, se computan también los Convenios correspondientes a Comunidades uniprovinciales, las cifras suben considerablemente, pues el número de Convenios es de 1161 (un 23,09 % del total), que afectan a 1.718.308 trabajadores (un 21,1 % del total), si bien se trata de cifras menos fiables por absorber también una parte importante del impulso de negociación provincial.

En la misma línea, para 1997, los Convenios autonómicos de CA multiprovinciales fueron 149 (un 3,25 % del total), y afectaron a 537.178 trabajadores (un 6,83 %), en tanto que si se toman en consideración todas las CCAA, incluidas las uniprovinciales, los Convenios fueron 1064 (un 23,22 %) y los trabajadores afectados 1.742.170 (un 22,28%).

En números absolutos, interesa destacar cómo es Cataluña la CA con mayor número de Convenios de ámbito autonómico (44 sobre 572 en 1996 —un 7,69%— y 44 sobre 529 en 1997 —un 8,31%), en tanto que Comunidades con estructuras sindicales de ámbito autonómico no presentan diferencias sustanciales con otras que no las poseen. El ejemplo de Cataluña es suficientemente ilustrativo al respecto, pero pueden encontrarse ejemplos en casos como Andalucía o Canarias de cifras porcentuales similares⁴³. En suma,

⁴³ Tomando como ejemplos de Comunidades Autónomas con estructura sindical diferenciada al País Vasco y Galicia, resulta que en el País Vasco en 1996 se firmaron 18 Convenios autonómicos de un total de 414 (un 4,34 %), y en 1997 se

se trata de unas cifras nada espectaculares, que probablemente no reflejen cambios de orientación profundos a corto plazo.

Pero el conjunto de los datos a que se ha hecho referencia en este apartado —y no sólo las cifras sobre Ccs— sí refleja un inequívoco reforzamiento de las estructuras sindicales y patronales a nivel de Comunidad Autónoma, y una tendencia bastante estable a negociar en el ámbito comunitario, a pesar de las trabas opuestas por una legislación y una tradición que ha ignorado este nivel, si bien se trata de una tendencia en cierto modo sumergida o camuflada en formas atípicas de negociación. Existe, pues, una corriente cuya evolución depende de numerosas variables, consistente en la inserción de la instancia comunitaria en el modelo bipolar tradicional y en la recepción de este impulso en un modelo racional de negociación colectiva, que no contribuya a desintegrarse más. Desde luego, una sustancial variación de los datos normativos hubiera podido contribuir, quizás, a facilitar la emergencia de instancias territoriales intermedias como sedes de negociación típica, en la línea que hemos visto que recogen algunas de las normas sobre estructura de los Convenios estatales, pero no parece que haya sido así.

3. La reforma legislativa y la concurrencia de Convenios

Como es sabido, a pesar de algunos toques de aparente recepción de las plurales instancias en que se vertebraba nuestro sistema de relaciones laborales, de indudable relevancia en la LOLS y en el ET —con las normas sobre mayor representatividad a nivel de Comunidades Autónomas y las correlativas sobre legitimación para negociar—, esta última ley presentaba rasgos serios de conservación de la estructura de negociación preexistente a través de un precepto, el art. 84 ET, de confusa redacción, que dió origen a un debate sumamente interesante, tanto en la doctrina como en la jurisprudencia, que culminó en la aceptación mayoritaria de la inaplicabilidad de los Convenios posteriores en un determinado ámbito

firieron 11 sobre 371 (un 2,96 %). En Galicia, en 1996, se firmaron 21 Convenios autonómicos de un total de 329 (un 6,38%), y 19 en 1997 de un total de 308 (un 6,16 %).

Usando como contrapunto y sólo a efectos dialécticos a Andalucía y Canarias se observa que en 1996, en Andalucía se firmaron 31 Convenios de un total de 696 (un 4,45 %), y en 1997 se firmaron 31 de 620 (un 5 %). En Canarias en 1996 se firmaron 13 Convenios de 228 (un 5,70%) y 13 también en 1997 de un total de 04 (un 6,37 %).

durante la vigencia de un Convenio preexistente⁴⁴, que de ese modo resultaba blindado frente a todo intento de invasión de la correspondiente unidad de negociación al menos durante la vigencia que los firmantes acordaron⁴⁵. La regla general expuesta admitía sólo una serie de excepciones: las contempladas en el art. 83 ET, en virtud del cual podían consagrarse mecanismos de articulación de la negociación colectiva por Convenios colectivos o Acuerdos interconfederales suscritos por los sindicatos más representativos a escala estatal o de Comunidad Autónoma.

El efecto del art. 84 ET en su redacción original fue tachado, como ya se ha dicho, de conservador de la estructura negocial, y sin duda no era infundada esta apreciación si se tiene en cuenta el relativamente escaso uso de los sistemas de articulación y ordenación de la negociación colectiva previstos en el art. 83 ET⁴⁶, precepto al que se llegó a tachar de «fracasado», y el juego dominante del principio «prior in tempore» como regla de racionalización de las eventuales colisiones entre Convenios; un principio que presentaba el inconveniente de actuar ciegamente, ajeno a criterios de remodelación o mejora de la estructura preexistente al que una interpretación drástica del alcance del art. 84 ET dejó sin apenas alternativas en la jurisprudencia y en la doctrina.

Las dificultades generadas con la aplicación del art. 84 ET hubieran justificado sobradamente su reforma. La extrañeza se deriva de la forma improvisada en que dicha reforma se introdujo en el debate parlamentario⁴⁷, en relación con su trascendencia, y, como veremos, en la forma imperfecta en que la norma pretende alcanzar sus objetivos primigenios de permitir «la emergencia de marcos

⁴⁴ Inaplicabilidad, que no nulidad. Sobre el tema, vid. Martín Valverde, A., «Concurrencia de Convenios Colectivos de Trabajo», en *Comentarios a la Legislación Laboral. El Estatuto de los Trabajadores*, Madrid, 1985, págs. 57 y ss. Vid también DESDENTADO BONETE, A.: «La concurrencia de Convenios Colectivos tras la reforma laboral de 1994», en *La Negociación Colectiva II*, Cuadernos de Derecho Judicial, Madrid, 1995, págs. 75 y 91-92.

⁴⁵ STS-IV 23 octubre 1995 (RA 7864), véase un comentario a la misma en GARCÍA PERROTE, I., «La reforma del art. 84...» cit., págs. 47 y ss. Vease también STS-IV 29 enero 1997 (909).

⁴⁶ DESDENTADO BONETE, A.: «La concurrencia de convenios colectivos...», pág. 79. Vid también GARCÍA PERROTE ESCARTÍN, I.: «La reforma del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores» en *Estructura de la Negociación Colectiva*, MTSS, Madrid, 1996, pág. 39.

⁴⁷ Introducido en el Senado por enmiendas de la minoría parlamentaria vasca, vid. MARTÍN VALVERDE, A.: «Concurrencia de Convenios Colectivos», en *Comentarios a las Leyes Laborales, El Estatuto de los Trabajadores*. Tomo XII, Vol. II, 2ª Edición, Madrid, 1995, pág. 82. También GARCÍA PERROTE, I.: *La reforma del art. 84...*, cit., pág. 45.

territoriales descentralizados o ‘autónomos’ de relaciones laborales»⁴⁸.

El precepto, en su nueva redacción, contiene dos núcleos normativos básicos (uno de ellos, el último, como veremos, con varios subnúcleos teleológicamente homogéneos): el primer núcleo parte de la prohibición clásica de concurrencia, diseñada en los mismos términos que sus inmediatos precedentes. En síntesis, recogiendo la doctrina dominante en el momento de su reforma, se entiende que el precepto no contiene tanto una prohibición como una regla de conflicto y selección de la norma aplicable. De esta suerte, resulta inaplicable el convenio sobrevenido, durante la vigencia de otro de ámbito distinto, hasta tanto concluya ésta por actualización del término pactado por las partes firmantes del Convenio previo. Durante ese periodo de tiempo el Convenio posterior queda retirado de la aplicación, abstraído de la práctica en el ámbito concreto personal, territorial y funcional en que se solapa con el Convenio anterior.

Sentada la regla clásica, el segundo núcleo normativo lo contienen las excepciones a la misma, en parte tomadas en la experiencia aplicativa de la primitiva redacción del art. 84 ET, y en parte innovadoras, vinculadas a un intento manifiesto de contribuir a la descentralización de la negociación colectiva⁴⁹.

— La primera excepción, en cierto modo clásica también, viene constituida por el supuesto en que un Acuerdo Interprofesional o un Convenio Colectivo negociados conforme a lo dispuesto en el art. 83.2 ET dispongan lo contrario al ordenar la estructura de la negociación colectiva en su ámbito correspondiente, y por ende permitan

⁴⁸ CASAS BAAMONDE M.^a E.: «La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencias y concurrencia de los Convenios Colectivos», *Relaciones Laborales*, núms. 17-18, 1994, pág. 308.

⁴⁹ Obviamente, en el texto se hace referencia a las excepciones contenidas en el propio art. 84 ET, quedan al margen las excepciones contenidas en otros preceptos del ET, en cuanto establecen reglas de competencia o preferencia en favor de Convenios estatales. Vid., al respecto, MERCADER UGUINA, J.: *Estructura de la negociación colectiva...*, cit., págs. 234 y ss.; CASAS BAAMONDE, M.^a E.: «La estructura de la negociación colectiva...», cit., págs. 313 y ss.

⁵⁰ Se ha planteado como problemático el modo y el momento en que han de reunirse las mayorías exigidas por el art. 84.2 ET (vid. CASAS BAAMONDE, M.^a E.: «La estructura de la negociación colectiva...» cit., págs. 310-311), pero como indica Desdentado Bonete, A.: «con ello no se añade en la práctica ningún requisito a los generales, porque la mayoría exigida es la misma que se requiere para formar la comisión negociadora, acto constitutivo en el que ya se expresa la voluntad de negociar en la correspondiente unidad» («La concurrencia de convenios colectivos...» cit., pág. 83).

el solapamiento o la superposición de Convenios en los términos y en las condiciones por ellos establecidas.

— La segunda excepción, aquella a la que se ha querido vincular más decididamente con el propósito descentralizador de la ley, es la enunciada en el párrafo segundo del art. 84 ET. En su virtud un Convenio Colectivo podrá afectar a otro de ámbito distinto —superior— incluso si existen reglas de ordenación de la concurrencia en los términos del art. 83 ET (y por supuesto al margen de ellas), siempre que los sujetos sindicales y empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los arts. 87 y 88 ET acuerden, con las mayorías necesarias, constituir la Comisión Negociadora de un Cc estatutario (art. 88 ET)⁵⁰, alterar lo dispuesto en aquél y negociar en otro ámbito⁵¹.

Esta regla es, claramente, contradictoria de la anterior, desde el momento en que priva de su eficacia a acuerdos diseñados precisamente para evitar estas operaciones desmembradoras. Con esta ordenación en cierto modo jerarquizada de las excepciones a la prohibición general de afectación no padece sólo la coherencia legal; es que se pone en cuestión la propia virtualidad del art. 83 ET, cuya funcionalidad depende, precisamente, de que sus mandatos no sean ignorados en niveles inferiores.

La sola descripción del contenido del precepto evidencia hasta qué punto la reforma del art. 84 ET ha dado en la línea de flotación de los mecanismos legalmente previstos hasta la fecha para ordenar la estructura de la negociación colectiva⁵², transformando las reglas que los interlocutores sociales pacten al respecto en inocuas, si se cuenta en el ámbito inferior con las mayorías adecuadas. Por eso se ha podido decir con razón que «con la reforma la articulación de la negociación colectiva se convierte en una ordenación dispositiva para los convenios supraempresariales, que pueden desconocer sus reglas»⁵³. Las reglas acordadas conforme a lo dispuesto en el art. 83.2 ET, en cuanto impliquen prohibiciones de negociar en ámbitos inferiores, deberán ser tenidas por ineficaces, cuando se pretenda negociar en los ámbitos y con las condiciones del precepto citado. Y ello pone en cuestión la práctica de ordenación sectorial de los Convenios nacionales, generalizada a partir del AINC, porque queda inoperante jurídicamente para cualquier unidad inferior.

⁵¹ MARTÍN VALVERDE, A.: «Concurrencia de Convenios» cit. pág. 106.

⁵² DESDENTADO BONETE, A.: «La concurrencia de convenios colectivos tras la reforma laboral de 1994», en *Negociación Colectiva II*, Cuadernos de Derecho Judicial, Madrid, 1995, pág. 70.

⁵³ DESDENTADO BONETE, A.: op. cit., pág. 80.

Compensando la clara tendencia a negociar en ámbitos inferiores que el precepto consagra, éste excluye⁵⁴ de la autorización de negociar ignorando lo dispuesto en un acuerdo del art. 83.2 ET una serie de materias propias de las clásicas Ordenanzas quizás porque «los factores de diferenciación territorial o subsectorial no cuenten en ellas de manera decisiva»⁵⁵: periodo de prueba, modalidades de contratación (salvo en los aspectos de adaptación de éstas a la empresa), los grupos profesionales, el régimen disciplinario, las normas mínimas de seguridad e higiene en el trabajo y la movilidad geográfica. Una selección incompleta, constitutiva de peculiares contenidos mínimos convencionales a escala estatal, en que es la propia ley la que acomete la tarea que antaño hubiera correspondido a la autonomía colectiva, de determinar las materias que no podrían negociarse en niveles inferiores⁵⁶. Esta es, pues, la culminación de las reglas de estructura de la negociación colectiva que finalmente la ley ha terminado por asumir, neutralizando o proporcionando los instrumentos para neutralizar las reglas que eventualmente los negociadores hayan podido darse a sí mismos.

En los mismos términos anunciados por la doctrina y por los antecedentes mismos del precepto ha tenido ocasión de pronunciarse el Tribunal Supremo cuando se le ha ofrecido la posibilidad de examinar la reformada redacción del art. 84 ET y sus consecuencias prácticas. En efecto, en la STS-IV de 22 de septiembre de 1998 (7576) se somete a la consideración del Tribunal un supuesto de Convenio nacional de rama que contenía reglas pretendidamente vinculantes de reparto de materias entre los distintos niveles de negociación, prohibiendo abordar en los niveles inferiores lo reservado a escala estatal. Un Convenio éste —el estatal del sector de la Madera— que, en los márgenes del art. 83.2 ET, reproducía reglas abundantes en la negociación colectiva española que ya hemos tenido ocasión de examinar. Yendo al núcleo de la doctrina sentada, la Sala sostiene que «la extensión y vigencia aplicativa del art. 83.2 ET han quedado sensiblemente reducidas por mor de lo dispuesto en el párrafo segundo del art. 84». Tal reducción se ha producido convirtiendo en dispositivas —»ya no alcanzan» a los Ccs de ámbito inferior es la expresión de la Sala— las reglas de los Convenios

⁵⁴ Si bien parcialmente, pues el precepto no excluye definitivamente la posibilidad de cooperación entre Ccs para el desarrollo de materias tales como la contratación laboral (adaptándola a la empresa), o los mínimos de seguridad y salud laborales, por citar sólo dos ejemplos. Vid. CASAS BAAMONDE, M.^a E.: «La estructura de la negociación colectiva...» cit., pág. 314.

⁵⁵ MARTÍN VALVERDE, A.: *Concurrencia de Convenios*, cit. pág. 91.

⁵⁶ MARTÍN VALVERDE, A.: *Concurrencia de Convenios*, cit., pág. 92.

negociados conforme a lo dispuesto en el art. 83.2 ET, si referidas a Convenios que se negocien con las mayorías generalmente exigidas para elaborar Convenios estatutarios. Las reglas de los Convenios ex art. 83.2 ET quedarán vinculantes sólo para los Convenios de empresa o ámbito inferior; para los negociados sin alcanzar las mayorías exigidas en el art. 84.2 ET y para los que, incluso cumpliendo las condiciones anteriores aborden materias que el art. 84.3 ha reservado a la negociación a escala estatal. Sólo en estos casos las prohibiciones y reglas de condicionamiento de los acuerdos y Convenios de ordenación de la estructura de la negociación colectiva alcanzarán el nivel mínimo de operatividad que las hacen eficaces, produciéndose el efecto de desplazamiento aplicativo de esos Convenios concretos que las ignoren.

En este panorama no queda sino censurar la solución legal, que es fuente de numerosos problemas prácticos. El primero, que la ley ha pretendido acometer una política intervencionista, dirigista en materia de ordenación de la negociación colectiva pero paradójicamente caracterizada por carecer de los más elementales instrumentos que permitan alcanzar ese resultado. De hecho, sólo la lista de materias reservadas al nivel estatal —y aún así sólo si se producen las circunstancias del art. 84.2 ET— pertenecen al ámbito de las reglas de ordenación. El resto de sus reglas son desestructuradoras, por lo que queda abandonada la ordenación de la estructura negociada a una práctica imprevisible y difícilmente dominable. Sólo la disciplina interna de las organizaciones más representativas contribuirá a enderezar las cosas, lo cual es ciertamente peligroso porque, ante los retrocesos de contenido de la ley, la imprevisión o las contradicciones convencionales pueden ahora generar directamente vacíos de regulación.

En segundo lugar, ha de recordarse que, como en su momento puso de relieve la doctrina, aunque aparentemente el art. 84 ET tiende a favorecer la creación de marcos no estatales de relaciones laborales, en especial autonómicos, su efecto desvertebrador sigue operando también en estos ámbitos inferiores y en consecuencia puede contribuir a desfondar los Convenios de ámbito inferior. Se trata de un proceso de capilarización sin control al desaparecer las reglas que la frenaban, pues las unidades convencionales de ámbito inferior a la Comunidad Autónoma pueden, así, separarse de cualquier directriz territorial y funcionalmente superior, emanada al amparo del procedimiento previsto en el art. 83.2 ET, si los interlocutores sociales de nivel inferior alcanzan las mayorías establecidas en el tantas veces citado art. 84.2 ET.

La formación y consolidación de ámbitos autonómicos de negociación queda comprometida, en términos semejantes a como lo está la negociación estatal, sin mayores garantías que las que goza ésta de estabilidad y respeto de las unidades de negociación que puedan crearse «ad hoc».

Por lo dicho es por lo que el nivel provincial, paradójicamente si se tienen en cuenta las hipotéticas intenciones del legislador, es el que sale más reforzado de la reforma legislativa⁵⁷, y el que puede servir de cauce para políticas autonómicas de negociación a través de las directrices elaboradas por parte de las organizaciones sindicales y patronales más representativas a nivel de Comunidad Autónoma⁵⁸.

Se trata de una práctica que no es desconocida entre nosotros —gran parte de los más notorios resultados de la emergencia parcial de «marcos autonómicos» han sido generados así, a través de acuerdos de los que han emanado directrices interiorizadas en Convenios provinciales, algunas de las cuales, como ya se ha visto, son ellas mismas objetos de concertación a nivel autonómico— y el efecto de «regionalización» puede finalmente ser perceptible por la homogeneización sectorial de condiciones de trabajo generada a través de la actuación coordinada en niveles inferiores, con lo que no pueden desdeñarse ni la práctica misma ni sus consecuencias. Pero habrá que convenir en que, si este es el camino de emergencia ordinaria de marcos autonómicos de relaciones laborales, el viaje normativo ha sido muy largo para la distancia recorrida.

⁵⁷ RODRÍGUEZ PIÑERO, MERCEDES: «Veinte años de desarrollo autonómico y relaciones laborales», Conferencia impartida en la Universidad Carlos III, pág. 10 de original.

⁵⁸ Así sucedió, por ejemplo, en el supuesto de hecho contemplado por la STS-IV 23 octubre 1995 (7864). Sobre la debilidad intrínseca de este criterio, vid. MERCADER UGUINA, J., *Estructura de la negociación colectiva...*, págs. 264 y ss.

Quinta ponencia

BALANCE MATERIAL DE LA NEGOCIACION
COLECTIVA SECTORIAL. PRESENTACION
DE LOS ESTUDIOS REALIZADOS
POR LA COMISION CONSULTIVA EN 1998

LA NEGOCIACION COLECTIVA
EN EL SECTOR DEL COMERCIO

TOMAS SALA FRANCO
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Valencia

1. El Informe realizado tiene por finalidad analizar el estado actual de la negociación colectiva en el sector del comercio.

Para ello hemos estudiado, en primer lugar, el Acuerdo de Sustitución de la Ordenanza de Comercio de 21 de marzo de 1996 y, en segundo lugar, los convenios colectivos cuyo ámbito funcional viene referido, exclusivamente o no, al sector del comercio.

Nos hemos limitado a los convenios colectivos de ámbito estatal, de comunidad autónoma, interprovincial y provincial, sin abordar en ningún momento los convenios de empresa.

El objetivo del análisis ha sido doble. De un lado, estudiar la estructura de la negociación colectiva en relación con los ámbitos funcional, personal, territorial y temporal de los distintos convenios analizados. De otro lado, analizar exhaustivamente sus contenidos normativo y obligacional.

Por lo demás, los convenios colectivos analizados han sido, salvo error u omisión, todos los publicados en los años 1997/1998 y aquellos otros anteriores que han prorrogado su vigencia hasta la fecha del cierre del informe.

2. Con independencia de las conclusiones puntuales, descriptivas o críticas, realizadas en cada una de las partes del informe, a las que me remito, convendría resaltar algunas conclusiones generales:

1.^a En primer lugar, la necesidad de negociar técnicamente mejor. Y ello en una serie de direcciones:

a) Habría que ajustar las modalidades de contratación a la regulación vigente. En ese sentido, cabe destacar que un número importante de convenios no ha ajustado su regulación a la reforma de 1997. Así, por ejemplo, en cuanto a los contratos de formación,

respecto de la duración de la eventualidad o creando nuevas modalidades de contratación temporal.

b) Habría que aprovechar las remisiones a la negociación colectiva que realiza el ET. En este sentido, son muy escasos los convenios que identifican «*los trabajos o tareas con sustantividad propia*» que pueden cubrirse con contratos de obra o servicio determinado o que determinen «*las actividades*» en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, posibilidades ambas permitidas en el artículo 14.1 del ET.

c) Habría que acabar con la inercia de regular el régimen disciplinario remitiéndose a la derogada Ordenanza de Trabajo, como hacen muchos convenios colectivos.

d) Habría que limpiar, en general, los convenios colectivos de remisiones a normas derogadas u obsoletas, tales como las Ordenanzas de Trabajo o la vieja Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Así, por ejemplo, es frecuente todavía que los convenios se remitan expresamente en la cláusula convencional sobre derecho supletorio a la derogada Ordenanza Laboral del Comercio. En tales casos, las partes deben ser conscientes de lo que están diciendo, ya que, pese a ser probablemente en algunos casos un olvido (al transporte sin repararlo el convenio anterior en lo no modificado), del hecho de que se remitan expresamente a la antigua Ordenanza, cabe concluir que ésta se ha contractualizado y que, pese a haber sido formalmente derogada, cabe aplicarla como contenido del convenio y no como tal Ordenanza laboral.

e) Habría que incluir las cláusulas de descuelgue salarial en los convenios supraempresariales, cosa a lo que están obligados según el artículo 85.4.c) del ET e incumplen un elevado número de convenios, pese a formar parte de su contenido mínimo obligatorio.

f) Habría que evitar las reiteraciones totales o parciales innecesarias de las leyes laborales en los convenios por el riesgo de inseguridad en la interpretación que las mismas provocan, dado que nunca se copia exactamente lo mismo, produciéndose, probablemente sin querer, variaciones en la literalidad.

g) Habría que repensar o hacer desaparecer determinadas cláusulas tradicionales de la negociación colectiva española por su equívocidad, inutilidad y conflictividad interpretativa.

Me refiero a las cláusulas de «*garantía ad personam*» (también llamadas de «*derechos adquiridos*» o de «*respeto de las condiciones más beneficiosas*») a las cláusulas «*de absorción y compen-*

sación de condiciones» (salariales u otras) y a las cláusulas «de vinculación a la totalidad» o de «indivisibilidad del convenio», máxime tras la STS de 22 de septiembre de 1998.

h) Habría que seguir en la regulación de las distintas materias un orden mínimo, que debería establecer alguna norma recomendatoria, elaborada, desde luego, autónomamente por la propia Comisión Consultiva de Convenios Colectivos, a modo de «plantilla» de los convenios colectivos, lo que proporcionaría seguridad jurídica en la aplicación de los mismos.

2.^a En segundo lugar, la necesidad de enriquecer los contenidos de la negociación, ciertamente pobre en líneas generales, ya que muchos convenios se limitan a determinar el régimen del salario y del tiempo de trabajo. Desde luego, en primer lugar, habría que desarrollar en un nuevo acuerdo (o acuerdos) marco sectorial (o subsectoriales) los contenidos mínimos recomendatorios (incumplidos en el anterior Acuerdo Marco Sectorial Sustitutivo de la Ordenanza Laboral del Comercio de 1996) del Acuerdo Intersectorial de Negociación Colectiva de abril de 1997.

En materias tales como movilidad funcional, movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo o extinción del contrato son muy infrecuentes las cláusulas convencionales.

Y en otras materias donde son frecuentes, como la seguridad y salud laboral, todo se reduce a literatura inútil y repetitiva de la ley y a la previsión frecuente de pluses de penosidad o peligrosidad, que chocan con el espíritu de la ley de prevención de Riesgos Laborales, que pretende huir de la «monetización de la salud» y a la constitución de comisiones mixtas paritarias de seguridad y salud laboral con funciones de promoción y fomento del cumplimiento de la normativa en esta materia. Existiendo, como existen, en esta materia aspectos legales a concretar por los convenios colectivos.

3.^a En tercer lugar, y sobre todo, la necesidad de negociar en menos ámbitos e interrelacionadamente entre ellos, evitando la innecesaria multiplicación de los niveles de negociación atomizados, ya que se ha constatado la existencia de convenios colectivos de idéntico contenido sobre una serie de materias.

La estructura de la negociación colectiva en el comercio es fundamentalmente provincial, si bien existen doce convenios de ámbito estatal, un convenio interprovincial no nacional, cinco convenios de ámbito estatal que no pertenecen al sector del comercio, pero que incluyen la distribución comercial de sus productos y 67 convenios de comunidad autónoma, pero de los que 65 se corresponden con comunidades autónomas uniprovinciales.

El tratamiento de los problemas sobre estructura negocial en los convenios colectivos estatales del sector es muy pobre:

a) El único convenio que aborda la racionalización de la estructura es el convenio del sector de la construcción, cuyo ámbito funcional de aplicación comprende «*el comercio de la construcción mayoritario y exclusivista*».

b) La mayor parte de ellos no contienen disposición alguna relativa a la estructura de la negociación colectiva.

c) Y los convenios colectivos estatales que abordan este tema hacen referencia a los niveles de negociación inferiores para, o bien declarar expresamente el respeto por los niveles de negociación existentes, o bien comprometerse las partes en no promover niveles inferiores de negociación.

Finalmente, todo se complica, en la medida en que no existe homogeneidad alguna en cuanto al ámbito temporal de los convenios, lo que dificulta notablemente una eventual futura negociación articulada en el sector.

LA NEGOCIACION COLECTIVA
EN EL SECTOR DE ALIMENTACION

JOAQUIN GARCIA MURCIA
Catedrático de Derecho del Trabajo
Universidad de Oviedo

1. El sector de alimentación es, por definición, complejo y heterogéneo; quizá de los que presentan unos perfiles más abiertos y borrosos. En principio, cabe pensar que pertenecen a ese sector todas las actividades de producción de bienes para el consumo alimenticio de las personas (comestibles y, si acaso, cierto tipo de bebidas); pero la experiencia demuestra que este criterio inicial es insuficiente, por muchas razones. Básicamente, por dos motivos: de un lado, porque hay productos de consumo que no son fruto exactamente de una actividad industrial o de elaboración; de otro, porque la actividad de producción o elaboración de bienes de consumo va íntimamente unida, la mayor parte de las veces, a otras actividades previas, complementarias o conexas.

En el sector de alimentación podrían quedar comprendidas, en consecuencia, muy diversas franjas de la actividad económica, además de las que consisten específicamente en la producción o elaboración de aquellos bienes: cría o reproducción de animales o plantas; manipulación, preparación o envasado de productos que no se fabrican, sino que proceden de la naturaleza (sal y otros condimentos) o de la producción agrícola (agrios, frutos secos, azúcar, etc.) y ganadera (leche, carne); matadero o despiece de animales (cárnicas, aves y conejos, etc.), o conservación de alimentos (vegetales, o de origen animal o marino).

Hay que tener en cuenta, por otra parte, que la actividad de alimentación está muy próxima a otras muchas actividades conexas, que según el grado de desarrollo del sistema de producción, o según otros factores más contingentes (prácticas territoriales, etc.), se integran o no desde un punto de vista convencional en el sector de alimentación: elaboración de líquidos o bebidas (alimenticias, refrescantes o de contenido alcohólico); comercio, reparto, distribución o exportación de productos alimenticios; prestación directa de servicios de alimentación (hostelería o restauración), o elaboración

de productos (piensos y alimentos compuestos) para el engorde de animales.

No hay que olvidar, en fin, que la actividad genérica de producción de bienes de consumo incluye una serie muy heterogénea de actividades singulares o especializadas, dirigidas a la producción de ciertos bienes cuyo consumo es muy peculiar, como sucede con los productos de consumo diario (con el pan, señaladamente). Este factor hace que tales actividades sigan normalmente un proceso productivo hasta cierto punto especial, y que en muchas ocasiones se desliguen del tronco del sector, constituyendo un ámbito funcional propio.

Como puede observarse, aun siendo posible detectar un núcleo o contenido básico en la alimentación, no es sencillo trazar las fronteras que corresponden a ese sector desde una perspectiva funcional. Como vamos a ver, las normas del sector han intentado centrarse en lo que puede considerarse básico o esencial dentro de la alimentación, tarea realmente complicada, por la variedad de productos que podrían etiquetarse con esa calificación. Si bien, con carácter adicional, han procurado también separar ese núcleo de lo que podría considerarse, en cambio, como actividad aneja o complementaria, o de lo que podía constituir una actividad sustancialmente autónoma o distinta.

De todas formas, conviene hacer dos observaciones al respecto. Por un lado, es claro que una realidad tan compleja y heterogénea difícilmente podía ser abordada por una sola norma sectorial, razón que explica que la disposición reglamentaria que tradicionalmente se ocupó del sector (la Ordenanza de Alimentación, ya derogada) no incluyera más que una parte —gruesa y nuclear, ciertamente, pero una parte al fin y al cabo— de la actividad ligada a la alimentación.

Por otro lado, no todas las intervenciones normativas que han tenido lugar en el sector (reglamentarias en otros momentos, negociadas hoy en día) han utilizado los mismos criterios de separación y delimitación, y, por ello mismo, lo que puede considerarse a primera vista como sector de alimentación va acompañado con cierta frecuencia (en las normas reglamentarias con anterioridad, en las normas de carácter pactado en la actualidad) de actividades que pertenecen más bien a una fase complementaria (comercio) o a un tipo de producto más particular o sofisticado (platos precocinados, por ejemplo).

2. Desde el punto de vista jurídico, la conformación del sector de alimentación alcanzó su plenitud cuando fue aprobada la «Orde-

nanza laboral para las industrias alimenticias», con fecha de 8 de julio de 1975. Esta norma probablemente nació con el propósito de unificar, en la medida de lo posible, la normativa reglamentaria del sector, que hasta ese momento se encontraba bastante dispersa; de ahí que en su ámbito funcional de aplicación fueran incluidas actividades e industrias que hasta ese momento habían tenido una reglamentación específica (confitería-pastelería y repostería, fabricación de chocolates, galletas, fabricación de helados, pastas alimenticias, etc.), con la consiguiente derogación de las Reglamentaciones y Ordenanzas que se habían ocupado hasta entonces de esas actividades.

Pero la nueva Ordenanza de Alimentación no extendió su campo de aplicación a todas las actividades ligadas a la alimentación. Esa fue la razón de que, con posterioridad a su publicación —y al igual que había sucedido con anterioridad—, siguieron apareciendo otras normas reglamentarias que de alguna manera incidían en ese terreno (Ordenanza laboral de la industria azucarera de 1975, Ordenanza laboral para las industrias de bebidas carbónicas y refrescantes de 1977, Ordenanza laboral para las actividades avícolas de 1977); normas que materialmente eran de «alimentación», pero que daban pie, desde el punto de vista formal, a sectores específicos.

De ese modo, para la delimitación funcional del sector de alimentación, dado que existía una reglamentación básica (la Ordenanza de 1975) y alrededor de ella otras muchas normas de ámbito más específico, podían utilizarse dos criterios interpretativos: a) Uno estricto, según el cual el sector tan sólo comprendería las actividades afectadas por la Ordenanza de 1975; b) Uno más laxo o amplio, según el cual el sector estaría conformado no sólo por esas actividades, sino también por aquellas otras que, sin estar citadas en aquella disposición reglamentaria, estuvieran relacionadas con la alimentación, aunque conservaran una reglamentación propia y específica. En todo caso, el grueso del sector iba a estar conformado por las actividades que constituían el campo de aplicación de la Ordenanza de 1975.

Habría que tener en cuenta, por otra parte, que la reglamentación de otros sectores de actividad podía tocar, o incluso absorber, algún terreno perteneciente a la alimentación. Un ejemplo claro de ello lo ofreció la Ordenanza General del comercio de 24 de julio de 1971 (que derogó la Reglamentación Nacional de 1948), que extendía su campo de aplicación a «todos los establecimientos mercantiles cuyas actividades estén actualmente reguladas como tales». Era, pues, un radio de acción muy amplio, que podía comprender

también ciertas actividades ligadas a la alimentación, como de hecho se entendió en muchos casos.

De ahí que la Ordenanza de comercio excluyera expresamente a las empresas a las que «por razón de sus características especiales, les sea de aplicación una norma u ordenanza específica», vía por la que podían excluirse las actividades de comercio ligadas a la alimentación. Quizá fuese ésa la razón, asimismo, de que muchos convenios colectivos de alimentación incluyeran expresamente no sólo la actividad de fabricación, sino también la de comercio o distribución (o de que, a veces, se preocuparan de trazar algún deslinde respecto de las normas propias de esos otros sectores).

3. La Ordenanza de las industrias de alimentación presentaba una estructura similar a la que tenían las normas reglamentarias de otros muchos sectores. Junto a los Capítulos que habitualmente se dedicaban a la delimitación de su ámbito funcional y a la consagración de las potestades empresariales de organización del trabajo, se ocupaba de las materias típicas en ese tipo de normas: clasificación y definición del personal; ingresos y periodos de prueba; ascensos; plantillas y escalafones; traslados y ceses; formación profesional y aprendizaje; jornada, descansos y vacaciones; dietas, licencias y excedencias; retribuciones; premios, faltas y sanciones; régimen asistencial; seguridad e higiene en el trabajo.

Como era tradicional, la clasificación del personal dentro de la Ordenanza de alimentación era meramente «enunciativa», en el sentido, lógico, de que las empresas afectadas no estaban obligadas a tener provistos todos y cada uno de los grupos y categorías recogidas en la tabla correspondiente; todo dependía, a la postre, de las necesidades y el volumen de la empresa. El sistema de clasificación profesional giraba en torno a los cuatro grupos clásicos: técnicos, administrativos, obreros y subalternos, a los que se unía el grupo de «mercantiles». Cada grupo se dividía, a su vez, en diversas categorías profesionales, configuradas a partir de la titulación o las funciones del trabajador. A esta primera clasificación de tipo «profesional» se unía una clasificación del personal en función de su «permanencia» en la empresa: personal de plantilla fijo, personal de campaña, personal eventual y personal interino.

El ingreso de los trabajadores en la empresa había de efectuarse conforme a las reglas legales de colocación, a través de las oficinas correspondientes y respetando las preferencias establecidas en la legislación vigente. La Ordenanza contenía también reglas específicas sobre los contratos de interinidad y de campaña, en parte

dirigidas a las causas de extinción de los mismos. Se preveía, asimismo, el sometimiento del contrato a un periodo de prueba como regla general, con la facultad de desistimiento libre para ambas partes, sin necesidad de preaviso. Se hacía referencia a los cambios a categoría superior (a petición de la empresa) o inferior (por necesidades circunstanciales, transitorias e imprevisibles), y se incluía una relación bastante completa de causas de traslado: solicitud del trabajador, acuerdo de las partes, necesidades del servicio y permuta. A todo ello se añadía un Capítulo sobre ascensos.

Como jornada ordinaria se establecían cuarenta y seis horas a la semana, con un máximo de nueve horas, y con límites especiales para el trabajo nocturno, el trabajo en algunos sectores, y determinadas tareas (en cámaras de congelación, vigilancia y portería, puesta en marcha y cierre del trabajo). La fijación del horario era competencia de la empresa, oída la representación del personal. Podía implantarse el trabajo a turno por necesidades del servicio, y podían realizarse horas extraordinarias por necesidades de las industrias, con el recargo del 50% (o del 100% en domingos y festivos). Para el descanso dominical o semanal la Ordenanza se remitía a la legislación general, y las vacaciones quedaban fijadas en veinticinco días naturales ininterrumpidos como regla general (o la parte proporcional para el personal de nuevo ingreso o de actividades de campaña). Se incluían, asimismo, reglas sobre permisos retribuidos y excedencias.

En la estructura de la retribución se distinguía entre salario base y complementos; su cuantía se establecía por categorías y en atención a la jornada normal u ordinaria. Se admitía el salario por tiempo, por obra, por tarea o a la parte; así como la periodicidad semanal, decenal, quincenal o mensual. También se reconocía el derecho de anticipos a cuenta del trabajo realizado. En la relación de complementos salariales se incluía el de antigüedad, el de puesto de trabajo, el de trabajo nocturno, el de campaña o eventualidad, las gratificaciones extraordinarias, la participación en beneficios, y el de cantidad o calidad en el trabajo.

Los incumplimientos del trabajador, o «faltas laborales», se clasificaban en tres apartados: leves, graves y muy graves, siguiendo el esquema habitual de las Ordenanzas de la época. Las sanciones podían oscilar desde amonestación verbal hasta despido, pasando por amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo, inhabilitación, y pérdida temporal o definitiva de categoría. Se preveían también sanciones especiales para jefes de centros de trabajo, así como la posibilidad de pasar el tanto de culpa correspondiente a la

autoridad gubernativa en caso de gravedad. Como en otras Ordenanzas del momento, la tabla de faltas y sanciones venía acompañada de una relación de «premios» para compensar la conducta, el rendimiento, la laboriosidad y las cualidades sobresalientes del personal, y, en particular, para los actos heroicos, los actos meritorios, el espíritu de servicio y fidelidad, y el afán de superación.

La Ordenanza de alimentación preveía, en fin, beneficios complementarios, como ayudas por jubilación e invalidez y por fallecimiento. En materia de seguridad e higiene, la Ordenanza se remitía a la Ordenanza General de 1971, al mismo tiempo que disponía la necesidad de regular en el Reglamento de Régimen interior (para empresas de 50 o más trabajadores) aquellas medidas que fueran de especial aplicación a la actividad específica de cada empresa y de sus correspondientes centros de trabajo.

4. Como es sabido, con la Ley del Estatuto de los Trabajadores se inició un proceso de desplazamiento de las Reglamentaciones de trabajo y Ordenanzas laborales, que descansaba en dos tipos de actuaciones: de un lado, la «dispositivización» de esas normas, y la consiguiente posibilidad de que fueran sustituidas por convenios colectivos del sector; de otro, su derogación directa por parte del Ministerio de Trabajo, que quedaba especialmente habilitado para ello.

Esta facultad del Ministerio de Trabajo fue utilizada en los años setenta y ochenta para la derogación de diversas Ordenanzas relacionadas —de alguna forma— con la actividad de alimentación (cárnicas, piensos compuestos, conservas vegetales, granjas avícolas, conservas y salazones de pescado, elaboración del arroz, lácteas y derivados, y mataderos de aves y conejos). No obstante, su uso estuvo bastante ralentizado, hasta el punto de que a la altura de 1994 —año de la «reforma laboral»— no se había completado aún la derogación de las normas reglamentarias ligadas a la alimentación.

La OM de 28 de diciembre de 1994 incluyó en su listado de prórroga (hasta 31 de diciembre de 1995) a buen número de reglamentaciones y ordenanzas laborales ligadas al sector de alimentación (aceites y preparado de aceitunas, manipulado y envasado para el comercio y exportación de agrios, industrias de captación y distribución de aguas, industria azucarera, bebidas refrescantes, industria cervecera, panadería, industria del Pimentón, industria salinera, e industrias vinícolas, alcohólicas, licoreras y sidreras). También declaró la prórroga parcial de la Ordenanza de la industria de alimentación, de cuyo ámbito de aplicación fue excluido, a esos efectos, el subsector de turrónes, mazapanes y helados, que ya había

iniciado un proceso de separación respecto de otros subsectores de alimentación, y para el que ya quedó totalmente desplazada la Ordenanza de 1975.

Por su parte, la sustitución negociada de las ordenanzas y reglamentaciones de alimentación también dio algunos pasos de interés. Para ese proceso, como es fácil de comprender, era requisito poco menos que imprescindible la existencia de convenios colectivos de ámbito «nacional» o «estatal», con una regulación de carácter «básico» o «general» para el sector, pues sólo así podía procederse a una cobertura adecuada del ámbito correspondiente. En lo que se refiere a las industrias de alimentación, entendidas en sentido amplio, ese tipo de convenio empezó a proliferar en los años setenta, aunque referido a subsectores o actividades especializadas (industrias lácteas, pastas alimenticias, bebidas refrescantes, pescados y salazones, frutos secos, hortalizas, tomate, industrias cárnicas, mataderos de aves y conejos, piensos compuestos, conservas vegetales, elaboración de arroz o fabricación de harina).

Así pues, cuando a principios de la década de los años ochenta, y a la vista de los limitados resultados del proceso, empezó a impulsarse desde la ley la sustitución negociada de reglamentaciones y ordenanzas, la negociación colectiva en algunas actividades de alimentación estaba bastante desarrollada. Además, muchos de esos convenios se ocupaban de sectores muy relevantes desde el punto de vista económico, o de sectores clásicos y tradicionales de la alimentación, como sucedía con los convenios de cárnicas, granjas avícolas, mataderos de aves y conejos, industria azucarera, industrias lácteas, conservas vegetales, o pastas alimenticias. Con el transcurso del tiempo, fueron apareciendo otros convenios también relativos a la alimentación pero con un ámbito funcional más novedoso, como el de empresas elaboradoras de pizzas y productos cocinados (1994).

5. De todas formas, la existencia de esos convenios colectivos no garantizaba una sustitución plena de las reglamentaciones y ordenanzas. Por una parte, el ámbito de aplicación del convenio no siempre cubría en su totalidad o en iguales condiciones el ámbito propio de la reglamentación u ordenanza correspondiente. Por otra, el contenido de los convenios no coincidía exactamente con el ámbito de materias que habitualmente eran objeto de tratamiento en la norma reglamentaria correspondiente, por lo que podían quedar sin regulación pactada algunas materias clave (como la clasificación profesional, o el régimen de faltas y sanciones, por citar las que más han venido preocupando con carácter general).

Por lo demás, y como sucedía con algunos otros sectores básicos de la economía, el sector de alimentación en sentido estricto carecía de convenio colectivo de ámbito estatal y aplicación general, capaz de sustituir en sus propios términos, y con un ámbito funcional equivalente, a la Ordenanza de 1975. Era un sector poblado de convenios colectivos provinciales, que prácticamente abarcaban la totalidad del sector, pero que lo hacían de forma fragmentaria. Por otra parte, estos convenios colectivos provinciales no siempre ofrecían el mismo esquema de regulación (desde el punto de vista funcional y material) que la Ordenanza; en muchos casos se ceñían a subsectores o parcelas de la alimentación.

Visto con cierta perspectiva, puede decirse que la delimitación funcional del sector de alimentación ha estado sometida a un fuerte proceso de reestructuración y reajuste, que ya fue conocido en la época de las reglamentaciones y ordenanzas laborales, pero que se ha visto impulsado, sobre todo, con el florecimiento de la negociación colectiva. En los últimos años se ha podido asistir, en particular, a un proceso de rediseño de las unidades de negociación colectiva a escala nacional, con la consiguiente fragmentación o reagrupamiento, según los casos, de ámbitos tradicionales, muchos de ellos, como era de esperar, heredados de las reglamentaciones y ordenanzas.

En este proceso, como se acaba de decir, se advierten dos corrientes contrapuestas o de sentido contrario. De un lado, una cierta tendencia al desglose en subsectores o ámbitos funcionales inferiores respecto de las compartimentaciones anteriores; desglose que ha supuesto que actividades antes incluidas en la Ordenanza de alimentación tengan ahora regulación específica y autosuficiente, como los subsectores de turrónes y mazapanes, fabricación de helados, fabricación de harina, o pastas alimenticias. Ese proceso —que seguramente se debe a la transformación del sistema productivo y, en más de un caso, a la configuración y el devenir de las correspondientes representaciones profesionales— se inició en los años setenta y ha continuado en los años ochenta y noventa, con la aparición más reciente de algún otro convenio de ámbito estatal (por ejemplo, al del sector de heladería, desglosado de pastelería y confitería en 1996).

Por otra parte, también pueden apreciarse algunas tendencias de sentido contrario, dirigidas al reagrupamiento de subsectores de alimentación, o de actividades o ámbitos funcionales que con anterioridad se separaron del tronco común. Así ha ocurrido, por ejemplo, con la negociación del convenio colectivo de granjas avícolas y otros animales (1988). Un caso muy llamativo es el de la industria

azucarera, sector que cuenta en la actualidad con un convenio colectivo de eficacia limitada (1995).

6. De cualquier modo, la sustitución efectiva de las reglamentaciones y ordenanzas no se ha llevado a cabo a un ritmo muy acelerado; el proceso ha encontrado numerosos obstáculos en el camino. No siempre ha sido fácil, en efecto, que los convenios colectivos procedan a la sustitución de las reglamentaciones y ordenanzas, y no siempre esa sustitución ha sido completa. Además, en más de un caso los convenios colectivos han recogido en su seno reglas de la ordenanza o han remitido a ellas para la regulación de determinadas materias, dando, de esa forma, una especie de ultraactividad o vigencia prorrogada a la correspondiente norma reglamentaria, aunque no tanto porque se considere que tal norma está en vigor en sentido estricto como por esa llamada o recepción por parte del convenio.

En el largo periodo transcurrido desde 1980 hasta la llegada de la fecha final fijada para su caducidad (31 de diciembre de 1995) el número de ordenanzas que quedaron efectivamente desprovistas de su función reguladora por el procedimiento de sustitución mediante convenio colectivo ha sido ciertamente muy limitado. En muchos casos los convenios han optado, más bien, por hacer una llamada directa al Ministerio de Trabajo para que proceda a la derogación formal de esas disposiciones (como hicieron los convenios de conservas vegetales, pastas alimenticias, industrias de conservas de pescados y salazones, o industria azucarera). En algún otro caso se da por hecha la derogación de la correspondiente ordenanza (conservas vegetales), o, como normativa supletoria, tan sólo se cita la legislación laboral de carácter general (granjas avícolas y otros animales de 1992, o mataderos de aves y conejos de 1997).

Otros convenios colectivos no han procedido a una sustitución íntegra de la ordenanza, ya sea por falta de aptitud del convenio (por su ámbito funcional, o sus características), ya sea por falta de voluntad de los sujetos negociadores, dando lugar, en consecuencia, a una sustitución de carácter parcial. A veces, por otro lado, la sustitución no es tal, sino que tan sólo supone el desplazamiento de la ordenanza respecto del subsector correspondiente, habida cuenta que su ámbito de aplicación es más reducido. Tal es el caso de los convenios sobre turrónes y mazapanes, y fabricación de helados, en relación con la ordenanza de las industrias de la alimentación.

Por otra parte, la sustitución de las reglamentaciones y ordenanzas laborales raramente ha conducido a una situación normativa

equivalente (desde el punto de vista de su estructura o ámbito de aplicación) a la del sistema anterior, ya que frente al «monolitismo» de la regulación reglamentaria (una norma por sector), la negociación colectiva es inevitablemente plural, y da lugar normalmente a varios convenios dentro de lo que tradicionalmente se venía considerando como un solo sector.

Por ello, lo habitual es que los convenios colectivos generales o básicos de sector hayan de convivir normalmente con convenios de nivel inferior. En cada sector, dicho de otra forma, suele aparecer una red más o menos extensa de convenios colectivos de ámbito provincial o territorialmente limitado, que en algún caso cuenta con la cobertura general del convenio de sector pero que en otros está huérfana de una regulación «general». Ello obliga a establecer reglas de coordinación, complementariedad o articulación dentro de esa estructura, reglas que son más o menos sofisticadas según la situación de cada sector.

Los criterios que para ese fin utilizan los convenios de sector son variados, así como la formulación concreta de los mismos; tal variedad se aprecia, concretamente, en los convenios relacionados con el sector de alimentación. En algún ámbito se ha optado por la articulación «pacífica» de los distintos convenios existentes, bien sea mediante un esquema general de distribución de competencias y materias entre los convenios de diverso nivel, bien sea atribuyendo carácter básico y mínimo al convenio general respecto de los convenios inferiores (confitería y pastelería), que podrían así proceder a su complemento y desarrollo, conforme a lo dispuesto en el propio convenio general.

Otras veces se ha optado por atribuir competencia exclusiva al convenio general, lo cual aparece formulado de diversas maneras: mediante el compromiso de las partes negociadoras de no iniciar negociaciones en los niveles inferiores (pastas alimenticias); o mediante una prohibición de negociar convenios inferiores en el correspondiente sector, salvo si fuesen convenios de empresa (industrias lácteas).

7. Con la reforma laboral de 1994 se dispuso también que mediante acuerdo específico celebrado por las organizaciones profesionales más representativas, al amparo de lo dispuesto por el artículo 83 ET y conforme a lo previsto en la disposición transitoria sexta ET, podía determinarse la prórroga de vigencia de la ordenanza correspondiente más allá de la fecha de caducidad inicialmente prevista (31 de diciembre de 1994). La derogación efectiva de las

reglamentaciones y ordenanzas de trabajo se producía, en efecto, «salvo que por un acuerdo de los previstos en el artículo 83.2 y 3 de esta Ley se establezca otra cosa en cuanto a su vigencia».

De ese modo, los convenios colectivos pactados al amparo de esa regla podrían abordar la regulación de la materia correspondiente mediante una remisión al contenido de la ordenanza del sector, que podía seguir vigente, en consecuencia, no en su condición originaria (ordenanza) sino como complemento del propio convenio colectivo, de forma parecida a lo que sucede en caso de adhesión a un convenio en vigor. En tal supuesto, las reglas de la ordenanza encontrarían su fundamento en el convenio, y por ello tendrían la eficacia propia del convenio o la que determinarían las partes negociadoras a ese respecto. Sería un caso de recepción normativa en el que la norma recibida pierde su carácter de orden normativo distinto para integrarse en la naturaleza jurídica de la norma remitente.

Aunque la disposición transitoria sexta ET —conforme a su redacción de 1994— parecía referirse a «acuerdos sobre materias concretas», estas declaraciones de remisión o recepción de la ordenanza podían incluirse en cualesquiera convenio colectivo. Tales remisiones, por lo demás, aparecieron con cierta frecuencia en los convenios, a veces, incluso, con referencia a ordenanzas ya derogadas. De hecho, buen número de las normas derogatorias de ordenanzas laborales durante los años ochenta se hicieron cargo de ello, declarando la vigencia de la ordenanza derogada en cuanto había sido objeto de remisión desde un convenio colectivo y en tanto se mantuviera la vigencia de éste.

En el periodo inmediatamente siguiente a la entrada en vigor de la nueva disposición transitoria sexta ET se firmaron algunos acuerdos de prórroga de la correspondiente ordenanza, que pese a negociarse con arreglo al artículo 83 ET, iban a tener ámbito sectorial. Dentro de la actividad de alimentación fueron firmados Acuerdos de ese tipo para las industrias salineras («BOE» 5 abril 1996), para las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de aguas («BOE» 5 abril 1996), y para la actividad de manipulado y envasado para el comercio y la exportación de agrios («BOE» 5 diciembre).

Como era de esperar, los Acuerdos de prórroga han surgido generalmente en sectores con problemas o dificultades de negociación de un convenio colectivo de sustitución de la ordenanza, y han tenido como objetivo principal allanar el terreno para dicha negociación y evitar mientras tanto vacíos de cobertura. Vienen firma-

dos por las organizaciones sindicales y empresariales mayoritarias en el sector correspondiente, aunque, seguramente para atenerse a lo previsto específicamente en aquel precepto legal, incorporan las siglas de las organizaciones más representativas correspondientes (organizaciones cúpula).

Pese a que responden a una misma previsión legal, tales acuerdos tienen fines y características variadas. La mayor parte de los mismos tiene por objetivo prorrogar la vigencia de la ordenanza hasta la conclusión de un acuerdo o convenio colectivo sustitutivo de la misma. Presuponen, pues, la existencia de un proceso de negociación encaminado a ese fin; aunque todo apunta a que ese proceso encuentra mayores dificultades de las esperadas en principio, y que ha sufrido continuos retrasos. De ahí que en algún supuesto se registre más de una prórroga de la ordenanza; y que al mismo tiempo se prevea la posibilidad de someterse al procedimiento de arbitraje obligatorio.

En tales casos la prórroga reviste, por definición, carácter coyuntural y transitorio, a la espera de que aparezca la regulación estable precedente de la negociación colectiva. En la mayor parte de los casos es una prórroga a fecha fija, sin perjuicio de que ésta se posponga a la vista de las circunstancias concurrentes; pero en algún caso la prórroga se mantiene «durante el tiempo necesario» para la firma del convenio (como sucede en el acuerdo de prórroga para el sector de la industria salinera).

Otras veces el acuerdo de prórroga tiene, a su vez, contenido regulador, bien directamente, bien por remisión a la ordenanza. Así sucede, concretamente, en algún supuesto en que se estima suficiente la existencia de convenios colectivos de empresa o de ámbito provincial, pero al mismo tiempo se toma conciencia de que la derogación de la ordenanza ha podido crear algún vacío de regulación: o bien en aquellas empresas carentes de convenio propio y no amparadas por convenio provincial, a cuyo efecto, precisamente, se mantiene la vigencia de la ordenanza, incorporando al acuerdo parte de su contenido (acuerdo de prórroga en el sector de industrias de captación, elevación, tratamiento, depuración y distribución de agua); o bien en aquellos aspectos de las relaciones de trabajo no contemplados por los convenios de empresa, con carácter supletorio y subsidiario por tanto.

En alguno de estos acuerdos se recoge un mandato de incorporación del contenido de la ordenanza al texto del convenio de sector, o se fija en sus rasgos básicos el contenido de ese futuro con-

venio, que como era de esperar, se habría de centrar ante todo en cuestiones como estructura salarial, clasificación profesional, promoción profesional y régimen disciplinario. No en vano son las materias que tradicionalmente habían sido objeto de regulación en las reglamentaciones y ordenanzas, que requieren un régimen más o menos uniforme para el sector y que no siempre se recogen en los convenios de nivel inferior.

Por debajo de la firma de algunos de estos acuerdos de prórroga también latían problemas de delimitación funcional del correspondiente sector de actividad y, en consecuencia, de definición de las unidades de negociación que han de ocupar el espacio de la antigua ordenanza. La controversia acerca de la normativa aplicable se aprovecha, en concreto, para el desglose del ámbito anterior en más de un sector y, consiguientemente, en más de una unidad de negociación.

8. Con la reforma laboral de 1994 también fue prevista la intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC), a la que se concedieron diversas facultades y a la que se hicieron, si se quiere ver así, ciertos encargos. En primer lugar, quedaba habilitada para emitir informe preceptivo previo acerca de «la cobertura del contenido de la ordenanza por la negociación colectiva», a cuyo efecto se habría de valorar, ante todo, si en el ámbito correspondiente existía o no regulación pactada que se ocupara adecuadamente de «las materias en las que la presente Ley se remite a la negociación colectiva». En segundo lugar, y para el caso de que el informe fuese negativo, y de que se tuviera conocimiento de la existencia de partes legitimadas para llevar a cabo la negociación colectiva en el ámbito de la ordenanza, la propia Comisión quedaba autorizada para convocar a dichas representaciones a fin de «negociar un convenio colectivo o acuerdo sobre materias concretas que elimine los defectos de cobertura». Por último, si no se alcanzaba acuerdo en aquella negociación, la CCNCC podía someter «la solución de la controversia a un arbitraje», de tal modo que el laudo resultante, que tendría carácter obligatorio, haría, transitoriamente, las veces de una regulación pactada.

Al amparo de esas previsiones —condensadas en la disposición transitoria sexta ET, tras la reforma de 1994— se sometieron al procedimiento de arbitraje obligatorio las discrepancias surgidas en más de un proceso de negociación, alguno de ellos ligado a las industrias de alimentación. Como resultado de ello, fueron dictados laudos para el ámbito funcional de la Ordenanza de alimentación de 1975 (Resolución de 9 de mayo de 1996, «BOE» de junio de 1996)

y, en conexión con esa materia, para las industrias embotelladoras de aguas minero-medicinales («BOE» 24 de mayo de 1996), para la industria cervecera («BOE» 27 de mayo de 1996), para las industrias vinícolas, alcohólicas, licoreras y sidreras («BOE» 28 de mayo de 1996), y para las industrias del aceite y sus derivados («BOE» 20 de agosto de 1996).

El laudo dictado para las industrias de alimentación se dirigía al ámbito funcional comprendido en la Ordenanza de 1975, una vez excluidos los subsectores que en esa fecha contaban con convenio colectivo específico y sustitutorio, para su ámbito, de la Ordenanza: turrónes, mazapanes y helados, con convenio colectivo propio; y confitería, pastelería, bollería, repostería, heladería y platos cocinados, para que el que se había firmado un Acuerdo marco con fecha 31 de enero de 1996. Si bien, el laudo disponía su aplicación a las empresas de dichos sectores que no estuvieran afectadas por acuerdo o convenio colectivo a 1 de enero de 1996 (fecha de entrada en vigor del laudo), o que, estándolo, no tuvieran regulación de las materias previstas en el laudo; al mismo tiempo, se preveía que la entrada en vigor de un acuerdo o convenio colectivo sobre esas materias supondría la inaplicación —total o parcial, según el contenido del convenio— del citado laudo.

El laudo, aplicable a todo el territorio nacional y a todos los trabajadores y empresarios comprendidos en su ámbito de aplicación, se ocupaba de las materias que, formando parte del encargo correspondiente, se habían venido mostrando más controvertidas y difíciles a la hora de la negociación, siendo, además, de carácter muy relevante en la regulación de las relaciones de trabajo: estructura profesional, promoción de los trabajadores, estructura salarial y régimen disciplinario.

Los laudos relativos al resto de sectores relacionados con las industrias de alimentación presentan una estructura y un contenido similar, salvando, como es natural, sus diferencias desde el punto de vista de su ámbito funcional. También incluyen reglas equivalentes acerca de la relación de subsidiariedad entre el laudo y los posibles acuerdos o convenios colectivos del sector.

9. El sector de alimentación —entendido en sentido amplio, más allá de los estrictos márgenes de la Ordenanza de 1975— tiene en la actualidad una estructura de negociación colectiva muy densa y poblada, y al mismo tiempo, bastante compleja y heterogénea, no sólo por el tipo de convenios colectivos que se vienen negociando, sino también por el ámbito funcional de los mismos. Existen, en

definitiva, convenios colectivos de muy variado ámbito, tanto desde el punto de vista funcional como desde la perspectiva territorial.

Dentro de lo que constituía el ámbito funcional de la Ordenanza de 1975 existen, concretamente, algunos convenios colectivos para el conjunto del sector (si bien, de ámbito provincial; hoy en día para Almería y Granada exclusivamente), varios convenios colectivos de ámbito nacional pero «subsectoriales» (para ciertas actividades de la rama de alimentación anteriormente comprendidas en la Ordenanza de 1975: helados, pastas alimenticias, turrone y mazapanes, pizzas y productos cocinados, y pastelería y confitería), convenios colectivos de ámbito regional o provincial y de carácter subsectorial (caramelos, gomas de mascar y grageados, confiterías, pastelerías y repostería, chocolates, bombones, y otros derivados del cacao, preparación de especias naturales, condimentos y herboristería, galletas, obleas y barquillos, masas y patatas fritas, tortas y bollos, productos dietéticos y preparados alimenticios, sucedáneos del café, y torrefactores de café), y numerosos convenios colectivos de empresa (especialmente para las actividades de elaboración de productos preparados, fabricación de chocolates y derivados del cacao, confitería y repostería, y galletas, obleas y similares).

Al mismo tiempo, alrededor de lo que constituía el sector de alimentación en sentido estricto (en los términos con que tal sector quedaba delimitado en la Ordenanza de 1975), han ido surgiendo otras unidades de negociación colectiva dedicadas a actividades que de alguna forma están conectadas a la alimentación, aunque quedaron fuera del ámbito funcional de la Ordenanza de 1975 y, en bastantes ocasiones, fueron reguladas por Ordenanzas específicas (aceite y derivados, azúcar, bebidas refrescantes o alcohólicas, etc.). En estas otras actividades hay, asimismo, una tipología bastante variada de convenios colectivos: convenios colectivos de ámbito nacional, convenios colectivos de ámbito regional o provincial, y convenios colectivos de empresa.

Como se acaba de decir, buena parte de los subsectores comprendidos en su día en el campo de aplicación de la Ordenanza de alimentación cuentan con convenio colectivo propio desde hace bastante tiempo, constituyéndose en unidad específica de negociación colectiva, quizá de forma irreversible, si bien, no siempre como unidad de ámbito nacional. Además, junto a los subsectores clásicos o tradicionales han ido surgiendo algunos ámbitos más novedosos. En todo caso, la estructura de negociación subsectorial es bastante heterogénea: si en alguno de ellos el mapa de la negociación se reduce a un convenio básico o general, de ámbito nacional, en otros

puede apreciarse una combinación de convenios de diferente ámbito territorial.

10. Los convenios colectivos que abarcan el conjunto del sector de alimentación —según las líneas trazadas por la Ordenanza de 1975— son, como hemos dicho, de carácter provincial, y se limitan hoy en día a las provincias de Almería y Granada. Tales convenios presentan, en términos generales, una regulación bastante completa de las relaciones de trabajo: organización del trabajo en la empresa, tiempo de trabajo y vacaciones, licencias, permisos y excedencias, régimen económico y estructura del salario, régimen asistencial y de protección complementaria, derechos sindicales, y seguridad e higiene en el trabajo.

No obstante, hay materias —probablemente las de más difícil tratamiento, como viene mostrando la experiencia— que no cuentan en todos esos convenios colectivos con el mismo grado de regulación, y que en alguno de ellos presenta lagunas evidentes. Se trata, concretamente, de la clasificación profesional y el régimen de faltas y sanciones. Tales materias vienen reguladas suficientemente en el convenio colectivo de la provincia de Granada (que, dicho sea de paso, es extraordinariamente completo), pero en el convenio colectivo de la provincia de Almería carecen de normativa específica (aunque tal convenio remite a un denominado «Acuerdo Marco estatal» del sector de 11 de marzo de 1996). Ninguno de estos convenios, por lo demás, hace referencia ya a la Ordenanza de 1975 (salvo el de Granada, pero a efectos instrumentales: para delimitar su ámbito funcional de aplicación).

El contenido de los convenios colectivos dedicados a subsectores de alimentación es bastante completo, y en algunos casos hasta modélico (especialmente, en aquellos que cuentan con convenio colectivo de ámbito nacional). Pueden prescindir, en consecuencia, de la anterior regulación reglamentaria, que desde hace tiempo quedó desplazada por completo en más de un caso. De todas formas, algunos convenios no son tan exhaustivos, hasta el punto de que todavía se detecta alguna declaración de supletoriedad de la Ordenanza correspondiente, o alguna previsión de incorporar su contenido al texto pactado, al menos con carácter transitorio.

Hay, por otra parte, actividades conectadas, de una u otra forma, con la industria de alimentación que han tenido desde hace tiempo una regulación específica, y que hoy en día constituyen unidades específicas de negociación colectiva, bien sea con convenios colectivos de ámbito nacional, que vienen actuando como regulación

general o básica del sector (manipulado y exportación de frutos secos, elaboración de arroz, elaboración de azúcar, industrias cárnicas, conservas vegetales, conservas de pescados y mariscos, frío industrial, harinas y sémolas, industrias lácteas, mataderos de aves y conejos, e industria salinera), bien sea con convenios de ámbito territorial o inferior, regional o provincial (aceite y sus derivados, relleno, aderezo y exportación de aceitunas, bebidas refrescantes, manipulado, envasado y comercialización de agrios, panaderías, industrias vinícolas, aguardientes, compuestos y licores, o agua, captación, elevación, conducción y distribución). Sigue existiendo, por lo demás, buen número de convenios colectivos de empresa.

La regulación de estos convenios, como es natural, difiere de unos casos a otros, aunque puede decirse que determinadas materias aparecen prácticamente en todos ellos, y con una regulación bastante completa y suficiente (organización del trabajo y cuestiones conexas, modalidades de contrato de trabajo y periodo de prueba, salario y estructura salarial, con sus complementos, jornada y horas extraordinarias, excedencias y permisos, ayudas y beneficios sociales, y prendas de trabajo y dietas). Otras materias, sin embargo, son objeto de regulación muy variable (clasificación profesional, ascensos y promoción profesional, movilidad funcional y geográfica, seguridad e higiene, y derechos sindicales). Otras, en fin, suelen carecer de regulación (el caso más significativo es el de faltas y sanciones). Algunos de estos convenios colectivos, por lo demás, aún siguen remitiendo a la Ordenanza correspondiente, o incluyen el compromiso de seguir negociando para incorporar al convenio la regulación que previamente se contenía en la citada Ordenanza.

11. Como conclusión podría decirse que la negociación colectiva en el sector de alimentación se viene caracterizando desde hace algún tiempo por tres grandes rasgos. En primer lugar, por la complejidad de su estructura, en la que aparecen tras grandes componentes: una especie de núcleo o materia troncal (alimentación en sentido estricto, carente sin embargo de convenio colectivo de ámbito nacional), unas ramas adyacentes (subsectores de alimentación, muchos de ellos con convenio colectivo nacional), y unas ramas colaterales (actividades ligadas de algún modo a la alimentación). Los convenios colectivos vigentes en el sector son, además, de muy diferente ámbito (nacional, regional, provincial, empresarial); variedad que a veces se da, incluso, en el interior de cada uno de esos componentes.

En cualquier caso, puede decirse que en términos generales la negociación colectiva del sector de alimentación está bastante po-

blada. Sin embargo, con las debidas salvedades, no es usual que existan reglas sobre articulación o coordinación de los convenios colectivos de distinto ámbito y nivel en aquellos sectores en los que hay diversidad. Si bien, parece presuponerse en muchos casos que el convenio colectivo de ámbito nacional, estatal o interprovincial ha abosorbido toda la regulación del sector, puesto que no es muy frecuente que conviva con convenios de ámbito inferior, aunque también aquí hay excepciones notables.

En segundo lugar, la negociación colectiva del sector se caracteriza porque aporta por lo general reglas bastante detalladas, que no dejan muchas posibilidades de que se produzcan vacíos de regulación, al menos vacíos muy llamativos o muy problemáticos. De todas formas, por la diversidad y variedad de convenios colectivos, es lógico que la situación no sea equivalente en todos los ámbitos. En algunos sectores en los que la negociación colectiva está residenciada fundamentalmente en convenios colectivos de ámbito inferior, la regulación es relativamente escasa o bastante rudimentaria, tal vez a la espera de una reordenación a fondo del sector. En otros, por el contrario, la negociación de ámbito autonómico o provincial es bastante densa, rica en contenido y prácticamente auto-suficiente, quizá con la consecuencia de que se quiere descartar, al menos de momento, la negociación de un convenio nacional o general.

Con todo, desde una perspectiva general podría trazarse una notable línea de separación entre la negociación colectiva de ámbito provincial y la negociación colectiva de ámbito nacional o general. La primera es mucho más imprevisible, de tal manera que junto a convenios ejemplares o modélicos por su extensión y profundidad en el tratamiento de las materias, existen convenios que todavía ofrecen un contenido muy escaso y muy apegado a la negociación colectiva preestatutaria, presuponiendo, quizá, una cobertura reglamentaria del sector. Sin embargo, y como era de esperar, el contenido de la negociación colectiva de ámbito nacional o interprovincial apenas ofrece huecos o lagunas, al menos de consideración.

Cabe apuntar, en tercer lugar, que, como regla general, la negociación colectiva del sector de alimentación ha procedido en gran medida a la sustitución de las antiguas Reglamentaciones y Ordenanzas laborales. En algún caso tales normas habían sido derogadas durante los años ochenta, lo cual vale, al mismo tiempo, como prueba de que la negociación colectiva tenía suficiente fuerza y vitalidad como para proceder a dicha sustitución. De cualquier forma, la incidencia de la Ordenanza correspondiente aún se deja notar

en ciertos casos, ya sea porque el convenio colectivo prevé estudiar los temas pendientes, con vistas a una sustitución plena y efectiva de las normas reglamentarias, ya sea porque, aunque de forma esporádica e incidental, todavía aparece alguna remisión a la Ordenanza.

A veces, dicho sea de paso, los convenios colectivos remiten, para la cobertura de eventuales vacíos de regulación, al laudo dictado para el sector correspondiente durante 1996, lo cual podría dar a entender que los negociadores son conscientes de la situación, y que podrían estar planteándose la conveniencia de proceder a una negociación más en profundidad. Algún convenio colectivo remite, por su parte, al Acuerdo de Cobertura de Vacíos, una fórmula que puede resolver transitoriamente los problemas de regulación o negociación que pudieran presentarse eventualmente en algunos sectores de actividad.

LA NEGOCIACION COLECTIVA
EN EL SECTOR DE HOSTELERIA

JUAN RIVERO LAMAS
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Zaragoza

1. SITUACION ECONOMICA DEL SECTOR DE HOSTELERIA Y GENERACION DE EMPLEO

Los datos económicos sobre la evolución y situación presente del sector de hostelería permiten afirmar que el aumento del turismo exterior e interior, así como la mayor utilización en todo el Estado del consumo de los servicios de hostelería por un porcentaje relevante de la población española, impulsará en los próximos años la creación de nuevos establecimientos de hostelería que generen más empleo. Atendiendo al peso de los salarios y de la Seguridad Social en la estructura de costes de las empresas, sobre todo en el subsector de alojamiento y hospedaje (38 por cien), parece aconsejable que la negociación colectiva adecúe el crecimiento de los salarios a la productividad del sector, y que, con carácter general, se racionalice la evolución de los costes salariales unitarios a una estructura de costes de las empresas que permita la aparición de otras nuevas y la consolidación de las existentes.

2. LA ESTRUCTURA Y LOS AMBITOS DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Son los convenios sectoriales de ámbito provincial la estructura de negociación dominante en la hostelería y de empresa. En verdad, el único convenio sectorial de comunidad autónoma pluriprovincial es el de Cataluña, y los restantes corresponden a comunidades uniprovinciales; por lo que, en realidad, son 43 los convenios de ámbito provincial.

El Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH), de 13 de junio de 1997, es un acuerdo-marco que, en el presente, se muestra incompleto respecto del conjunto de materias que, tras la nueva redacción del artículo 84 LET, han de res-

petar los acuerdos y convenios supraempresariales. Menos aún, responde al proyecto ampliatorio de materias reservadas a los acuerdos y convenios colectivos de ámbito estatal que pretendan introducir un principio de racionalización en las estructuras de negociación conforme al AINC de 1997, evitando que una misma materia se pueda negociar en diferentes ámbitos.

El párrafo 2º del artículo 6 de este último Acuerdo incluye un compromiso de las partes firmantes para integrar en el texto «aquellas regulaciones futuras en materias que las partes vayan pactando en el proceso de negociación en el ámbito estatal de la hostelería». Conforme a este compromiso, se propone un desarrollo del Acuerdo Laboral de 1997 que afecte a las siguientes materias, entre otras, que sería deseable sirvieran de referente para complementar en un futuro el ALEH:

a) Implementar la regulación de la clasificación profesional con el tratamiento de la promoción profesional.

b) Regular la articulación y la concurrencia de convenios en el ALEH, cubriendo los vacíos actuales y propiciando selectivamente la estipulación de convenios de comunidad autónoma.

c) Llevar a la regulación convencional estatal tanto los aspectos de la contratación laboral del sector, que imperativamente se han de incluir en las negociaciones de convenios en aquel ámbito como las previsiones para la conversión de los contratos de duración determinada o temporal en el nuevo “contrato para el fomento de la contratación indefinida”; así, también, el establecimiento de reglas que procuren homogeneizar la utilización de las distintas modalidades de contratación en el sector.

d) Regulación con carácter general para todo el sector del periodo de prueba.

e) La definición en el nivel estatal de la estructura salarial, si bien limitada a determinar los complementos con claridad, poniendo termino a la diversidad y proliferación que acusan los convenios provinciales.

f) Regulación de la movilidad geográfica, acompañada de procedimientos para resolver las discrepancias, contando con la información y la consulta de los representantes de los trabajadores.

g) El establecimiento de una jornada máxima de trabajo efectivo, pero remitiendo su adaptación y desarrollo a los ámbitos inferiores.

h) Adaptación al sector de la normativa de seguridad y salud en el trabajo, sin perjuicio de su desarrollo en los niveles geográficos inferiores.

i) Regulación de la subrogación en las relaciones laborales, estableciendo un régimen propio para las contrataciones y concesiones de colectividades acorde con la jurisprudencia de TJCE en aplicación de la Directiva 77/187 CEE y de la modificatoria de ésta (Directiva 98/50 CE, de 29.VI.1998).

j) Intensificación del reconocimiento de los derechos sindicales, con especial incidencia de los derechos de información y consulta en los supuestos de reconversión de empleo, utilización de las modalidades de contratación y seguimiento de los despidos colectivos en los ámbitos correspondientes, conforme a lo establecido en los artículos 51.12 y 85.2 LET.

Por lo demás, la tendencia descentralizadora, lejos de retroceder, ha cobrado nuevo impulso con los sucesivos convenios colectivos de Cataluña y, también, con algunos otros de ámbito provincial, si bien por circunstancias muy diferentes en cada caso.

En síntesis, en el sector de la hostelería la negociación colectiva acredita una considerable estabilidad en las estructuras de negociación, siendo exponente de ello la permanencia de los convenios provinciales como unidad típica. También hay que registrar la progresiva extensión de la unidad de empresa y de grupo de empresas en el subsector de hospedaje.

Dentro del sector de hostelería aparecen, también, en algunas provincias importantes expresiones de ruptura y separación de las negociaciones entre los subsectores de hospedaje y restauración, que se traducen en convenios separados, aunque exista un núcleo importante de regulación uniforme. Estas tensiones escisionistas ya estuvieron presentes en el momento de negociación del ALEH, siendo una muestra de ello la actuación de la Comisión Paritaria creada en el propio Acuerdo (art. 9), en cuyo seno las subcomisiones de alojamiento y hospedaje y de la restauración adoptaron los acuerdos que afectan a sus sectores respectivos «de forma autónoma e independiente».

Más relevantes son las tendencias a la segregación originadas por el Convenio Estatal para las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo (1997) y, sobre todo, por el Convenio Interprovincial para Pizzas y productos Precocinados (1997), que apuestan decididamente por las unidades de negociación de ámbito estatal, con el

riesgo adicional, en lo que afecta a la aplicación de este último, de un solapamiento en la regulación de ciertas actividades (así cuando se oferta la degustación en el propio establecimiento de los productos adquiridos para la venta al público), lo que está determinando «fugas» del sector de hostelería y la aparición de empresas de restauración con capacidad de competir en condiciones claramente más ventajosas.

En cuanto al ámbito funcional de los convenios del sector de hostelería, parece conveniente clarificar en una futura reforma del ALEH la inclusión en su ámbito funcional, en el correspondiente al Convenio de Pizzas, o en el de Comercio, de las ventas y/o pedidos de productos que se realizan a través del sistema *take away* o para llevar, porque se consideran como ventas «a domicilio», y que actualmente se atribuyen al ámbito funcional del Convenio de Pizzas. Esta solución no rompe el ciclo productivo de tales empresas, por lo que puede ser cuestionable la segregación, si bien el propio Convenio en el que actualmente se integran admite que puede haber empresas que realicen tal actividad y a las que se les aplique un convenio diferente.

Problemas similares plantean los salones recreativos de máquinas tragaperras, establecimientos en los cuales la actividad principal es la explotación de estas máquinas, por lo que puede plantear dudas su calificación como salones recreativos. De hecho, en algunas provincias se viene aplicando el convenio del comercio del metal y en otras los de hostelería. La misma dificultad de encuadramiento plantean las empresas que explotan las máquinas expendedoras. Menores dificultades suscita, sin embargo, la aparición de los parques temáticos (Port Aventura; Isla Mágica, etc.), porque tienen convenios de empresa propios; no obstante, se carece de una calificación definitoria de la actividad de tales empresas en punto a su inclusión en los ámbitos funcionales de negociación colectiva.

3. CONTRATACION LABORAL SECTORIAL Y DE EMPRESA

Las cláusulas relativas a la contratación laboral son las que han merecido, tanto desde una perspectiva cualitativa como cuantitativa, una atención considerable en las negociaciones colectivas de hostelería en los últimos cinco años. Brevemente, se sintetizan las conclusiones a partir del análisis y descripción de los contenidos de los convenios colectivos en esta materia que se detallan en el texto del *Informe*.

En lo que respecta a las previsiones sobre las modalidades de contratación y a la formalización de los contratos por escrito, así como al control del Comité de Empresa, hay que reparar en las siguientes señalizaciones. En primer término, es frecuente en los convenios colectivos sectoriales, y también en algunos de empresa, que se contenga una enumeración de los contratos a utilizar por las empresas, para lo que se procede a definirlos sin ninguna pretensión innovadora. También es frecuente que se contenga una regulación pormenorizada de los contratos formativos. El papel del Comité de Empresa en relación con el control de la contratación, ha experimentado un realce en el último lustro, atribuyéndose a aquel el conocimiento de las altas y las bajas que se produzcan, la notificación mensual de los contratos realizados utilizando cada modalidad de contratación por tiempo determinado, etc.

Singular interés revisten las cláusulas de los convenios sectoriales que prevén que las empresas están obligadas a cumplir con unos porcentajes de plantilla fija en proporción al volumen de empleo anual, conforme a una escala que los convenios incluyen. Cabe plantearse la constitucionalidad de este tipo de cláusulas, que pueden lesionar el principio de libertad de empresa (art. 38 CE), aunque nada se prevé sobre ellas en la legalidad ordinaria. El reparo, sobre la inconstitucionalidad, carece de base cuando se trata de convenios de empresa, ya que el empresario puede aceptar una limitación de sus facultades de organización del trabajo negociando al respecto con los representantes de los trabajadores. El compromiso de mantener unos porcentajes de plantilla fija se incrementa en los convenios colectivos de empresas hoteleras; pero también puede quedar reducido a determinadas categorías profesionales en otros convenios colectivos. Hay que consignar, no obstante, que el compromiso de mantener un porcentaje de trabajadores fijos para garantizar su estabilidad en el empleo no es objeto de cláusulas generalizadas en los convenios de comunidad autónoma, ni provinciales, como tampoco en los convenios de empresa. Se trata de una línea de tendencia que ha aparecido con un cierto vigor en el subsector de hoteles y alojamientos, y que aparece más acentuada en los convenios de grandes hoteles.

La selección de trabajadores para integrarlos en la plantilla y las preferencias de empleo son objeto de cláusulas que frecuentemente se recogen en los convenios sectoriales y de empresa. Es frecuente conectar la selección de los trabajadores para las preferencias de empleo a los contratados a tiempo parcial y a los fijos discontinuos; a estos últimos también se les atribuye una preferen-

cia para permanecer en los puestos de trabajo respecto de otros trabajadores que se puedan contratar utilizando modalidades de contrato temporales.

La regulación del periodo de prueba en los convenios del sector repara de manera especial en el establecimiento de unos plazos máximos para la prueba, inferiores a los umbrales fijados en la LET. No obstante, también, aunque en menor medida, se registran periodos de prueba por encima de las previsiones legales en algunos convenios de empresa y en el Convenio Colectivo Interprovincial de Pizzas y Productos Precocinados.

El *contrato de los trabajadores fijos discontinuos* tiene una muy especial utilización en el sector de hostelería, hasta el punto de que algunos convenios provinciales le atribuyen el carácter de forma contractual típica del sector para la contratación fija. La regulación sectorial establece, de ordinario, que para ser contratado como fijo discontinuo es condición haber estado contratado en la empresa como eventual durante un periodo de tiempo previo —de ordinario dos años consecutivos o tres alternos— mediante contratos eventuales que tuvieran una duración superior a la mínima legal.

También se repara en la negociación colectiva sectorial en la garantía de un tiempo mínimo de ocupación anual para los trabajadores contratados como fijos discontinuos, computándose este mínimo a través de procedimientos diversos que van desde el tiempo de ocupación resultante de la media en años anteriores, hasta la fijación de la duración de la temporada, en el caso de los hoteles.

Las especificaciones de la negociación colectiva para implementar la regulación del *contrato para obra o servicio determinado* no son frecuentes en la mayoría de los convenios del sector de hostelería. No obstante, hay aspectos sobre los cuales ha incidido la regulación convencional, y a los cuales es preciso hacer referencia. Así, la concreción del supuesto de hecho legal para que exista una justificación causal para recurrir a esta modalidad de contratación temporal, ha sido objeto de una especial atención en el artículo 20 del Convenio Interprovincial para Pizzas, según el cual se pueden cubrir mediante contratos para obra o servicios determinados todas las tareas laborales que presenten “un perfil propio y suficientemente diferenciado dentro de la actividad de las empresas en base al volumen adicional de trabajo que presentan, y que tengan “una duración incierta aunque previsible” que se encuentre colateralmente relacionada, directa o indirectamente, con el proceso productivo desarrollado por las empresas.

En relación con los *contratos eventuales por circunstancias de la producción* la negociación colectiva sectorial ha reparado, principalmente, en tres aspectos: la integración del supuesto de hecho legal para identificar las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales; el margen de variación en cuanto a la duración máxima de los contratos y del periodo de referencia al que se ha de atender para la prestación de los servicios y, por último, la fijación de los criterios generales sobre la relación entre el volumen de contratos eventuales y la plantilla de la empresa. En general, los convenios anteriores a 1997 no han desfigurado la contratación eventual a través de la fijación de una duración máxima que se pueda considerar impropia o abusiva de esta modalidad, en contraste con lo que sucede en otros sectores económicos; antes bien, el referente legal de la reforma de 1994 constituye una limitación orientativa que ha impedido el establecimiento de contratos temporales de ciclo largo. Continuando esta misma tónica, la introducción de “los límites horquilla” en 1997 ha tenido como repercusión más importante que se amplíe la duración máxima de los contratos y de los periodos de referencia, pero sin superar los periodos máximos legales. En definitiva, la reforma de 1997 no ha tenido, en términos generales, un efecto sensible en punto a reducir la duración de los contratos eventuales, incidiendo fundamentalmente en la fijación de periodos de referencia más amplios. Finalmente, en lo que afecta al establecimiento de porcentajes de trabajadores eventuales respecto del volumen total de plantilla, los convenios sectoriales que incluyen este tipo de cláusulas establecen también una regulación flexible que no prohíbe de forma radical la contratación de nuevos eventuales, estableciéndose el tope de la eventualidad entre un 30 y un 50 por ciento.

No obstante, los datos de precariedad en el sector en el año 1997, situaban el porcentaje de trabajadores temporales en el sector de hostelería en el 47'09 por ciento, con una distribución, según los datos de la Encuesta de Población Activa de 1997, muy desigual: 18 por ciento en Baleares; 38 por ciento en Cataluña; 56 por ciento en el País Vasco, y 65 por ciento en Murcia. Estos índices de precariedad ponen de manifiesto que, pese a las peculiaridades del sector, se deberían hacer esfuerzos para reducirlos. No obstante, la utilización del nuevo contrato estable a tiempo parcial, contenido en el Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, no parece que pueda adaptarse con facilidad a las actividades del sector de hostelería, por la dificultad de coherencia las previsiones contractuales sobre jornada, horario y calendario laboral a las circunstancias de empleo de los trabajadores fijos discontinuos, figura que trata de responder a la falta de continuidad de las necesidades productivas.

Los contratos de interinidad no son objeto, de ordinario, de una particular atención en la negociación colectiva del sector de la hostelería, si bien en algunos convenios se repara en la posibilidad de que el interino se convierta, o no, en trabajador fijo cuando no tenga lugar la reincorporación del trabajador con derecho a reserva de plaza.

Respecto de los contratos de aprendizaje y para la formación en la negociación colectiva sectorial y de empresa, hay que reparar en un elenco de cuestiones que han merecido especial atención. Así, la limitación de las categorías profesionales en las que el convenio permite la contratación de aprendices. El temor al fraude de Ley ha llevado también a que algunos convenios sectoriales prohíban la estipulación de contratos para la formación en determinados periodos del año, lo que permite celebrarlos durante el resto del tiempo para todas las categorías profesionales siempre que se imparta una formación teórica y práctica. Con carácter general, estas limitaciones se deben considerar especificaciones del objeto y del régimen de los contratos formativos mediante cláusulas normativas de los convenios, por lo que su incumplimiento puede dar lugar a la aplicación de sanciones administrativas (art. 5 de la Ley 2/1988 y arts. 93-95 de la LET), además de la nulidad del contrato como aprendizaje o contrato para la formación.

En lo que afecta a los *contratos de trabajo en prácticas*, los convenios colectivos del sector inciden, fundamentalmente, en la determinación de los puestos de trabajo que pueden ocuparse por trabajadores vinculados por esta modalidad contractual, en las titulaciones exigidas, en su duración y en las retribuciones. Unos pocos convenios limitan la utilización de estos contratos a aquellos supuestos en los cuales las innovaciones tecnológicas requieran de personal cualificado para la utilización y manejo de máquinas o instrumentos de trabajo, debiéndose consignar en el contrato la categoría para la cual se hace la contratación y la titulación exigida. En otros casos, se declaran exclusivamente títulos suficientes para realizar contratos en prácticas los emitidos por las escuelas de turismo y hostelería legalmente reconocidas y las de formación profesional, así como las titulaciones académicas que guarden relación con el sector. En ocasiones, también se prohíbe hacer prácticas si no es utilizando este contrato formativo.

A partir de 1997, se ha enriquecido el contenido convencional con el establecimiento de cláusulas sobre la conversión de los contratos temporales en indefinidos. Estas cláusulas son, fundamentalmente, de dos clases: en unos casos, contienen un mandato que

impera la conversión automática en contrato por tiempo indefinido (normalmente de fijo discontinuo si se trata del subsector de restauración) por el mero transcurso de unos periodos máximos de empleo bajo las modalidades de contratación temporal; en otros supuestos, se incluye un compromiso entre las partes negociadoras de los convenios de proceder a una novación de los contratos temporales en indefinidos, utilizando a tal fin los incentivos reconocidos al nuevo contrato para el fomento de la contratación indefinida regulados en la Ley 64/1997.

No es frecuente encontrar en los convenios del sector especificaciones sobre la regulación general contenida en la LET sobre los contratos a tiempo parcial, lo que resulta explicable porque la especie más utilizada de contrato a tiempo parcial es la de los fijos discontinuos.

Especial énfasis se pone en algunos convenios sectoriales y de empresa en la contratación preferente de jóvenes trabajadores, como medio de aliviar el alto porcentaje de desempleo juvenil y para proceder a una renovación de las plantillas. De manera especial hay que destacar, la pormenorizada regulación que a este grupo de demandantes de empleo se dedica en el Convenio Colectivo de Cataluña. En los convenios de empresa es frecuente encontrar declaraciones sobre el fomento del empleo juvenil y el establecimiento de un régimen que permita compatibilizar el empleo con los estudios. De ellas, sin embargo, resulta difícil inferir la existencia de verdaderas obligaciones jurídicas.

La regulación de los supuestos de cambio de titularidad de las empresas y la sucesión de empresas contratistas o de cesionarios, en punto a la subrogación de las relaciones laborales, son objeto de una atenta y pormenorizada regulación en un conjunto de convenios colectivos sectoriales de hostelería. En cuanto a los supuestos de sucesión de empresas, los problemas particulares del sector se centran en la actividad de *catering* y en los servicios a “colectividades”. Una primera cuestión que abordan las cláusulas convencionales es la relativa a la extensión de la subrogación del nuevo titular, estableciéndose diferencias respecto de los trabajadores fijos discontinuos y sobre todo respecto del personal de dirección y gestión y para los contratados para obra o servicio determinado. En algunos convenios colectivos sectoriales se distinguen al respecto entre tres niveles de subrogación: la “obligatoria”, que vincula al nuevo titular a asumir de forma automática a determinados grupos de trabajadores en las mismas condiciones salariales y de antigüedad que ya tenían reconocidas; la subrogación “discrecional”, que permite al

antiguo y nuevo titular negociar las condiciones para pasar de una empresa a otra y para decidir si tiene lugar respecto de ciertos grupos de trabajadores; y, finalmente, la subrogación “total”, prevista para los supuestos en los cuales la empresa saliente tuviera como única explotación el servicio de colectividades objeto de transmisión.

Mayores problemas plantea, sin embargo, la aplicación del artículo 44 LET en los supuestos de sucesión de contratas y de concesiones administrativas, ya que en estos casos no se transmite verdaderamente una empresa, esto es, un complejo de elementos patrimoniales organizados y susceptibles de explotación para obtener bienes o servicios, sino solo la prestación de estos últimos. Esta problemática afecta a la mayoría de los supuestos de cambio de titularidad en la prestación de servicios de *catering* y colectividades. Las incertidumbres que están presentes en el ordenamiento interno y en su aplicación judicial, así como en el derecho comunitario derivado, quedan reflejadas en las cláusulas de los convenios colectivos del sector.

El suministro de trabajadores a través de las empresas de trabajo temporal es una materia que se refleja en la negociación colectiva del sector de hostelería con la proyección que en el presente revisitan los aspectos críticos de esta forma de cesión de trabajadores en el Derecho del Trabajo español. Un aspecto en el que se repara fundamentalmente en las cláusulas de los convenios es el relativo a la identificación de los puestos de trabajo susceptibles de ser atendidos por trabajadores suministrados por las empresas de trabajo temporal, con el fin de que el recurso a estos no suponga una sensible reducción del volumen de plantilla de las empresas de hostelería. En la misma línea, encontramos cláusulas de cierre que imponen a las empresas del sector el compromiso de no acudir a empresas de trabajo temporal para cubrir puestos que correspondan a las funciones propias de su actividad principal.

Otro tipo de garantías están referidas a los derechos de los trabajadores “en misión”, que se concretan en obligaciones diversas que tratan de igualar los derechos retributivos y de otra índole, o de aproximarlos al menos, entre los trabajadores propios de las empresas de hostelería y los de las empresas de trabajo temporal; cuestión ya abordada, por lo demás, en el II Convenio Colectivo Estatal de estas últimas empresas en materia salarial, pero cuya solución definitiva ha precisado de la adopción de reformas legislativas recientes (Ley 29/1999, de 16 de julio, «BOE», 17 de julio).

4. ESTRUCTURAS PROFESIONALES

El ALEH acoge el grupo profesional como sistema de clasificación y el área funcional como criterio de encuadramiento o adscripción. Sin embargo, mantiene dentro de cada área funcional la asignación del contenido de la prestación o las funciones a desempeñar a través de la asignación de una categoría profesional dentro del correspondiente grupo. La razón de esta estructura reside precisamente en la existencia de unos perfiles profesionales heterogéneos que son propios del sector, y que se hayan vinculados a cualificaciones que requieren de una formación profesional específica.

No obstante, a pesar del proceso de simplificación llevado a cabo por el ALEH, se echa en falta en éste una regulación general que atienda a la existencia de categorías equivalentes entre las distintas áreas funcionales, sobre todo, en aquellas categorías profesionales que no exigen cualificación, o muy poca, y que están integradas en distintas áreas. Esta exigencia viene avalada, además, porque el acuerdo de clasificación entre el empresario y el trabajador determina la asignación de una categoría profesional encuadrada en una determinada área y dentro de un grupo profesional, con la consiguiente afectación de la movilidad funcional ordinaria.

Aunque el grado de aceptación por la negociación colectiva de ámbito inferior es alto, tal como se manifiesta en la incorporación del sistema profesional o la aplicación supletoria, la reordenación de la clasificación profesional plantea algunos problemas con los convenios de ámbito inferior. Así, en lo relativo a la adaptación del antiguo encuadramiento profesional convencional al nuevo sistema, tanto a efectos de categorías propias de los convenios que son distintas de las establecidas en la antigua Ordenanza, como a efectos salariales. Se trata de una cuestión que, por lo demás, es objeto de negociaciones en el marco de la Comisión Paritaria que han tenido lugar a finales del año 1998.

Hay que señalar, no obstante, que la adaptación a efectos salariales no está resuelta con carácter definitivo, salvo excepciones, por lo que se presentan desajustes ante la falta de una homogeneización, ya que, ante los términos poco claros del artículo 10 del ALEH, nos podemos encontrar con una doble clasificación profesional: uno, de categorías funcionales adaptado al ALEH y, otro de categorías salariales que toma como referencia la derogada Ordenanza, distorsionando la aplicación del sistema profesional establecido en el ALEH. Esta situación dificulta la movilidad funcional cuando

la clasificación en un mismo grupo profesional presenta niveles salariales diferentes, ya que así emergen de nuevo los conceptos de categoría superior e inferior en el ámbito salarial.

5. ORDENACION DEL TIEMPO DE TRABAJO

La ordenación del “tiempo de trabajo” a través de la negociación colectiva ha ido ganando terreno tras la reforma laboral de 1994. Son más los ámbitos que puede cubrir la autonomía colectiva, aunque no por ello puede decirse que haya tenido lugar una desregulación de la materia. Al contrario, el legislador configura muchas veces normas de derecho necesario absoluto, a modo de límites sobre los que articular la distribución de la jornada de trabajo, los periodos de descanso, etc. Con todo, también encontramos normas de derecho necesario relativo o simplemente dispositivas, donde los sujetos legitimados para negociar gozan de mayores posibilidades de regulación.

En el sector de hostelería, ante la ausencia de un convenio nacional de rama de actividad, observamos disparidad de criterios y reglas. Disparidad que se torna radical a la hora de fijar la jornada máxima efectiva de trabajo; generalmente, se alude a que serán cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, señalando a continuación el número máximo de horas en cómputo anual. Pues bien, la mayoría de los convenios —tanto a nivel de empresa como en niveles superiores— fijan un total de horas que sobrepasa las 1.800 al año, siendo más de diez los que se sitúan en el máximo posible. Se está lejos, por tanto, de la demanda sindical de reducir la jornada semanal a 35 horas, incluso a nivel de empresa.

Asimismo, notamos cierta tendencia a reproducir algunos preceptos del Estatuto, que por ser normas de orden público, no sería necesario reiterar. Y, también, comprobamos el escaso eco que tienen algunas de las llamadas a la negociación colectiva en punto a regular, por ejemplo, la distribución irregular de la jornada o el régimen de trabajo a turnos. No faltan, sin embargo, referencias puntuales a la distribución del tiempo de trabajo a “jornada completa” o a “jornada partida”, señalando los periodos de descanso en cada caso, así como al procedimiento de fijación de horarios, incluso a la ampliación del tiempo de descanso semanal.

Quizá, las cláusulas convencionales dedicadas a las horas extraordinarias son de las más extensas. Siguiendo el dictado del AINC, la práctica totalidad de los convenios se manifiestan a favor

de limitar o reducir la realización de horas extraordinarias, suprimiendo en todo caso las llamadas “horas extraordinarias habituales” para impulsar de esta manera la creación de empleo. En esta línea, algunos convenios rebajan el límite máximo anual, estableciendo al mismo tiempo rígidos medios de control, con la atención preferente al tema de la compensación, resultando mayoritarios los convenios que se decantan por compensar al trabajador con periodos equivalentes o superiores de descanso, aunque no por ello eliminan la posibilidad de remunerar el tiempo “extra” trabajado.

6. EL SISTEMA SALARIAL EN HOSTELERIA

En el sector de hostelería ha revestido tradicionalmente una gran singularidad su sistema de retribución. No obstante, en los momentos presentes se advierte una convergencia en su regulación a los reguladores en otros sectores productivos, más en lo relativo a la ordenación general de su estructura que en lo relativo a la identidad de los complementos sobre los salarios base.

El sistema salarial basado en el porcentaje de servicios de la Ordenanza de Trabajo está en vías de definitiva y total desaparición, debido a las desigualdades que originaba su reparto y, además, por los problemas que planteaba el contabilizarlo entre los ingresos de la empresa. Para compensar la desaparición del porcentaje se propone en los convenios el establecimiento de una “prima de producción”, consistente en un tanto por ciento, a determinar, sobre los ingresos brutos de cada empresa deducido el IVA y otros impuestos, a repartir entre los trabajadores en proporción a las diferencias entre niveles salariales. Las alternativas de sustitución preferibles, pueden ser, tal vez, el “plus de ocupación”, introducido entre otros en el CCE Tensur, S.A. (Hotel Tenerife Princess), o reconocer un “complemento de productividad” cuando se alcance una recaudación que supere una cantidad global (CEE la Industrial Hotelera, Hotel Astoria Palace). Ambas medidas sustitutorias del porcentaje de servicios cumplirían con el objetivo que se indicaba en el Libro Blanco sobre Crecimiento, competitividad y empleo en la Comunidad Europea.

En el sector hostelero no se encuentra expresamente pactada una propia estructura salarial en los CCH y CCP, aunque esta se puede inducir de las cláusulas que regulan esta materia. Por contraste, en los CCE es frecuente la descripción previa de la estructura.

Un aspecto jurídico más problemático es el planteado por la existencia de dobles escalas salariales. Estas pueden lesionar el

principio de igualdad si se establecen diferencias injustificadas o arbitrarias, aunque el Tribunal Supremo ha aceptado, incluso, el reconocimiento de pagas extraordinarias para los trabajadores con contratos a tiempo completo que no se reconocen a los trabajadores que no pertenecen a la plantilla.

En relación a los complementos salariales, el complemento personal de antigüedad, después de la reforma laboral de la Ley 11/1994, se procura eliminar de los convenios, si bien reconociendo los derechos adquiridos o en curso de adquisición. Las soluciones postuladas pueden concretarse en: su sustitución por otro tipo de complemento, para que así el personal no vea mermado su salario, configurando un “complemento personal”, con el mismo carácter, a partir de determinada fecha, y estableciendo la regla de un tiempo medio para alcanzar un tramo y congelar la cantidad resultante; o bien establecer unas nuevas tablas que mantengan como garantía ad personam las cantidades más favorables que se venían percibiendo; o, finalmente, pactar un nuevo sistema salarial.

De los complementos en especie y, en concreto, el de alojamiento, resalta la desaparición de la mayoría de los convenios en relación a convenios anteriores del sector. Sin embargo, se mantiene el complemento de manutención.

7. REGIMEN DISCIPLINARIO

En términos generales, se produce una aplicación uniforme del régimen disciplinario a consecuencia de tres situaciones que encontramos en los convenios colectivos provinciales: bien la falta de una regulación del régimen disciplinario, bien la remisión expresa al ALEH, o también una regulación propia pero con la aplicación supletoria de aquel, careciendo de una dimensión innovadora la regulación propia. Estas situaciones vuelven a repetirse en los convenios colectivos de empresa, excepto en algunos convenios concretos que establecen un propio régimen disciplinario pero inspirado en la derogada Ordenanza.

8. SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Las representaciones profesionales firmantes del ALEH, así como las del CCI de Pizzas y Productos Precocinados, ratificaron en su totalidad y sin condicionamiento alguno el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASC), sujetándose,

además, a los órganos de mediación y arbitraje establecidos en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA). Con carácter previo a la intervención de estos, se requiere, no obstante, la intervención de la comisión paritaria del convenio cuando tenga atribuida una función mediadora para la interpretación y aplicación del mismo. No obstante, para que intervenga el SIMA el ámbito del conflicto debe exceder el territorio de una comunidad autónoma, o si se trata de empresa, el conflicto ha de afectar a centros de trabajo radicados en diferentes comunidades autónomas, ya que en cada una de estas ya se cuenta con particulares acuerdos interprofesionales para la solución de conflictos laborales.

9. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

La negociación colectiva está muy lejos de desarrollar las posibilidades que le brinda la normativa de prevención de riesgos laborales a través de las numerosas remisiones al convenio colectivo. Irrelevantes son las cláusulas sobre planificación y organización de la actividad preventiva, y breves, y pocas, las referencias a los delegados de prevención y a la participación de los trabajadores en materia preventiva.

La regulación de los reconocimientos médicos, en cambio, es cuantitativamente significativa, pero cualitativamente pobre. El establecimiento de reconocimientos médicos obligatorios sin la concurrencia de una de las causas que justifican su realización está bastante extendida, aunque se ve contrarrestada por aquellos otros convenios que justifican dicha intervención sobre la base de normas de sanidad pública que exigen la obtención del correspondiente carnet de manipulador.

10. FORMACIÓN PROFESIONAL

La particular regla de concurrencia incorporada al artículo 23 del ALEH por el Acuerdo de la Comisión Paritaria, de 9 de abril de 1997, ha modificado parte del articulado de aquel para incorporar la nueva regulación del II Acuerdo Nacional de Formación Continua de 18 de diciembre de 1996, del cual ha nacido, por Acuerdo del Consejo de Ministros de 13 de marzo de 1998, el nuevo Programa Nacional de Formación Profesional para 1998-2002, que se apoya en la propuesta de la Unión Europea de que el aprendizaje sea una tarea que se extiende a lo largo de toda la vida, concretando a tal fin inter-

conexiones para las medidas previstas en los subsistemas de formación inicial reglada, continúa y ocupacional, instrumentando a tal fin una cooperación activa de la Administración General del Estado, de las Comunidades Autónomas y de los agentes sociales.

Frente a la regla contenida en el artículo 10 ALEH, de la que se sigue la prohibición de negociar la formación continua en ámbitos inferiores, remitiendo a las reglas de concurrencia del artículo 84 de la LET, la nueva redacción del artículo 23 atribuye al Acuerdo de la Comisión Paritaria la naturaleza de acuerdo o convenio colectivo regulador de la estructura de la negociación colectiva en materia de formación continua, en un intento de superar la ausencia de la formación profesional del catálogo de las materias relacionadas en el artículo 84 LET, con lo que se impide que en unidades supraempresariales inferiores se pueda abordar esta materia. Se plantea así, no obstante, un problema de concurrencia de normas convencionales con las referencias en algunos convenios vigentes a otro marco normativo distinto: el vigente Acuerdo Vasco de Formación Continua que solo de momento, no se verá afectado por la regla de concurrencia del artículo 84 LET.

Por otra parte, la adopción de esta regla de concurrencia por la Comisión paritaria plantea un problema adicional, en la medida en que una regulación específica que supone la derogación particular del artículo 10 ALEH, extralimitándose de las competencias atribuidas por el artículo 9 en relación con la Disposición Transitoria Segunda ALEH, ya sume la Comisión paritaria funciones que corresponden inicialmente a la Comisión negociadora.

Otro aspecto que merece ser destacado se refiere a algunos convenios colectivos provinciales y a las funciones que se atribuyen a órganos colegiados con competencias en materias de formación en el marco del II ANFC. Estas funciones están limitadas por el principio de coordinación, de modo que el correspondiente órgano inicia gestiones para realizar cursos o determina las necesidades formativas y las canaliza, según corresponda, a la Comisión Mixta Estatal o a la Comisión Paritaria Sectorial de Formación de Hostelería. Este principio ha de ser un criterio orientador de la futura negociación colectiva, por lo que es preciso abrir cauces para su desarrollo. En definitiva, en materia de formación profesional el II Acuerdo Nacional de Formación Continua el nuevo Programa Nacional de Formación Profesional, y la modificación del artículo 23 del ALEH, han creado un nuevo horizonte de objetivos y han establecido una ordenación diferente de los instrumentos de acción, lo que precisará que la negociación colectiva en sus ámbitos estatal,

autonómico y provincial programen una ordenación de sus actuaciones en estrecha colaboración con los Poderes públicos.

11. SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA

La libertad establecida en el artículo 41 de la Constitución se manifiesta en la negociación del sector, fundamentalmente, en la regulación de mejoras a las prestaciones del Régimen General de Trabajadores por cuenta ajena. Las contingencias que han experimentado una cobertura adicional más significativa son la incapacidad temporal, la jubilación y la protección a la familia. Una forma de Seguridad Social Complementaria muy extendida ha sido la contratación de pólizas de seguro con entidades privadas para la cobertura de los riesgos de muerte e incapacidad mediante el pago de cantidades complementarias fijas en los convenios.

Parece de interés reparar en la diferente naturaleza y finalidad del premio a la jubilación y de las ayudas a la jubilación anticipada: mientras que el primero es un premio a la permanencia en la empresa, con origen en la antigua Ordenanza del sector, las segundas constituyen una medida de política de empleo para facilitar la renovación de las plantillas incorporando nuevos trabajadores a las empresas.

Hay que registrar también, en aplicación de la Ley 8/1998, de 8 de junio, la regulación como protección complementaria de Seguridad Social de los planes y fondos de pensiones. Este tipo de medidas han tenido un escaso desarrollo en el sector de hostelería.

El establecimiento de mejoras para las contingencias de incapacidad temporal acusa una gran diversidad de fórmulas, de manera que, aunque pueda encontrarse un sustrato común, es lo cierto que la configuración de los requisitos objetivos y subjetivos son muy diferentes, tanto en los convenios sectoriales de ámbitos de comunidad autónoma y provinciales como en los de empresa.

Una diferencia sustancial se establece entre la ayuda al matrimonio y la dote matrimonial. El complemento de dote por matrimonio, si bien parece un subsidio correspondiente al campo de la Seguridad Social complementaria, su reconocimiento responde a una pluralidad de fines, siendo uno de estos procurar la extinción del contrato de trabajo de las mujeres casadas.

Los pactos sobre pólizas de seguros para cubrir las contingencias de muerte e invalidez de los trabajadores, desplazando así sobre la aseguradora una responsabilidad del empresa que debe pagarlas,

son una de las cláusulas más negociadas en el sector. Entre los problemas que estas plantean, hay que mencionar los relativos a la cobertura de la póliza, tanto por los trabajadores que pueden quedar fuera de la misma como por las contingencias que cabe incluir en el concepto de incapacidad permanente.

12. CONCLUSIONES FINALES

La evolución de la negociación colectiva en el sector de hostelería pone de manifiesto que se ha producido una considerable reordenación de los contenidos a partir de la aplicación del acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector, de 13 de junio de 1997; sin embargo, a la vista de las nuevas medidas legislativas y del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 1997, resulta obligado registrar también que hay un conjunto de materias que no están reguladas en el ámbito estatal, manteniéndose una regulación diferenciada en los niveles provinciales y de empresa. Desde una perspectiva estructural, se echa en falta la existencia de cláusulas en el acuerdo estatal y en los convenios provinciales relativas a los supuestos de concurrencia entre las materias reguladas y a la articulación de los contenidos negociados por las representaciones profesionales en los niveles estatal, provincial y de empresa. También se acusa un considerable desorden y falta de sistemática en la regulación de los contenidos convencionales. Desde otra perspectiva, se hace notar también la fuerza de arrastre de la antigua Ordenanza Laboral, a la cual se hacen remisiones frecuentes en los convenios provinciales, lo que denota, no solo una falta de técnica jurídica sino —lo que parece más censurable— un apego por mantener subsistente una regulación obsoleta.

En cualquier caso, el análisis de la negociación colectiva en el sector de la hostelería revela que las estructuras de negociación consolidadas se corresponden con unos factores socio-económicos que apoyan la subsistencia de un núcleo mínimo de materias que son objeto de regulación convencional centralizada en el ámbito estatal, conservando un espacio propio y de singular relevancia los convenios sectoriales de ámbito provincial y de empresa. Sobre todo en el subsector de alojamiento, cobra una extensión creciente la negociación a nivel de empresa, sin que la política de negociación colectiva haya reparado con claridad en la conveniencia y utilidad de potenciar el convenio de grupo de empresa, lo que podría favorecer una mayor homogeneidad de condiciones de trabajo y la movilidad interempresarial.

Como problemas críticos que requieren una mayor atención por parte de los agentes negociadores en un futuro, hay que señalar estos cuatro: una regulación del trabajo fijo discontinuo que contemple las peculiaridades del sector, evitando el riesgo que representa una regulación legal excesivamente rígida de la que se podría derivar —como efecto no querido— la proliferación de los contratos eventuales y para obra y servicio determinado, lo que puede redundar en un incremento de los índices de precariedad, ya muy altos —aunque desiguales geográficamente— en este sector; desde otra perspectiva, parece necesario continuar actuando en una línea simplificadora de la estructura profesional, utilizando a tal fin los medios que están a disposición de las empresas para la formación profesional continuada, evitando así la excesiva complejidad y atomización de aquella, que dificulta la movilidad funcional y empobrece el patrimonio profesional de los trabajadores; otro extremo en el que parece conveniente intensificar, es el relativo a la regulación de un régimen centralizado de las modalidades de contratación temporal, a tiempo parcial y, también de los contratos formativos, que acusa una notable diversidad en las regulaciones de los convenios provinciales; por último, también parece conveniente ponderar la conveniencia de introducir una regulación centralizada de la materia relativa a la sucesión en las contrataciones y concesiones administrativas en los servicios a colectividades, ya que la diversidad e incertidumbre del marco jurídico actual se presenta como una fuente de conflictos y de inseguridad jurídica.

LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL SECTOR
DEL TRANSPORTE POR CARRETERA.
PRINCIPALES CONCLUSIONES

A. SEMPERE NAVARRO, J. LUJAN ALCARAZ
y A. NICOLÁS FRANCO

1. OBJETO Y FINALIDAD DEL ESTUDIO

Bajo el título *La negociación colectiva en el sector del transporte por carretera* se presentan los resultados obtenidos tras un examen pormenorizado, desde la perspectiva del análisis jurídico, de los contenidos que ha venido asumiendo en los años precedentes la negociación colectiva desarrollada en el sector del transporte por carretera.

A través del mismo, se quiere poner de manifiesto, en primer lugar, cómo los interlocutores sociales dan forma jurídica a los compromisos que alcanzan para resolver sus problemas laborales cotidianos y, muy particularmente, se quiere comprobar si la negociación colectiva desarrollada en el sector del transporte está asumiendo la destacada función normativa que tras las últimas reformas de la legislación laboral tiene encomendada.

En segundo lugar, se quiere obtener y ofrecer una información real y actual acerca de los contenidos de la negociación que, tras el correspondiente estudio y reflexión, permita deducir conclusiones en aras a la modernización de la negociación colectiva en el sector correspondiente.

2. MATERIAL ANALIZADO

Bajo este planteamiento, *actualidad y realidad* se convierten en límites implícitos a la hora de seleccionar el material objeto de análisis. Además, en su acotación se han tenido muy en cuenta los repetidos y profundos cambios normativos operados tanto sobre el marco jurídico regulador del contrato de trabajo, como, y muy especialmente, sobre las relaciones Ley-Convenio Colectivo.

En este sentido, los criterios que han presidido la selección de los convenios colectivos estudiados son los siguientes:

a) Como regla general, los convenios colectivos analizados corresponden a unidades de negociación de ámbito autonómico y provincial. En su caso, también se incluyen, obviamente, los escasos convenios o acuerdos nacionales. En cambio, los convenios de empresa únicamente han sido consultados para clarificar o resolver dudas planteadas por aquéllos o para comprobar la recepción de las soluciones ofertadas por convenios de ámbito superior en otros de ámbito inferior.

b) Los convenios colectivos cuya vigencia finaliza en 1.999 o posterior han sido objeto de un análisis pormenorizado y exhaustivo, construyéndose a partir del mismo el núcleo del ensayo.

c) Los convenios colectivos cuya vigencia finalizó el 31 de diciembre de 1998, pero que durante 1999 serán también aplicables en sus efectos normativos en tanto no se negocien los convenios que vengan a sustituirlos, han sido, igualmente, objeto de atención preferente.

d) Cuando se trata de convenios colectivos que perdieron su vigencia en 31 de diciembre de 1997 o en fecha anterior, se distinguen dos supuestos: 1) convenios que han sido sustituidos por otros incluidos ya en alguno de los dos apartados anteriores, los cuales han sido tenidos en cuenta para subrayar, en su caso, los cambios de regulación debidos, bien a modificaciones normativas previas, bien a la firma del Acuerdo General de Transportes de Mercancías por Carretera («BOE» 29 enero 1998); y 2) convenios colectivos correspondientes a unidades negociales que todavía no han aprobado un nuevo convenio y, por tanto, mantienen sus efectos normativos, los cuales han sido tratados y analizados como los convenios incluidos en los grupos b) y c). Esta última solución está especialmente indicada en los casos en que la prórroga de eficacia normativa resulta de manera explícita de la firma de un acuerdo posterior sobre aspectos concretos del régimen de las condiciones de trabajo aplicable al sector (vgr. Convenio Colectivo para transporte de mercancías por carretera de Guadalajara [BOP 21.04.97], cuya vigencia inicial alcanzaba hasta 31.12.97, pero respecto del que se acuerda su prórroga y revisión salarial para 1998 (BOP 21.07.98).

3. ESTRUCTURA DEL ESTUDIO

El estudio presentado se estructura en tres partes bien definidas, más un apartado dedicado a conclusiones.

En la primera de ellas, y tras la Presentación metodológica del mismo, se plantea la problemática generada por la derogación de las Ordenanzas Laborales, en general, y por la del Transporte por Carretera (Orden de 20 marzo 1971), en particular. Seguidamente, se definen los límites materiales del estudio, tanto para el sector del transporte de mercancías por carretera, como para el de viajeros. Por último, se avanza cuál es el estado de la negociación colectiva en otros sectores tradicionalmente incluidos en el más amplio de transportes terrestres (aparcamientos, garajes, servicios de lavado y engrase y autoestaciones; auto-taxis; alquiler de vehículos; transporte de enfermos y accidentados en ambulancia; agencias de transporte; regulación de aparcamientos y/o retirada de vehículos [ORA]; transitarios, entrega domiciliaria; empresas de mensajería).

Las partes segunda y tercera examinan, respectivamente, los contenidos de la negociación en los sectores del *transporte de mercancías por carretera* y de *transporte de viajeros por carretera*. A tal efecto se analizan los típicos contenidos de la negociación colectiva (reglas sobre organización del trabajo, ingresos y periodo de prueba, modalidades de contratación, ascensos, estructuras profesionales, estructura salarial, tiempo de trabajo, movilidad funcional, modificación sustancial de condiciones de trabajo, movilidad geográfica, suspensión y extinción del contrato y régimen disciplinario, derechos colectivos, derechos de información y administración del convenio, mejoras voluntarias, salud laboral), descubriendo las peculiaridades que presentan en cada uno de ambos sectores y considerando, también, la importancia que cada materia o bloque de materias tiene en la economía global del convenio.

Las razones que fundamentan esta solución metodológica son varias. En primer lugar, el de mercancías y el de viajeros son los sectores en los que están implantadas la gran mayoría de empresas de transporte y en los que se da ocupación a mayor número de trabajadores. En segundo lugar, son los sectores en los que la negociación colectiva resultan más dinámicas, lo que decide tanto el abultado número de convenios vigentes en un mismo periodo de tiempo, como la relativa fluidez en la sucesión de los mismos. En tercer lugar, porque, habida cuenta las dos razones apuntadas, el objetivo que persigue el presente estudio se alcanza plenamente una vez se

adentra en el interior de la negociación colectiva desarrollada en ambos sectores. Y, por último, porque aunque con frecuencia las soluciones convencionales se repiten en uno y otro sector ante problemas similares, la consideración de la autonomía funcional de cada uno de ellos ha aconsejado rehuir la tentación de analizarlos conjuntamente. No obstante, ambos capítulos poseen similar estructura interna, por lo que también resulta factible el análisis conjunto de una o varias regulaciones colectivas.

4. PRINCIPALES CONCLUSIONES

Habida cuenta el carácter finalista con que está concebido el estudio, el apartado de conclusiones con que se cierra constituye, sin duda, su principal aportación. En este sentido, a continuación se detallan las más importantes conclusiones que arroja el análisis de la negociación colectiva en el sector del transporte por carretera. Antes de ello, conviene, sin embargo, advertir que los autores valoramos muy positivamente el tenor de los acuerdos alcanzados por los sujetos legitimados para ello, pues a su través han actualizado la potencialidad de la autonomía colectiva y brindado una solución —probablemente justa— al conflicto de regulación preexistente. En este sentido, incluso cuando se formulen críticas o se juzguen desfavorablemente algunos aspectos, ello no supone desconocer las dificultades de todo tipo que existen para llevar a la práctica lo que en la teoría parece incuestionable, ni obsta —se insiste— al juicio global positivo que aquí se formula.

1) *Consideración de la negociación colectiva desarrollada en el sector del transporte por carretera desde un punto de vista formal*

Como sucede en general en el resto de sectores y ámbitos, la negociación colectiva que se desarrolla en el sector del transporte por carretera acusa ciertas carencias técnicas, cuya manifestación más llamativa es el habitual desorden sistemático que presentan los convenios, producto, a su vez, del carácter aluvional con que se desarrolla la negociación.

En efecto, como quiera que el convenio actual se apoya en el precedente, y éste a su vez, en el anterior y así sucesivamente, los convenios responden a una estructura interna estandarizada desde hace algunos años sobre la que se hace difícil a los sujetos negociadores incluir nuevas materias objeto de regulación. De este modo,

no es infrecuente que cuestiones tales como modalidades de contratación y fomento de empleo, periodo de prueba, promoción, ciertos aspectos del régimen retributivo, reglas sobre movilidad de trabajadores, etc, aparezcan ubicadas en la parte final del convenio —a veces como Disposiciones Adicionales o Finales—, e incluso que una misma materia sea tratada de manera fragmentaria en dos distintos artículos del convenio. En ocasiones, ello provoca contradicciones, e incluso antinomias, dentro del texto de un mismo convenio que pueden hacer dudar incluso sobre cuál sea la regla de Derecho concretamente aplicable.

Además, se constata el uso abusivo de la técnica reguladora consistente en la reproducción literal o libre del preceptos de distintas normas laborales (típicamente, ET, LOLS, LPRL). Se trata de una práctica que comporta tanto inconvenientes (produce el espejismo de que las previsiones encuentran su fuerza de obligar en el convenio; en caso de modificarse la norma reproducida se suscitan dudas acerca de qué sucede; etc.) cuanto ventajas (de carácter ilustrador o pedagógico: los destinatarios del convenio perciben con mayor cercanía el precepto; el convenio posee un contenido material más completo; etc.). Similares consideraciones pueden realizarse respecto de las remisiones que se encuentran a lo dispuesto en la «legislación vigente» a efectos de la regulación de la materia correspondiente; aquí todavía es más neutra la previsión, lo que también equivale a decir que menos útil.

Hay que advertir, no obstante, que en buena medida estos problemas están encontrando solución en los convenios negociados en el sector de transporte de mercancías por carretera tras la publicación del Acuerdo General de Transporte de Mercancías por Carretera.

- 2) *Necesidad de distinguir, desde un punto de vista material, entre la negociación colectiva desarrollada en el sector de transporte de mercancías por carretera antes y después de aprobarse el Acuerdo General de Transporte de Mercancías por Carretera («BOE» 29 enero 1998)*

A la hora de examinar los contenidos de la negociación es preciso distinguir no sólo entre la negociación colectiva que se desarrolla en el sector de transporte de mercancías por carretera y la que tiene lugar en el sector de transporte de viajeros por carretera, sino también, y dentro de aquélla, entre convenios anteriores y posteriores al Acuerdo General de 1998. En primer lugar, porque mientras

que los convenios negociados para transporte de mercancías anteriores al Acuerdo y los negociados en el sector de transporte de viajeros están todavía excesivamente anclados en la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera, generalmente señalada como derecho supletorio de primer grado, los convenios aprobados en el sector de transporte de mercancías posteriores al Acuerdo asumen plenamente la nueva articulación de la negociación colectiva en el sector que resulta del mismo. Y, en segundo lugar, y como derivación de lo anterior, por el distinto tratamiento que las materias objeto de negociación tienen en unos y otros convenios.

En efecto, la incidencia de las reformas laborales de 1994-97 sobre las distintas materias objeto de negociación en los convenios de transportes de mercancías anteriores al Acuerdo y en los de transporte de viajeros pueda calificarse como episódica. Aparte la exploración más o menos intensa de la relación de complementariedad (cuyo ejemplo típico sería el incremento convencional de los supuestos de licencias retribuidas), no hay en ellos una asunción premeditada y global de los retos que a la negociación colectiva plantea el actual esquema de relaciones Ley-Convenio Colectivo, sino meras entradas en algunos aspectos de la regulación de las relaciones laborales en los que la Ley prefigura relaciones de supletoriedad (señaladamente, en la configuración de los límites temporales del contrato de trabajo eventual o en el establecimiento de cláusulas de descuelgue salarial). En cambio, otras materias a cuya regulación está llamada la negociación colectiva resultan generalmente obviadas por los distintos convenios o simplemente remitidas a la Ordenanza o a la Ley, lo que normalmente provoca importantes *vacíos de regulación*. Así, en clasificación profesional, promoción profesional de los trabajadores y régimen de ascensos, formación profesional, duración del período de prueba, contratación en prácticas, aprendizaje y a tiempo parcial, control del absentismo, rendimiento y complementos salariales vinculados a la productividad y a los resultados de las empresas, carácter consolidable o no de las distintas partidas retributivas, reglas sobre movilidad funcional, movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo, causas de suspensión y excedencia distintas de las tipificadas en el Estatuto de los Trabajadores, salud laboral, acciones en materia de empleo, tablas de faltas y sanciones o procedimientos para resolver las discrepancias surgidas entre las partes en los períodos de consulta previstos en los arts. 40, 41, 47 y 51 ET.

Evidentemente, en la medida en que el AGTMC se construye sobre el nuevo esquema de relaciones Ley-Convenio definido por el

ET reformado, los convenios colectivos que «cuelgan» del mismo asumen igualmente aquél esquema, a veces mediante el simple expediente de reproducir en su propio articulado las soluciones del Acuerdo. En este sentido, la conclusión de un Acuerdo similar para el sector de transporte de viajeros por carretera constituye actualmente el reto más importante ante el que se hallan los sujetos colectivos implantados en el mismo.

- 3) *La negociación colectiva en el transporte por carretera sigue siendo, esencialmente, una negociación sobre estructura y tarifas salariales y regulación del tiempo de trabajo*

En realidad, salvo los escasos convenios que incorporan reglas sobre clasificación profesional y definición de categorías o funciones y una tabla de faltas y sanciones, la mayoría de los convenios colectivos examinados dedican el grueso de su articulado a la regulación de *salarios y jornada de trabajo*.

- 4) *En materia de salarios, la negociación colectiva analizada sólo parcialmente ha explorado las distintas posibilidades que ofrecen los vigentes arts. 26 y ss. ET*

En efecto, como regla general, la estructura del salario que incorporan la mayoría de convenios estudiados está todavía conformada sobre salario base, los tradicionales complementos salariales (entre los que ocupan un lugar destacado los distintos pluses vinculados a las especialidades del trabajo en el transporte —pluses por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos, de nocturnidad, o el llamado plus conductor-perceptor—, pero también se constata una presencia tal vez excesiva del difícilmente catalogable *plus de convenio*) y percepciones extrasalariales (típicamente, dietas). En fin, en el caso de los complementos de vencimiento periódico superior al mes, está absolutamente generalizada la paga de beneficios como tercera paga extraordinaria.

Por el contrario, resulta casi anecdótica la inclusión en los convenios de previsiones orientadas a estimular la productividad o a combatir el absentismo, como tampoco se ocupan de precisar el carácter consolidable o no de los distintos complementos salariales previstos.

- 5) *La mayor especialidad que presenta la negociación colectiva en el sector de transportes por carretera se da en la regulación del tiempo de trabajo, sobre todo porque los sujetos colectivos están explorando las distintas posibilidades que en orden a la configuración del régimen de jornada y descansos ofrece el RD 1561/1995, de 21 de septiembre*

La totalidad de convenios estudiados incorporan tanto la distinción entre horas de trabajo efectivo y horas de presencia, como la distribución de los tiempos de trabajo y descanso intrajornada, diario y semanal. Otra cosa es la diversidad de particulares regímenes jurídicos que resulta de las distintas regulaciones convencionales.

En cambio, prácticamente nulas son las aportaciones colectivas en cuanto a la reducción del tiempo de trabajo. Como regla, la *jornada semanal* viene establecida en cuarenta horas de trabajo efectivo, a las que, también como regla, se añaden el máximo de veinte horas de presencia, computadas en promedio mensual, que autoriza el art. 8.3 RD 1561/1995. Por su parte, la *jornada anual* sigue estando mayoritariamente por encima de las 1.800 horas, siendo posiblemente la solución más común la que la sitúa en 1.826 horas y 27 minutos de trabajo.

La distinción entre trabajo efectivo y tiempo de presencia relativiza la importancia que las *horas extraordinarias* tienen en el sector a estudio, al menos para la parte mayor de los trabajadores que es la formada por el personal de movimiento. Ello no obstante, su regulación forma siempre parte de los convenios estudiados, siendo todavía más frecuente la previsión sobre su recompensa en metálico, bien a cantidad alzada, bien mediante recargo (en bastantes convenios del 75% sobre el valor de la hora ordinaria) que la estipulación del descanso compensatorio.

En cuanto a las *vacaciones anuales* —salvo contadas excepciones, cifradas en treinta días naturales—, la negociación colectiva examinada revela una clara asunción de los criterios flexibles que resultan del vigente art. 38 ET a efectos de su fijación y señalamiento de periodos.

En la gran mayoría de convenios estudiados, dentro del capítulo dedicado al tiempo de trabajo ocupa un lugar de privilegio la regulación de las *licencias y permisos*, siendo práctica habitual tanto el incremento del número de días reconocidos en el ET en los supuestos que regula, como la inclusión y regulación de otras licencias y

permisos de creación convencional (por ejemplo, por matrimonio de hijos, consulta médica o renovación del carnet de conducir).

- 6) *En materia de ingreso en la empresa y contratación, los esfuerzos de los sujetos negociadores se concentran en el régimen de la contratación temporal*

En efecto, frente a las pocas y dispersas reglas sobre procedimientos de ingreso, periodo de prueba y copia básica de los contratos, la mayoría de los convenios centran su atención sobre el régimen jurídico de los contratos temporales.

Ahora bien, básicamente de lo que se trata es de disponer sobre los límites del *contrato de trabajo eventual*, aspecto en el que todavía la negociación estudiada está a medio camino entre las soluciones permitidas por la legislación de 1994 y su adaptación a los límites impuestos en la reforma estatutaria de 1997. En cambio, las referencias a otros contratos temporales son menos habituales y en absoluto responden a un patrón común. Con cierta asiduidad se regulan ciertos aspectos del *contrato de aprendizaje*, especialmente su régimen retributivo, pero es casi anecdótica la regulación del *contrato en prácticas* y más aún la del contrato de trabajo estructural para *obra o servicio determinado* y la del contrato de trabajo a tiempo parcial y para trabajos *fijos discontinuos*.

Por otra parte, junto a determinadas reglas colocadas bajo el rótulo de *fomento del empleo* (reducción o eliminación de horas extraordinarias, proscripción del pluriempleo, jubilación anticipada), la negociación colectiva estudiada viene a asumir las modernas orientaciones legislativas en materia de fomento de la contratación indefinida. Unas veces, para reproducir el contenido de las normas que la regulan, otras para prolongar el periodo durante el que puede realizarse la conversión de contratos temporales en indefinidos y otras, en fin, para regular ciertas medidas de estímulo directo a la generación de empleo estable (conversión en indefinidos de contratos temporales que superan ciertos periodos de tiempo, establecimiento de un mínimo de trabajadores con contrato indefinido en proporción al volumen de la plantilla).

- 7) *La promoción profesional del trabajador no ha encontrado en los convenios colectivos del sector de transporte el eco que la traslación de la responsabilidad sobre su regulación a la autonomía colectiva permitiría suponer*

En realidad, sólo el AGTMC y unos pocos convenios más parecen responder a las expectativas generadas. Cuando lo hacen es para establecer, como pauta general, la competencia de la Dirección de la empresa, la preceptiva intervención de los representantes legales de los trabajadores, normalmente consultiva respecto de la convocatoria para cobertura de vacantes y codecisoria respecto de la selección, los criterios de selección y el procedimiento.

- 8) *El examen de la estructura profesional adoptada en la negociación colectiva sitúa, nuevamente, al Acuerdo General para Transporte de Mercancías como punto de inflexión entre unas y otras prácticas negociales*

De una parte quedan, en efecto, los convenios para transporte de mercancías anteriores al Acuerdo y para transporte de viajeros que, salvo puntuales excepciones, siguen remitiendo a la derogada Ordenanza o bien silencian cualquier regulación distinta de la referencia a categorías profesionales a la hora de concretar las tablas salariales. De otra parte, se sitúan los convenios colectivos negociados para el sector de transporte de mercancías por carretera posteriores al Acuerdo, los cuales asumen ya la nueva estructura por Grupos profesionales (cuatro) introducida por el mismo.

- 9) *Los pocos convenios colectivos que tratan los aspectos concernientes a movilidad funcional, modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidad geográfica, prácticamente se limitan a reiterar lo ya dispuesto en los arts. 39 y ss ET, cuando no el contenido del viejo art. 23 ET (1980)*
- 10) *Las aportaciones convencionales en materia de suspensión y extinción del contrato y respecto de otras vicisitudes que puede atravesar la relación de trabajo son poco frecuentes*

Salvo algún concreto sector (vgr. ambulancias), sorprende la generalizada imprevisión en materia de contrataciones y de sucesión de empresa, como también el escaso afán para extender a «otros su-

puestos» distintos de los previsto en los arts. 45 y ss ET la situación de suspensión o de excedencia. No obstante, como peculiaridad del sector examinado, cabe registrar la habitual configuración en los convenios examinados de la situación de *privación del carnet de conducir*, bien como presupuesto para la movilidad funcional del trabajador, bien para su pase a la situación de excedencia.

En cuanto a la *extinción del contrato*, no es generalizado, pero sí frecuente, que los convenios incluyan alguna previsión sobre el finiquito, muchas veces para reiterar lo ya dispuesto en el art. 49.2 ET. Verdaderamente excepcional es, en cambio, la regulación del periodo de preaviso en la extinción del contrato por voluntad del trabajador no fundada en las causas del art. 50 ET o la inclusión de reglas complementarias en los despidos objetivos y colectivos.

En todo caso, el mayor vacío de regulación en esta materia es el provocado por la infrecuente regulación convencional de tablas de faltas y sanciones. No obstante, se trata de un problema que, al menos en el sector de transporte de mercancías por carretera, queda resuelto de futuro habida cuenta que dicha tabla sí se incorpora al Acuerdo General. En este sentido, la conclusión de un Acuerdo similar para el sector de transporte de viajeros resulta, nuevamente, necesaria.

- 11) *El análisis de las disposiciones convencionales sobre derechos colectivos revela la intención de los agentes sociales en el sentido de que esta materia sea, en su caso, regulada por los convenios colectivos de ámbito inferior. La mejor prueba de ello es el silencio que al respecto guarda el Acuerdo General de Transporte de Mercancías por Carretera, que sólo alude de manera tangencial a los representantes de los trabajadores*

Cuando se trata de las *competencias de la representación unitaria*, los convenios analizados remiten normalmente a la regulación estatal, salvo aspectos puntuales que no suelen coincidir entre unos y otros convenios y que denotan preferencias concretas, pero pocas o ninguna novedad.

Aspecto a resaltar es el relativo a *cláusulas de reconocimiento de crédito horario y acumulación del mismo*, habituales en la negociación estudiada, aunque con variaciones en cuanto al número de horas y periodo de cómputo. Es frecuente el incremento del número de horas respecto del establecido en el Estatuto, normalmente am-

pliando las reconocidas en empresas pequeñas (incluso en algún caso se reconoce en empresas de menos de 6 trabajadores). En cuanto a la acumulación, las dudas sobre la legalidad aparecen en aquellas disposiciones que limitan la acumulación exclusivamente a los integrantes de la representación unitaria afiliados a los sindicatos firmantes, o que requieren un mínimo de representación (sin especificar si ello hace referencia a afiliación o a representación en el órgano unitario). Incluso algunos convenios prevén la acumulación «en una bolsa de computo sectorial utilizando dichas horas la persona o personas designadas por las centrales sindicales firmantes».

Por lo que respecta a la *representación sindical*, parece que los agentes negociadores están menos familiarizados con su naturaleza. Por ejemplo, en algún caso se limita la posibilidad de constituir secciones de empresa en función del tamaño de la misma y del número de afiliados (cfr. art. 8.1 a LOLS). Respecto a los *delegados sindicales*, los convenios estudiados modifican sensiblemente los criterios de la LOLS, con reducción importante del número de trabajadores de la empresa (así de 250 que prevé la LOLS a 50), con el consiguiente incremento de horas a reconocer. No obstante, suelen introducirse referencias respecto al número de afiliados en la empresa, o a la representación en el sector, reservándose, en algunos casos, la elección de delegados sindicales, en función de los nuevos criterios fijados, a los sindicatos firmantes del convenio, lo que igualmente puede provocar dudas en cuanto a su interpretación e, incluso, en algunos casos, sobre su propia legalidad.

Igualmente frecuentes son las cláusulas sobre *canon por negociación*, aunque a veces se separan tanto de lo establecido en la LOLS como de la interpretación dada por el Tribunal Constitucional. Así se establece su cuantía *a priori*, se reserva exclusivamente a los no afiliados (aunque ciertamente el TS en algunos casos lo ha admitido), o se sustituye la necesidad de manifestación de voluntad positiva, por la inversa, especificándose que «...los trabajadores que no deseen que se les descuenta... deberán de manifestarlo voluntariamente y por escrito a la dirección de la empresa». Otro tanto cabe señalar en relación con las cláusulas que limitan el descuento de la cuota sindical a las «centrales que ostenten representación en la empresa».

- 12) *Por el momento, la negociación colectiva desarrollada en el sector del transporte no está aportando soluciones novedosas en materia de seguridad y salud laboral*

Es cierto que, pese a la inclusión de «las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo» entre las que el art. 84.3 ET sustrae a la negociación ámbitos inferiores, la inexistencia de convenios estatales en los diferentes subsectores analizados determina una creciente introducción de cláusulas al respecto, sin embargo, éstas, o refieren meramente al cumplimiento de la normativa estatal, o versan sobre aspectos muy concretos y particulares (generalmente sobre revisiones medicas y ropa de trabajo).

Con bastante frecuencia, además, los convenios ordenan constituir comisiones de estudio sobre la seguridad e higiene en el sector, bien atribuyendo competencias a la propias comisiones paritarias, bien creando comisiones al efecto.

- 13) *Muy generalizada está la inclusión en los convenios estudiados de distintas ventajas en favor de los trabajadores agrupables bajo la extendida denominación de mejoras sociales*

Aparte otras muy variadas y sujetas a diversos regímenes (vgr. ayuda para estudios), las mas habituales son las vinculadas a la acción protectora de la Seguridad Social: incapacidad temporal, seguro de accidentes, incentivos a la jubilación anticipada.

- 14) *En fin, igualmente generalizada está la inclusión en los convenios estudiados de concretas reglas relativas a la administración del convenio*

Por lo pronto, y dado su carácter imperativo (art. 85.3 e ET), todos los convenios advierten sobre la constitución de comisiones paritarias, aunque a veces con una cierta hiper-atribución de funciones que, en la práctica, puede llegar a impedir su funcionamiento. En ese sentido sería deseable una homogeneización de funciones en los futuros convenios, a la vez que una delimitación de las mismas que evite repeticiones o solapamientos en relación con órganos creados por los propios interlocutores sociales, como los derivados de los distintos Acuerdos sobre Solución Extrajudicial de Conflictos, y que posibiliten, en la practica, el funcionamiento de las mismas en aquellas materias concretas en las que se considere procedente su actuación.

LA NEGOCIACION COLECTIVA
EN EL SECTOR DE OFICINAS Y DESPACHOS

JESUS CRUZ VILLALON
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Cádiz

1. ELEMENTOS CARACTERIZADORES DE LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Como suele ser pauta común del conjunto de nuestro sistema de negociación colectiva, la comprensión de la estructura de la negociación en el sector de oficinas y despacho requiere, para su cabal entendimiento, comenzar por acudir a una comprobación histórica de su evolución a lo largo de las últimas décadas. Y, de nuevo elemento común a toda nuestra negociación colectiva, dicho análisis evolutivo debe iniciarse necesariamente con sus orígenes en la distribución de territorios llevada a cabo en su momento por las Reglamentaciones de trabajo y Ordenanzas Laborales.

Desde esta perspectiva la primera apreciación que se obtiene es que el sector de oficinas y despachos surge con una pretensión histórica inicial de constituir un nivel relevante y de considerable aplicación numérica a un alto número de trabajadores. En sede teórica nace con la voluntad de convertirse en el convenio colectivo por excelencia del sector servicios, sector de la actividad económica en emergencia cuando surge este nivel negocial a mediados del presente siglo. La división funcional por sectores de la negociación colectiva tiende a tomar un referente unitario sobre la base del objeto social de las empresas que aglutina, en función del tipo de bienes que producen o de los servicios que prestan las empresas integradas dentro de su ámbito de aplicación. En el caso del sector de oficinas y despachos esto sólo se puede decir en un sentido muy genérico, pues más que atender a la actividad propiamente dicha, se toma como referencia el lugar donde se realiza la prestación laboral o el tipo de actividad profesional ejecutada por sus empleados. En realidad se trata de un «macrosector», pues a través del mismo se pretende englobar al conjunto del sector terciario de la economía, incluyendo dentro de su ámbito a cuantas empresas y trabajadores

pertenezcan al sector servicios, con independencia de cual sea su concreta actividad negocial.

Dicho de otro modo, se trata de una unidad negocial que se viene a constituir en un a modo de convenio colectivo de «actividades diversas» dentro del sector servicios de la economía. Así, por ejemplo, la Ordenanza Laboral de 1948 establecerá que «como norma general, se aplicarán estas Ordenanzas a los trabajadores todos que presten servicios en las oficinas y despachos...tanto si realizan funciones técnicas o administrativas como si sólo prestan su esfuerzo físico o de atención»¹. Se trata de una delimitación que se va transmitiendo sucesivamente de las Ordenanzas Laborales a los convenios colectivos en sus diversas versiones, manteniéndose incluso hoy en día, en su literalidad o en su concepción, en los textos actualmente vigentes. Por sólo citar alguno, puede traerse como ejemplo más significativo el correspondiente a Cataluña, conforme al cual «el presente convenio colectivo es de aplicación a todas aquellas actividades de oficinas y despachos y *servicios en general*».

A tenor de todo lo anterior, si nos situamos en un panorama de una sociedad y economía postindustrial, donde el porcentaje más elevado con diferencia de la población asalariada se concentra en este sector servicios, cabría presumir que el presente convenio colectivo sectorial de oficinas y despachos va a adquirir con el paso del tiempo un protagonismo predominante en el conjunto de nuestro sistema de negociación colectiva.

Y, sin embargo, cuando se acude al análisis pausado del conjunto de las piezas que componen nuestra estructura en la realidad cotidiana se advierte todo lo contrario. Por contraste, la evolución práctica del sector en cuestión ha derivado a todo lo contrario: poco a poco se ha ido desvalorizando, tanto en lo que refiere al número de empresas y trabajadores afectados, como al contenido de lo pactado en sus cláusulas. Paulatinamente, ha ido retrocediendo en importancia, hasta convertirse en un sector marginal, progresivamente depauperado, de manera que se ha venido a convertir en un a modo de «hijo pródigo» de la negociación colectiva en el sector servicios.

¹ Orden de 21 de abril de 1948 (BOE 3 de junio, corrección de errores 9 de julio), art. 2, que aprobaba la Reglamentación Nacional de Trabajo para Oficinas y Despachos. Su precedente sería la Orden de 31 de diciembre de 1945 (BOE 5 enero 1946), que aprobaba las Bases de Trabajo para las actividades no reglamentadas. Y su posterior la Orden de 31 de octubre de 1972 (BOE 14 noviembre), que aprobaba la Ordenanza Laboral para Oficinas y Despachos.

Varios datos son elocuentes a la hora de constatar la débil consistencia de la negociación colectiva en el ámbito de referencia, entre los que podríamos resaltar los siguientes.

En primer lugar, el muy reducido número de convenios colectivos vigentes en estos instantes. En concreto, si nos centramos en una mención estricta de aquellos convenios que se reclaman expresamente de su pertenencia a este sector, por su denominación y por su ámbito de aplicación, apenas llegamos a superar la cifra de 25 convenios colectivos: C.C. Coruña²; C.C. Lugo³; C.C. Pontevedra⁴; C.C. Asturias⁵; C.C. Vizcaya⁶; C.C. Guipúzcoa⁷; CC. Navarra⁸; C.C. Cataluña⁹; C.C. Palencia¹⁰; C.C. Burgos¹¹; C.C. Salamanca¹²; C.C. Valladolid¹³; C.C. Ávila¹⁴; C.C. Zaragoza¹⁵; C.C. Madrid¹⁶; C.C. Valencia¹⁷; C.C. Alicante¹⁸; C.C. Cáceres¹⁹; C.C. Murcia²⁰; C.C. Huelva²¹; C.C. Jaén²²; C.C. Granada²³; C.C. Málaga²⁴; C.C. Cádiz²⁵; C.C. Santa Cruz de Tenerife²⁶; C.C. Las Palmas²⁷.

El resultado final es el de la presencia de un palpable vacío negocial en zonas significativas del territorio español, al menos si

² BOP 27 agosto 1997.

³ DOG 17 marzo 1998.

⁴ BOP 2 febrero 1996; revisión salarial BOP 3 junio 1998; revisión salarial DOG 7 mayo 1999.

⁵ Revisión salarial, BOPA 7 noviembre 1997.

⁶ BOP 24 mayo 1999.

⁷ BOP 24 mayo 1999.

⁸ BON 21 enero 1998; revisión salarial BON 17 marzo 1999.

⁹ DOGC 28 mayo 1999.

¹⁰ BOP 27 julio 1998; revisión salarial BOP 28 junio 1999.

¹¹ BOP 12 febrero 1998.

¹² BOP 10 diciembre 1998; corrección de errores 21 diciembre 1998.

¹³ BOP 4 agosto 1999.

¹⁴ BOP 28 enero 1998, corrección de errores BOP 20 febrero 1998.

¹⁵ BOP 18 diciembre 1996; revisión salarial, BOP 13 marzo 1998; revisión salarial BOP 14 agosto 1999.

¹⁶ BOCM 29 septiembre 1997; revisión salarial BOCM 4 mayo 1998.

¹⁷ BOP 27 febrero 1998; revisión salarial BOP 7 mayo 1999.

¹⁸ BOP 13 febrero 1998.

¹⁹ DOE 5 de febrero de 1998.

²⁰ BORM 17 febrero 1996; revisión salarial, BORM 26 marzo 1997; revisión salarial BORM 23 julio 1998.

²¹ BOP 11 septiembre 1998.

²² BOP 17 octubre 1998.

²³ Revisión Salarial, BOP 14 enero 1997.

²⁴ BOP 28 mayo 1993

²⁵ BOP 17 octubre 1996; revisión salarial BOP 15 mayo 1998..

²⁶ BOP 26 octubre 1995; revisión salarial, BOP 10 mayo 1996; revisión salarial 5 junio 1998; revisión salarial BOP 12 abril 1999.

²⁷ BOP 16 febrero 1996, revisión Salarial, 3 septiembre 1997; revisión salarial BOP 18 noviembre 1998.

se atiende exclusivamente al dato formal; si no se llega a superar el número de 30 provincias en las que se puede advertir algún tipo de experiencia negocial, puede calcularse que en torno al 20 % del territorio nacional está exento de proceso de negociación colectiva.

Por ello, se puede afirmar que el sector de oficinas y despacho constituye el ámbito natural por excelencia de posible mayor aplicabilidad del Acuerdo de Cobertura de Vacíos de 28 de abril de 1997 («BOE» 9 de junio).

Es cierto que si atendemos a una idea amplia del sector de oficinas y despachos, habría que integrar todo un conjunto adicional de convenios colectivos que, a modo de satélites, giran en torno al núcleo central antes referenciado; me refiero a una lista más amplia de convenios que tienen como rasgo común el hecho de que las empresas incluidas en su ámbito de aplicación también centran su actividad en lo que ambigualmente venimos denominando oficinas y despachos y, sobre todo, actividades a las que les era de aplicación la Reglamentación de Trabajo y Ordenanza Laboral de oficinas y despachos cuando ésta se encontraba vigente. Ahora bien, como intentaremos desarrollar más adelante, se trata de unidades negociales en las que se advierte un fuerte impulso hacia la autonomía y que adquieren su propia identidad sobre la base de marcar distancia respecto del sector de oficinas y despachos. Por ello, reconfirmamos que, si atendemos a una noción estricta del sector, el número de convenios de referencia es notablemente reducido.

Por otra parte, las relaciones con esas otras unidades negociales que avanzan hacia la independencia no están carentes de conflictividad, produciéndose constantes puntos de fricción. Prueba de ello es el elevado número de consultas formuladas a la Comisión consultiva Nacional de Convenios Colectivos, provocadas por las dudas interpretativas en cuanto al ámbito aplicativo de los convenios colectivos funcionalmente próximos. Se presentan, así, amplias zonas intermedias fronterizas, con un fuerte dilema de resolución, pues el decantarse por uno u otro texto convencional no sólo tiene repercusión en el terreno colectivo de la estructura negocial sino también en lo afectante a las condiciones individuales de trabajo, dada la importante diferencia de contenidos entre ellos en lo pactado.

En segundo lugar, todos los acuerdos colectivos que hemos incluido en la lista precedente se sitúan en el mismo nivel de negociación, por lo que refiere a su ámbito funcional y, en particular, por lo que afecta a su ámbito territorial. En efecto, salvo alguna muy honrosa excepción, se trata de una negociación colectiva que

se viene desarrollando desde sus inicios a nivel provincial. Es cierto que algunos de ellos se reclaman de la condición de convenios de ámbito autonómico, pero no es menos cierto que en la práctica totalidad de las ocasiones ello coincide con Comunidades Autónomas uniprovinciales (Madrid, Murcia, Asturias). La única excepción la constituye el convenio colectivo de Cataluña, que ciertamente es el único de ámbito supraprovincial, al incorporar dentro de su unidad al conjunto del territorio catalán. Para el resto, se aprecia una total inamovilidad de la estructura respecto de lo que fue su origen histórico, a partir del surgimiento de la negociación colectiva a los inicios de la década de los años sesenta. Así pues, por exclusión, no se identifican convenios sectoriales de ámbito territorial diverso, ni superior ni inferior. En concreto, no se aprecia ni siquiera intentos de afrontar un proceso negociador que abarque la totalidad del territorio español, aunque se trate de un acuerdo marco de líneas muy generales. En paralelo, tampoco se puede identificar la presencia de una vida negocial en el nivel empresarial, pues las dimensiones del personal de este tipo de empresas lo impide casi por completo.

Corolario de todo lo precedente es que tampoco se verifica ninguna fórmula de coordinación entre niveles negociales diversos, tan propio de un sistema desarrollado y avanzado de relaciones laborales. Se percibe, pues, una ausencia total de articulación entre diversos niveles negociales. La únicas referencia a otras unidades de negociación —con remisión a otros sectores o a otros convenios de empresa— lo son a los meros efectos de otorgar absoluta preferencia aplicativa a tales convenios, de modo que el convenio provincial de oficinas y despachos se viene a convertir en una unidad residual, estipulada a los meros efectos de cubrir presuntos vacíos negociales derivados de la inexistencia de cualquier otro convenio colectivo que pudiera identificarse como aplicable al caso. Ejemplo paradigmático de esto lo podemos encontrar en la delimitación del ámbito aplicativo del convenio para Salamanca: «Ambito personal.- Quedan afectados por este Convenio todos los trabajadores de aquellas empresas a las que se refiere el artículo anterior, cuyo sector o subsector al que pertenezcan no se encuentre afectado por otro Convenio en el día de la fecha, cualquiera que sea su ámbito de aplicación, teniendo, en consecuencia, este Convenio carácter residual y excluyente dentro de las distintas actividades de oficinas y despachos» (art. 2).

Por otra parte, incluso con referencia a las empresas donde resultan aplicables estos convenios de sector provincial de oficinas y

despachos, los mismos no siempre son de aplicación al conjunto de los asalariados que prestan servicios en las citadas empresas. Uno de los rasgos más singulares de este sector es que se establece un procedimiento singular de fijación de su ámbito de aplicación. A través de sus criterios se verifica un llamativo abandono del principio de unidad de empresa, pues, en atención a reglas muy singulares de concreción del ámbito funcional y, sobre todo, personal, se desemboca en un modelo que cabe calificar de norma «franja», en la medida en que sólo resulta de aplicación a un segmento profesional dentro de la plantilla de la empresa. Se trata de un modelo de unidad «franja» que encuentra sus orígenes en las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales, pero que pervive en el tiempo y se conserva —al menos en la formalidad de la letra de ciertos convenios— en la delimitación del ámbito de la mayoría de los convenios colectivos de oficinas y despachos actualmente vigentes.

Por ejemplo, ello es muy palpable en la Ordenanza Laboral de 1972, que por partida doble fija un modelo de aplicación franja residual. Primera vía, aquellos subsectores de oficinas y despachos que tuvieran Ordenanza propia no se les aplicaba de principio la general de 1972, pero sí se mantenía como aplicable para aquellas categorías o grupos profesionales dentro del subsector —no empresas— que no aparecieran dentro de la clasificación profesional del mismo: «La presente Ordenanza regula las relaciones de trabajo en las Oficinas y Despachos en aquellas actividades con regulación laboral específica que no comprenda a los profesionales incluidos en esta normativa». Segunda vía, para otros sectores incluidos en el terciario pero ajenos en sede teórica a las oficinas y despachos, le era de aplicación la Ordenanza de 1972 si no existía regulación propia de acogida, pero no para todo el personal de la empresa sino de nuevo respecto de una relación de categorías profesionales enumeradas por la propia Ordenanza de 1972: «Asimismo regula la actividad laboral de los profesionales de los grupos 2º, 3º y 4º del artículo 8 de esta Ordenanza que presten servicios a Empresas correspondientes a sectores o actividades no incluidos en ninguna Reglamentación u Ordenanza de Trabajo». Esto último está concebido sobre todo para diversos sectores industriales, que regulen o no el trabajo de personal manual, técnicos y especialistas, en todo caso olvidan atender a la franja de administrativos que puedan existir en tal sector industrial. Es decir, se convierte en un modo de regulación escoba que va recogiendo todos los ámbitos que, por razones diversas, no encajan en ninguna regulación vigente, pero siempre sobre la base de un acogimiento parcial, en modo de «franja» para ciertos profesionales.

Insistimos, se trata de una fórmula franja no del todo periclitada, pues pervive en las versiones vigentes de los convenios colectivos. Y ello, bien porque éstos mantienen la identificación de su ámbito aplicativo por remisión al en su día fijado por la Ordenanza Laboral de 1972 (por ejemplo, C.C. Cáceres, Salamanca, Huelva), o bien porque traslada a su texto la modalidad franja con mayor o menor literalidad, de forma plena o parcial (por ejemplo, C.C. Madrid, Cataluña). Otros, por contra, se reclaman del modelo generalizado del convenio basado en el principio de unidad de empresa (por ejemplo, C.C. Vizcaya); los hay incluso que se reafirman en el principio de unidad de empresa al tiempo que se remiten al ámbito aplicativo de la Ordenanza de 1972, sin percatarse que ésta responde a un sistema de delimitación diverso (por ejemplo, C.C. Asturias; La Coruña, Lugo). En todo caso, conviene indicar también que se intuye un importante cambio tendencial de abandonar el esquema franja para este sector: son cada vez más los textos que se aglutinan en torno al principio ortodoxo de unidad de empresa, otros que recogen la remisión al precedente de la Ordenanza pero sin percibirse una voluntad de mantener el criterio franja e incluso otros donde si bien en la formalidad se dirigen a segmentos profesionales predeterminados, en la aplicación cotidiana de los textos convencionales no se tenga presente y por ende prevalezca el impulso generalizado a actuar conforme al clásico principio de unidad de empresa. En paralelo a ello, los textos de convenios de sectores diversos al servicios, en particular, los de carácter industrial, tienden a incorporar un modelo moderno y actualizado de grupos profesionales y, sobre todo, tienden a incorporar al conjunto de la plantilla de la empresa, teniendo bien presente la actividad de empleados y administrativos dentro de las empresas industriales; por ello, con el paso del tiempo pierde consistencia la otra vertiente del carácter franja de los convenios de oficinas y despachos: su remisión residual a todo el personal que realiza actividades administrativas y de servicios en sectores diversos al mismo.

Por otro lado, incluso los datos relativos a los territorios previamente identificados como exponentes de procesos negociadores ciertos, han de ponerse en cuarentena en la valoración de su incidencia e intensidad del proceso negocial. En efecto, en estos otros casos se trata de unidades negociales significadas por su debilidad. Ante todo, se aprecia una marcada dificultad en la continuidad secuencial de los procesos negociales desarrollados en el tiempo; se constata una señalada dificultad en el mantenimiento año tras año de la unidad negocial presuntamente existente o creada desde hace tiempo: en muchas de estas provincias se producen negociaciones

discontinuas, con fases de renegociación al mínimo indispensable de la mera revisión salarial y fases de plena incapacidad de sustituir al texto que ha concluido su vigencia ordinaria inicialmente pactada. De este modo, la prórroga año tras año de ciertos convenios y la aplicación del principio de ultraactividad del convenio colectivo es técnica habitual en este sector, como vía sucedánea a la imposibilidad de mantener el pulso negociador de forma continuada. Algunos de ellos, el texto localizado se remonta a más de una década, por lo que es difícil saber si en la práctica —con independencia de la formalidad jurídica del criterio de la ultraactividad— sigue siendo un texto aplicable²⁸.

Como elemento complementario de cobertura de los indudables vacíos negociales, se tiende a acudir a la puesta en marcha de mecanismos institucionales, que en el propio diseño legal de nuestro sistema de negociación colectiva poseen una función marginal y de uso excepcional. Y, sin embargo, en este sector adquieren carta de naturaleza de habituales y muy generalizados. Así, se trata del sector en el que se produce —con notable diferencia cuantitativa— el mayor número de extensiones de convenios colectivos conforme al sistema del art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores: Sevilla²⁹; Toledo³⁰; Baleares³¹, Cantabria³²; La Rioja³³; León³⁴; Ciudad Real³⁵. Por contraste, ni siquiera se aprecia la implantación significativa de otras formas, aunque sean imperfectas, de negociación alternativas al propio convenio colectivo. Por ejemplo, son muy escasos, incluso casi testimoniales, las experiencias que cabe citar de adhesiones de convenios colectivos³⁶, o bien de compromisos arbitrales, para vía laudo, cubrir la imposibilidad de lograr acuerdos³⁷.

Todo ello está manifestando una notable carencia de representatividad de los interlocutores sociales en este sector de la producción, donde se constata inmediatamente la ausencia total de asocia-

²⁸ Salvo error u omisión, así sucede con el CC para Córdoba (BOP 17 enero de 1987)

²⁹ BOP 21 noviembre 1998.

³⁰ BOP 9 marzo 1989.

³¹ BOCAIB 6 octubre 1994.

³² BOP 28 julio 1994; BOC 16 febrero 1996.

³³ BOLR 1 julio 1999.

³⁴ BOP 2 octubre 1998.

³⁵ DOCM 23 julio 1999.

³⁶ Único caso localizado es el de la adhesión de Segovia a la revisión del convenio de Burgos (BOP 6 junio 1994; reiterado BOP 20 marzo 1998)

³⁷ El único supuesto localizado es el Laudo para oficinas y despachos de la CC.AA. de Madrid (BOCM 9 enero 1998).

ciones representativas de los intereses, sobre todo de los empresarios, pero en ocasiones también en igual medida de los trabajadores. Incluso allí donde se logra identificar la presencia de algún tipo de representación al efecto, ésta escasamente logra el respaldo afiliativo o electoral suficiente como para ser aceptada como interlocutor válido por la otra parte; y, a pesar de que lo logre, ello no supone despejar todas las dudas acerca del grado de legitimidad negocial de ambas partes. En concreto, lo habitual es que la representación sindical, desde el instante en que logra conectar con alguna instancia empresarial, con los ojos vendados acepta su plena representatividad del sector para evitar cualquier tipo de traba formal a la constitución de la mesa negociadora. Y, a pesar de ello, nadie oculta que muy probablemente el porcentaje de afiliación de estas asociaciones empresariales muy difícilmente llega a superar el 10 % de legitimación inicial requerido por el Estatuto de los Trabajadores y, con bastante probabilidad, no llegan a cumplir el requisito de legitimación plena de mayoría absoluta para la válida constitución de la mesa negociadora. Insistimos, aunque la carencia de representatividad sea más inmediata en el banco empresarial, también resulta bastante patente en el banco social, donde aunque se pueda aceptar la legitimación inicial, rara vez se puede alcanzar la mayoría absoluta para concertar un convenio colectivo estatutario.

De este modo, incluso los convenios colectivos publicados en los Boletines oficiales correspondientes, con apariencia formal de ser convenios estatutarios, lo más previsible es que en su mayoría no soportaran el embate de una comprobación del grado de representatividad de las organizaciones empresariales y sindicales que lo han firmado, por lo que no es exagerado aventurar que en su mayor parte, cuando mucho, lo que lograrían sería su consideración como convenios colectivos extraestatutarios. Existe incluso el dato objetivo de alguna sentencia que ha llegado a declarar la nulidad de uno de estos textos, dándose además la circunstancia nada anecdótica de que se trata del convenio más utilizado como referente para efectuar la extensión o la adhesión a otros ámbitos territoriales³⁸.

Finalmente, todo lo precedente en lo que incide sobre la estructura, queda igualmente reforzado si se atiende al contenido de lo pactado en los convenios vigentes para el sector de oficinas y despachos. En efecto, si con carácter general se suele afirmar que los

³⁸ Sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Burgos, de 13 de noviembre de 1995, por la que se declara la nulidad del convenio colectivo de oficinas y despachos de la provincia de Burgos.

contenidos negociales en algunos ámbitos carecen de consistencia real, de modo que se les califica de «pobres», en esta ocasión el término que correspondería emplear sería el de «indigencia» negocial por la acentuada depauperación del contenido de su clausulado. En correspondencia con la precedentemente señalada debilidad representativa de los negociadores, éstos, al ser consciente de la infravaloración de su fuerza en el seno del sector, trasladan tales carencias al propio desarrollo del proceso negocial en el seno de la mesa de elaboración del texto del convenio. Las partes sociales difícilmente logran ponerse de acuerdo en la reproducción de condiciones de trabajo ya predeterminadas a tenor de lo establecido en la legislación estatal, por lo que su capacidad de innovación legislativa se reduce al mínimo indispensable. Las materias objeto de negociación real se corresponden con lo que fue el origen histórico de los llamados en su día «contratos de tarifa», es decir, sustancialmente se restringe a una fijación del salario/hora, por la vía de cuantificar el montante global del salario, junto con la determinación de la jornada de trabajo debida. Al margen de estos dos grandes y básicos parámetros —retribución más tiempo de trabajo—, el resto de las materias apenas aparece recogida en los convenios; y, cuando se hace, viene a ser, en la práctica, transcripción literal de preceptos legales o reglamentarios. Más aún, incluso desde la perspectiva cuantitativa, lo pactado se separa en medida muy reducida de los mínimos de derecho necesario fijados por la norma estatal como suelo interprofesional de todo régimen convencional sectorial; así, el referente de salario mínimo interprofesional está muy próximo a lo que suele ser lo pactado en este tipo de convenios colectivos. Por lo demás, la regulación tiende a ser de una notable simplicidad, por ejemplo, con una estructura salarial eminentemente corta y, lo más llamativo, con un muy acentuado peso del componente fijo frente a la parte variable del salario; naturalmente, todo ello sin prejuzgar cual sea la realidad cotidiana en las empresas objeto de atención, pues es difícil alcanzar a conocer cuál es el desarrollo práctico de la deriva salarial por vía de mejoras colectivas decididas unilateralmente por el empleador en cada caso, o bien el grado de individualización de las relaciones laborales en este sector de oficinas y despachos.

2. CAUSAS DETERMINANTES DE LA SITUACION PRECEDENTE

Naturalmente, todo el diagnóstico anterior acerca de la situación de la negociación colectiva en este particular sector de las oficinas

y despachos, requiere preguntarse cuáles son las causas determinantes de la misma, por su naturaleza y, con ello, interrogarse hasta qué punto cabe pronosticar algo más que efectos limitados de transformación del panorama, incluso en la hipótesis de que se redoblen los esfuerzos empleados en luchar contra un espacio de tradicional anomia negocial.

Algunas de las respuestas van implícitas en la descripción precedente, pues su presentación llevaba inseparablemente unida la explicación de lo que estaba sucediendo. Por ejemplo, en reiteradas ocasiones se ha hecho alusión a los indiscutidos problemas de legitimación y representatividad de los interlocutores sociales, que desemboca en un contexto de debilidad negocial. Debilidad negocial que en unos casos provoca la ausencia de texto convencional de referencia, bien por la inviabilidad de iniciar la constitución de la correspondiente comisión negociadora, bien por el bloqueo total de la negociación si se logra constituir ésta; en otros casos, los más optimistas, la debilidad negocial, si bien se supera en primera instancia pues se logra la firma de un texto convencional, sucesivamente reaparece en forma de «indigencia» de los contenidos materiales de las cláusulas tal como se han pactado.

Pero, no basta con quedarse con esta conclusión de la debilidad de legitimación y de representación, sino que podría aventurarse una explicación de la causa de la causa; es decir, podríamos intentar dar cierta respuesta coherente a la razón de ser de esta singular debilidad negocial.

La primera y más aparente, posiblemente la causa inmediata pero no la causa profunda, reconocida por todos, reside en la inexistencia de interlocutor empresarial, lo que impide la correcta constitución de la mesa de negociación. Esta realidad ha sido directamente apreciada por el grupo de trabajo al que se le encargó, por parte de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, la elaboración de un informe acerca del estado de la negociación en el sector de oficinas y despachos. Cuando al mismo se le instó a ponerse en contacto con los agentes sociales, al objeto de conocer cuál era su percepción de estado de la cuestión, el primer escollo con el que se encontró el grupo de trabajo fue precisamente la casi imposibilidad de entrar en contacto con las asociaciones empresariales representativas en el sector, pues a pesar de la loable disponibilidad de los responsables y profesionales que trabajan en el seno de las organizaciones empresariales generales no existe una estructura asociativa que específicamente aglutine y dé cuerpo al sector de oficinas y despachos. Si éste es el panorama por lo que refiere

a un simple contacto de carácter informativo, cuanto mayor es el dilema cuando se trata de efectuar una actividad externa mucho más compleja y comprometedora como es la correspondiente al desarrollo de un proceso negocial a través del cual se imponen deberes y cargas jurídicas sobre el patrimonio de las empresas a las que presuntamente deberían representar.

La segunda y de mayor aproximación a una causa estructural, reside en la ausencia de representaciones unitarias diseminadas por el tejido empresarial en el que se supone han de ser objeto de aplicación los convenios colectivos de oficinas y despachos. Los sindicatos, a pesar de constituirse como interlocutores en el sector, no se sienten con legitimidad representativa suficiente. Aun cuando gocen de los porcentajes de representatividad exigidos por el título III del Estatuto de los Trabajadores, desde el punto de vista sociológico, no se sienten con legitimidad política para actuar en nombre y representación de los asalariados del sector, en la medida en que carecen de una estructura de suficiente penetración organizativa y de implantación efectiva en el sector. Ello se aprecia claramente en el hecho de que internamente no llegue a constituirse una federación o estructura propia del sector desde el punto de vista organizativo, que actúe como aglutinador de intereses, tanto en el interior como en el exterior; como sucedáneo al mismo, se acude a la federación más asimilada en lo funcional, siendo ésta quien asume la función de interlocutor a efectos de la actividad sindical en general y de la negociación colectiva en particular; así, es bastante habitual que sea la federación de banca y seguros, o bien una genérica del sector servicios, quien asuma este papel de interlocución. Pero incluso este dato estructural, se encuentra a su vez determinado por otro factor externo, que es justamente el que pasamos a mencionar.

La tercera, de sucesiva aproximación a un elemento realmente condicionante de la estructura: el generalizado carácter microempresarial del sector, fuertemente propenso a la individualización de las relaciones laborales y refractario a los fenómenos de colectivización de las condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva. En efecto, un análisis mínimamente detallado del modelo tipo de empresa al que le resultan de efectiva aplicación este tipo de convenios colectivos responde al retrato de enorme multitud de empresas de muy pequeñas dimensiones, al menos por lo que refiere al número de asalariados a los que da ocupación, siendo el referente preponderante el de empresas con menos de 10 trabajadores.

De este modo, se explica, en primera instancia, la primera de las causas antes reseñadas: la dificultad en constituir asociaciones

empresariales en el sector y, de lograrse esto, su carácter escasamente representativo. Al ser empresas que dan ocupación a pocos asalariados, sus titulares no alcanzan a tener una conciencia colectiva de su condición de empleadores, con intereses comunes al resto de los empresarios del sector desde el punto de vista laboral; si se produce algún tipo de afiliación asociativa, lo es desde la perspectiva de intereses económicos o fiscales comunes, pero en muy escasa medida por razones de carácter laboral. Al desarrollarse las relaciones en clave básicamente de fijación individualizada de condiciones de trabajo, no aprecian como necesario el salto al nivel sectorial y, sobre todo, pueden percibir como una imposición externa de condiciones de trabajo tan extraña la que proviene de la negociación colectiva como la que tiene su origen en una predeterminación estatal; de ahí que no sea exagerado hablar de un sector fuertemente propenso a la individualización de las relaciones laborales y refractario a los fenómenos de colectivización de las condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva. Más aún incluso, en la hipótesis de que la asociación empresarial logre calar en el tejido empresarial, vía impulsos diversos a lo laboral —económicos, fiscales, servicios, intermediador de ayudas y subvenciones, etc.— la enorme pluralidad de empresas pequeñas existentes en el sector dificultará notablemente que el porcentaje de penetración llegue realmente a alcanzar los umbrales cuantitativos exigidos para la celebración de un convenio colectivo estatutario.

En paralelo se desenvuelve la situación en el bando representativo sindical, que sirve de explicación a la segunda de las causas antes aludidas. En iguales términos, derivado de la estructura microempresarial por lo que refiere a las dimensiones de las plantillas de las empresas, éstas, en la inmensa mayoría de las ocasiones, no llegan a superar las cifras mínimas de asalariados exigidas al nivel de centro de trabajo imprescindible para poner en marcha un proceso electoral, que de lugar a la elección de los delegados de personal y comités de empresa previstos en el Estatuto de los Trabajadores; de este modo, el reducido número de representantes unitarios provoca una destacada debilidad de las organizaciones sindicales, bastando para ello con recordar que el sistema español de representatividad sindical se sustenta en el baremo electoral de tales votaciones, con total postergación del dato afiliativo; incluso si en este tipo de sectores se comenzara a atribuir algún tipo de valor representativo en el ámbito de la afiliación sindical, difícilmente se alteraría el panorama de fuerza sindical. Prueba de ello es que incluso en las hipótesis donde logra ponerse en marcha un proceso electoral de designación de delegados de personal, si el

sindicato no posee una implantación real y efectiva en el centro de trabajo, tal nominación lo es a los meros efectos estadísticos, sin continuidad en el mandato del delegado a lo largo de los cuatro años para los que resulta elegido.

Por estos últimos motivos, resulta también fácilmente explicable la razón de ser de la ausencia de experiencias de negociación colectiva al nivel empresarial, al menos en su forma tradicional de convenio colectivo formal de empresa, documentado por escrito y registrado en la oficina pública correspondiente, que además logra sucederse en el tiempo con un mínimo de continuidad. Es cierto que en los últimos tiempos se está verificando una fuerte tendencia —presente en el conjunto de sistemas de relaciones laborales de nuestro entorno, incluido el español— a la expansión de un modelo descentralizado de negociación colectiva, donde el convenio de empresa o de unidad inferior logra ocupar un papel protagonista en la fijación más cotidiana de las condiciones de trabajo; extensión del convenio de empresa que incluso llega a producirse sin depreciación cualitativa del convenio de sector. Sin embargo, ello llega a resultar casi insignificante en sectores dominados por la microempresa, como es el caso del sector de oficinas y despachos, al menos por lo que se refiere a las empresas incluidas efectivamente dentro del ámbito de aplicación del convenio sectorial de oficinas y despachos. Tal fenómeno expansivo hacia abajo requiere como premisa inexcusable una dimensión mínima de las plantillas de las empresas que no llega a producirse en el sector que estamos analizando.

En cuarto y último lugar, aparece a mi juicio un fenómeno coadyuvante que cierra todo el ciclo explicativo, éste último conectado con la estrategia de negociación colectiva desplegada por los interlocutores sociales; estrategia que se aprecia en España de forma generalizada en muchos sectores de la actividad económica, pero que es particularmente decisiva en cuanto a las consecuencias prácticas que produce en el concreto sector de oficinas y despachos. Me refiero en particular, a la reacción natural de las partes sociales frente a este panorama de anomia contractual en el sector, de dificultad a la hora de lograr estabilizar mínimamente el proceso de la negociación en oficinas y despachos y, además, hacerlo con un mínimo de contenido real en su clausulado. Ante ese panorama, quien buenamente puede huye de ese «agujero negro» de la negociación colectiva y, presionando con fuerzas «centrífugas», intenta escapar de su influencia «maléfica». Así, allí donde se logra concentrar un mínimo de fuerza sindical, se tiende a crear una activi-

dad sindical independizada del resto y, a través de la misma, lograr constituir una unidad negocial independiente para subactividades muy pequeñas dentro del conjunto del sector de oficinas y despachos. Dicho de otro modo, se reacciona creando «oasis» de negociación en todas aquellas subactividades dentro del sector servicios, allí donde un pequeño incremento en la dimensión en el tamaño de las plantillas de las empresas permite crear un poder sindical mínimamente significativo. De este modo, la evolución del sector no es otra cosa que un permanente proceso de segregación de reducidas actividades, que no presentan singularidad en lo profesional, en lo productivo, en lo tecnológico o en lo económico, sino exclusivamente en atención al crecimiento cuantitativo de la dimensión de las empresas en cuestión, que se constituye en caldo de cultivo diferenciado hábil para la negociación colectiva. Visto desde la perspectiva del colectivo que queda como remanente en el sector de oficinas y despachos, los pequeños «oasis» negociales así constituidos, absorben toda la riqueza vital, de modo que como contrapartida provocan que se incremente el carácter del resto como «desierto» negocial; al experimentar el sector general esta sangría de los espacios que potencialmente podían actuar como «locomotora» que, en caso contrario, tiraría del conjunto del sector. Por ello, de pervivir el convenio general, éste acentúa su valor de todo punto residual, tanto en lo que refiere a la configuración del grupo de empresas y trabajadores integrados en el mismo —cada vez más heterogéneo— como en lo que atañe a sus contenidos —cada vez más depauperados— por la pérdida de poder contractual del remanente.

Este proceso de segregación continuada, por lo demás, no es novedoso, pues se remonta bien atrás en el tiempo, incluso a fases precedentes a la aprobación de las primeras Reglamentaciones de Trabajo, incluso de las Bases de Trabajo de la Segunda República. En efecto, ya cuando aparecen los primeros brotes de regulación laboral por sectores dentro del terciario de la economía, sea desde el poder público o sea desde la negociación colectiva, estos brotes comienzan por otorgar autonomía normativa a aquellas actividades que agrupan a un elevado número de asalariados: banca privada, cajas de ahorros y cooperativas de crédito, telefónica, consignatarios de buques, entidades de seguros y capitalización, los propios empleados de la Administración Pública cuando ésta se sindicaliza, etc. Pero, además, se trata de un proceso permanentemente abierto, previsiblemente a continuar en el inmediato futuro, en la medida en que se mantenga esa regla de oro de la estrategia negocial de forzar la constitución de nuevas unidades negociales en la medida en que una pequeña concentración de representatividad así lo permita. Así

se pueden citar los ejemplos de segregaciones más recientes en el tiempo, que van desgajándose sucesivamente del tronco madre del sector de oficinas y despachos, en un modo de renegar de sus orígenes: agentes de cambio y bolsa; empleados de notarías; Registradores de la propiedad y mercantiles; gestorías administrativas; despachos de abogados; despachos de graduados sociales; empresas consultoras de planificación; organización de empresas y contables; empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos; entidades financieras y arrendamientos financieros; recaudadores de tributos estatales y/o municipales; despachos técnicos tributarios; oficinas de importación y exportación; oficinas de Cámaras, Colegios Profesionales, Asociaciones e Instituciones; despachos profesionales; agencias de viaje, etc.

Por otra parte, también debe indicarse que lo que hemos denominado como nuevos «oasis» negociales es un calificativo no del todo correcto, quizás excesivamente positivo en valoración de resultados, o, cuando menos, debe matizarse que se trate de oasis con una fuente de aprovisionamiento relativamente superficial y con un agua de no muy alta calidad; dicho con términos más formales, el contenido de estos otros convenios tampoco logra separarse sustancialmente de sus orígenes, sigue estando próximo a ese «agujero negro espacial», por lo que, a pesar del palpable proceso de autonomía, su clausulado mantiene fuertes rasgos de pobreza en lo que suponga de innovación normativa, al menos si el mismo se le compara con la potencia de otros sectores de negociación mucho más consolidados.

En definitiva, se produce una marcada atomización de la negociación colectiva en una multitud de unidades negociales bien reducidas en cuanto al número de trabajadores englobados en su ámbito de aplicación. Además es un proceso con altas dosis de descontrol, pues no se aprecia un criterio coordinado a lo largo del espacio y del tiempo: ciertas unidades negociales aparecen presentes en unas provincias o Comunidades Autónomas, en tanto que son desconocidas en otras; unas empresas están integradas en un tipo de convenios en unos ámbitos y en otros diversos en otras provincias; a veces el ámbito funcional de un convenio no coincide con otro de similar o idéntica denominación; la sucesión en el tiempo provoca también alteraciones en el mapa de unidades negociales. Tan es así que, de lo contrario, no podría explicarse la razón de la pervivencia en ciertos ámbitos todavía de un específico convenio provincial de oficinas y despachos, pues si se hace el sumatorio de todas las empresas abarcadas por las diversas antes referidas en forma de

largo listado, es difícil imaginar que reste mucho no abarcado por la totalidad de ellas y que todavía requiera de una preocupación por el específico sector de oficinas y despachos, salvo entidades empresariales tan aisladas y micro que lo razonable sería remitirlas a desarrollos de individualización de las relaciones laborales. Y, a pesar de ello, la impresión es que para los interlocutores sociales el número de empleados integrados dentro de los clásicos convenios sectoriales de oficinas y despacho llega a incidir sobre un alto número de asalariados; precisamente porque el fenómeno de la segregación es muy parcial e imperfecto.

Por lo demás, dentro de una actividad económica en constante cambio, con permanente incorporación de nuevas tecnologías, con la aparición de nuevas ofertas de productos y servicios, con un proceso cada vez más acentuado de descentralización productiva también extendido al sector servicios, cuando menos en el inmediato futuro van a seguir manifestándose procesos de emersión de nuevas actividades empresariales en el sector servicios y, con ello, de asalariados integrados en organizaciones empresariales de este sector servicios que por su novedad no resultan incluíbles en ninguna de las pequeñas subactividades generadoras de nuevas pequeñas unidades negociales.

En todo caso, la conclusión final no puede ser otra que la de la inviabilidad objetiva de constitución y continuidad del nivel negocial oficinas y despachos, en tanto en cuanto se mantenga la estrategia negocial de segregación de los núcleos en los que pueden emerger objetivamente representaciones colectivas con capacidad de negociación.

3. PROPUESTAS ALTERNATIVAS POSIBLES

Para concluir esta breve exposición, parece obligado perfilar las posibles tendencias de futuro o imaginables escenarios de cambio de las estrategias negociales. En este ámbito, siempre es obligado efectuar un reconocimiento de modestia y pragmatismo en lo que refiere a propuestas que puedan venir de fuera y, sobre todo, del mundo académico. Para empezar, si el panorama así descrito se remonta bien atrás en el tiempo y se encuentra tan fuertemente enraizado en las prácticas negociales de las partes sociales, debe presumirse, no sin razón, que nos enfrentamos a elementos estructurales y objetivos que avalan los resultados de una realidad que en este ámbito se muestra tozuda de forma recurrente. En efecto, debe

partirse del reconocimiento de que la estructura actual no es en modo alguno caprichosa ni resultado de factores meramente aleatorios. En fuerte medida viene condicionada por una estructura empresarial micro, que lo condiciona todo; una dimensión microempresarial que en modo alguno tiene carácter coyuntural, sino que por el contrario se afianza con la extensión de un tipo de tecnologías de la información y de las comunicaciones que se extiende también a empresas de estas dimensiones y las hace altamente competitivas incluso dentro de un modelo de economía abierta y mundializada, particularmente si nos referimos a un sector servicios donde prima la atención al cliente y el contacto directo con el usuario; adicionalmente consolidada esa estructura de micro empresa en atención a la ya referida extensión y consolidación de los sistemas de descentralización productiva también al sector servicios.

Primera premisa de trabajo, pues, es que debe partirse de un modelo considerablemente afianzado, con razones de peso para mantenerse en sus grandes rasgos, por lo que toda actuación de cambio en este terreno debe partir del pragmatismo y de la cautela.

A partir de ello, cabe vislumbrar dos escenarios futuros parcialmente diferenciados del actual: uno de ellos, de cambio menor, que podríamos considerar como retoque del actual; otro de ellos, de cambio más radical, que podríamos entender como de superior transformación del modelo dado.

El primero, podría consistir en una actuación en la línea de racionalizar el proceso, acentuado ya, de segregación en unidades menores de negociación. Racionalización por la vía de tender a uniformar todos los diferentes subsectores creados, en el sentido de garantizar que aquellas unidades que se estimen necesario que permanezcan —aun manteniendo el nivel provincial— se generalizan en todas y cada una de las provincias, con definiciones lo más precisas posibles en la delimitación de su ámbito funcional de aplicación para evitar innecesarias dudas acerca de las fronteras entre unos y otros. Y, finalmente, reflexionar, acerca de la oportunidad de fusionar aquellas unidades negociales excesivamente pequeñas y aleatorias en cuanto a la actividad empresarial utilizada como referente, en orden a permitir una negociación lo suficientemente amplia como para dar paso a un acuerdo de mayor riqueza en cuanto a sus contenidos.

El segundo de ellos, como ya se ha advertido, comportaría una intervención más incisiva, con una actuación más de conjunto en el

sector de oficinas y despachos. Se trataría de analizar la viabilidad y conveniencia de abordar la negociación de un Acuerdo Marco para todo el sector, si bien con respeto a la pervivencia de las unidades negociales ya segregadas. Este Acuerdo Marco, en su caso, podría cubrir un doble objetivo.

De un lado, iría dirigido a otorgar un mínimo de regulación uniformadora a las microempresas que nunca lograrán constituir su propia unidad negocial de subactividad. Dicho de otro modo, este Acuerdo Marco podría funcionar a modo de Acuerdo de cobertura de vacíos, específicamente concebido para el sector servicios de la actividad económica. Se adaptaría mejor a las peculiaridades del sector servicios, comparativamente con el Acuerdo de vacíos actualmente vigente. Por tanto, podría tener una pretensión reguladora de mínimos, que colmara básicamente las insuficiencias de una legislación estatal concebida en ciertos bloques institucionales para ser completada o implementada posteriormente por una negociación colectiva que se pretende mínimamente incisiva.

De otro lado, este Acuerdo Marco, de manera simultánea, podría armonizar el tratamiento de los ámbitos funcionales de marcada atomización de los subsectores o subactividades ya existentes, facilitando e impulsando desde arriba ese proceso de racionalización y coordinación de las unidades segregadas, de modo que se promueva la uniformidad al tiempo que se eviten los problemas de frontera en la asignación de ámbitos funcionales. Este Acuerdo Marco podría, incluso, incorporar pautas programáticas a materializar sucesivamente por la negociación provincial.

Con ese modelo, se haría viable la pervivencia de la estructura de convenios colectivos provinciales del sector en su conjunto, así como el mantenimiento en los convenios provinciales de las singularidades de las subactividades, pero con un sistema más coordinado y articulado, todo ello con el objetivo de conjurar los peligros más agudos tanto de anomia contractual como de indignancia contractual.

LA NEGOCIACION COLECTIVA
EN EL SECTOR DEL METAL

MARIA HENAR MERINO SENOVILLA

Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Carlos III de Madrid

El estudio realizado sobre la estructura y contenido de los convenios colectivos pertenecientes al sector del metal, requiere apuntar, con carácter previo a sus conclusiones, algunos elementos que configuran la muestra analizada de convenios, así como unas breves anotaciones de la evolución y desarrollo de la estructura negocial ; son estas dos premisas datos necesarios para la comprensión del contenido, vinculado, lógicamente, a la ordenación acumulada desde los años setenta hasta nuestros días, y de este modo poder reflejar las características de este sector y el grado de adaptación a los parámetros planteados en la reformas legales y convencionales sobre ordenación y racionalización de la negociación colectiva (entre otros el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 28 de abril de 1997).

Aún teniendo un carácter meramente instrumental, es preciso poner de relieve los criterios en la delimitación de la muestra de convenios utilizados, y desde este primer elemento pasar a exponer las líneas generales de la estructura negocial de este sector y, finalmente, las conclusiones sobre la regulación o contenido en los convenios; estos datos se encuentran intrínsecamente unidos, como se verá.

Respecto a este primer punto, únicamente, subrayar que la búsqueda de convenios pertenecientes a este sector, debía incorporar los convenios que respondían a las dos ordenanzas laborales que regulaban el sector, y también otras actividades que han ido adquiriendo entidad separada de la Industria siderometalúrgica , por razón de su especialización o especificidad (actividad de montajes, talleres de reparación de vehículos, fontanería y calefacción, instalación de ascensores, almacenamiento de hierro y recuperación de chatarra, etc.). El trabajo aporta un intento de sistematizar los subsectores, agrupando actividades que además suelen reiterarse en distintos convenios provinciales. La Industria Siderometalúrgica es

la que más actividades y subsectores aglutina, siendo menor en importancia la Industria Metalgráfica, y como se verá con un contenido negocial más homogéneo y ordenado.

Además de una muestra exhaustiva respecto a la utilización de los convenios de sector de los diferentes ámbitos geográficos, hemos incorporado en el estudio un número de convenios de empresa, seleccionando los convenios tanto por razón de las diferentes actividades que componen el sector como por razón del tamaño. El análisis sobre el contenido de estos últimos convenios, tiene la pretensión modesta e instrumental de comparación y reflejo de las posibles diferencias que presenten el ámbito sectorial y empresarial, y principalmente se pretende comprobar el grado de mimetismo o absorción de la regulación sectorial respecto de la empresa.

En segundo lugar, y como dato conductor del informe, se analiza la estructura particular de este sector ; de ello se pretende subrayar la pronta derogación de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica (1988) y la ausencia de sustitución por un convenio general, ya que éste no tuvo eficacia general. Estos antecedentes, conformaron una ordenación de la regulación convencional basada, principalmente, en convenios sectoriales provinciales que se ha mantenido aún cuando en la situación actual se han incorporado acuerdos estatales sobre materias concretas. Respecto a la parcela de la Industria Metalgráfica, en sentido distinto, sí contó en su ordenación con un Convenio General y además la Ordenanza Laboral se derogó con posterioridad, en 1994. El gran grueso de convenios está constituido por los convenios para la industria siderometalúrgica.

Desde el marco de dichos antecedentes, se podría resumir afirmando que los convenios de este sector han tenido un contenido homogéneo, donde se ha reflejado las parcelas básicas de la ordenanza en los convenios matrices, reflejados en el ámbito provincial.

La sustitución de la Ordenanza Laboral no varió, esencialmente, esta conclusión en tanto que no se logró una ordenación y reparto de materias en los diferentes ámbitos, al fracasar la negociación estatal general. El nivel estatal o nacional comienza a tener un cierto protagonismo a través de los Acuerdos estatales sobre materias concretas, y por lo tanto las reglas se extienden únicamente a esos contenidos concretos, como son : clasificación profesional, solución extrajudicial de conflictos colectivos, formación continua y el último sobre estructura de la negociación colectiva.

Respecto a este último, la distribución de materias y las reglas sobre reserva y reenvío que contiene no parece que puedan resolver

la práctica negocial tradicional del sector, por cuanto se efectúa de modo impreciso y general la distribución de contenidos en los ámbitos, o bien porque las reservas al nivel estatal son escasas y desvincula a los convenios de empresa ; en suma es un acuerdo instrumental que va a necesitar , o parece esperar, a la coexistencia con un convenio general del metal.

Posiblemente, el Acuerdo sobre «clasificación profesional» contenga dosis más claras de fijación de reglas entre niveles y establezca directrices de ordenación de esta materia en los convenios. Cuestión ésta que se refleja bien al comentar la regulación convencional de los años 98 y 99, si bien se apuesta por reducir el protagonismo de los tradicionales ámbitos provinciales, incorpora una serie de cautelas que otorgan un régimen de adaptación muy lento.

En relación con el contenido regulador de las relaciones laborales, los convenios de este sector, responden en una parte importante a esa estructura clásica y repetitiva, que se basa en los convenios provinciales. De aquí que instituciones importantes como jornada, salario, régimen disciplinario reflejen una regulación uniforme y falta de variación de unos convenios a otros. Tampoco se pueden establecer diferencias por razón del ámbito geográfico ya que los pocos convenios que se extienden al ámbito de Comunidad autónoma coinciden con comunidades uniprovinciales, lo cual nos devuelve a la estructura provincial.

De las materias e instituciones analizadas presentan como denominador común la repetición y semejanza en sus contenidos, lo cual coincide con el inmovilismo en su estructura y la falta de organización y racionalización de la misma. En concreto, este sector está presidido por una multiplicidad de convenios similares no sólo en relación a la identidad de contenidos en los convenios provinciales, sino también por la semejanza de contenidos en los nuevos convenios ante la sucesión convencional.

Estos datos se corroboran, principalmente, en materias como salario y su estructura, la cual presenta una composición igual o muy semejante a la de la ordenanza Laboral, ya derogada; y en esta línea llama la atención que los convenios de empresa sufren de éste mimetismo relativo al arrastre en la ordenación salarial.

En un sentido parecido se encuentran las instituciones sobre régimen disciplinario o la regulación sobre representación de los trabajadores. Respecto a la jornada (distribución del trabajo y descansos), se puede subrayar que estos convenios incorporan algunas novedades reflejo de las últimas modificaciones legales en relación

a la distribución irregular, siendo estos contenidos añadidos junto a la regulación tradicional de los turnos, calendario anual, etc.

Como dato a resaltar, el contenido convencional sobre «clasificación profesional» presenta una dosis de acercamiento e intento de cumplimiento a las nuevas nociones que se regulan en el Acuerdo estatal sobre «Clasificación Profesional». Los convenios provinciales han ido asumiendo los principios establecidos en dicho acuerdo, si bien son muchos los que incorporan los nuevos criterios con un valor meramente de reproducción del contenido del Acuerdo, sin adaptar esos criterios a la especificidad de la materia o actividad. Bastantes de ellos están en una fase de tránsito, adaptación y estudio por comisiones específicas; y aún es más llamativo el inmovilismo en esta materia de los convenios de empresa donde se reproducen el sistema de clasificación anterior.

Sin tratar de agotar todas las parcelas del contenido convencional, una de las áreas temáticas que adopta una postura activa en la negociación, en el sentido de asimilar los cambios planteados en la normativa estatal, es la relativa a las modalidades contractuales o al empleo. La regulación en esta materia combina los tradicionales instrumentos de control del pluriempleo con la introducción de nuevas formas de promoción de empleo estable, ofreciendo una dosis de cambio y adaptación mayor que en otras materias. De modo similar se puede calificar el contenido convencional sobre prevención de riesgos y seguridad y salud laboral, donde los convenios de empresa se convierten en los grandes ausentes en esta materia. Las bases iniciales de articulación de esta materia se pueden extraer del Acuerdo específico sobre articulación de la negociación colectiva, que puede estar cumpliendo su función de ordenación en los convenios provinciales, pero no así en los de empresa.

En líneas generales, este sector presenta una ordenación basada en la regulación repetitiva de los convenios provinciales, poniendo de relieve la necesidad de una ordenación a nivel nacional que ayude a activar nuevos contenidos desde la distribución competencial y así evite la regulación mimética que gobierna los convenios provinciales, con el fin, además, de avanzar en nuevos contenidos que respondan a las nuevas realidades de nuestro sistema de relaciones laborales en este sector del metal.

Mesa Redonda

**EL PAPEL DE LA NEGOCIACION COLECTIVA
EN LA CONTRATACION LABORAL**

FABIAN MARQUEZ SANCHEZ
CEOE y CEPYME

FERNANDO PUIG-SAMPER
Secretario de Acción Sindical de CC.OO.

ANTONIO FERRER SAIS
UGT

Es inevitable que anteceda al análisis de la cuestión planteada en el título que convoca esta Mesa Redonda, algunas consideraciones acerca de los Convenios Colectivos en nuestro país.

Algunos de los presentes podría estimar que voy a señalar a continuación obviedades innecesarias. No obstante, creo fundamental señalar que la mayoría de los Convenios Colectivos, o denominados así, son estatutarios y de eficacia normativa y, por ello, han de ser calificados de Norma jurídica en la plenitud de su sentido y no de meras obligaciones contractuales.

De otra parte, la estructura de la negociación colectiva española no se halla caracterizada por una adecuada vertebración, es decir, los Convenios Colectivos en cada ámbito correspondiente: empresa, provincia, autonomía nacional o del Estado, «cierran» con sus estipulaciones un determinado horizonte contractual, como si de una isla se tratara, no permitiendo injerencia alguna de ámbitos distintos al propio, salvo excepciones, que por su escasa cuantía no merecen su consideración.

Es evidente que los 64 Convenios Colectivos de carácter nacional implementan la negociación colectiva existente en dichos ámbitos, incluso el de empresa, y ésta no es una cuestión baladí, ya que tales Convenios afectan, según datos registrados al 31 de diciembre de 1998, a 173.301 empresas, y a 2.170.050 trabajadores.

Una estructura articulada de la negociación colectiva debería conferir a la negociación de carácter nacional un papel estratégico, otorgándole, en defensa precisamente de la competencia económica, de la solidaridad y de la seguridad jurídica, un rol protagónico en la configuración de los principales factores que determinan la contratación laboral en dicho sector, de manera que tal diseño no fuera modificable en convenios de ámbito inferior. Estos últimos podrán desarrollar y aplicar lo normado en los convenios colectivos

de rama de actividad, regular la problemática salarial y transferir a los convenios de empresa la adopción de múltiples medidas como, por ejemplo, en seguridad y salud laboral y cuantificaciones que en los convenios de ámbito más amplio son meramente simbólicas o irreales.

Los convenios colectivos de ámbito nacional y de rama de actividad deberían desarrollar el papel que en el régimen anterior cumplieron las Ordenanzas y Reglamentaciones Laborales. No ha sido así en todos los casos, precisamente por el carácter «egocéntrico» de cualquier convenio colectivo, con independencia de su ámbito negocial y de su nivel de afectación territorial o personal.

La provincia en nuestro país no es una unidad económica y, sin embargo, la mayoría de los convenios colectivos —996— son provinciales, afectando a 620.391 empresas y a 3.703.244 trabajadores. En un buen número de sectores la proliferación de estos últimos convenios colectivos de ámbito provincial se producen precisamente por la ausencia de un convenio nacional, pero en otros casos coinciden ambos, y lo hacen a sabiendas, sin que entre ellos se produzca una previa distribución de materias de manera que no se realicen negociaciones y compromisos ofreciendo artificialmente ocasiones de conflicto. Esta es una clara herencia del régimen político anterior, que se constituye en una vieja asignatura pendiente que todos los interlocutores sociales no hemos conseguido aprobar.

Por el contrario, la proliferación de convenios de empresa no tiene por qué desnaturalizar y obstaculizar la presencia, en el escenario de la negociación colectiva, de convenios nacionales de rama de actividad. La realidad confiere al convenio de empresa un papel insustituible.

El convenio colectivo nacional puede establecer criterios salariales, definir conceptos, aceptar el reenvío de determinadas competencias en materia de contratación, pero los compromisos específicos y el ajuste a las necesidades de la empresa sólo pueden producirse en un convenio ceñido a este último ámbito.

En ocasiones la multiplicidad de convenios de empresa en algunos sectores convierte en innecesaria la existencia de un convenio colectivo sectorial o nacional como, por ejemplo, sucede en el sector eléctrico; pero en otros muchos supuestos el convenio colectivo de empresa, e incluso el acuerdo complementario de empresa, se encargan de desarrollar adecuadamente lo dispuesto en convenios colectivos de mayor ámbito; así sucede en el sector químico.

Algunas actividades en las que se encuentran integrados muy escasos grupos empresariales con enormes plantillas, han creído oportuno ahorrarse el ámbito de empresa, a cuyo efecto el contenido del convenio colectivo sectorial y nacional reviste las características del convenio de empresa, estableciendo precisiones y especificidades en materia de contratación, organización del trabajo, jornada, etc., que son incluso las usuales en convenios colectivos de centro de trabajo; ése es el carácter que tiene, por ejemplo, el Convenio Colectivo Nacional de Grandes Almacenes.

La reforma laboral de 1994 remitió 28 materias a la negociación colectiva, estableciendo que determinados derechos eran disponibles por la misma. La reforma laboral de 1997, consecuencia de los Acuerdos Interconfederales suscritos en dicho año por CC.OO., UGT y CEOE-CEPYME mantuvieron la misma tónica. Nos compete a los representantes de esta Mesa Redonda dilucidar ahora qué ha ocurrido con tal reenvío desde la Norma y tras los Acuerdos Interconfederales, en la Negociación Colectiva de nuestro país durante 1998 en una materia tan concreta, cual es la contratación laboral.

La Circular para la Negociación Colectiva de 1999 publicada por CEOE en enero de dicho año, advierte a los negociadores sobre la conveniencia de no aceptar «mayor grado de rigidez en la contratación»; es lógico que con tal observación de la Patronal de los empresarios los negociadores, representantes de éstos, no hayan profundizado en la administración, en cada convenio colectivo, de los múltiples reenvíos que en materia de contratación contiene nuestra legislación vigente, en beneficio de la negociación colectiva. Todo ello a sabiendas de que en este tema negociar es aceptar limitaciones, o en el lenguaje empresarial perder flexibilidad, de ahí que en muchos casos hayan preferido los representantes empresariales la no asunción de compromiso alguno, a fin de que en todo caso, ello pueda ser objeto de regulación a nivel de empresa; no hemos de olvidar que en la mayoría de los reenvíos producidos por la Norma legal hacia la negociación colectiva se establece que en defecto de regulación convencional deberemos aplicar, como norma mínima, la legal, aunque en muchos casos, la falta de regulación en el convenio colectivo abre la puerta a acuerdos a nivel de empresa, e incluso al desarrollo de tales reenvíos a través de la contratación individual

Yo sé que he mentado la «bicha» en casa de un gitano, ya que para los sindicatos abrir el semáforo verde a la negociación individual concita todos los prejuicios y animadversiones, no sólo porque contribuiría, de desarrollarse, a romper el carácter colectivo de

nuestro Derecho del Trabajo, sino porque en muchos casos tal regulación individual es fiel trasunto de una situación previa de indefensión del trabajador, en la que no quedan garantizados los derechos de éste frente al empleador, detentador, desde la óptica sindical, de un poder unilateral inevitable en el marco del contrato de trabajo, sin duda muy distinto del que puede ejercer como representante patronal en la mesa negociadora de un convenio colectivo.

Pero es evidente, y lo veremos en seguida con algunos datos que extraeré de la tradicional Encuesta que la CEOE publica de la negociación colectiva de cada año, que en cuanto a contratación laboral se refiere los compromisos que figuran en los convenios colectivos son mínimos o muy escasos.

Son múltiples las materias, como decíamos antes, que pueden ser objeto de negociación, tales como: determinación de los puestos de trabajo de los contratos en prácticas, así como su duración, período de prueba y retribución de los mismos; determinación del número máximo de contratos formativos y duración, retribución, prórroga y plan de formación de dichos contratos; orden y llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos; ampliación de la interrupción en materia de jornada en el contrato a tiempo parcial; así como ampliación del volumen de horas complementarias, distribución o realización de dichas horas en estos últimos contratos; identificación de los trabajos a realizar por los contratos de obra o servicios consustanciales con la actividad de cada sector; duración de los contratos eventuales, etc.

La contratación en múltiples negociaciones conecta con el deseo sindical de aprovechar la vía de negociación colectiva para que los convenios colectivos sean asiento obligado de compromisos en materia de empleo; las instrucciones sindicales para la negociación dedican un gran espacio a desarrollar todas estas cuestiones, pero es evidente que la falta de negociación sobre estos temas ha sido consecuencia directa de la presunción patronal de que los sindicatos iban a tratar de traducir reenvío por regulación, lo que desde la óptica patronal iba a significar mayores limitaciones que las estrictamente legales a la utilización de las modalizaciones contractuales previstas por la Ley.

En muchos casos la negociación colectiva ha querido, en la práctica sindical, ser sólo eso. En otros casos inevitables, los sindicatos están obligados a traducir en cifras las estipulaciones expresadas en el AIEE de abril de 1997, como, por ejemplo, sucede con la conversión de contratos temporales en fijos, medida que figura,

de acuerdo con la Encuesta a la que antes nos referíamos, en el 21% de los convenios colectivos.

Otra cuestión que preocupa habitualmente a los negociadores de convenios se refiere a la duración de los contratos temporales. Tal cuestión está ligada a la definición de la eventualidad y del contrato de obra o servicio consustancial con la actividad o naturaleza de cada sector; a tenor de los datos —51% de los convenios colectivos nacionales se ocupan de este tema y el 29% y el 31% de los de ámbito autonómico y provincial respectivamente—, ésta es una materia que ha suscitado la preocupación e interés empresarial. Resulta lógico que los sindicatos en muchas ocasiones hayan pretendido mejorar las indemnizaciones por extinciones de los contratos temporales. De la Encuesta se desprende que ello se ha producido preferentemente en los convenios de ámbito nacional —16% de ellos—.

Una cuestión que se halla relacionada con la contratación laboral es evidentemente la promoción de la jubilación obligatoria como medio para ocasionar vacantes que obligatoriamente han de ser sustituidas o cubiertas por nuevos contratos; hemos de reconocer que los negociadores a este respecto han hecho un gran esfuerzo, ya que en el 30% de los convenios sectoriales nacionales se establecía la obligatoriedad de la jubilación. En los convenios colectivos de comunidades autónomas y en los provinciales la cifra es mucho menor, un 25% y 22%, respectivamente.

Sorprende, sin embargo, que tal compromiso sea un objetivo de escasa consideración en los convenios colectivos de empresa, ya que sólo el 20% de éstos impone la obligatoriedad de la jubilación a partir de una edad y en determinadas condiciones. A cuatro de cada diez trabajadores les afectan normas en sus convenios colectivos que imponen la jubilación obligatoria, pero no siempre tal estipulación se complementa a su vez con la suscripción simultánea de contratos de relevo. En nuestra opinión la ausencia de este compromiso puede devenir en inconstitucionalidad, ya que el TC ha admitido la ruptura del principio de voluntariedad de la jubilación cuando ésta es instrumento de una determinada política en beneficio del empleo.

A pesar del escándalo que en alguna ocasión ha suscitado una sentencia de los Tribunales, extendiendo a los trabajadores temporales determinadas condiciones de los fijos y rechazando por lo tanto cualquier asomo de discriminación, no es frecuente que los convenios colectivos realicen tales distingos, ya que nuestra Encuesta registra que mas del 90% de tales convenios colectivos trata

a los trabajadores de modo indistinto a tenor de su consideración de temporales o fijos. Por razones obvias los convenios colectivos no se han adentrado en el desarrollo de determinadas formalidades contractuales, por estimar que las precisiones legales son más que suficientes, ello ocurre, por ejemplo, con la obligatoriedad de la forma escrita para la suscripción de determinados contratos. Es, sin duda, el artículo 15 del ET el que, como decíamos antes, impone en el desarrollo de los «reenvíos» más tareas a los negociadores colectivos. En efecto, más del 48% de los convenios colectivos nacionales y de sector y el 30% en los de nivel inferior, se ocupan del contrato eventual. Sin embargo, sólo lo hace el 13% de los convenios de empresa. En algunos casos no se adentra en tal tarea por aceptar estos convenios, en la regulación de estas materias, lo dispuesto en convenios colectivos de ámbito superior.

El propósito al regular de nuevo la eventualidad era, sin duda, el establecer una duración máxima de estos contratos, lo que a partir de la reforma de 1997 ha quedado acotado, al imponer el nuevo artículo 15.1.b) del ET como tope el de las tres cuartas partes del «período de referencia», es decir, 18 meses.

Por el contrario, sólo el 10% de los convenios colectivos se ocupan del contrato a tiempo parcial, haciéndolo con mayor profusión los de ámbito nacional, y en mínima cuantía los de empresa (3%). Hemos de recordar que la reforma de 1994 facilita la flexibilización de tal modalidad contractual, constituyéndose, desde la óptica patronal, la nueva regulación del trabajo a tiempo parcial contenida en el RD-L 15/98, de 27 de noviembre, en una regresión en relación con la anterior flexibilidad, por lo que no debe extrañarnos que tal contrato no se haya constituido en materia preferente de la negociación colectiva de 1999.

El contrato fijo discontinuo sólo ha merecido interés para el 10% de los convenios colectivos, pero hemos de admitir que por su naturaleza tal modalidad contractual sólo es objeto de consideración para determinados sectores en los que ésta tiene razón de ser, tales como las actividades de: conservas, alimentación, hostelería, enseñanza, productor hortícolas, actividades deportivas, etc.

Las valoraciones empresariales acerca de la incidencia que el RD-L 15/98 tiene en el desarrollo de esta modalidad son tan notablemente negativas, que para superarlas en algunos casos se ha producido (Murcia —conservas—) acuerdo suscrito con los sindicatos representativos de ese sector, de imposible implimentación sin una inmediata modificación legislativa.

El contrato para obra o servicio determinado exige, por amparo de la ley, una adaptación a través de la negociación colectiva, si los empleadores deseaban evitar el supuesto fraude, por lo que no es de extrañar que el 27% de los convenios colectivos sectoriales nacionales se hayan ocupado de tal cuestión, estableciendo regulaciones variopintas a tenor del modo como en dichos sectores se produce la actividad, y con ella la contratación laboral; las cifras son algo inferiores en los convenios colectivos provinciales y autonómicos (15%) y de empresa (13%). Los convenios a los que aludimos suelen identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa o del sector, como impone la ley cuando reenvía tal acción a los convenios colectivos.

El contrato de interinidad contiene referencias a los convenios colectivos, probablemente por estimar una vez más los negociadores, que su definición legal es más que suficiente.

Ocurre lo contrario con el de aprendizaje, hoy de nueva formación, del que se ocupa el 40% de los convenios colectivos sectoriales, descendiendo la cifra al 14% cuando nos referimos al ámbito de la empresa. La regulación pactada en materia de formación se dirige habitualmente a acortar el período máximo establecido legalmente, rebajar la edad de los aprendices, excluir su utilización cuando de determinadas funciones profesionales se trate y, regular un salario específico para los trabajadores de formación (antes aprendices), sin duda mayor que el mínimo legalmente establecido. Asimismo, la mayoría de los convenios colectivos desarrollan la duración y obligaciones al respecto en materia de formación teórica de los trabajadores titulares de contratos de formación.

Observaran todos ustedes, como no podía dejar de ocurrir, que el desarrollo a través de la negociación colectiva acota y establece límites a las disposiciones legales, materia que sin duda temen los empresarios, aunque debemos añadir que en muchos casos tales límites son racionales. Prohibir, por ejemplo, la contratación de trabajadores de formación para realizar tareas para las que no se requiere formación alguna, parece algo lógico y congruente con el diseño legal de esta modalidad contractual.

Sin embargo, muy pocos convenios colectivos regulan el número máximo de aprendices que pueden ser contratados. Es obvio que el empresariado no ha decidido atarse las manos en esta cuestión. Los contratos en práctica han suscitado menos interés en la negociación colectiva, ya que se ocupan de ello el 23% de los convenios colectivos de sector, nacional y de ámbito inferior y el 10% de los

convenios colectivos de empresa. Asimismo, desarrollan la retribución de tales contratos y con frecuencia el período de prueba.

Los contratos a domicilio o en grupo sólo han merecido el interés del 1% de los convenios colectivos.

Por último, hemos de señalar, en relación con la Encuesta, que con detalle hemos pretendido comentar en materia de contratación, llevada a cabo por la CEOE en 1998, que el 94% de los convenios colectivos no han limitado la utilización del amplio abanico de modalidades contractuales contenidas en la legislación en vigor.

Sin embargo, el 11% de los convenios colectivos de ámbito nacional sí han establecido, sin rechazar la utilización de ninguna modalidad, como decíamos antes, limitaciones en la administración de determinados contratos. Las más habituales son: fijación de un porcentaje máximo de eventuales en plantilla, límites a la utilización de los contratos de prácticas y de formación, así como en la contratación de Empresas de Trabajo Temporal y en el uso subordinado a la concurrencia de determinadas causas de los contratos de obra o servicio determinados. Como rara avis, algunos convenios colectivos sectoriales (solo el 4%) crean alguna modalidad contractual al amparo del artículo 15 del ET, interpretando que este precepto permite adoptar el contrato de obra o servicios determinados a la singularidad de cada sector de actividad.

Hasta ahora las sentencias de los Tribunales no han rechazado tales «inventos», al otorgar los jueces prioridad a las consideraciones conectadas con el empleo y estimar, a este efecto, que la norma ha de ser interpretada de manera flexible, siempre que ello no produzca indefensión jurídica a los trabajadores o favorezca una aplicación «torticera» de la Ley.

Como epílogo de nuestra intervención, hemos de concluir con una observación esperanzadora de una parte y pesimista de otra, ya que resulta, de acuerdo con las estadísticas, evidente que los negociadores de convenios colectivos han dedicado durante los últimos años más atención a las materias de empleo y contratación que durante los años de la década de los 80, en los cuales el salario era con frecuencia el «menú» único de cada convenio colectivo.

Sin embargo, en el desarrollo de esta importantísima problemática, en la que los convenios colectivos se ocupan de los contratos, es algo obligado y está en su naturaleza, el que los negociadores de los convenios colectivos se han aproximado al tema con prejuicios, con miedos invisibles y a sabiendas de que las posiciones respec-

tivas de los contrarios convierten la cuestión en difícilmente negociable. Como siempre, el reto del futuro es hacer compatible flexibilidad y derechos de los trabajadores. Ello no puede hacerse sin imaginación y sin poner en el empeño el valor suficiente.

Madrid, 3 de junio de 1999.

Por segundo año consecutivo abordamos en esta mesa redonda el papel de la negociación colectiva en la contratación laboral. No es casualidad, sino fruto de los cambios que se perciben en la negociación colectiva en los últimos tiempos, derivados de las reformas del Estatuto de los Trabajadores, así como de los propios cambios percibidos en las actividades productivas y en las relaciones laborales.

Hace poco hemos pasado el ecuador de los cuatro años de vigencia del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo (AIEE). Recordarán ustedes que en la Introducción del mismo se señalaban los objetivos de potenciar la contratación indefinida, favorecer la inserción laboral y la formación teórico-práctica de los jóvenes, y delimitar los supuestos de utilización de la contratación temporal, así como la creación de un Grupo Tripartito para proponer medidas que permitieran la mejora en el funcionamiento de las Empresas de Trabajo Temporal. Y se decía textualmente: «El presente Acuerdo otorga un mayor protagonismo a la Negociación Colectiva en la contratación, especialmente en los contratos formativos y temporales causales».

Es hora de ver si efectivamente se han dado pasos en la dirección correcta, dando por sabido que en materia de empleo y de contratación no existe el bálsamo de Fierabrás, a no ser que uno se deje trastornar por libros de caballerías, que también se encuentran sobre esta materia.

Pues bien, si comparamos los datos oficiales sobre convenios colectivos registrados por el Ministerio de Trabajo referidos al mismo período de tiempo (mes de abril) de los tres últimos años, nos encontramos con lo siguiente.

	Abril 1997 (%)	Abril 1999 (%)
Creación de empleo	1,57	8,73
Mantenimiento del empleo	4,51	8,51
Creación de empleo por jubilación parcial	13,63	20,16
Conversión de empleo temporal en fijo	6,03	23,73
Movilidad geográfica	26,24	24,06
Movilidad funcional	27,35	20,47
Definición y funciones de grupos profesionales.	23,32	46,60
Otras relativas al empleo	11,26	22,30

Fuente: MTAS. Porcentajes referidos al número de trabajadores.

En otras palabras, en dos años se ha producido un avance limitado aún, pero altamente significativo en la preocupación que por el empleo se muestra desde las cláusulas de los convenios colectivos. Cláusulas sobre el empleo que afectan al 62% de los trabajadores con convenio colectivo en abril de 1999, elevándose hasta el 79% si incluimos las cláusulas referidas a la contratación: 13 puntos porcentuales más que hace dos años.

Podríamos pensar que estas cláusulas sobre la creación de empleo, su mantenimiento y la conversión de temporales en indefinidos son intrascendentes para cambiar la realidad del empleo, pero los datos sobre el empleo nos están demostrando lo contrario. En los dos últimos años ha crecido el empleo indefinido, pero lo ha hecho con mayor intensidad allí donde la negociación colectiva se ha mostrado activa con este objetivo.

Tras la publicación de la EPA del primer trimestre de este año, sabemos que el 80% del empleo asalariado creado a lo largo de estos dos años es indefinido, lo que contrasta con el período de crecimiento anterior (1985-1991) cuando todo el empleo creado era temporal y por cada cien empleos netos se destruyeron 17 puestos de trabajo indefinidos. Si en lugar de la EPA analizamos la evolución de la contratación registrada por el INEM, apreciamos igualmente un salto significativo de la contratación indefinida, pasando de una media de 290.000 contratos indefinidos realizados cada año en la etapa de 1985 a 1991 a realizar una media superior a los 900.000 contratos indefinidos anuales a partir de la firma del Acuerdo en 1997.

No cabe duda, por tanto, de que el Acuerdo está contribuyendo satisfactoriamente a la generación de empleo indefinido, aprovechando las posibilidades de crecimiento del empleo derivadas del actual ciclo económico. Sinceramente creo que obviar el dato o minimizarlo por nuestra parte sería incomprensible. Máxime si analizamos las opciones posibles.

La primera hubiera sido la de seguir tal cual, elevando el tono, pero sin producir ninguna intervención sindical ante el proceso de aumento progresivo de la temporalidad y de la rotación en el empleo. Contribuir, por tanto, desde la pasividad, a mantener una cada vez mayor segmentación del empleo acompañada de bolsas de desprotección social, y con ello una progresiva ruptura del valor y la eficacia de la regulación colectiva de los derechos laborales al tiempo que una menor capacidad de intervención sindical.

La segunda era actuar sindicalmente y hacerlo desde la posibilidad de equivocarnos, pero desde la seguridad de que el mayor error es la inacción, la pasividad, la falta de capacidad para intervenir en los procesos. Actuar y nunca admitir la mera resignación, aunque sea ruidosa, como política sindical. Y creo que no nos hemos equivocado. Entre propuestas balsámicas y propuestas apocalípticas, ambas conservadoras por inmovilizadoras, hay propuestas y acuerdos que están dando buenos resultados. Así se ha entendido en distintos países europeos, compartiendo la preocupación por las altas tasas de desempleo y el deterioro de la calidad del empleo, promoviéndose valiosas experiencias de las que todos podemos aprender. Nuestros Acuerdos son una experiencia más en el entorno europeo ante un problema especialmente grave como el de la temporalidad y hoy podemos decir que en términos de empleo no es una experiencia que desmerezca en la comparación con otras. Sólo desde el cinismo se pueden saludar algunas experiencias ajenas al tiempo que se desprecian las propias.

Hasta abril de 1999 y desde la firma del Acuerdo en 1997 hemos conseguido convertir en indefinidos más de 720.000 contratos temporales, destacando cuatro de ellos: el eventual (29,4% del total de conversiones); el desaparecido de lanzamiento de nueva actividad (24,8%); el de obra o servicio (15,7%); y el de tiempo parcial temporal (11,1%). A estos datos de conversión de contratos temporales hay que sumar casi 590.000 contratos de fomento de la contratación indefinida. En definitiva, como consecuencia del Acuerdo hay en estos momentos más de 1.310.000 contratos indefinidos, a los que habría que sumar otros más de 420.000 contratos indefinidos de carácter ordinario.

Con ello no quiero decir, ni mucho menos, que está todo hecho. Sería una temeridad hacerlo cuando todavía tenemos una tasa de desempleo que roza el 17% y que golpea especialmente a los jóvenes y a las mujeres. Al igual que sería una temeridad cerrar los ojos ante los datos de la temporalidad y de la rotación que todavía persisten. Pero para no caer en el inmovilismo, sea balsámico o apocalíptico, conviene repasar algunos datos de interés.

Segun la EPA del primer trimestre de este año, la tasa de temporalidad está todavía en el 32,6%. Al iniciar el proceso de negociación en 1996 estábamos en el 33,8% y un año más tarde, al concluir la negociación y alcanzar el Acuerdo seguíamos rondando el 33,6%. Seguro que hay quien piensa que a este ritmo no terminaremos nunca con la temporalidad y que lo hecho no sirve para nada: tanto esfuerzo para reducir sólo la temporalidad en un punto porcentual, nos dirán. Pero conviene resaltar dos datos para ver que, sin embargo, las cosas se mueven.

El primero de ellos es que la composición de la tasa de temporalidad ha variado. En dos años hemos registrado una disminución de casi tres puntos porcentuales en la temporalidad del sector privado, pasando del 39,2% al 36,3%. Pero en el mismo período se ha incrementado la temporalidad en el sector público en algo más de tres puntos porcentuales, pasando del 15,6% al 18,8%. Es decir, en el ámbito de aplicación directa del Acuerdo Interconfederal éste ha funcionado, haciendo disminuir la temporalidad. Allí donde la aplicación está condicionada a otras decisiones, donde el Acuerdo no se aplica de manera directa, la temporalidad ha aumentado. La limitación por Ley del número de plazas que pueden cubrirse, una de cada cuatro, junto a las privatizaciones emprendidas están provocando este incremento de la temporalidad: en la Administración Local y Autonómica porque crece la contratación temporal (estas dos administraciones concentran el 63% del total de la temporalidad del sector público); en la Administración Central, la Seguridad Social y las Empresas Públicas, porque se destruye empleo indefinido. De hecho, el total de asalariados en el sector público ha disminuido en 25.800 personas con un doble fenómeno: se han perdido 92.700 indefinidos y se han incrementado en 66.900 los temporales. Es urgente, por tanto, la adopción de medidas en favor del empleo en el ámbito de las Administraciones Públicas rompiendo el tope del 25% de la tasa de reposición y abordando programas de consolidación del empleo. Baste señalar una cuestión: si el sector público se hubiera mantenido en las tasas de temporalidad del segundo trimestre de 1997, hoy la tasa global de temporalidad estaría lige-

ramente por debajo del 32%; y si se hubiera comportado como el sector privado, la tasa global de temporalidad estaría hoy en el 31,3%.

El segundo dato que quiero resaltar no pasa de ser una hipótesis de trabajo, pero creo que es obligatorio hacerla. Si con el Acuerdo y generando un alto número de contratación indefinida todavía estamos en la tasa de temporalidad mencionada, ¿qué hubiera pasado de no existir el Acuerdo? Porque parece obvio que las cosas no estarían igual. Pues bien, podemos decir que si el crecimiento del empleo se hubiera producido en los mismos términos que en la anterior etapa de crecimiento económico (1985-1991), la tasa global de temporalidad sería hoy el 40,9%.

En conclusión, el Acuerdo Interconfederal ha contribuido de manera eficaz a romper la tendencia al incremento de la temporalidad en España y ha permitido un limitado descenso que podría haber sido más intenso de haberse comportado el sector público de la misma forma que lo ha hecho el sector privado.

Más allá de la temporalidad, me he referido antes a la rotación laboral como otro de los problemas a resolver. Según el estudio que hemos hecho en CC.OO., es cierto que los contratos cuya duración inicial es inferior a un mes aumentan su peso tras la firma del Acuerdo, pasando del 55,8% al 58,3% si comparamos los dos años anteriores al acuerdo con los dos años posteriores. Coherentemente con lo anterior, los contratos realizados por más de seis meses disminuyen su participación, pasando del 2,5% al 1,8%. Podemos decirlo de otra forma: antes de la reforma de 1997 por cada empleo temporal había una media de 5 contratos y ahora hay una media de 6 contratos. Hay un problema de rotación en el empleo innegable, pero para comprender bien cómo resolverlo habrá que desagregar algún dato.

La mayor parte de la temporalidad se concentra en los contratos eventuales por circunstancias de la producción. Sin embargo, cuando analizamos la evolución de su duración media vemos que han disminuido ligeramente los que duran menos de un mes (del 62,7% bajan al 61,9%) y se incrementan los que duran entre uno y tres meses (del 22,4% suben al 22,8%) y los que duran entre tres y seis meses (del 13,9% al 14,2%). En otras palabras, persiste un problema de encadenamientos y prórrogas de contratos que hay que resolver.

En esta dirección va el reglamento que desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, limitando a una sola las posibilidades de prórroga del contrato eventual por circunstancias de la

producción. Insisto, persiste el problema, pero no es la causa de su agravamiento en los dos últimos años. Son otros dos fenómenos los causantes del incremento de la rotación laboral.

En primer lugar, se ha incrementado la rotación en la contratación temporal a tiempo parcial. Comparando los dos años anteriores al Acuerdo con los dos posteriores, vemos cómo la contratación temporal a tiempo parcial se incrementaba en los segmentos de más corta duración (los inferiores a un mes pasan de representar el 36,6% al 45,5%; entre uno y tres meses, pasan del 26,5% al 30,0%) y se reducía en los segmentos de más larga duración (por encima de los tres meses, antes eran el 36,9% y ahora son el 25,1%). En otras palabras, a los problemas habituales del empleo a tiempo parcial se estaba añadiendo una fuerte rotación en este tipo de contratación.

Y en segundo lugar, se ha incrementado la rotación por la contratación realizada a través de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT). La EPA del primer trimestre de este año analiza por primera vez el número de trabajadores que prestan su actividad a través de las ETT, identificando un total de 98.700 personas (el 2,88% del total de asalariados temporales). Si extrapolamos este dato al año 1998, podremos ver que un colectivo ligeramente superior a las 96.000 personas ha realizado a lo largo de un año un total de algo más de millón y medio de contratos temporales. Es decir, si la media de contratos por cada trabajador temporal fue en 1998 de 3,2, en el caso de las ETT esta media se eleva a 16,1 contratos por cada trabajador temporal.

Y no es sólo eso. Del total del incremento de contratos inferiores a un mes producido entre 1997 y 1998, las ETT explican el 55,4% del producido en los contratos eventuales y el 67,2% del producido entre los contratos a tiempo parcial. Las ETT explican el 59,2% del incremento de contratación inferior a un mes producido entre 1997 y 1998.

Analizando estos datos podíamos llegar a varias conclusiones:

1. Hay que seguir promoviendo la contratación indefinida como el sistema normal de contratación e intensificar la conversión de contratos temporales en indefinidos.
2. Hay que reforzar el tratamiento de los contratos temporales a través de la negociación colectiva. Tenemos tras los Acuerdos instrumentos de intervención sobre el contrato de obra o servicio, el eventual, el de formación y el de prácticas. En definitiva, intensi-

ficar la traslación de los Acuerdos al contenido de los convenios colectivos.

3. Hay que promover una negociación sobre el empleo en el conjunto de las Administraciones Públicas que rompa la actual tendencia de incremento de la temporalidad y de destrucción de empleo.

4. Había que intervenir sobre la regulación del trabajo a tiempo parcial, tanto desde el punto de vista de la protección social como desde su regulación en el Estatuto de los Trabajadores. Era necesario el Acuerdo sobre tiempo parcial para empezar a cambiar las cosas.

5. Hay que intervenir sobre la contratación realizada a través de las ETT, reformando al menos algunos de los aspectos esenciales de la norma actual.

Como puede verse, no es casualidad el contenido de las últimas negociaciones promovidas en relación al empleo y a la contratación desde CC.OO. y desde la UGT. Si los dos primeros aspectos nos comprometen, esencialmente en el desarrollo de los Acuerdos Interconfederales de 1997, los tres restantes nos obligaban a promover nuevos procesos de negociación.

Ambas organizaciones hemos presentado recientemente una plataforma conjunta ante el Ministerio para las Administraciones Públicas (MAP), que incluye propuestas concretas sobre las políticas de empleo público orientadas a mantener e impulsar la mejora en la calidad del empleo público, como condición necesaria para la mejora de la prestación de servicios a los ciudadanos, a través de la consolidación cuantificable de empleo temporal, mantenimiento e intensificación de los programas de carrera y promoción profesional, funcionarización y negociación de los criterios y contenidos de las Ofertas de Empleo Público (OEP). Una propuesta que pretende el desarrollo en los próximos tres años para erradicar la disfunción que genera la temporalidad en el empleo público y la negociación de unas OEP no limitadas por el tope a la tasa de reposición.

En lo que respecta al contrato a tiempo parcial, es conocido el acuerdo alcanzado el pasado 13 de noviembre entre CC.OO., UGT y el Gobierno, así como la ausencia de la patronal en el mismo. Un Acuerdo fruto de una negociación obligada, compleja y necesaria.

Obligada tras el Acuerdo alcanzado el 6 de junio de 1997 por la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y las patronales europeas UNICE y CEEP, la posterior traducción del mismo a una

Directiva europea y la necesidad de traspasar sus contenidos a la legislación de cada uno de los Estados miembro de la UE. Obligada por la Disposición Adicional 7.^a de la Ley General de Seguridad Social, de cara a establecer el cálculo de los días de cotización exigibles y los períodos en que los mismos deben estar comprendidos. Obligada porque así se deduce del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo, en el que las partes firmantes no sólo llamamos al desarrollo de las previsiones legales, sino que iniciamos el camino de la eliminación de las discriminaciones existentes equiparando los contratos de menos de 12 horas a la semana o 48 al mes al resto de los trabajadores en materia de protección social. Obligada también porque el mismo Acuerdo establecía un compromiso de negociación sobre el tiempo de trabajo, y como pudimos ver después todas las partes firmantes entendíamos que esto también se refería al tiempo parcial. Y, por último, obligada porque el Gobierno en su Plan de Empleo de 1998 (Directriz 14) aceptaba mejorar el marco de la protección social del tiempo parcial y la apertura de un proceso de negociación sobre la definición del tiempo parcial estable y el marco jurídico que debía regularlo.

A su vez, ha sido una negociación compleja. Afectaba al Estatuto de los Trabajadores y a la Ley General de Seguridad Social, necesitaba un soporte presupuestario al menos para todo lo referido a la protección social y se ha producido con un sistema atípico de negociación que sin duda ha condicionado su resultado. No es precisamente un modelo a imitar una negociación triangular en la que sólo una de las partes tiene relación directa con las otras dos. Pero dicho esto, hay que subrayar que lo producido es también fruto de otro modelo de negociación que tampoco es para imitar: aquel que pretende hacer pasar el tiempo sin adoptar un solo compromiso que permita hablar efectivamente de una negociación cierta. En otras palabras, la negociación triangular ha sido en gran medida fruto de la incapacidad de la CEOE y de la CEPYME de aceptar una negociación global sobre el tiempo de trabajo que incluía el tiempo parcial. Tiempo hubo entre abril de 1997 y noviembre de 1998.

En todo caso era además una negociación necesaria. Se trata de un empleo en expansión (1.110.500 personas en el primer trimestre de 1999 según la EPA) que ya supone el 8,22% del total de la población ocupada y el 20% del total de los contratos realizados.

Sin embargo, esta expansión chocaba con una regulación que hacía que en España el tiempo parcial fuera obligatorio y no una opción. Mientras que en el UE el 60% de quienes trabajan a tiempo parcial rechazarían un contrato a tiempo completo, aquí ese porcen-

taje se reduce al 3,2% (Eurostat, 1996). Era, además, un contrato básicamente temporal: la media en 1998 era del 94% de temporalidad. Un contrato concentrado en los jóvenes (el 45% son menores de 25 años), en las mujeres (suponen el 77% del total de personas ocupadas a tiempo parcial) y en el sector servicios (hostelería, comercio, limpieza), así como en actividades agroalimentarias.

En definitiva, un modelo de empleo desregulado, desprotegido, discriminado y obligatorio. Frente a esta situación hemos alcanzado un Acuerdo que da seguridad al trabajador y a la trabajadora a tiempo parcial, regulando de una forma más precisa la definición de su jornada y su distribución y dándole un acceso seguro a prestaciones sociales de las que antes carecía o a las que resultaba prácticamente imposible el acceso. Un Acuerdo que refuerza el derecho a un empleo a tiempo parcial elegido como una opción individual, con sistemas de acceso voluntario mediante el derecho de opción, de reversión y de preferencia, así como impidiendo el despido frente a intentos de imponer un tipo de empleo a tiempo parcial frente al empleo a tiempo completo o viceversa, impidiendo decisiones unilaterales. Un Acuerdo que garantiza la igualdad de trato para quienes trabajan a tiempo parcial. Un Acuerdo que, además, mejora la regulación del contrato de relevo y del contrato fijo discontinuo.

Pero, también, un Acuerdo que necesita la complicidad de los convenios colectivos para garantizar su perfecto desarrollo. La delimitación de la jornada, la regulación del número de interrupciones posibles en la misma y la regulación de las horas complementarias, junto a los aspectos referidos a los criterios y requisitos para pasar de una jornada a tiempo completo a una jornada a tiempo parcial o viceversa, son cuestiones esenciales en el desarrollo del Acuerdo sobre el tiempo parcial a través de los convenios colectivos, además de las específicas del fijo-discontinuo y del relevo.

La puesta en marcha del Acuerdo, a la vista de los datos del INEM, podemos decir que es satisfactoria, a pesar de los agoreros que vaticinaban su fracaso. En mayo de 1999 se han realizado 204.443 contratos a tiempo parcial, de los que 29.683 lo son con carácter indefinido. Hemos pasado de un 6,5% de contratos indefinidos a tiempo parcial en mayo de 1998, a un 14,5% en mayo de 1999. Es aún pronto para sacar conclusiones definitivas, pero creemos que estamos en la buena senda.

Para terminar, quisiera referirme, aunque sea brevemente, a las ETT. Estamos convencidos de que a lo largo de los últimos cinco años (ha sido su cumpleaños el pasado martes) las ETT, con la peor

de las regulaciones a sus espaldas, se han ganado a pulso la actual deslegitimación social que sufren. Y la única manera de resolverlo es cambiar la actual legislación, aunque sea parcialmente.

Hasta ahora hemos dado distintos pasos para mejorar la situación de los trabajadores de las ETT. A través del AIEE, se otorgaron mayores competencias a la representación sindical de la empresa usuaria respecto a los trabajadores de las ETT. Hemos impulsado también la promulgación del Reglamento de actividades y trabajos que por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud quedan vetados a las ETT (RD 216/1999, de 5 de febrero). Y a través de sucesivos convenios colectivos hemos tratado de ir conformando unas relaciones laborales con mínimas garantías para un sector en expansión (459 empresas y más de millón y medio de contratos laborales en 1998) en el que los trabajadores en misión tienen obvias dificultades de organización. Pero todo esto no basta.

Por eso el pasado mes de abril, con un intento de negociación directa con la patronal de las ETT, de manera unitaria CC.OO. y UGT presentamos unas propuestas concretas dirigidas a mejorar la estabilidad en el empleo y la regulación de la contratación; la igualdad retributiva y de condiciones de trabajo; los derechos colectivos y de información; la formación; y la delimitación del ámbito de actuación de las ETT, las autorizaciones administrativas y el reparto de responsabilidades entre ellas y las empresas usuarias. La actual tramitación del Proyecto de Ley presentado por el grupo parlamentario socialista es una buena ocasión para ello, aunque mucho nos tememos que la ambigüedad y la falta de compromiso del Gobierno y del grupo parlamentario que lo sustenta den al traste con unos cambios reclamados no sólo por las organizaciones sindicales, sino por el conjunto de la sociedad.

En conclusión, el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo ha contribuido al incremento del empleo indefinido en los dos últimos años y al cambio cualitativo respecto a la etapa anterior de crecimiento económico, en la que creció más el empleo temporal que el indefinido.

Situar la contratación indefinida en el centro de las relaciones laborales es posible, como se ha demostrado durante los dos últimos años. Por tanto, es necesario continuar impulsando y consolidando el crecimiento del empleo estable, y seguir trabajando para reducir la tasa de temporalidad.

Para ello se requiere la intervención activa de las organizaciones firmantes del acuerdo, una mayor implicación de la negociación

colectiva en materia de empleo, así como la intervención del Gobierno. En este sentido, desde CC.OO. proponemos actuaciones en dos planos:

1. La Comisión Mixta de Seguimiento del AIEE debe:

- Realizar un análisis subsectorial más pormenorizado de la temporalidad, especialmente en los sectores de Comercio, Hostelería, Construcción, Alimentación, Agricultura, Sanidad, Educación y Otras actividades empresariales, a fin de determinar los obstáculos que impiden un mayor desarrollo de los contenidos del acuerdo y facilitar su traslación a la negociación colectiva.
- Analizar las causas del escaso efecto del AIEE sobre la rotación laboral, medida tanto en número de contratos temporales por trabajador, como a través de la duración de los contratos temporales.
- Promover que a través de la negociación colectiva sectorial y de empresa se acuerde la transformación de contratos temporales en indefinidos.
- Impulsar la utilización del contrato de relevo como mecanismo de fomento del empleo de los jóvenes y de rejuvenecimiento negociado de las plantillas.
- Impulsar la utilización de los contratos formativos para favorecer el empleo de los jóvenes y establecer una mayor vinculación entre formación y empleo.
- Establecer un acuerdo sobre reducción y reordenación del tiempo de trabajo para su desarrollo en la negociación colectiva, y promover una nueva regulación sobre horas extraordinarias que permita su limitación o eliminación en determinados supuestos.
- Abordar una discusión y negociación en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que permita establecer criterios comunes para su desarrollo en la negociación colectiva, fomentar la puesta en práctica de experiencias concretas, avanzar en la cultura de la igualdad y de la no discriminación.

2. El Gobierno tiene que asumir un mayor compromiso con la estabilidad del empleo y para ello:

- Analizar de manera pormenorizada la contratación temporal a partir de los datos del INEM, con la participación de las

organizaciones sindicales para, a partir de la identificación de los problemas concretos, establecer mecanismos de control y nuevas medidas que impidan y penalicen la utilización abusiva de la contratación temporal y la alta rotación existente.

- Reducir la contratación temporal en las Administraciones Públicas, eliminando el tope actualmente existente para la cobertura de vacantes, especialmente en las Administración Local y Autonómica.
- Abrir una negociación para modificar la actual regulación relativa a las contrata y subcontratas, ya que los procesos de subcontratación en cadena tienen importantes repercusiones negativas en la estabilidad del empleo, especialmente en determinados sectores como el de la Construcción.
- Modificar en profundidad la actual Ley de Empresas de Trabajo Temporal para garantizar un uso más adecuado de estas empresas por parte de las usuarias, así como una mayor estabilidad para los trabajadores de ETT.

1. LOS ACUERDOS INTERCONFEDERALES PARA LA ESTABILIDAD DEL EMPLEO Y LA NEGOCIACION COLECTIVA DE ABRIL DE 1997

La negociación de los Acuerdos Interconfederales constituye la culminación de un proceso iniciado en el año 1996 por la Unión General de Trabajadores con la campaña por el «Empleo para Todos, Estable y con Derechos», y de forma más amplia por la estrategia seguida por nuestra Organización que ha permitido alcanzar otros importantes acuerdos en ámbitos que van desde la Formación Continua de los trabajadores, pasando por la protección de sus pensiones y de su salud, hasta la solución de los conflictos fuera de los Juzgados.

Con ellos se pasa ofensivamente a la acción en contra de unos resultados de temporalidad alarmantes que repercutían en una mala calidad de los servicios y bienes producidos, con efectos negativos para las empresas, así como con la regresión manifiesta de las condiciones de los trabajadores que sufrían la incertidumbre respecto a su futuro, especialmente para los jóvenes y las mujeres.

Constituyen los Acuerdos unos adecuados instrumentos para impulsar y desarrollar de forma vertebrada y articulada los contenidos convencionales que mejoren la calidad de empleo y nuestro sistema de relaciones laborales. Negociar menos convenios, pero mejores; que garanticen igualdad de derechos para todos los trabajadores de cada sector en todo el Estado, por medio de la concentración de las fuerzas y capacidad de los negociadores para que en el nivel más adecuado se aborden más eficazmente los problemas.

El nuevo marco legal, Ley 63/1997 y el Real Decreto-Ley 15/1998, procura la mejora del mercado de trabajo y fomento de la contratación indefinida con la fijación de las condiciones del trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad. La materia que

nos ocupa, la contratación contaba con la exclusividad de la Ley y tras la incorporación de las novedades pactadas, se posibilita el que se puedan explotar remisiones y competencias a la negociación colectiva a través de la regulación de múltiples aspectos concretos con objetivos medibles y evaluables.

La normativa actual tiene la virtud de remitir y dar amplias competencias a la negociación colectiva en una materia como la que nos ocupa, la contratación que sólo figuraba en la Ley posibilitando la regulación en múltiples aspectos concretos con objetivos medibles y evaluables.

Los Acuerdos Interconfederales han tenido dos fases en los cambios producidos en las materias de contratación:

1.º La reforma legal (a través del TRLET y decretos de desarrollo) participa de la necesidad de utilizar la negociación colectiva para impedir la escalada de temporalidad y desempleo, en la medida que modifica la regulación contractual fomentando la estabilidad en el empleo.

2.º La intervención concreta de los convenios aprovechando estas posibilidades.

2. PRINCIPIOS INSPIRADOS DE LOS ACUERDOS

Los elementos fundamentales de los Acuerdos se pueden resumir en los siguientes aspectos:

- Facilita la superación de la precariedad a favor de la cultura de la estabilidad por medio de la generalización del contrato indefinido.
- Garantiza la causalidad en la contratación de las modalidades temporales.

Por lo que afecta a la negociación colectiva, las competencias se definen en cada ámbito y se caracterizan por las siguientes cuestiones:

- Reforzamiento amplio del papel de la negociación colectiva (en sentido distinto, por no decir opuesto a la reforma unilateral del año 94), principalmente en el ámbito de los convenios sectoriales estatales o nacionales de rama de actividad.
- El elemento indispensable es fortalecer a la negociación colectiva, bajo el respeto de la autonomía de las partes secto-

riales para así vertebrar y articular un sistema, especializado, distributivo y solidario (entre el ámbito estatal, territorial y/o de empresa).

- Las ventajas provienen de que los aspectos de la flexibilidad se corresponden con la regulación y la mayor participación.
- Se busca la unidad de mercado y la homogeneidad de condiciones de empleo, cotas de participación y codecisión sindical.
- Partiendo de estos aspectos hay que desarrollar y adaptar las normas de contratación a la realidad específica del sector ejerciendo una causalidad dirigida a una actividad concreta, y a unas circunstancias y perspectivas ciertas.

3. SISTEMA DE CONTRATACION ACTUAL

Contrato indefinido y contrato para el fomento de la contratación indefinida

- El eje central en torno al que se articula toda la regulación de la contratación es el contrato indefinido ordinario y el contrato para el fomento de la contratación indefinida.
- Se fijan criterios para la conversión de temporales en indefinidos.

Contrato para obra o servicio determinado

- Identificación de los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa para precisar los contratos de Obras o Servicio.

Contrato eventual

- También identificación de tareas en el contrato eventual. Estableciendo la duración máxima y los períodos.
- Fijar los criterios de porcentaje máximo de los contratados de la modalidad eventual en relación al volumen de trabajo y a la plantilla total.
- Establecer una indemnización por finalización del contrato temporal.

Contratos formativos

- Regulación de los mínimos legales en cuanto a su retribución, duración. Tiempo dedicado a la formación real y su distribución.
- Tope máximo de estos contratos formativos en relación al total de plantilla, así como la identificación de los puestos de trabajo idóneos para cubrirse con esta modalidad.
- De manera fundamental fomentar los compromisos de conversión de los contratos formativos en indefinidos.

Contrato a tiempo parcial, fijos discontinuos y contrato de relevo

- Delimitación del contrato a tiempo parcial, con la referencia legal del 77% como máximo de la jornada a tiempo completo
- Establecimiento de normas de carácter colectivo para la jornada y distribución horaria, aspectos esenciales para evitar la precariedad.
- Determinación de las horas complementarias como posibilidad a incorporar en los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior. Asimismo, el preaviso y su distribución mensual o semanal.
- Procedimiento para la movilidad voluntaria del trabajador de un tipo de jornada a otra.
- Principio de igualdad de trato de todos los trabajadores con independencia de que su jornada sea a tiempo parcial o completa.
- Diferenciación clara del fijo discontinuo, como modalidad causalizada por la necesidad de trabajo de carácter intermitente o cíclico.
- Criterios de reparto de jornada entre el trabajador relevado y el relevista, con la posibilidad de coincidencia horaria para la transmisión de conocimientos y experiencia.

Empresas de Trabajo Temporal

- Garantizar las mismas condiciones laborales entre trabajadores de la empresa usuaria y los trabajadores en misión.

4. RESULTADOS Y PERSPECTIVAS: TAREAS DE FUTURO

a) *Conclusiones extraídas de los contenidos de los convenios vigentes en 1998:*

Cláusulas de empleo

<i>Año</i>	<i>Porcentaje trabajadores cubiertos</i>
1997	56,88%
1998	59,34%

Datos de la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Cláusulas relativas a la conversión de temporales en fijos

<i>Año</i>	<i>Porcentaje trabajadores cubiertos</i>
1997	9,89%
1998	19,61%

Datos de la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

A la vista de los resultados globales de las cláusulas de contratación en el ejercicio de negociación colectiva del 98, vemos que han sufrido una mejora en cuanto al volumen de trabajadores afectados en relación al total de trabajadores con convenios cerrado. Sobremanera es de destacar que se ha doblado el porcentaje de trabajadores afectados por convenios que incluyen la conversión de temporales en indefinidos, si bien matizar que es un valor aún insuficiente, desde el punto de vista de los objetivos que he remarcado anteriormente.

b) *Conclusiones extraídas de la situación de la contratación y el empleo:*

Atendiendo a la tasa de temporalidad,

<i>1996</i>	<i>1997</i>	<i>1998</i>	<i>Variación</i>
33,6	33,2	32,6	—1,1 puntos

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA. INE).

La evolución registrada en el empleo indefinido es considerada como una consecuencia positiva de los Acuerdos, aunque frente a ella el descenso del empleo temporal es insuficiente. Mientras el empleo indefinido crece y mucho, el de carácter temporal no se reduce como debería, y continúa, sin embargo, creciendo, aunque lo hace a un ritmo inferior al del indefinido.

Si desglosamos por sectores de actividad, principalmente a la titularidad privada o pública, tenemos una tasa en el sector privado que desciende en los dos últimos años 2,3 puntos (pasando del 39,5% al 37,2%), pero en el sector público aumenta en 2,2 (del 15,7% al 17,9%).

<i>Tasa de temporalidad</i>	<i>1996</i>	<i>1998</i>
Sector Privado	39,5%	37,2%
Sector Publico	15,7%	17,9%

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA. INE).

El empleo neto creado cuenta con un porcentaje relevante de contratos indefinidos, 84%, y básicamente proceden del sector privado, concretamente el 90%. Podemos añadir también que, por actividades o sectores, la tasa de temporalidad aumenta en la Agricultura y Construcción, mientras que descienden en la Industria y los Servicios.

Si comparamos esta tasa de temporalidad con la media a nivel europeo, tenemos que en España superamos en 22 puntos (de 33,6% al 12,1%, respectivamente en España y en Europa). Datos ofrecidos por Eurostat correspondientes al año 1997.

Por otro lado, la duración de los contratos temporales ha disminuido a lo largo de la vigencia del Acuerdo Interconfederal de Estabilidad en el Empleo, además aumenta el peso de los que cuentan con una duración inferior a un mes.

Asimismo, ha aumentado la proporción de contratos temporales realizados por cada puesto de trabajo temporal creado, pues si tomamos el período equivalente antes de la firma del AIEE tenemos que se registraban 4,4 contratos de duración determinada por cada empleo temporal y en la vigencia del AIEE el ratio se eleva a 5,2 contratos temporales por cada empleo temporal. Ello muestra desde otro punto de vista el incremento de la rotación laboral producida.

<i>Porcentaje</i>	<i>Duración</i>
60 %	Inferior a 1 mes
83 %	Inferior a 3 meses
1,7%	Superior a 6 meses

c) *Perspectivas y tareas de futuro*

De la constatación de los resultados mencionados, se deriva la necesidad de poner en práctica las medidas adecuadas que permitan profundizar en ciertos aspectos del Acuerdo, y llevar a cabo nuevas actuaciones que incidan allí donde el AIEE ha demostrado no tener eficacia, en concreto, *paliar el aumento de la temporalidad y procurar la necesaria reducción de la rotación*. En este sentido, la UGT ha realizado una serie de propuestas, entre las que destacan:

a) Ampliar y completar las medidas contenidas en el AIEE, reforzando aquellos aspectos cuya evolución no es satisfactoria. Las medidas deberían abordar, al menos, las siguientes vías de trabajo:

- Control de la temporalidad por la autoridad laboral.
- Supresión de cualquier ventaja en términos de costes laborales que mantengan los contratos temporales frente a los indefinidos. Revisión de la regulación y reglas de utilización de los contratos temporales.
- Garantizar la efectiva igualdad de derechos, seguridad, estabilidad, participación y transparencia en las condiciones de trabajo de los trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal.

b) Discutir la aplicación en España del reciente Acuerdo europeo entre los interlocutores sociales (CES, UNICE y CEEP) sobre Contratos de Duración Determinada.

c) Instar a las organizaciones sectoriales empresariales y sindicales a entablar en sus respectivos ámbitos el análisis y seguimiento de la estabilidad del empleo, así como de las medidas necesarias para reforzar la misma en el seno de la negociación colectiva.

d) Promover en las Comunidades Autónomas la negociación conjuntamente con los gobiernos regionales de medidas de control de la contratación temporal y fomento de la estabilidad.

e) Estudiar medidas específicas para intensificar el uso de la contratación indefinida en las empresas medianas y grandes.

f) Dirigirse a las Administraciones Públicas de cada nivel para instarles a que, en tanto que empleadoras, hagan un uso adecuado de la contratación temporal y aumenten la estabilidad de su empleo.

Finalizo recordando que, con el uso adecuado de las herramientas que acabo de exponer, estaremos preparados para afrontar los retos de la negociación colectiva a escala europea, para el año 2000 y para un horizonte temporal más largo.

Comunicación a la Mesa Redonda

**LA NEGOCIACION COLECTIVA
DESDE UNA PERSPECTIVA DE GENERO**

MARIA JESUS VILCHES
Secretaria Confederal de la Mujer de CC.OO.

1. EL DIALOGO SOCIAL COMO INSTRUMENTO PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El diálogo social constituye un instrumento privilegiado para la incorporación de aspectos específicos desde una visión de género que favorezcan la introducción del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los eventos políticos y pactos sociales que se realicen en el objetivo de mejorar las condiciones de las relaciones laborales y la protección social.

«La dimensión femenina es necesaria para que, los intereses de los dos sexos puedan tomarse en cuenta cuando se tome una decisión política y no se trate como un efecto secundario inevitable de una decisión política preexistente»¹.

Diferentes estudios han constatado que sin una visión que tenga en cuenta la diferencia de trato entre hombres y mujeres, los análisis del mercado de trabajo van en mala dirección y son inexactos, y que las políticas relativas a dinamizar el empleo pueden tener efectos involuntarios o contradictorios.

Se trata de incorporar la variable género en los acuerdos sociales que se produzcan y en las distintas mesas de negociación abiertas con el gobierno y/o las organizaciones empresariales.

En el marco del diálogo social y desde el ámbito sindical se han venido firmando varios acuerdos: salud laboral, sustitución de las OO.LL., formación, solución extrajudicial de conflictos colectivos, ETT.

En mayo de 1997 se alcanzaron entre las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT y empresariales CEOE y CEPYME los Acuerdos interconfederales para la estabilidad del empleo y la negociación

¹ RUBERY, JILL: *La consideración de la importancia de las desigualdades entre hombre y mujeres en la política de empleo*. 1996.

colectiva, que fueron posteriormente plasmados en la Leyes 63/97 y 64/97. Asimismo el Gobierno y las organizaciones CC.OO. y UGT alcanzaron un Acuerdo sobre trabajo a tiempo parcial y fomento de su estabilidad, plasmado en el Real Decreto Ley 15/1998, que ha supuesto una mejora importante de la protección social.

Asimismo dado que la visión de género es escasamente recogida en los grandes Acuerdos, desde las Areas de Mujer de los sindicatos CC.OO. y UGT el pasado año 1998 presentamos al Gobierno por un lado y a las organizaciones patronales CEOE y CEPYME por otro una propuesta de Acuerdo para la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, que contempla aspectos fundamentales: acceso y permanencia en el empleo, condiciones de trabajo, acciones positivas y garantía de derechos.

El Gobierno mostró cierta receptividad a la propuesta produciéndose algunos encuentros, a la par que iba adoptando algunas de las medidas de manera aislada y dispersa; la patronal se mostró reacia en principio y solo últimamente ha manifestado cierto interés, manteniéndose una primera toma de contacto, donde se ha acordado abrir un espacio de debate conjunto sobre temas de igualdad. Es un pequeño avance, pero positivo.

2. LA NEGOCIACION COLECTIVA COMO INSTRUMENTO DE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACION

La negociación colectiva es un instrumento esencial de la población asalariada para la mejora de las condiciones de trabajo, superando en algunos aspectos el contenido de las leyes y concretando de modo práctico algunos de los principios y derechos reconocidos en la legislación pero poco o nada desarrollados.

Distintas normas otorgan a la negociación colectiva el papel regulador de las relaciones laborales, tanto a nivel nacional (arts. 7, 28 y 37 CE) y de inclusión o mejora de los derechos sociales legalmente reconocidos, entre ellos, el de igualdad de trato y prohibición de discriminación por razón de sexo (art. 14 CE); como comunitario (Carta social europea art. 6, Tratado de la Unión art. 118, Convenios 98 y 154 de la OIT).

Sin embargo, en relación a eliminar la discriminación y garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la negociación colectiva no ha hecho más que pequeños avances e incluso a veces se ha utilizado negativamente, como han puesto

de manifiesto diversos estudios que aprecian la existencia de discriminaciones en distintos convenios colectivos². Situación que se produce a pesar de que los documentos de orientación sindical para la negociación colectiva recogen desde hace años, propuestas relacionadas con la eliminación de la discriminación y la introducción de medidas relativas a la igualdad de oportunidades y de trato.

Desde la Unión Europea se presta cada vez mayor atención a la incorporación a la negociación de aspectos relativos a la igualdad de oportunidades. En los distintos Programa de Acción para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1991-1995) y (1996-2000), tercer y cuarto programa respectivamente, recogen el objetivo de «movilizar a todos los protagonistas de la vida económica y social en tomo a la igualdad de oportunidades».

Las normas comunitarias señalan expresamente que los estados miembros adoptaran las medidas necesarias a fin de que puedan anularse las cláusulas convencionales contrarias al principio de igualdad.

Asimismo el Consejo de la UE recomienda a los estados miembros «estimular a las partes sociales para que promuevan acciones positivas en su propia organización y en su lugar de trabajo; por ejemplo, sugiriendo orientaciones, principios, códigos de buena conducta o cualquier otra fórmula adecuada para ejecutar tales acciones» (Recomendación 84/635/CEE de 13-12-84).

También es una preocupación permanente para organismos internacionales como la OIT o NN.UU. y organizaciones sindicales como las CES y la CIOSL.

3. ESTRATEGIAS SINDICALES PARA FAVORECER LA INTRODUCCION DE CONTENIDOS ESPECIFICOS EN LA NEGOCIACION COLECTIVA

Los cambios políticos y sociales producidos en la última década: menor protección social y el aumento de la precariedad laboral, no

² CALVO ESCARTÍN, PILAR; ALFONSO MELLADO, CARLOS, y colaboradores: «La discriminación laboral de las mujeres: experiencia en la negociación colectiva», en *Discriminación de género en la negociación colectiva del País Valencià*, S.^a Dona CC.OO. P. Valencià. Tirant lo Blanch, 1996. PÉREZ DEL RÍO, TERESA; FERNÁNDEZ LÓPEZ Y DEL REY GUANTER, SALVADOR: *Igualdad y discriminación por razón de sexo en las negociacion colectiva*. Instituto de la Mujer, 1993. LICERAS, DOLORES; MURILLO, SOLEDAD: *La mujer asalariada ante la negociación colectiva*. Fundación 1.º de Mayo, 1992.

han creado precisamente las condiciones idóneas para favorecer políticas de igualdad de oportunidades; asimismo el desconocimiento existente en esta materia por parte de los componentes de las mesas negociadoras, en su mayoría hombres, produce pasividad cuando no ausencia de reivindicaciones específicas; estos factores hacen imprescindible posibilitar el avance de las siguientes estrategias:

- Mantener como prioridad sindical la creación y mantenimiento del empleo. El desempleo y la precariedad son dos fenómenos que combinados implican pérdidas de derechos, menor seguridad, menor acceso a la formación, empeoramiento de las condiciones de trabajo, acentuación de las desigualdades, individualización de las relaciones laborales e incertidumbre frente al futuro.
- Impregnar el conjunto de las decisiones sobre los contenidos de la extensión de principios de igualdad y no discriminación.
- Medidas que estimulen y faciliten la incorporación de las mujeres a la actividad sindical, promoviendo su presencia en las mesas negociadoras de los convenios, como forma de asegurar una mayor sensibilización y defensa de los temas de género.
- Sensibilizar a los agentes sociales (empresarios y sindicatos) en la necesidad de realizar una labor de dinamización de las políticas de igualdad e impulsar medidas de acción positiva en las empresas que consigan la eliminación de la discriminación y un mejor aprovechamiento de las capacidades de las mujeres.
- Creación de comisiones paritarias para la igualdad de oportunidades de los trabajadores y trabajadoras que pongan en marcha estrategias que permitan corregir las discriminaciones existentes y establecer la igualdad de oportunidades.
- Introducir la figura del/la agente para la igualdad de oportunidades de las mujeres en las mesas de negociación, que velará para que no se introduzcan en los convenios colectivos cláusulas discriminatorias o en su caso eliminar las existentes y favorecer la igualdad de oportunidades y de trato.

4. EL PORQUE DE LAS REIVINDICACIONES ESPECIFICAS

El reconocimiento de que hombres y mujeres afrontan de forma diferente su presencia en el mundo del trabajo en general y en el

marco de las relaciones asalariadas en particular, junto con la pervivencia de normas, situaciones y estereotipos que en la práctica discriminan a las mujeres en el ámbito laboral, hacen necesaria la negociación de reivindicaciones específicas que tienen por objeto eliminar las discriminaciones y garantizar la igualdad de oportunidades y trato.

La situación de las mujeres en el mercado laboral se caracteriza por una serie de variables que constatan la discriminación por razón de sexo: *baja tasa de actividad, alta tasa de desempleo, segregación ocupacional, infravaloración de las profesiones feminizadas, desigual retribución por un trabajo de igual valor, adjudicación, casi exclusiva, de las responsabilidades familiares, mayor precariedad y eventualidad en la contratación, protagonismo en la economía sumergida, menor cobertura por desempleo.*

Ante la comprensión de esta realidad, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha producido, sobre todo a partir de 1987, un importante avance en la interpretación del principio de igualdad de trato y prohibición de discriminación por razón de sexo (art. 14 CE). Mediante sus fallos han sido introducidos en nuestro ordenamiento jurídico conceptos complejos y novedosos, elaborados y acuñados en el ámbito comunitario que han clarificado y ampliado el concepto de discriminación, siendo esenciales en la actualidad para la efectividad de la tutela antidiscriminatoria.

Estas sentencias han permitido ampliar y enriquecer la propia noción de discriminación, para incluir no sólo la discriminación directa, o sea un tratamiento diferenciado y perjudicial en razón del sexo, sino también incorporar la noción de discriminación indirecta que incluye los tratamientos formalmente no discriminatorios, de los que derivan, consecuencias desiguales y perjudiciales para uno de los sexos y no esté objetivamente justificado por ninguna razón o condición necesaria no vinculada al sexo de la persona.

La sentencia del Hospital Gregorio Marañón³ supuso un avance esencial al aplicar esta doctrina al principio de igualdad de retribución, señalando que el principio de no discriminación en materia salarial debe interpretarse referido no sólo a trabajos iguales, sino a trabajos de igual valor, abarcando así también a todos aquellos supuestos en los que se produzca una desigual valoración de trabajos no estrictamente iguales, pero equivalentes o de igual valor desde el punto de vista de la naturaleza y condiciones de la prestación.

³ STC 145/91, de 1 de julio.

Así pues, estos avances han favorecido una mejor difusión y sensibilización en la defensa y conocimiento de aspectos hasta ahora poco comprendidos e integrados en los distintos ámbitos jurídicos, laborales y sindicales, directamente relacionados con los procesos de negociación y/o denuncia de convenios colectivos.

4.1. Reivindicaciones específicas

Con el objetivo claro de crear empleo y avanzar en la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres es necesario incorporar a la negociación colectiva las siguientes áreas de actuación:

- En relación a la *segregación ocupacional* el método que propugnamos para combatirla es la participación sindical en los procesos de contratación, de movilidad funcional, de ascensos y promociones y de formación profesional, eliminando los estereotipos que asignan trabajos diferentes en función del sexo, creando las condiciones para un reequilibrio de la presencia de hombres y mujeres en las distintas categorías.
- En relación a la contratación y promoción garantizar la eliminación de la discriminación mediante el control de los procesos de acceso y salida del empleo: procesos de selección, ascensos, modalidades de contratación, expedientes colectivos de extinción, bajas voluntarias incentivadas.
- Revisar los sistemas de clasificación profesional y criterios de valoración del trabajo, exigiendo que se hagan desde criterios objetivos y medibles.
- Respecto a la discriminación salarial por razón de sexo, edad, temporalidad, reivindicando el derecho a la igualdad salarial por trabajos de igual valor.
- En materia de formación es necesario favorecer y mejorar los niveles y diversificación de la formación profesional, incentivando la participación de la mujer para favorecer la promoción y su reincorporación al trabajo en los casos de excedencia por cuidado de hijos o por cambio de actividad si así lo precisa el proceso productivo. Es preciso tener en cuenta el horario en que se realiza la formación y la posibilidad de compatibilizarla con la atención de las responsabilidades familiares, que de hecho, recaen sobre las mujeres en mayor medida que sobre los hombres.

- La movilidad geográfica y la flexibilidad horaria puede convertirse en un instrumento discriminatorio para las mujeres debido a su mayor asunción de las responsabilidades familiares, por lo que deben adecuarse procedimientos de control que garanticen el carácter voluntario, como mínimo, de las trabajadoras embarazadas y/o con hijos menores de un año y para los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares.
- En materia de salud laboral se deben incorporar a los Planes de Prevención de Riesgos Laborales de las empresas los Anexos de la Directiva comunitaria por maternidad, que indican los agentes, procedimientos o condiciones de trabajo de riesgo específico durante el embarazo y la lactancia.
- Regulación del acoso sexual en el trabajo definiendo en qué consiste la conducta y la sanción que corresponda, estableciendo un cauce de tramitación que garantice la protección de la intimidad tanto a la víctima como al denunciado y previendo cauces a través de la movilidad funcional o geográfica al servicio de la víctima y no supongan por contra, un sanción para ella.
- Mejoras en la regulación del tiempo de trabajo y reparto de las responsabilidades familiares, a través de una redistribución equilibrada del uso del tiempo como forma indispensable de conciliar vida laboral y familiar, introduciendo cambios en las mentalidades, por ejemplo, promoviendo a los hombres para que hagan uso de permisos y excedencias para cuidado de hijos.
- Introducción y desarrollo de medidas de acción positiva como estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades y de trato por medio de medidas que permitan corregir las discriminaciones existentes; medidas que deben ir más allá del control de la aplicación de las leyes de igualdad, cuya finalidad es poner en marcha programas concretos para proporcionar, con carácter temporal, ventajas específicas a las mujeres.
- Se trata, en definitiva, de dar respuesta no sólo a los problemas específicos de las mujeres asalariadas con un marco de negociación estable, sino también a los de aquellas otras que no han encontrado empleo o están en situación de gran precariedad y, por tanto, ajenas a la negociación de convenios.

Apéndices

I. INFORME SOBRE NEGOCIACION COLECTIVA
EN 1998

SUMARIO

PRESENTACION.—I. INTRODUCCION— II. LA NEGOCIACION COLECTIVA EN 1998 Y SU DESARROLLO: 1. El escenario de la negociación. 2. Los objetivos de las partes. 3. Los criterios de los negociadores. 4. Escasa conflictividad negocial.—III. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL AÑO 1998: 1. Identificación cuantitativa de la negociación. 2. Ambitos de aplicación: 2.1. Ambito temporal. 2.2. Ambito territorial. 2.3. Ambito funcional. 2.3.1. La Negociación Colectiva Sectorial 3. La representación sindical y empresarial actuante. 4. Convenios extraestatutarios.— IV. LOS CONTENIDOS DE LA NEGOCIACION COLECTIVA: 1. Selección de materias. 2. Estructuras retributivas e incrementos salariales: 2.1. Los descuelgues salariales. 2.2. Aspectos relativos a la estructura salarial. 2.3. Los derechos económicos (antigüedad). 3. El tiempo de trabajo: 3.1. Duración y distribución de la jornada. 3.2. El tiempo de trabajo extraordinario. 4. Cláusulas sobre empleo. 5. Salud laboral. 6. Igualdad de oportunidades.— V. OTROS CONTENIDOS DE LA NEGOCIACION COLECTIVA: 1. Aportaciones más relevantes: 1.1. Actividad sindical. 1.2. Complementos de prestaciones. 1.3. Cláusulas de salvaguarda. 1.4. Formación profesional. 2. Otras cláusulas.—VI. CONCLUSIONES.—VII. ANEXO. SUSTITUCION DE LAS ORDENANZAS LABORALES: Balance formal del proceso.

PRESENTACION

El presente INFORME DE LA COMISION CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS SOBRE «La Negociación Colectiva en el año 1998», preparado por sus Servicios Técnicos bajo la dirección de José Reinoso Ceballos, Secretario de la misma, se PRESENTA a la aprobación del Pleno de la Comisión, que bajo la presidencia de D. Juan García Blasco, ha sido convocado al efecto, el día 29 de septiembre de 1999.

I. INTRODUCCION

Por undécimo año consecutivo la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos elabora Informe sobre el desarrollo de la Negociación Colectiva en el año precedente. Esta undécima edición presenta la novedad, de tomar como referencia los Convenios Colectivos que teniendo el inicio de sus efectos económicos durante el año 1998, han sido registrados hasta la fecha de cierre de «SIMBAD» (disquete informático de estadísticas laborales) de junio, para cumplir la decisión del Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios, de 21 de diciembre de 1998 de anticipar este Avance informativo lo máximo posible dentro de unos parámetros suficientemente orientativos.

Este Informe sobre «La Negociación Colectiva en el año 1998» mantiene la estructura del precedente, en cuanto viene a dividirse en siete epígrafes de los que los dos primeros harán referencia, a modo de introducción, a las circunstancias concurrentes en el momento de inicio del proceso que habrán de incidir en su desarrollo; los epígrafes tercero, cuarto y quinto se refieren a la estructura y contenidos de la Negociación Colectiva; el sexto analiza las perspectivas de futuro y las conclusiones que del estudio de los epígra-

fes precedentes puedan deducirse, y finalmente un epígrafe séptimo exponen la situación del proceso sustitutorio de las Ordenanzas Laborales derogadas, en el que resulta relevante la negociación colectiva desarrollada para su consecución.

La entrada en vigor efectiva del Acuerdo interconfederal de Cobertura de Vacíos, que afecta a los 23 sectores relacionados en su Anexo, viene a marcar una característica peculiar de la Negociación Colectiva de 1998, de igual forma que viene marcada por el Acuerdo Interconfederal de estabilidad en el empleo y la aplicación de Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva, en cuanto instrumentos establecidos para alcanzar en los Convenios Colectivos los objetivos de estabilidad en el empleo y racionalización de la Negociación Colectiva.

La escalonada derogación de Ordenanzas y Reglamentaciones, con expresos acuerdos de prórrogas y el proceso negociador sustitutorio en algunos destacados sectores, daba lugar a que pudieran producirse vacíos de cobertura normativa en aquellas actividades que venían a quedar sin una u otra regulación. El Acuerdo Interconfederal de Cobertura de Vacíos, de abril de 1997, limita su ámbito funcional a las cuatro cuestiones que se estimaron de ineludible regulación: estructura profesional, promoción de los trabajadores, estructura salarial y régimen disciplinario. Este Acuerdo entra en vigor el día uno de enero de 1998, por expresa disposición del n.º 2 de su artículo 4º, y ha tenido incidencia en la negociación colectiva del año 1998, pues precisamente tal pactada «vacatio» venía establecida como expreso plazo conferido a las unidades negociadoras para que pudieran establecer su propio Convenio sustitutorio, que en todo caso habrá de resultar más adecuado para su específica regulación que quedar sometidas al ámbito de aplicación del Acuerdo Interconfederal. Habiendo quedado derogadas todas las Ordenanzas subsistentes, de manera inaplazable con efectos 31 de diciembre de 1995, la negociación ha proseguido previos acuerdos sobre la continuidad de aplicación de la anterior normativa, por consiguiente ya con la naturaleza jurídica de acuerdo colectivo y no de norma estatal. Por tal razón, durante el año 1998 continúa aún la negociación sustitutoria, si bien ya limitada a muy reducido número de unidades subsectoriales de la que se informa en el epígrafe correspondiente.

Esta función normativa exclusiva que ha venido consolidando la Negociación Colectiva durante el año 1997 y mediante el establecimiento de los Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva y Cobertura de Vacíos, ha propiciado una adecuada articula-

ción de la estructura negocial y un estímulo a las unidades inferiores para alcanzar la mayor cobertura, si bien los efectos de tales Acuerdos aún serán de proyección posterior

Con ello, la función normativa convencional viene a ser plena ya en 1998.

II. LA NEGOCIACION COLECTIVA EN 1998 Y SU DESARROLLO

1. El escenario de la negociación

a) El artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores (**E.T.**) dispone que *los Convenios Colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden*.

El artículo 85.3 b) del E.T. determina la existencia de cuatro ámbitos, de inclusión preceptiva en los Convenios Colectivos: Ambito personal, funcional, territorial y temporal. En su virtud, la Negociación Colectiva en España se ha venido estructurando en esos cuatro ámbitos tradicionalmente diferenciados. Cada uno de ellos determina agrupaciones diferenciadas de los Convenios Colectivos.

El ámbito temporal será, en todo caso, disponible por las partes negociadoras; no así los ámbitos personal, funcional y territorial, cuya disponibilidad estará, en todo caso, en función de la extensión de la legitimación de las partes negociadoras, que determinará la existencia de diversos grupos de convenios:

— En cuanto al ámbito personal, convenio general o convenio «franja», según afecte a todo el personal de una empresa o a grupo definido de trabajadores.

— En cuanto al ámbito funcional, no está aun desarrollado el «mapa de negociación», en el cual habrán de definirse las grandes unidades funcionales en que se apoye y cimiente la estructura de la Negociación Colectiva, una vez terminado el proceso de derogación y sustitución de las Ordenanzas y Reglamentaciones Nacionales, y en sustitución de los grandes sectores o ramas de actividad en los que se encuadraban las unidades de negociación según aquellas.

En este contexto, el «mapa» de la estructura funcional puede articularse partiendo de la clásica gran división de la actividad económica: Sector primario, Sector secundario y Sector terciario,

según se realicen actividades extractivas, transformadoras o de servicios. Sigue siendo habitual en la práctica estadística la agrupación en CUATRO SECTORES —Sector Agrario, Industria, Construcción y Servicios—; en DIECISEIS SECCIONES DE ACTIVIDAD y en CUARENTA Y CUATRO RAMAS DE ACTIVIDAD (relacionados en el Epígrafe III, al estudiar la estructura).

— En cuanto al ámbito territorial, ya es tradicional la existencia de convenios de ámbito estatal, interautonómico, autonómico, provincial y local.

La información estadística del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales comprende un apartado de clasificación de Convenios Colectivos según su ámbito institucional, distinguiendo los Convenios de Empresa Privada, de los de Empresa Pública, subdividiendo estos últimos en Empresas de la Administración del Estado y de la Seguridad Social y los de Empresas de la Administración Autonómica y Local

b) Con esta amplitud estructural y por consiguiente con la multiplicidad de peculiaridades que concurren en tan variado esquema, la negociación colectiva en el año 1998 se desarrolla dentro de un marco socioeconómico orientado por los siguientes indicadores más característicos:

— El crecimiento económico, previsto para 1998 del 3,4% en términos reales se sitúa finalmente en el 3,8%.

— Sostenimiento en un nivel de crecimiento moderado del consumo privado, situado en el 3,1% debido a la mejora en las expectativas del empleo y a su mayor estabilidad.

El crecimiento del empleo, previsto para finales de 1998 en el 2'5%, se situó en el 4,6% . Es de prever el aumento considerable de contratación indefinida por efectos del acuerdo interconfederal.

— Continúa la tendencia a la baja de la inflación prevista inicialmente según los Presupuestos Generales del Estado para 1998, en el 2,1% y corregido en octubre de 1998 que la situaba en el 1,9%. *Finalmente se sitúa en el nivel más bajo desde que se viene elaborando el índice de precios al consumo con los actuales criterios, habiéndose quedado en el 1,4% en diciembre, siete décimas por debajo de los iniciales.*

Los criterios de convergencia de Maastricht se habrían cumplido lo que permitía el acceso a la Unión Monetaria en 1998.

2. Los objetivos de las partes

Los objetivos comunes de las partes negociadoras quedan definitivamente consensuados con la firma del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de abril de 1997, para los cuatro años de su vigencia, publicado en el BOE de 6 de junio de 1998. Destacan el fomento de la contratación indefinida entre las medidas de garantía de estabilidad en el empleo según el Acuerdo Interconfederal al efecto así con la racionalización y universalización de la negociación colectiva.

3. Los criterios de los negociadores

Respecto a aquellas materias que habitualmente forman parte del articulado de los Convenios Colectivos, los criterios de las partes se manifestaban en los siguientes términos similares a los fijados para 1997.

— Vigencia de los Convenios Colectivos

Criterio Empresarial: De un lado, la existencia de un marco económico de mayor estabilidad y de otro, la incorporación de cambios substanciales respecto al contenido del anterior convenio, en línea de modernizar las relaciones laborales, motivan que no deba existir ningún inconveniente para dotarle de mayor duración. Pero es preciso recomendar moderación en materia salarial cuando se decida otorgar una vigencia plurianual al Convenio Colectivo. Conveniencia de limitar los efectos de la «ultra actividad» de los Convenios en aquellas materias que generen costes indirectos.

Criterio Sindical: No establecen criterios unitarios generales.

— Contratación

Criterio Empresarial: No tiene sentido que los negociadores empresariales limiten en los Convenios Colectivos la utilización de modalidades contractuales previstas en las disposiciones legales, o incluso renuncien a ellas, ya que pueden contribuir a la necesaria flexibilidad. La conversión de contratos temporales en indefinidos se articulará a través de los Convenios Colectivos.

Criterio Sindical: Consideran necesario reforzar la actividad y competencias de las Comisiones Paritarias y crear Comisiones de seguimiento en los sectores y en las empresas, que permitan un mayor control sobre los procesos de contratación, subcontratación, mantenimiento de empleo e igualdad de oportunidades; establecimiento de cláusulas de creación de empleo y de conversión de contratos temporales en indefinidos; definición de plantillas operativas necesarias en relación con la organización de la producción; definición de causas que originan la contratación temporal, a nivel sectorial estatal principalmente, preservando el principio de causalidad, especialmente en contratos de obra o servicio determinado o eventual por circunstancias de la producción, y otros referidos a la evitación de discriminaciones, ocupación de trabajadores con minusvalía, contratos formativos, a tiempo parcial y control de la subcontratación de ETTS. Articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos colectivos.

— Jornada de trabajo

Criterio Empresarial: Reducir la jornada es de todo punto desaconsejable, pues conduce inequívocamente a incrementar los costes, disminuir el crecimiento de la economía y deteriora la competitividad de las empresas, y, a su vez, repercute negativamente en el empleo, a pesar de algunos planteamientos en esta línea, de quienes defienden el llamado «reparto de empleo». La fijación de la jornada efectiva de trabajo en cómputo anual, así como su posible distribución irregular a lo largo del año es requisito imprescindible para obtener mayor flexibilidad y racionalización en la prestación de trabajo. Tal cómputo anual facilita el tratamiento de las horas extraordinarias en el Convenio Colectivo.

Criterio Sindical: Reducción de la jornada laboral avanzando hacia las 35 horas o su equivalente en casos de jornada de cómputo anual, acompañada de drástica reducción de horas extraordinarias y relacionada con la creación de empleo. Negociación de calendario laboral en los dos primeros meses de cada año, dotándole de valor de convenio colectivo y establecimiento de procedimientos de control sindical en la distribución e implantación irregular de la jornada. Posibles opciones a jornada reducida. Regulación de los criterios de voluntariedad en la prestación del trabajo a tiempo parcial así como regulación de las horas extraordinarias en esta modalidad de contratación.

— Clasificación Profesional

Criterio Empresarial: Es necesario sustituir las viejas categorías por Grupos Profesionales, principalmente a efectos de movilidad funcional.

Criterio Sindical: Modernización desde el ámbito sectorial estatal de las estructuras de clasificación profesional, adaptándolas a las divisiones funcionales y a la definición de grupos profesionales, con participación sindical en todo el proceso, tanto a nivel de sector como de empresa, especialmente en la definición de puestos de trabajo. Adecuación de las estructuras salariales a las estructuras profesionales.

— Estructura salarial

Criterio Empresarial: La mayor parte de los Convenios Colectivos recogen una estructura salarial en la que los salarios se encuentran concebidos como retribución por la mera permanencia en las correspondientes plantillas, lo que obliga a pactar otros salarios que incorporen conceptos asociados a la productividad de la empresa, por lo que sería conveniente afrontar un cambio en las actuales estructuras salariales, tendente a la reducción o supresión de complementos personales que se sitúan al margen de las vicisitudes que afectan a la carrera profesional del trabajador, implantando complementos productivos que retribuyan la adscripción a un puesto de trabajo. El plus de antigüedad es un concepto extraproductivo, cuya supresión es materia negociable que puede ser objeto de diversos tratamientos, desde la eliminación del concepto y su cuantía a la sustitución por otro de naturaleza, vinculado a otras contraprestaciones.

Criterio Sindical: Es preciso consolidar en Convenio estructuras salariales que garanticen la estabilidad salarial sobre la base de conceptos fijos e inequívocos, eliminando cualquier tipo de discriminación. Reconsideración de complementos o, en su defecto, inclusión de cláusulas de compensación. Los conceptos variables de los componentes salariales se vincularán a resultados controlables sindicalmente y en torno a objetivos en cuya definición se hubiera producido una efectiva participación sindical. En cuanto a la antigüedad, ha de intentarse establecer criterios homogéneos, en los casos de su negociación, que garanticen su consolidación como complemento específico no absorbible ni compensable y revalorizable de acuerdo con el incremento salarial pactado, cuando ya está

generada, o mediante fórmulas compensatorias por considerar la antigüedad como un activo colectivo.

— Condiciones económicas

Criterio Empresarial: Los negociadores empresariales han de tener como referencia básica los costes laborales, ya que esta variable es la que permitirá a las empresas defender su situación competitiva en el marco de la convergencia europea. Es decir, habrá de tener en cuenta el conjunto de costes directamente ligados al empleo, tanto los propiamente salariales como los de otra naturaleza, todos ellos decisivos a la hora de determinar el volumen y evolución del conjunto de gastos de personal en la contabilidad de las empresas. Para determinar el crecimiento final de los costes laborales unitarios, uno de los principales componentes es el incremento salarial nominal de los Convenios Colectivos, que deberá tener como referencia el promedio de los costes laborales en la Unión Europea (1,1%) más «deslizamientos» salariales y el resto de costes sociales, de forma tal que la cifra resultante permita a las empresas, al menos, mantener el grado de competitividad actual. Se desaconseja la inclusión de cláusulas de revisión salarial, ya que éstas vienen provocando un deslizamiento al alza del incremento salarial inicialmente pactado.

Criterio Sindical: Recuperación del poder adquisitivo de los salarios mediante especialmente negociación de los aumentos de productividad en cada ámbito negocial.

Y regulación en los Convenios sectoriales de un salario mínimo de cada Sector.

— Cláusula de inaplicación salarial («descuelgue»)

Criterio Empresarial: Forma parte del contenido mínimo de los Convenios de ámbito superior a la empresa por imperativo del artículo 85.2 c del Estatuto de los Trabajadores, siendo, pues, responsabilidad de los negociadores la fijación de las condiciones y procedimiento para que pueda producirse la inaplicación del régimen salarial, debiendo ser los negociadores empresariales especialmente cuidadosos a la hora de valorar las circunstancias que hayan de acordarse.

Criterio Sindical: Coincide en su valoración como materia de contenido mínimo de los Convenios, por lo que habrá de introducir-

se en todos los de ámbito superior a la empresa para evitar la inaplicación incontrolada y sin negociación. Deberá afectar exclusivamente al incremento salarial y establecerá los mecanismos para su recuperación, debiendo, en todo caso, incidir en la estabilidad en el empleo.

— **Salud laboral**

Criterio Empresarial: La actual normativa (Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y normas de desarrollo existentes y previstas) es suficiente.

Criterio Sindical: Constitución de Comisiones de Seguridad y Salud, en los Convenios de ámbito sectorial, para el seguimiento de los acuerdos y de la aplicación de la Ley en el sector. y Servicio de Prevención en empresas de más de 250 trabajadores o especiales riesgos. Creación de Planes de prevención y reinserción.

— **Mediación y Arbitraje**

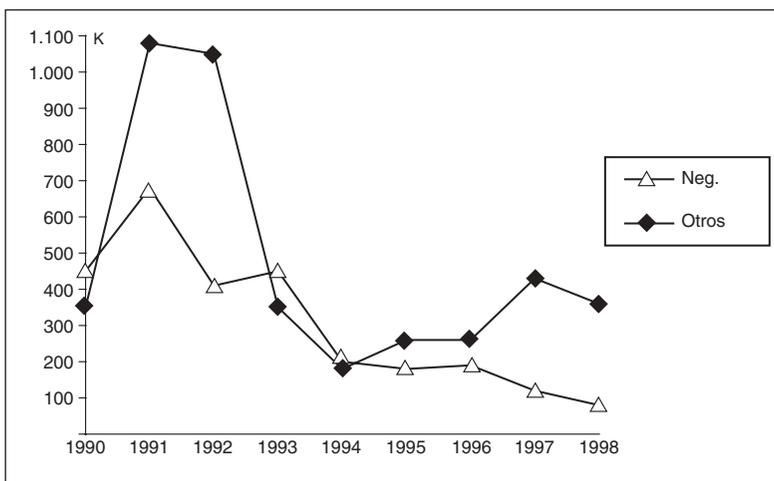
Ambas partes hacen referencia al ASEC y SIMA, considerando las Organizaciones Sindicales que sigue siendo necesario incluir en el articulado de los convenios cláusulas de adhesión al ASEC en aquellos sectores que no la hayan realizado anteriormente.

4. Escasa conflictividad negocial

No existe uniforme proporcionalidad de los datos correspondientes a participación en huelgas, tanto referidos a número de trabajadores como a jornadas perdidas, motivadas por el proceso de negociación colectiva respecto al resto de causas. En el siguiente cuadro (Nº 1) se compara el número de trabajadores participantes en huelgas durante los últimos 9 años por causas distintas a la negociación colectiva y las derivadas de ésta, observándose la considerable oscilación en uno y otro sentido en los distintos años, sin perjuicio de que la conflictividad por causa de la negociación colectiva es manifiestamente descendente en el periodo comparado, descenso que se acusa aún más en el año 1998.

Cuadro n.º 1

Número de participantes en huelgas según causa



Nota: K = 1.000

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
neg. col.	454.929	687.456	413.132	490.980	224.496	193.232	218.340	145.320	91.790
Otras	345.391	1.069.522	1.033.250	368.450	184.711	272.857	275.434	446.580	374.720
% neg.	57	39	29	57	55	41	44	25	20
% otras	43	61	71	43	45	59	56	75	80

III. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL AÑO 1997

1. Identificación cuantitativa de la Negociación

Se ofrece a continuación una panorámica actual de la Negociación Colectiva mediante el análisis de datos estadísticos que elabora y publica la **Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales** de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que constituyen la fuente de todos los cuadros que, salvo referencia expresa a alguna otra, figuran posteriormente. Se ha acudido también a otros datos recabados del Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo y deducidos, por elaboración propia, de la publicación en los Boletines Oficiales territorialmente correspondientes, de los diversos Convenios Colectivos.

Cabe advertir que, respecto a la estructura de la Negociación Colectiva, este Informe del año 1998 mantiene, en líneas generales, la misma sistemática de informes precedentes, si bien la base de datos es diferente en cuanto se utilizan los datos contenidos en el Informe SIMBAD de junio con el fin de que el presente estudio sea cronológicamente más operativo, en evitación de prolongar su elaboración hasta el año siguiente, como ha ocurrido en anteriores ediciones, en el que se han utilizados los datos editados como avance correspondientes a los Convenios registrados hasta el 31 de mayo, de los que no se disponía hasta septiembre. Por ello, el Pleno de la CCNCC de 21 de diciembre de 1998 acordó elaborar el presente estudio cuantitativo con base en datos orientativos disponibles anteriormente, como avance informativo provisional, sin perjuicio, para años sucesivos, de la elaboración de otro informe en profundidad, del aspecto cualitativo de la Negociación Colectiva, que asumirá «ex novo» esta Comisión Consultiva, mediante un acuerdo de Colaboración del Ministerio con la Universidad.

— Antecedentes y evolución

A continuación se hace un análisis comparativo del volumen general de negociación, referido al número de Convenios y número de empresas y trabajadores afectados, incluidos pactos de eficacia limitada —según puntualización que se hace en nota explicativa de

Cuadro n.º 2

Convenios empresas y trabajadores afectados (1989-1998)

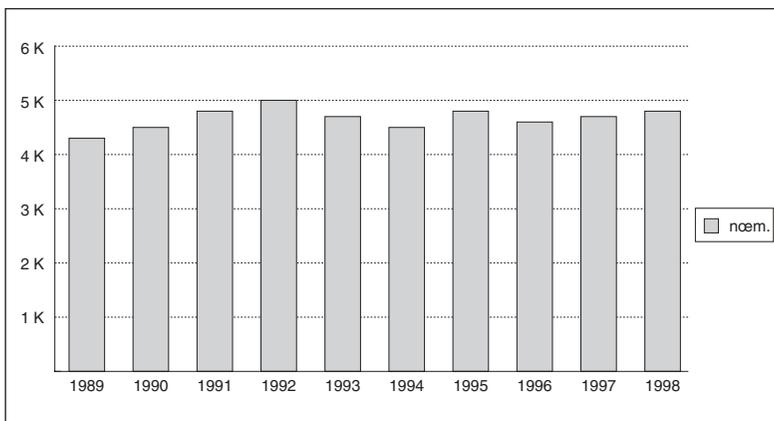
	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
1989	4.302	982.651	6.993.751
1990	4.595	1.037.906	7.623.687
1991	4.848	1.006.167	7.821.850
1992	5.010	1.055.084	7.921.935
1993	4.749	1.084.193	7.737.138
1994	4.581	970.714	7.502.120
1995	4.827	975.070	7.605.073
1996	5.510	915.700	7.309.800
1997	4.582	952.533	7.863.333
1998	4.615	941.113	7.882.841

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

Nota. Los datos de 1998 son aún provisionales (obtenidos en mayo de 1999).

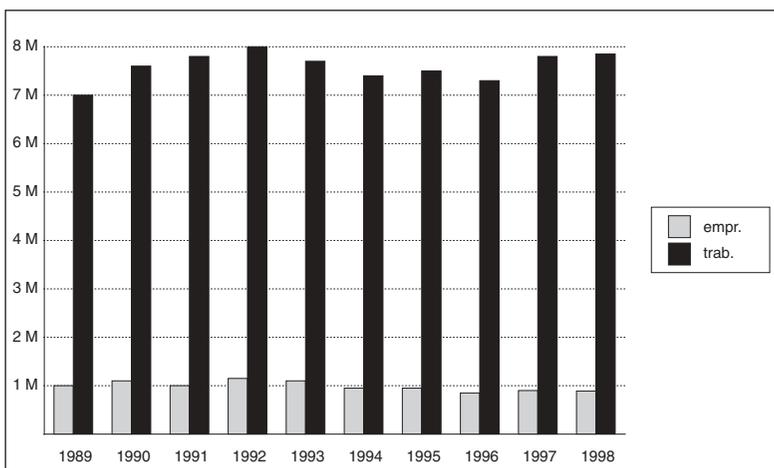
la publicación de los datos de la citada Subdirección General de Estadística—, dentro de los referidos años naturales según su evolución en los últimos 10 años (cuadro n.º 2).

Representación gráfica de la evolución 1989-1998 Número de Convenios



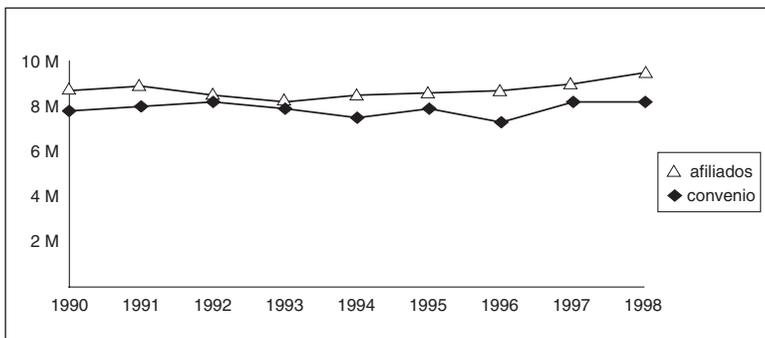
Nota: K = 1.000

Número de empresas y trabajadores afectados



Nota: M = 1.000.000

Los datos históricos anteriores ponen de manifiesto que durante los primeros años del período analizado se produjo una tendencia al alza del número de convenios negociados y de las empresas y trabajadores afectados, que se rompe en 1993, a partir del cual hay algunas oscilaciones al alza o baja según los parámetros considerados. Estas oscilaciones, que no son exactamente equivalentes en los tres conceptos comparados (número, empresas y trabajadores) no son muy importantes en su aspecto cuantitativo, ni en términos absolutos ni porcentuales, dadas las elevadas magnitudes numéricas que se desarrollan; ello indica que el ritmo de negociación colectiva permanece ya muy estabilizado en su volumen numérico general; pues tales oscilaciones se manifiestan evidentemente coyunturales en función de los ámbitos personales de los convenios que corresponde renovar o establecer en el periodo del cómputo. Ratifica esta conclusión, la comparación entre los datos numéricos de negociación colectiva con los correspondientes a encuestas de coyuntura laboral o afiliación a la Seguridad Social. Se observa que en 1998 se han registrado, entre nueva negociación y revisiones 4.615 Convenios Colectivos que afectan a 7.882.841 trabajadores, según datos numéricos que aun son provisionales; pero si tenemos en cuenta que en 1.992 la cobertura ya alcanzó a 7.921.935 trabajadores, para 8.547.876 de trabajadores en Alta en Régimen General de la Seguridad Social, sean estimativos y no precisos, nos resultaron ya en 1992 unas cifras de cobertura de negociación colectiva bastante próximas al número de trabajadores por cuenta ajena afiliados y en alta en el Régimen General de la Seguridad Social. El descenso del número de trabajadores afectados no indica una disminución del ámbito personal negocial, sino que los Convenios registrados en el período son de menores colectivos. De otra parte, el aumento de afiliados se refleja al día mientras que los censos estadísticos de los convenios se mantienen en sus datos iniciales, sin aumentar según las nuevas incorporaciones de trabajadores. Esto puede explicar que el número de afiliados en diciembre de 1998 se eleva a 9.940.326, con un incremento de casi 700.000 frente a una disminución del número de afectados por la Negociación Colectiva, con lo que se viene a producir un aumento de la divergencia en las líneas del Gráfico representativo, casi paralelas en años anteriores, como se refleja en el gráfico y cuadros siguientes.



Nota: M = 1.000.000

Trabajadores afiliados y en alta al Régimen General

1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
8.657.864	8.803.033	8.547.876	8.269.435	8.414.760	8.587.534	8.805.254	9.255.280	9.940.326

Puede crear algún vacío de cobertura la reconversión de trabajadores a nuevas actividades o profesiones todavía no reguladas convencionalmente, sin que necesariamente tenga reflejo estadístico, en cuanto tales trabajadores pueden seguir figurando incluidos en estadísticas según su anterior actividad.

2. Ambitos de aplicación

2.1. Ambitos temporal y organizativo

Según se puede apreciar en el cuadro n.º 3 siguiente, el número de los convenios con efectos económicos iniciados en el año 1998, establecidos con vigencia superior al año (plurianuales), 1.407 para 1.911.798 trabajadores, es notablemente superior al establecido para un año de vigencia guardando similar diferencia el número de empresas y trabajadores afectados.

Se mantiene incrementada considerablemente, la tendencia del año anterior respecto al año 1996, en que los convenios plurianuales fueron más numerosos que los anuales. Así mismo se produce en este período un incremento en el número de revisiones, que llegan a ser de 2.222 frente a los 2.016 de 1997 y, considerablemente superior de trabajadores afectados por revisiones en este ejercicio.

Cuadro n.º 3
Convenios, empresas y trabajadores afectados
Ambito temporal y organizativo

	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
Total Convenios	4.615	941.113	7.882.841
Vigencia de un año	986	171.265	1.504.051
Vigencia sup. al año	1.407	278.338	1.911.798
Revisados	2.222	491.510	4.466.992
Convenios de empresa	3.339	3.339	920.152
Vigencia de un año	682	682	130.864
Vigencia sup. al año	1.020	1.020	259.043
Revisados	1.637	1.637	530.245
Convenios de otro ámbito	1.276	937.774	9.962.689
Vigencia de un año	340	170.583	1.373.187
Vigencia sup. al año	287	277.318	1.652.755
Revisados	585	489.873	3.936.747

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

2.2. Ambito territorial y organizativo

Esta clasificación territorial se refleja en el siguiente

Cuadro n.º 4
Ambito territorial y organizativo
 (Entre los de «Otros ámbitos» se cuentan los llamados de «GRUPO DE EMPRESA»)

<i>Ambito territorial</i>	<i>Ambito organizativo</i>	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
Provincial	Empresa	2.904	2.904	456.536
	Otro ámb.	1.138	712.103	4.182.977
	Total	4.042	715.007	4.639.513
Autonómico	Empresa	116	2.904	73.291
	Otro ámb.	46	40.960	491.942
	Total	162	41.076	565.233
Total Comunidad		4.204	756.083	5.204.746
Inter-autonómico	Empresa	319	319	390.322
	Otro ámb.	21	184.247	2.248.379
Estatal	Sector	71	184.247	2.248.379
Total Interautonómico		411	185.030	2.678.092
Totales generales		4.615.	941.113	7.882.841

Del análisis del anterior cuadro se deducen conclusiones interesantes. De una parte, destaca la importancia de la negociación colectiva de ámbito provincial, no ya por el número de Convenios Colectivos de tal ámbito, sino, principalmente (y de ahí su efectiva preponderancia), por el número de empresas y trabajadores afectados, aproximadamente el 75 % y el 60 %, respectivamente del total. Siguen en importancia numérica, por los trabajadores afectados, los Convenios sectoriales de ámbito estatal, con más de dos millones de trabajadores afectados. Es de señalar que los Convenios de empresas que tienen ámbito estatal se contabilizan con los interautonómicos.

Se destaca la contabilización de los colectivos de las mayores empresas en el resultado estadístico de este ámbito estatal, dada la importancia numérica que alcanza, pues el promedio de trabajadores por empresa en tal ámbito es de 13 frente a los 6,5 del promedio provincial sectorial. En este mismo párrafo cabe señalar que las empresas con Convenio Colectivo propio, en cómputo global, tienen un promedio de 275 trabajadores, muy considerablemente inferior al de las empresas de ámbito interautonómico, que llegan a un promedio de plantilla algo superior al de 1.200 trabajadores.

Los datos que figuran en el siguiente cuadro n.º 5 son suficientemente significativos para conocer la participación de cada Comunidad Autónoma y Provincia en la negociación colectiva así como el grado de incidencia que tienen los convenios de ámbito superior en las propias Comunidades.

Cuadro n.º 5

**Convenios, empresas y trabajadores afectados
por Comunidades Autónomas y provincias**

<i>Comunidades Autónomas y provincias</i>	TOTAL CONVENIOS		
	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
TOTAL NACIONAL	4.615	941.113	7.882.841
ANDALUCIA	635	136.785	953.582
Almería	48	3.807	62.296
Cádiz	115	18.059	146.372
Córdoba	48	26.711	121.692
Granada	61	13.908	56.322
Huelva	52	6.007	88.304
Jaén	52	8.039	33.966
Málaga	119	19.638	156.183

Comunidades Autónomas y provincias	TOTAL CONVENIOS		
	Convenios	Empresas	Trabajadores
Sevilla	109	40.507	256.001
Autonómicos	31	109	32.446
ARAGON	174	13.758	157.279
Huesca	28	2.680	16.200
Teruel	19	2.035	10.842
Zaragoza	122	8.962	129.131
Autonómicos	5	81	1.106
ASTURIAS	120	17.613	117.243
Asturias	120	17.613	117.243
BALEARES	72	23.335	152.832
Baleares	72	23.335	152.832
CANARIAS	200	30.512	221.539
Las Palmas	95	17.089	119.321
S. C. Tenerife	97	13.415	99.467
Autonómicos	8	8	2.751
CANTABRIA	117	8.930	60.860
Cantabria	117	8.930	60.860
CASTILLA-LA MANCHA	183	24.036	163.951
Albacete	35	8.266	44.143
Ciudad Real	43	7.964	52.840
Cuenca	17	1.693	12.275
Guadalajara	45	1.047	9.914
Toledo	35	4.939	37.633
Autonómicos	8	127	7.146
CASTILLA Y LEON	379	49.089	242.349
Avila	26	4.322	23.694
Burgos	64	6.499	33.690
León	51	10.111	32.133
Palencia	43	2.764	13.637
Salamanca	36	8.510	31.603
Segovia	33	3.163	15.392
Soria	17	1.538	10.663
Valladolid	68	9.166	50.152
Zamora	34	2.677	17.712
Autonómicos	7	339	13.673
CATALUÑA	576	136.196	1.114.981
Barcelona	356	69.388	539.870
Gerona	56	11.964	71.202
Lérida	35	10.052	37.138
Tarragona	81	8.086	57.565
Autonómicos	48	36.976	409.206
COMUNIDAD VALENCIANA ...	364	80.668	516.402
Alicante	123	27.058	144.456
Castellón	57	22.930	56.492
Valencia	170	28.451	242.884
Autonómicos	14	2.229	72.570

<i>Comunidades Autónomas y provincias</i>	TOTAL CONVENIOS		
	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
EXTREMADURA	69	23.130	118.263
Badajoz	36	19.811	88.265
Cáceres	29	3.307	29.358
Autonómicos	4	12	640
GALICIA	313	52.554	272.683
La Coruña	87	16.013	96.213
Lugo	42	7.480	28.089
Orense	38	5.187	24.854
Pontevedra	125	23.695	11.609
Autonómicos	21	179	6.618
MADRID	334	82.481	598.921
Madrid	334	82.481	598.921
MURCIA	97	24.585	142.386
Murcia	97	24.585	142.386
NAVARRA	105	12.096	88.921
Navarra	105	12.096	88.921
PAIS VASCO	389	31.830	243.383
Alava	99	4.847	32.797
Guipúzcoa	84	16.256	96.663
Vizcaya	190	9.711	948.461
Autonómicos	16	1.016	19.077
RIOJA (LA)	46	4.174	26.173
Rioja (La)	46	4.174	26.173
CEUTA Y MELILLA	31	4.311	13.001
INTERAUTONOMICOS	411	185.030	2.678.092

Cuadro n.º 6

Número de convenios de empresa y otros ámbitos por Comunidad Autónoma. Promedio de empresas y trabajadores por convenio y promedio general de trabajadores por empresa

<i>Comunidad Autónoma</i>	<i>Convenios de empresa</i>		<i>Convenios de otros ámbitos</i>		<i>Trabajadores por empresa</i>
	<i>N.º</i>	<i>Promedio trabajad.</i>	<i>N.º</i>	<i>Promedio empresas</i>	<i>Promedio trabaj.</i>
Andalucía	461	185,76	174	783,47	4.988,2
Aragón	123	236,93	51	267,35	2.512,47
Asturias	91	332,11	29	604,21	3.000,72
Baleares	55	119,65	17	1.369,41	8.603
Canarias	170	106,15	30	1.011,4	6.783,13
					6,55
					7,26

Comunidad Autónoma	Convenios de empresa		Convenios de otros ámbitos			Trabajadores por empresa
	N.º	Promedio trabajad.	N.º	Promedio empresas	Promedio trabaj.	Promedio general
Cantabria	87	133,66	30	294,77	1.641,07	6,82
Castilla-La Mancha	117	125,42	66	362,41	2.261,77	6,82
Castilla y León	226	138,89	153	319,37	1.378,82	4,94
Cataluña	449	191,87	127	1.068,87	8.101,02	8,19
C. Valenciana	231	120,58	133	604,79	3.673,29	6,41
Extremadura	41	93,1	28	824,61	4.087,36	5,11
Galicia	217	150,29	96	545,18	2.500,73	5,19
Madrid	281	287,82	53	1.550,94	9.774,42	7,26
Murcia	54	78,39	43	570,49	3.212,86	5,79
Navarra	75	224,96	30	400,7	2.401,63	7,35
País Vasco	292	153,28	97	325,13	2.047,68	7,65
La Rioja	30	140,5	16	259	1.372,38	6,27
Ceuta y Melilla	20	56,1	11	390,09	1.079,91	3,03
Inter-autonómicos	319	1.223,58	92	2.007,73	24.867,07	14,47
TOTALES	3.339	275,58	1.276	734,93	5.456,65	8,38

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

De los anteriores Cuadros n.º 5 y 6 se deduce que las Comunidades Autónomas con mayor número de convenios son, por este orden:

Andalucía, con 635; Cataluña, con 576; País Vasco con 389; Castilla-León, con 379; Comunidad Valenciana, con 364 y Madrid, con 334.

En cuanto al número de empresas afectadas por la negociación colectiva en 1998, los primeros lugares corresponden a las Comunidades Autónomas de Andalucía (136.785), Cataluña (136.196), Madrid (82.481) y Comunidad Valenciana (80.668).

Ateniéndonos al número de trabajadores afectados, en primer lugar se encuentra Cataluña, con 1.114.981, seguida de Andalucía, con 953.582, Madrid, con 598.921 y Comunidad Valenciana, con 516.402.

Junto a estos datos, para tener una idea más precisa de las características de los convenios de cada Comunidad Autónoma es interesante considerar el número medio de empresas y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de cada convenio negociado. (Cuadro n.º 6).

Los convenios más amplios, atendiendo al número de empresas incluidas en su campo de aplicación, corresponden a Madrid, con un promedio de 1.550 empresas por Convenio sectorial, seguida de las correspondientes a Baleares, Cataluña y Canarias. Por el contrario, los convenios que afectan a un número menor de empresas en 1998 son los pactados en La Rioja, Asturias y Cantabria.

Si se atiende al promedio de trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de los convenios, Madrid ocupa el primer lugar, con 9.974 trabajadores de promedio por Convenio Colectivo, seguida de Baleares, con 8.603, y Cataluña con 8.101. Por el contrario, el menor número de trabajadores afectados corresponde a Ceuta y Melilla, seguidas de La Rioja, Castilla-León, y Cantabria.

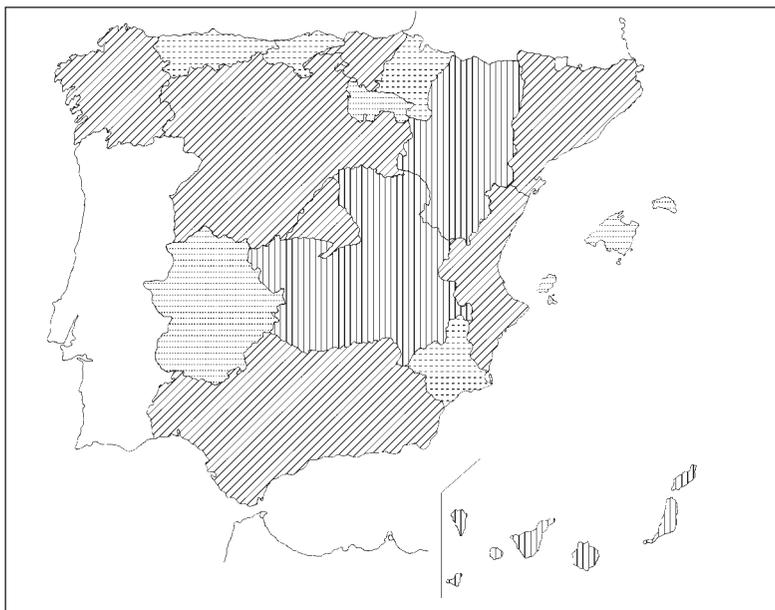
La Comunidad con mayor promedio de trabajadores por empresa de las incluidas en ámbito de Negociación Colectiva es Aragón, con una media de 12'18 trabajadores por empresa, seguida de Cataluña con 8,19, País Vasco con 7,65 y Navarra con 7,35.

Por Provincias, se sitúa en primer lugar, en cuanto al número de Convenios, Barcelona con 356 Convenios que afectan a 69.388 empresas y 539.870 trabajadores, Madrid, con 334 Convenios establecidos, que afectan a 82.481 empresas y 598.921 trabajadores; se sitúa en primer lugar por empresas y trabajadores afectados; sigue en tercer lugar Vizcaya (190 Convenios, 9.711 empresas y 94.846 trabajadores)

Se destaca la magnitud media de las plantillas de las empresas comprendidas en la Negociación Colectiva. Las plantillas medias de las Empresas con Convenio Colectivo propio, de ámbito provincial o de Comunidad Autónoma, oscila entre 56 en Ceuta y Melilla y 401 en Asturias. La media de las Empresas de ámbito superior a una Comunidad es de 1.223, lo que indica la superior importancia de estos Convenios. La media estatal es de 275 trabajadores por empresa de convenio propio.

Es de señalar que el promedio de trabajador por empresa comprendida en ámbito interautonómico es de 14'47 trabajadores, siendo la media estatal de 8'38 trabajadores por empresa cubierta por convenio colectivo de todos los ámbitos.

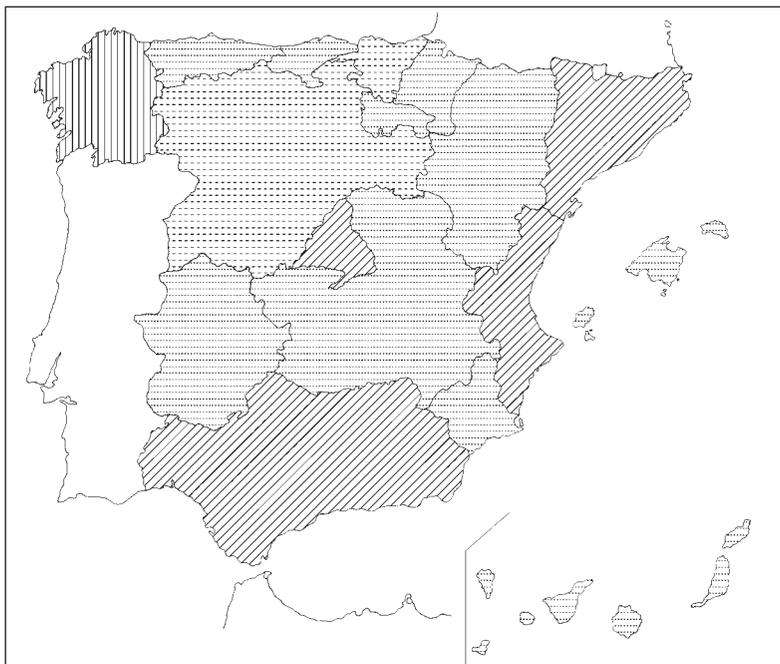
Número de Convenios Colectivos por CC.AA.



- ▨ 31 a 75 Convenios Colectivos
 ▤ 76 a 150 Convenios Colectivos
 ▥ 151 a 300 Convenios Colectivos
 ▧ 301 a 635 Convenios Colectivos

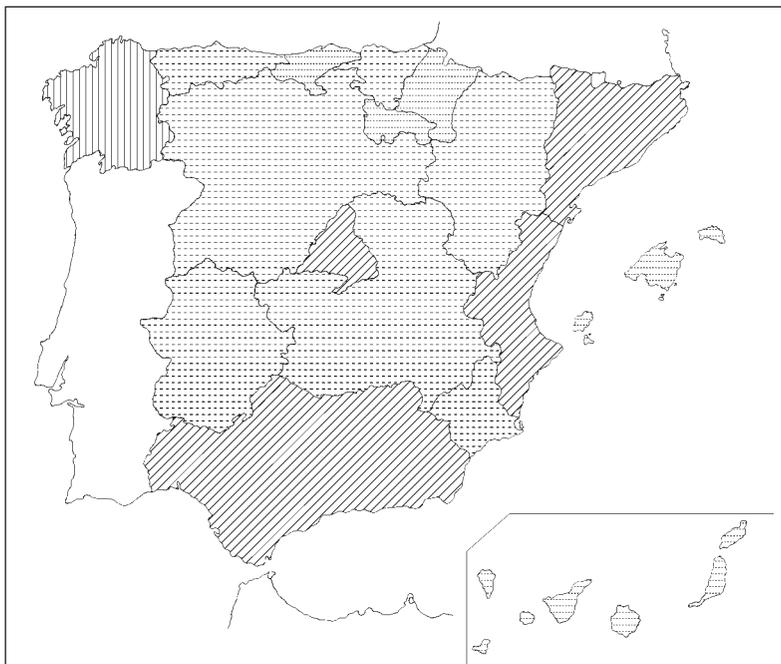
Autonomía	Valor
Andalucía	635
Aragón	174
Asturias	120
Baleares	72
Canarias	200
Cantabria	117
Castilla-La Mancha	183
Castilla-León	379
Cataluña	576
C. Valenciana	364
Extremadura	69
Galicia	313
Madrid	334
Murcia	97
Navarra	105
País Vasco	389
Rioja	46
Ceuta y Melilla	31

Empresas afectadas por CC.AA.



- ⋯ 4.174 a 25.000 empresas afectadas por CC.AA.
- ▬ 25.001 a 50.000 empresas afectadas por CC.AA.
- ▮ 50.001 a 75.000 empresas afectadas por CC.AA.
- ▨ 75.001 a 136.785 empresas afectadas por CC.AA.

Autonomía	Valor
Andalucía	136.785
Aragón	13.158
Asturias	17.613
Baleares	23.335
Canarias	30.512
Cantabria	8.930
Castilla-La Mancha	24.036
Castilla-León	49.089
Cataluña	136.196
C. Valenciana	80.668
Extremadura	23.130
Galicia	52.554
Madrid	82.481
Murcia	24.585
Navarra	12.096
País Vasco	

Trabajadores afectados por CC.AA.

.....	1.301 a 100.000 trabajadores afectados
▨	100.001 a 250.000 trabajadores afectados
▩	250.001 a 500.000 trabajadores afectados
▧	500.001 a 1.114.981 trabajadores afectados

Autonomía	Valor
Andalucía	953.582
Aragón	157.279
Asturias	117.243
Baleares	152.832
Canarias	221.539
Cantabria	60.860
Castilla-La Mancha	163.951
Castilla-León	242.349
Cataluña	1.114.981
C. Valenciana	516.402
Extremadura	118.263
Galicia	272.683
Madrid	598.921
Murcia	142.386
Navarra	88.921
País Vasco	242.383

2.3. *Ambito funcional*

La Negociación Colectiva Sectorial.

— **Datos por sectores**

Cuadro n.º 7

Año 1989

	<i>Agrario</i>	<i>Industria</i>	<i>Construcción</i>	<i>Servicios</i>	<i>Total</i>
Número	78	1.923	75	2.226	4.302
Trabajad.	661.882	2.756.687	6.695.360	2.905.646	6.993.751

Cuadro n.º 8

Año 1993

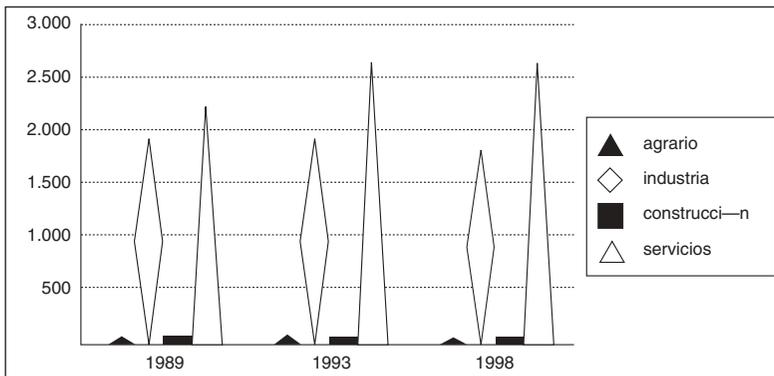
	<i>Agrario</i>	<i>Industria</i>	<i>Construcción</i>	<i>Servicios</i>	<i>Total</i>
Número	95	1.943	72	2.639	4.749
Trabajad.	695.989	2.689.864	829.941	3.513.444	7.737.138

Cuadro n.º 9

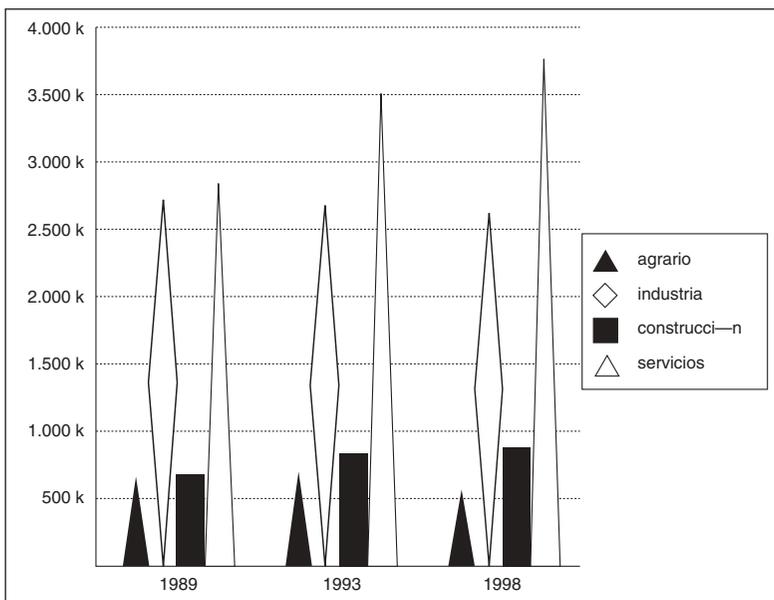
Año 1998

	<i>Agrario</i>	<i>Industria</i>	<i>Construcción</i>	<i>Servicios</i>	<i>Total</i>
Número	75	1.827	66	2.647	4.615
Trabajad.	557.993	2.638.566	872.913	3.813.367	7.882.841

Número de Convenios Colectivos y trabajadores afectados por ámbitos funcionales de sectores (Años 1989,1993 y 1998)



Trabajadores afectados



Nota: K = 1.000

Estos datos reafirman las características de nuestra negociación colectiva por sectores económicos, puesta ya de manifiesto en los anteriores Informes sobre negociación colectiva, con las ligeras modificaciones que tienen lugar de un ejercicio a otro, de carácter meramente cuantitativo y coyuntural en función de las diversas

magnitudes de las plantillas cuyos convenios corresponde renovar en el periodo por razones puramente cronológicas, de vencimientos de vigencias y no estructurales de movilidad de personal.

a) El número de convenios negociados en 1998 en los sectores Agrario (75) y Construcción (66) es pequeño y afecta a un número de trabajadores muy próximo, aunque inversamente proporcional al número (557.993 y 872.913, respectivamente). En cuanto al número de trabajadores afectados, se mantiene la posición del año anterior para volver a superar el sector de la Construcción al Agrario.

b) Los sectores Industria y Servicios aportan el mayor número de convenios, aumentando aun más la diferencia del número del sector Servicios (2.647) con respecto a los de sector Industria (1.827). Así como en cuanto al número de trabajadores afectados, alcanzando el sector servicios casi el 50 % del total de trabajadores (manteniéndose la línea ascendente que se manifiesta en los gráficos, tanto respecto al número como respecto a los trabajadores afectados), frente a un 35 % aproximado de la industria, no llegando a 10 % del total los trabajadores de los sectores agrario y de la construcción.

— Distribución por Secciones de Actividad

Descendiendo al nivel de las dieciseis secciones de actividad económica descritas en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 1993, (CNAE 1993) el resultado de la negociación colectiva durante el año 1998, fue el siguiente

Cuadro n.º 10

Convenios, empresas y trabajadores afectados por secciones de actividad

<i>Secciones de actividad</i>	<i>Ambito organizativo</i>	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
0 Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	Empresa	24	24	1.081
	Otros	38	84.072	550.006
	Total	62	84.296	551.087
1 Pesca	Empresa	5	5	279
	Otros	8	291	6.627
	Total	13	296	6.906
2 Industrias extractivas	Empresa	62	62	17.217
	Otros	10	639	11.727
	Total	72	701	28.944

<i>Secciones de actividad</i>	<i>Ambito organizativo</i>	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
3 Industria manufacturera	Empresa	1.181	1.181	340.333
	Otros	432	224.456	2.217.452
	Total	1.613	225.637	2.557.785
4 Producción y distribución energía eléctrica, gas y agua	Empresa	127	127	36.912
	Otros	15	487	14.927
	Total	142	614	51.839
5 Construcción	Empresa	11	11	4.367
	Otros	55	90.864	868.546
	Total	66	90.875	872.913
6 Comercio. Reparac. vehículos motor y artíc. personales	Empresa	253	253	71.125
	Otros	284	245.294	1.090.630
	Total	537	245.547	1.161.755
7 Hostelería	Empresa	101	101	16.148
	Otros	49	161.983	580.085
	Total	150	162.084	596.233
8 Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Empresa	310	310	173.064
	Otros	127	28.503	165.979
	Total	437	28.813	339.043
9 Intermediación financiera	Empresa	36	36	29.619
	Otros	13	2.544	208.954
	Total	49	2.580	238.573
10 Activ. inmobiliarias de alquiler. Serv. empresariales	Empresa	194	194	25.625
	Otros	91	34.263	785.798
	Total	285	34.457	811.423
11 Admón. Pública. Def. y S. S. Organ. extraterritoriales	Empresa	344	344	116.420
	Otros	0	0	0
	Total	344	344	116.420
12 Educación	Empresa	46	46	7.231
	Otros	20	23.197	225.383
	Total	66	23.243	232.383
13 Act. sanitarias, veterinarias y serv. sociales	Empresa	108	108	24.756
	Otros	37	5.418	56.028
	Total	145	5.526	80.784

<i>Secciones de actividad</i>	<i>Ambito organizativo</i>	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
14 Otras activ. soc. Serv. a la comunidad. Serv. personales	Empresa	534	534	55.673
	Otros	91	23.147	145.008
	Total	625	23.677	200.681
15 Hogares que emplean personal doméstico	Empresa	3	3	302
	Otros	6	12.410	35.539
	Total	9	12.413	35.841
TOTAL NACIONAL	Empresa	3.339	3.339	920.152
	Otros	1.276	937.774	6.962.689
	Total	4.615	941.113	7.882.841

Cuadro n.º 11

**Convenios, empresas y trabajadores afectados por secciones
de actividad y ámbito territorial**

<i>Secciones de actividad</i>	<i>Ambito organizativo</i>	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>
0 Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	Comunid.	60	547.537
	Interaut.	2	35.550
	Total	62	551.087
1 Pesca	Comunid.	11	2.921
	Interaut.	2	3.985
	Total	13	6.906
2 Industrias extractivas	Comunid.	66	27.787
	Interaut.	6	1.157
	Total	72	28.944
3 Industria manufacturera	Comunid.	1.455	1.322.103
	Interaut.	158	1.235.682
	Total	1.613	2.557.785
4 Producción y distribución energía eléctrica, gas y agua	Comunid.	127	18.560
	Interaut.	15	33.279
	Total	142	51.839
5 Construcción	Comunid.	61	869.540
	Interaut.	5	3.373
	Total	66	872.913

<i>Secciones de actividad</i>	<i>Ambito organizativo</i>	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>
6. Comercio. Reparac. vehículos motor y artíc. personales	Comunid.	468	785.587
	Interaut.	69	376.168
	Total	537	1.161.755
7 Hostelería	Comunid.	146	589.704
	Interaut.	4	6.529
	Total	150	596.233
8 Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Comunid.	398	2.043.951
	Interaut.	39	134.648
	Total	437	339.043
9 Intermediación financiera	Comunid.	14	4.554
	Interaut.	35	234.019
	Total	49	238.573
10 Activ. inmobiliarias y de alquiler. Serv. empresariales	Comunid.	245	409.055
	Interaut.	40	402.368
	Total	285	811.423
11 Admón. Pública. Def. y S. S. Organ. extraterritoriales	Comunid.	341	115.620
	Interaut.	3	800
	Total	344	116.420
12 Educación	Comunid.	53	61.959
	Interaut.	13	170.655
	Total	66	232.614
13 Activ. sanitarias veterinarias. Serv. sociales	Comunid.	142	79.868
	Interaut.	3	916
	Total	145	80.784
14 Otras activ. soc. Serv. comunidad. Serv. personales	Comunid.	608	129.718
	Interaut.	17	70.963
	Total	625	200.681
15 Hogares que emplean personal doméstico	Comunid.	9	35.841
	Interaut.	0	0
	Total	9	35.841
TOTAL NACIONAL	Comunid.	54	5.204.749
	Interaut.	411	2.678.092
	Total	4.615	7.882.841

— **Distribución general por sectores, secciones y ramas de actividad según ámbitos territorial y organizativo**

Dentro del análisis del ámbito funcional de la estructura de la negociación colectiva del año 1998, es interesante conocer cuál ha sido el resultado de la negociación colectiva en las **44 ramas de actividad** que, a efectos estadísticos, utiliza la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales mediante agrupación de algunas ramas de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 1993 (CNAE 1993) que, a su vez, son el resultado de desagregar los cuatro **sectores** la de producción y las **dieciseis secciones de actividad económica** a las que se han hecho referencia con anterioridad, resultados que se reflejan minuciosamente en los listados que distribuye la propia Subdirección General de Estadística, que se recogen en los cuadros 12 y 13.

Cuadro n.º 12

Número de convenios, empresas y trabajadores afectados por sectores. Ambito organizativo

<i>Sector</i>	<i>Ambito</i>	<i>Núm.</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
Agrario	Empresa	29	29	1.360
	Sector	46	84.563	556.633
	Total	75	84.592	557.993
Industria	Empresa	1.370	1.370	394.462
	Sector	457	225.582	2.244.106
	Total	1.827	226.952	2.638.568
Construcción	Empresa	11	11	4.367
	Sector	55	90.864	868.546
	Total	66	90.875	872.913
Servicios	Empresa	1.929	1.929	519.963
	Sector	718	536.765	3.293.404
	Total	2.647	538.694	3.813.367

Cuadro n.º 13

Convenios de sector, sección y rama, según CNAE y ámbito organizativo

<i>Sector, sección y rama</i>	<i>CNAE</i>	<i>Total convenios</i>			<i>Ámbito de empresa</i>		<i>Ámbito superior a empresa</i>	
		<i>N.º</i>	<i>Empresa</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>N.º</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>N.º</i>	<i>Trabajadores</i>
0. AGRARIO	A+B	75	84.592	557.993	29	1.360	46	556.633
0.1. Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	A.01 A.02	62	84.296	551.087	24	1.081	38	550.006
0.2. Pesca y acuicultura	B.05.01 B.05.02	13	296	6.906	5	279	8	6.627
1. INDUSTRIA EXTRACTIVA	C a E	1.827	226.952	2.638.568	1.370	394.462	457	2.244
1.1. Industrias extractivas	C	62	701	28.944	62	17.217	10	11.727
1.1.1. Extracción de productos energéticos. Carbón	CA10	19	77	15.245	16	12.433	3	2.812
1.1.2. Extracción de productos energéticos. Petróleo, gas, uranio y torio	CA11 + CA12	7	7	1.142	7	1.142	—	—
1.1.3. Extracción de minerales no energéticos	CA13 + CA14	46	617	12.557	39	3.642	7	8.915
2. Industria manufacturera	D	1.613	259.637	2.557.785	1.181	340.033	1.001	3.325.416
2.1. Industria de alimentos, bebidas y tabaco	DA15 + DA16	453	28.886	325.885	289	54.321	164	271.564

<i>Sector, sección y rama</i>	<i>CNAE</i>	<i>Total convenios</i>			<i>Ambito de empresa</i>		<i>Ambito superior a empresa</i>	
		<i>N.º</i>	<i>Empresa</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>N.º</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>N.º</i>	<i>Trabajadores</i>
2.2. Industria textil y de confección	DB17 + DB18	24	18.578	324.725	14	2.450	10	322.275
2.3. Industria del cuero y del calzado	DC19	17	10.525	61.464	5	485	12	30.979
2.4. Industria de la madera y del corcho. Cestería	DD20	97	59.440	329.245	20	3.748	77	325.497
2.5. Industrias del papel, artes gráficas y edición	DE21 + DE22	116	11.757	163.784	107	16.231	9	147.553
2.6. Coquerías, refinerías, combustibles nucleares	DF23	8	8	6.891	8	6.891	—	—
2.7. Industria química	DG24	101	3.775	224.422	90	16.227	11	208.195
2.8. Fabricación prod. caucho y materias plásticas	DH25	61	517	22.596	57	13.331	4	9.265
2.9. Fabricación prod. minerales no metálicos	DI26 13a.22	171	11.902	173.096	104	15.264	67	157.832
2.0. Metalurgia	DJ27	32	1.960	38.853	28	16.526	4	22.327
2.01. Fabr. productos metálicos, excepto maquinaria	DJ28	217	76.484	702.843	167	30.429	50	672.414

Sector, sección y rama	CNAE	Total convenios			Ambito de empresa		Ambito superior a empresa	
		N.º	Empresa	Trabajadores	N.º	Trabajadores	N.º	Trabajadores
2.02. Construcción maquinaria y equipo mecánico	DK29	55	60	17.370	53	16.422	2	948
2.03. Fábrica de maquinaria oficina y equipo informático y electrónico	DL30 + DL32	27	27	12.730	27	12.730	—	—
2.04. Fábrica de maquinaria y material eléctrico	DL31	69	69	20.448	69	20.448	—	—
2.05. Fábrica instrumental médico, precisión, óptica, reloj	DL33	16	1.041	3.367	8	511	8	2.856
2.06. Fábrica automóviles y remolques	DM34	88	91	106.315	87	106.128	1	187
2.07. Fábrica otro material de transporte	DM35	27	103	13.493	22	4.692	5	8.801
2.08. Fábrica muebles, otras manuf. y reciclaje	DN36 + DN37	34	414	10.258	26	3.499	8	6.759
3. Producción y distribución energía eléctrica, gas y agua	E40 + E41	142	614	51.839	127	36.912	15	14.927
4. CONSTRUCCION	F45	62	90.875	872.913	11	4.367	55	868.546
5. SERVICIOS	G a Q	2.647	538.694	3.813.367	1.929	519.963	718	3.293.404

<i>Sector, sección y rama</i>	<i>CNAE</i>	<i>Total convenios</i>			<i>Ambito de empresa</i>		<i>Ambito superior a empresa</i>	
		<i>N.º</i>	<i>Empresa</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>N.º</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>N.º</i>	<i>Trabajadores</i>
5.1. Comercio, reparación vehículos motor	G5	537	245.547	1.650.266	253	71.125	284	1.090.630
5.1.1. Venta y reparación vehículos. Venta combustible	G50	67	6.092	32.857	58	5.174	9	27.683
5.1.2. Comercio mayor. Inter-med. comercial	G51	189	16.724	128.409	114	13.801	75	114.608
5.1.3. Comercio menor. Reparación doméstica	G52	281	222.731	1.489.000	81	52.150	200	948.339
5.2. Hostelería	H55	150	162.084	596.233	101	16.148	49	580.085
5.3. Transportes, almacén y comunicaciones	I60	437	28.813	339.049	310	173.064	127	165.979
5.3.1. Transporte terrestre y por tubería	I60.1 a I60.3	211	26.414	218.763	124	70.771	87	147.992
5.3.2. Transporte marítimo y fluvial	I61	43	46	4.468	41	4.336	2	132
5.3.3. Transporte aéreo y espacial	I62	13	13	17.451	13	17.451	—	—
5.3.4. Actividades anexas a transportes	I63	170	2.340	98.361	132	80.506	38	17.855

Sector, sección y rama	CNAE	Total convenios			Ambito de empresa		Ambito superior a empresa	
		N.º	Empresa	Trabajadores	N.º	Trabajadores	N.º	Trabajadores
5.4. Intermediación financiera	J65	49	2.580	238.573	36	29.619	13	208.954
5.5. Actividades inmobiliarias y alquiler. Serv. Empr.	K70	11	295	3.077	9	1.261	2	1.816
5.5.1. Inmobiliarias. Alquiler de bienes muebles	K70.1 a K71	11	295	3.077	9	1.261	2	1.816
5.5.2. Act. informática, investigación y desarrollo	K72.1 K73.2	4	4	807	4	807	—	—
5.5.3. Otras actividades empresariales	K74.1 a K74.8	270	34.158	807.539	181	23.557	89	783.982
5.6. Admón. Pública, Defensa y Seguridad Social	L75.1 a L75.3	344	344	116.420	344	116.420	—	—
5.7. Educación	M80	66	23.243	232.614	46	7.231	20	225.383
5.8. Actividades sanitarias y veterinarias. Serv. Sociales	N85	145	5.526	80.784	108	24.756	37	56.028
5.9. Otras activ. sociales y serv. comunidad, personales	O	625	23.687	200.681	534	55.673	91	145.009
5.9.1. Actividades de saneamiento público	O90.0	348	994	61.555	326	29.078	22	32.477
5.9.2. Actividades asociativas, recreativas y culturales	O91.1 O92.7	234	9.526	115.032	191	25.573	43	89.459

<i>Sector, sección y rama</i>	<i>CNAE</i>	<i>Total convenios</i>			<i>Ambito de empresa</i>		<i>Ambito superior a empresa</i>	
		<i>N.º</i>	<i>Empresa</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>N.º</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>N.º</i>	<i>Trabajadores</i>
5.9.3. Actividades diversas de servicios personales	O93.0	43	13.167	24.094	17	1.022	26	23.072
5.10. Hogares con personal doméstico	95.0	9	12.413	35.841	3	302	6	35.539

De la observación de los anteriores cuadros se deduce que, según los datos estadísticos a nivel de SECCION DE ACTIVIDAD, destaca considerablemente por su importancia la **INDUSTRIA MANUFACTURERA**, con 1.613 Convenios Colectivos que afectan a 2.225.637 trabajadores, lo que supone el 35% del número total de Convenios Colectivos y el 28% del número total de trabajadores afectados por el total de la negociación colectiva. Dentro del SECTOR INDUSTRIA supone el 84,35% de los Convenios establecidos y el 88,29% de los trabajadores afectados. Por secciones de actividad sigue en importancia numérica la ACTIVIDAD DE SERVICIOS A LA COMUNIDAD Y PERSONALES, del SECTOR SERVICIOS, con 625 Convenios que afectan a 200681 trabajadores (el 23,6% de Convenios del Sector aunque afectan a solo el 5,26% de los trabajadores del Sector y el 2,55% del total). Pasa a tercer lugar la ACTIVIDAD DE COMERCIO Y REPARACION DE VEHICULOS, con 537 Convenios Colectivos que afectan a 1.161.755 trabajadores, lo que supone el 11,64% del número total de Convenios y el 20'29% dentro del Sector Servicios. Los trabajadores afectados suponen el 14'74% del total de la negociación colectiva y el 30,47% de los del Sector Servicios.

3. La representación sindical y empresarial actuante

Cuadro n.º 14

Composición de las Mesas de Negociación (Bancos sindicales)

<i>Representación</i>	<i>Ambito</i>	<i>Convenios</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>Representantes</i>	<i>%</i>
CC.OO.	Empresa	1.859	785.802	6.145	35,5
	Otros	1.117	6.668.830	3.791	43,44
	Total	2.976	7.456.326	9.936	38,17
UGT	Empresa	1.844	778.915	5.710	32,99
	Otros	1.136	6.826.905	3.802	43,57
	Total	2.980	7.605.820	9.512	36,54
Otros sindicatos	Empresa	993	591.140	2.953	17,06
	Otros	378	2.278.288	1.022	11,71
	Total	1.371	2.869.428	3.975	15,27
Grupo de trabajadores	Empresa	941	153.281	2.500	14,44
	Otros	33	119.955	111	1,17
	Total	97.427	273.236	2.611	10,03
TOTAL CONVENIOS		4.615	7.882.841	26.034	

Reviste interés analizar el grado de representación de las principales centrales sindicales en las mesas negociadoras. La información de los datos sobre representación se desglosa únicamente para los sindicatos más representativos a escala nacional, CC.OO. y U.G.T. En «otros sindicatos» se incluye fundamentalmente a sindicatos representativos en el ámbito de Comunidades Autónomas, ELA-STV y C.I.G., otros de ámbito nacional U.S.O. y C.N.T., y sindicatos específicos de sector o de empresa, así como los de cuadros profesionales. Dentro de «grupos de trabajadores» se incluyen a los independientes no afiliados a sindicatos.

La composición de las mesas negociadoras sigue caracterizándose en la negociación colectiva de 1998 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% de los miembros de las mesas negociadoras (9.991 representantes de CC.OO. —el 38,1%— y 9.512 representantes de UGT —el 36,54%—).

Los demás sindicatos han participado con el 15,27% de los miembros de las mesas de negociación y los grupos de trabajadores no pertenecientes a sindicato alguno tuvieron el 10,03% del total de los representantes.

De otra parte, UGT ha participado en mesas de negociación en las que se han establecido Convenios Colectivos que afectan a 7.605.820 trabajadores, en los Convenios en que ha intervenido CC.OO., de 7.454.632 lo que supone una participación de ambos Sindicatos en más del 90% de la negociación. Otros sindicatos han participado en negociaciones que afectan a 2.869.428 trabajadores (36'10%) con leve incremento y las representaciones unitarias han participado en negociaciones que han afectado a 273.236 trabajadores (3'47% del total).

La representación empresarial en los convenios de sector la vienen ostentando Asociaciones o Federaciones empresariales del Sector correspondiente, según ámbito funcional del Convenio, adscritas a CEOE, por lo que no cabe clasificación alguna.

4. Convenios extraestatutarios

Parece importante señalar que algún Convenio Colectivo tradicional puede quedar, en determinados períodos, con la cualidad de pactos de eficacia limitada por no haber reunido los requisitos formales que el Estatuto de los Trabajadores exige para reconocer su naturaleza normativa «erga omnes». En algunos supuestos, esta na-

turalidad es meramente circunstancial, pues en la próxima negociación puede alcanzar el «quorum» o subsanar la deficiencia que ocasionalmente lo han hecho extraestatutario, pudiendo tener, en tanto, aún careciendo de su eficacia normativa general, pueden tener relevancia práctica por la vía de la suma de las adhesiones individuales, en el supuesto de que estas existan. La información estadística no los presenta separados, aún cuando publica relación anexa de los incluidos en dicha estadística.

Por ello, parece aconsejable, cuando menos, recordar que algunos Convenios Extraestatutarios relevantes tienen, o han tenido, tal naturaleza, por haber sido establecidos y depositados en la Dirección General de Trabajo o ante la Autoridad Laboral competente, como tales por las propias partes negociadoras, o bien por haber sido así calificados por resolución jurisdiccional en virtud del control de legalidad que establece el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Es de señalar que en el año 1998 se comprende en la estadística de Convenios de la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo, un Convenio Extraestatutario de ámbito Estatal que afecta a 293 trabajadores. Se contabilizan cuatro Convenios Intercomunitarios, que afectan a 4.522 trabajadores y 18 Convenios provinciales, que afectan a 8.542 trabajadores.

IV. LOS CONTENIDOS DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

1. Selección de materias

Las materias objeto de negociación en Convenios Colectivos, según lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores pueden ser amplias. Muchas de ellas llegan a ser comunes en la generalidad de los Convenios, con independencia y además de las cláusulas que constituyen contenido mínimo obligatorio; otras serán más o menos coyunturales, según indicadores sociales o situación socioeconómica de las empresas o sectores; otras, por fin, serán especiales, referidas a actividades concretas propias del ámbito funcional que se regule. Según qué coyuntura, se puede hacer aconsejable un mayor seguimiento de la regulación de algunas de ellas, perdiendo interés general otras diversas.

En este caso, como materias más destacadas por su importancia en toda la Negociación Colectiva de manera estructural y no mera-

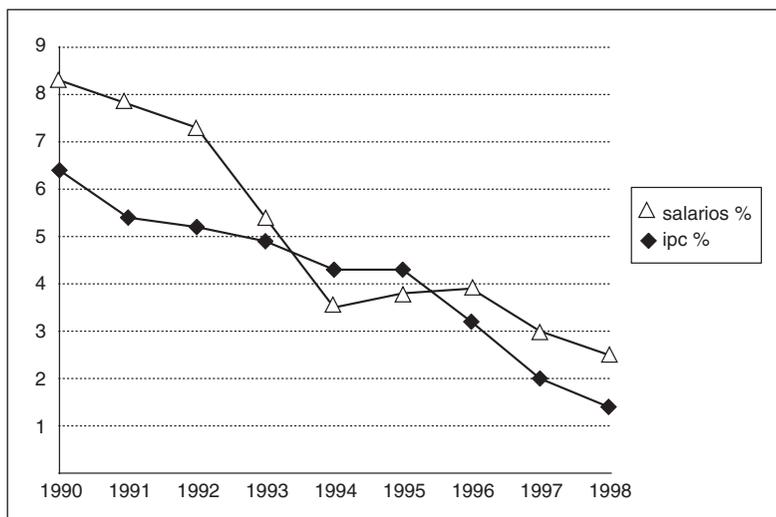
mente coyuntural, se han seleccionado en primer lugar el tratamiento de los salarios, del tiempo de trabajo, del empleo, de la salud laboral y de la igualdad de oportunidades, para posteriormente, en el epígrafe siguiente, hacer referencia más sucinta a otras materias aportadas por la Negociación Colectiva a las relaciones laborales.

En su consecuencia, a continuación se inicia el estudio salarial, seguido de los tiempos de trabajo y los datos comparativos que relacionan los incrementos salariales y las jornadas pactadas, según los ámbitos funcionales de los Convenios registrados en el año.

2. Estructuras retributivas e incrementos salariales

Gráfico y cuadro n.º 15

Evolución de los incrementos salariales e IPC



Año	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
% salarios	8,33	7,96	7,27	5,48	3,59	3,95	3,86	2,96	2,58
% IPC	5,50	5,50	5,30	4,90	4,30	4,30	3,20	2,00	1,40

Como se puede apreciar, en los últimos años del período considerado se rompe la tendencia según la cual los incrementos salariales eran superiores a la inflación alcanzada. Esto sucedió espe-

cialmente en los años 1990, 1991 y 1992, con tasas de incremento salarial que superaron el índice de inflación en 2,46, 1,88 y 1,97 puntos respectivamente. En 1993 el aumento salarial se situó 0,58 puntos por encima de la inflación alcanzada. La tendencia se rompió en 1994, año en que el aumento salarial se situó en 0,71 puntos por debajo de la inflación alcanzada. En 1995 el aumento salarial se situó en 0,35 puntos también por debajo de la inflación alcanzada; en 1996 vuelven a estar los incrementos salariales por encima del IPC, pese a ser inferiores a los de 1995, situación que viene a repetirse en 1997 y se mantiene en 1998.

— Incremento Salarial Según Secciones de Actividad y Ambito Organizativo

Descendiendo a nivel de las quince secciones de actividad económica descritas en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 1993, (CNAE 1993) el resultado de la negociación colectiva durante el año 1998 fue el siguiente:

Cuadro n.º 16

Convenios, empresas y trabajadores afectados e incrementos salariales por secciones de actividad

<i>Secciones de actividad</i>	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>% salarios</i>
0. Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	62	84.296	551.087	2,86
1. Pesca	13	296	6.906	3,32
2. Industrias extractivas	72	701	28.944	2,31
3. Industria manufacturera	1.613	225.637	2.557.785	2,40
4. Producción y distribución energía eléctrica, gas y agua	142	614	51.839	2,13
5. Construcción	66	90.875	872.913	2,35
6. Comercio. Reparac. vehículos motor y artíc. personales	537	245.547	1.161.755	2,89

<i>Secciones de actividad</i>	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>% salarios</i>
7. Hostelería	150	162.084	596.233	2,45
8. Transporte, almacenamiento y comunicaciones	437	28.813	229.043	2,19
9. Intermediación financiera	49	2.580	238.573	2,87
10. Activ. inmobiliarias de alquiler. Serv. empresariales	285	34.457	811.423	2,68
11. Admón. Pública. Def. y S. S. Organ. extraterritoriales	344	344	116.420	2,17
12. Educación	66	23.243	232.614	2,23
13. Act. sanitarias, veterinarias y serv. sociales	145	5.526	80.784	2,60
14. Otras activ. soc. Serv. a la comunidad. Serv. personales	625	23.687	200.681	3,82
15. Hogares que emplean personal doméstico	9	12.413	35.841	4,84
TOTAL NACIONAL	4.615	941.113	7.882.841	2,58

Cuadro n.º 17

Incrementos salariales por secciones de actividad y ámbito territorial

<i>Secciones de actividad</i>	<i>Ámbito territorial</i>	<i>Convenios</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>% salarios</i>
0. Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	Interaut.	2	3.550	2,5
	Total	62	551.087	2,86
1. Pesca	Interaut.	2	3.985	2,56
	Total	13	6.906	3,32
2. Industrias extractivas	Interaut.	6	1.157	2,52
	Total	72	28.944	2,31

<i>Secciones de actividad</i>	<i>Ambito territorial</i>	<i>Convenios</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>% salarios</i>
3. Industria manufacturera	Interaut. Total	158 1.613	1.235.682 2.557.785	2,36 2,4
4. Producción y distribución energía eléctrica, gas y agua	Interaut. Total	15 142	33.279 51.839	2,02 2,13
5. Construcción	Interaut. Total	5 66	3.373 872.913	2,23 2,35
6. Comercio. Reparac. vehículos motor y artíc. personales	Interaut. Total	69 537	376.168 161.755	2,22 2,89
7. Hostelería	Interaut. Total	4 150	6.529 596.233	2,16 2,45
8. Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Interaut. Total	39 437	134.648 339.043	1,7 2,19
9. Intermediación financiera	Interaut. Total	35 49	234.019 238.573	2,89 2,87
10. Activ. inmobiliarias y de alquiler. Serv. empresariales	Interaut. Total	40 285	402.368 811.423	2,4 2,68
11. Admón. Pública. Def. y S. S. Organ. extraterritoriales	Interaut. Total	3 344	800 116.420	2,1 2,17
12. Educación	Interaut. Total	13 66	170.655 232.614	2,13 2,23
13. Activ. sanitarias y veterinarias, serv. sociales	Interaut. Total	3 145	916 80.784	2,67 2,6
14. Otras activ. soc. Serv. comunidad. Serv. personales	Interaut. Total	17 625	70.963 200.681	6,39 3,82
15. Hogares que emplean personal doméstico	Interaut. Total	— 9	— 35.841	— 4,84
TOTAL NACIONAL	Interaut. Total	411 4.615	2.678.092 7.882.841	2,44 2,58

Cuadro n.º 18

Incrementos salariales según ámbito territorial y organizativo
(Entre los de «Otros ámbitos» se cuentan los llamados
de «GRUPOS DE EMPRESA»)

<i>Ambito territorial</i>	<i>Ambito organizativo</i>	<i>Número convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>% salarios</i>
Provincial	Empresa	2.904	2.904	456.539	2,44
	Otros	1.138	712.103	4.182.977	2,63
	Total	4.042	715.007	4.639.516	2,61
Autonómico	Empresa	116	116	73.291	2,22
	Otros	46	40.960	491.942	2,98
	Total	162	41.076	565.233	2,88
Total Comunidad		4.204	756.083	5.204.749	2,64
Inter-autonómico	Empresa	319	319	390.322	1,95
	Otros	21	464	39.391	2,32
+ Estatal	Sector	71	184.247	2.248.379	2,53
Total interautonómico		411	185.030	2.678.092	2,44
Totales generales		4.615	941.113	7.882.841	2,58

Cuadro n.º 19

Convenios, empresas y trabajadores afectados.
Incrementos salariales por Comunidades Autónomas y provincias

<i>Comunidades Autónomas y provincias</i>	<i>Total Convenios</i>			<i>%</i>
	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>	
TOTAL NACIONAL	4.615	941.113	7.882.841	2,58
ANDALUCIA	635	136.785	953.582	2,65
Almería	48	3.807	62.296	2,47
Cádiz	115	18.059	146.372	2,29
Córdoba	48	26.711	121.692	2,41
Granada	61	13.908	56.322	2,41
Huelva	52	6.007	88.304	2,48
Jaén	52	8.039	33.966	2,60
Málaga	119	19.638	156.183	2,73
Sevilla	109	40.507	256.001	3,13
Autonómicos	31	109	32.446	2,28

Comunidades Autónomas y provincias	Total Convenios			%
	Convenios	Empresas	Trabajadores	
ARAGON	174	13.758	157.279	2,66
Huesca	28	2.680	16.200	2,54
Teruel	19	2.035	10.842	2,68
Zaragoza	122	8.962	129.131	2,68
Autonómicos	5	81	1.106	2,39
ASTURIAS	120	17.613	117.243	2,28
Asturias	120	17.613	117.243	2,28
BALEARES	72	23.335	152.832	2,24
Baleares	72	23.335	152.832	2,24
CANARIAS	200	30.512	221.539	2,50
Las Palmas	95	17.089	119.321	2,75
S. C. Tenerife	97	13.415	99.467	2,21
Autonómicos	8	8	2.751	2,18
CANTABRIA	117	8.930	60.860	3,19
Cantabria	117	8.930	60.860	3,19
CASTILLA-LA MANCHA .	183	24.036	163.951	2,55
Albacete	35	8.266	44.143	2,59
Ciudad Real	43	7.964	52.840	2,66
Cuenca	17	1.693	1.225	2,37
Guadalajara	45	1.047	9.914	2,42
Toledo	35	4.939	37.633	2,43
Autonómicos	8	127	7.146	2,53
CASTILLA Y LEON	379	49.089	242.349	2,55
Avila	26	4.322	23.694	2,66
Burgos	64	6.499	33.690	2,46
León	51	10.111	32.133	2,27
Palencia	43	2.764	13.637	2,36
Salamanca	36	8.510	31.603	2,38
Segovia	33	3.163	15.392	3,86
Soria	17	1.538	10.663	2,57
Valladolid	68	9.166	50.152	2,37
Zamora	34	2.677	17.712	2,92
Autonómicos	7	339	13.673	2,48
CATALUÑA	576	136.196	1.114.981	2,54
Barcelona	356	69.388	539.870	2,29
Gerona	56	11.964	71.202	2,29
Lérida	35	10.052	37.138	2,59
Tarragona	81	8.086	57.565	2,32
Autonómicos	48	36.976	409.206	2,93
COMUNIDAD				
VALENCIANA	364	80.668	516.402	2,37
Alicante	123	27.058	144.456	2,28
Castellón	57	22.930	56.492	2,45
Valencia	170	28.451	242.884	2,26
Autonómicos	14	2.229	72.570	2,87

Comunidades Autónomas y provincias	Total Convenios			%
	Convenios	Empresas	Trabajadores	
EXTREMADURA	69	23.130	118.263	2,53
Badajoz	36	19.811	88.265	2,54
Cáceres	29	3.307	29.358	2,48
Autonómicos	4	12	640	2,83
GALICIA	313	52.554	272.683	2,69
La Coruña	87	16.013	96.213	2,81
Lugo	42	7.480	28.089	2,66
Orense	38	5.187	24.854	2,43
Pontevedra	125	23.695	116.909	2,65
Autonómicos	21	179	6.618	3,—
MADRID	334	82.481	598.921	3,42
Madrid	334	82.481	598.921	3,42
MURCIA	97	24.585	142.386	2,58
Murcia	97	24.585	142.386	2,58
NAVARRA	105	12.096	88.921	2,48
Navarra	105	12.096	88.921	2,48
PAIS VASCO	389	31.830	243.383	2,43
Alava	99	4.847	32.797	2,33
Guipúzcoa	84	16.256	96.663	2,30
Vizcaya	190	9.711	94.846	2,41
Autonómicos	16	1.016	19.077	3,35
RIOJA (LA)	46	4.174	26.173	2,53
Rioja (La)	46	4.174	26.173	2,53
CEUTA Y MELILLA	31	4.311	13.001	3,—
INTERAUTONOMICOS	411	185.030	2.678.092	2,44

Del análisis de los anteriores cuadros sobre los incrementos salariales según los distintos ámbitos, se deduce que el promedio de incremento salarial de 1998, del 2'58%, resultó superior al IPC resultante, que se sitúa a final de año en el 1,40%.

Ordenando los porcentajes de incrementos salariales de mayor a menor, quedaría la escala siguiente:

	%
Convenio de ámbito autonómico superior a Empresa	2,98
Convenio de ámbito provincial superior a Empresa	2,63
Convenio de ámbito estatal superior a Empresa	2,53
Convenio de ámbito provincial de Empresa	2,44
Convenio de ámbito interautonómico superior a Empresa	2,32
Convenio de ámbito autonómico de Empresa	2,22
Convenio de ámbito interautonómico de Empresa	1,95

Es interesante destacar de los cuadros anteriores, con independencia del volumen de negociación por Comunidades y Provincias, la reducción de las diferencias de los porcentajes de incremento salarial producido en las distintas Comunidades Autónomas respecto a ejercicios anteriores (desde el 6,57% de promedio de los de Ambito Autonómico del País Vasco, al 2,21% de los Autonómicos de Aragón , en 1996) , habiéndose cerrado el abanico de incrementos entre el 3,42% de Madrid y el 2,24% de Baleares, en 1998.

Se mantiene la tendencia, reiterada en años precedentes, en los que los superiores incrementos se han venido produciendo en convenios de ámbito superior a la empresa.

Conviene puntualizar, para una mejor comprensión de la información estadística, que los datos publicados sobre incrementos salariales son los deducidos de la información contenida en las preceptivas hojas estadísticas que han de proporcionar las Comisiones Negociadoras a la Autoridad Laboral que registra el Convenio.

Cuadro n.º 20

Incrementos salariales según ámbito institucional

<i>Ámbito</i>	<i>Convenios</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>%</i>
Empresa privada	2.683	622.260	2,25
Empresa pública	323	183.276	2,12
Admón. y Seguridad Social	11	4.655	2,10
Admón. Autonóm. y Local	322	109.961	2,20
Total	3.339	920.152	2,22

Según se observa, los convenios de la Empresa Pública (2,12%), de la Administración Central del Estado y de la Seguridad Social (2,10%) y de la Administración Autonómica y Local (2,20%), han experimentado en 1998 un menor incremento salarial que el de la empresa privada (2,25%), consecuencia de la política de contención salarial llevada a cabo por el Gobierno para las Administraciones Públicas.

2.1. *Los «descuelgues» salariales*

El párrafo segundo del número 3 del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores establece una excepción a la general aplicabilidad de los Convenios Colectivos de ámbito superior al de empresa:

«...podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación». Para ello, el propio Convenio deberá establecer «las condiciones y procedimientos» adecuados; en defecto de procedimiento preestablecido, la inaplicación podrá pactarse dentro de cada empresa o podrá plantearse ante la Comisión Paritaria del propio Convenio.

Como consecuencia de tal normativa legal y siendo así que entre los objetivos sindicales y empresariales para la Negociación Colectiva de 1998 figura contemplado este supuesto considerado como materia de las comprendidas entre las de contenido mínimo exigidas por el Estatuto de los Trabajadores, viene generalizándose el establecimiento de estas normas, ya contenidas en 499 Convenios Colectivos (10,81%) que afectan a 3.290.350 trabajadores (41,74%).

Sin perjuicio de las diferencias que existen en su regulación en los distintos Convenios, cabe deducir unos requisitos procedimentales comunes para la viabilidad del «descuelgue»:

— Petición por parte de la Dirección, dirigida a los representantes de los trabajadores en la Empresa al tiempo que a la Comisión Mixta del Convenio Colectivo.

— Periodo de consultas y negociaciones, para establecer un régimen salarial distinto.

— Acreditar documentalmente las causas justificativas.

— Si hay acuerdo en la negociación se notificará a la Comisión Mixta del Convenio el régimen salarial establecido.

— Si no hay acuerdo, cualquiera de las partes puede plantear la cuestión ante la Comisión Paritaria; se puede someter la cuestión a decisión de árbitro designado de acuerdo entre las partes.

2.2. Aspectos relativos a la estructura salarial

El número 3 del artículo 26 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, así como la Disposición Adicional cuarta del mismo reconducen a la negociación colectiva el establecimiento de la estructura salarial que en cada supuesto puedan las partes negociadoras estimar conveniente, una vez perdidas las vigencias del Decreto de Ordenación del Salario y de la Ley 11/94, que modificó determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y mantuvo

transitoriamente el reconocimiento de conceptos retributivos . Por tanto , resulta de especial interés el tratamiento que los Convenios Colectivos den a este concepto, antes casi indisponible convencionalmente. No obstante, sigue predominando la regulación del salario base por unidad de tiempo, a su vez base habitual para el cálculo de los diversos complementos. Es inapreciable el número de convenios que establecen base distinta, como unidad de obra. Los incentivos establecidos no vienen a responder a criterios organizativos o de mejoras de productividad, limitándose a simples declaraciones de intenciones o arrastrando las clásicas regulaciones contenidas en las viejas Ordenanzas Laborales.

Es de destacar que se trata de una de las materias reguladas en el Convenio Interconfederal de Cobertura de Vacios. Se contienen cláusulas sobre estructura salarial en 2.418 Convenios Colectivos, que afectan a 3.435.877 trabajadores (43.59% del total) aunque en gran parte de ellos siguen manteniendose criterios anteriores.

2.3. *Los derechos económicos (antigüedad)*

Se mantiene un cierto consenso respecto al caracter restrictivo que en la actualidad parece tener, quedando en muchos casos congelado en su cuantía; en otros supuestos se reconoce como derecho adquirido a la actual plantilla, en la cuantía fijada en fecha determinada, sin perjuicio de su revisión en iguales supuestos que el salario base o se establece un complemento general que se incluye en el salario anual. Dado que las estadísticas laborales no contemplan este complemento de manera específica, su análisis tanto cuantitativo como cualitativo exigiría un seguimiento de Negociación Colectiva que excede de las posibilidades de este informe.

3. El tiempo de trabajo

JORNADA PACTADA

Datos generales

La jornada media anual pactada en los convenios de 1998, registrados hasta el 31 de mayo de 1999, se situo en 1768,05 horas, 0,16 horas mas que la resultante como media pactada en los convenios de 1997 (1.767,89), aunque hay que tener en cuenta la provisionalidad de los datos correspondientes a 1998.

En el cuadro no 21 figura la evolución de la jornada anual media pactada en la negociación colectiva durante el período 1989-1998.

Cuadro n.º 21

Evolución de la jornada pactada

Años	Jornada anual (n.º de horas)	Variación interanual (n.º de horas)
1989	1.772,20	-6,61
1990	1.769,73	-2,47
1991	1.768,01	-1,72
1992	1.766,60	-1,41
1993	1.763,54	-2,80
1994	1.763,47	-0,07
1995	1.765,91	2,44
1996	1.767,46	1,55
1997	1.767,89	0,43
1998	1.768,05	0,16

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

Las jornadas, que habían sufrido considerables reducciones a partir de 1983, en que se alcanzó el promedio de 1.845 horas, llegan a situarse en 1763,4 horas en 1994, para cambiar de nuevo a sentido ascendente a partir de 1995, si bien tal cambio de sentido no se produce por un real aumento de las jornadas anteriormente pactadas en los Convenios que se revisan, sino que se deriva, de una parte, del establecimiento de nuevos convenios con jornada más extensa y, de otra, de considerable aumento de los censos de trabajadores afectados por convenios de superior jornada. Igual mecanismo a la baja concurre cuando unos y otros son de jornada inferior, con el consiguiente descenso promedio, lo que viene a cambiar el promedio estadístico en uno u otro sentido. Por ello, la variación producida en 1998 puede estimarse puramente coyuntural respecto a las cifras precedentes.

3.1. Duración y distribución de la jornada

JORNADAS SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL

Datos por sectores

Cuadro n.º 22

Año 1998

	<i>Agrario</i>	<i>Industria</i>	<i>Construcción</i>	<i>Servicios</i>	<i>Total</i>
Número	75	1.827	66	2.647	4.615
Trabajad.	557.993	2.638.568	872.913	3.813.367	7.882.841
Jornada	1.773,6	1.780	1.764,6	1.759,7	1.768

Cuadro n.º 23

Año 1993

	<i>Agrario</i>	<i>Industria</i>	<i>Construcción</i>	<i>Servicios</i>	<i>Total</i>
Número	95	1.943	72	2.639	4.749
Trabajad.	695.989	2.689.864	829.941	3.521.344	7.737.138
Jornada	1.740,1	1.784,4	1.784,8	1.747,2	1.763,5

Cuadro n.º 24

Año 1989

	<i>Agrario</i>	<i>Industria</i>	<i>Construcción</i>	<i>Servicios</i>	<i>Total</i>
Número	78	1.923	75	2.226	4.302
Trabajad.	661.882	2.756.687	669.536	2.905.646	6.993.751
Jornada	1.781,7	1.797,6	1.804,4	1.738,5	1.772,2

Cuadro n.º 25

Convenios, empresas y trabajadores afectados y jornada por secciones de actividad

<i>Secciones de actividad</i>	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>Jornada</i>
0. Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	62	84.296	551.087	1.773,03
1. Pesca	13	296	6.906	1.815,15
2. Industrias extractivas	72	701	28.944	1.691,03
3. Industria manufacturera	1.613	225.637	2.557.785	1.782,84
4. Producción y distribución energía eléctrica, gas y agua	142	614	51.839	1.691,94
5. Construcción	66	90.875	872.913	1.764,55
6. Comercio. Reparac. vehículos motor y artíc. personales	537	245.547	1.161.755	1.800,98
7. Hostelería	150	162.084	596.233	1.800,32
8. Transporte, almacenamiento y comunicaciones	437	28.813	229.043	1.768,26
9. Intermediación financiera	49	2.580	238.573	1.725,89
10. Activ. inmobiliarias de alquiler. Serv. empresariales	285	34.457	811.423	1.799,28
11. Admón. Pública. Def. y S. S. Organ. extraterritoriales	344	344	116.420	1.644,28
12. Educación	66	23.243	232.614	1.401,3
13. Act. sanitarias, veterinarias y serv. sociales	145	5.526	80.784	1.770,2
14. Otras activ. soc. Serv. a la comunidad. Serv. personales	625	23.687	200.681	1.728,35
15. Hogares que emplean personal doméstico	9	12.413	35.841	1.768,05
TOTAL NACIONAL	4.615	941.113	7.882.841	1.768,05

El promedio de jornada más extensa está en la Sección de Pesca, con 1815,15 horas-año, sigue siendo la jornada más baja la de Educación, con 1.401,30 horas/año.

— Jornada pactada según el ámbito organizativo y año de establecimiento

Distinguiendo entre convenios de ámbito de empresa y los de ámbito superior, la jornada media anual pactada en 1998, en horas/año, fue la siguiente:

Cuadro n.º 26

Jornada media pactada según ámbito organizativo

<i>Ambito</i>	<i>Revisados</i>	<i>Firmados</i>	<i>Total</i>
Empresa	1.721,88	1.714,85	1.718,90
Superior	1.774,14	1.775,06	1.774,54
Total	1.767,94	1.768,19	1.768,05

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

Los datos anteriores permiten apreciar la diferencia que existe entre la jornada pactada en los convenios de empresa y en los convenios de ámbito superior, siendo mayor en estos, como viene siendo tradicional, si se recuerdan las diferencias observadas en años anteriores. En los Convenios de empresa es inferior la jornada establecida en los convenios firmados a la que existía en las revisiones; por el contrario, en los Convenios de ámbito superior es muy similar la jornada en unos y otros.

3.2. *El tiempo de trabajo extraordinario*

De los 4.615 Convenios Colectivos establecidos en 1998, 2.997, es decir, el 64,94% de los Convenios, contienen cláusulas referentes a tiempo de trabajo extraordinario; con 4.835.792 trabajadores afectados por estas cláusulas.

En cuanto al contenido de las cláusulas, en 446 Convenios se eliminan las horas extraordinarias, en 135 se reduce el número establecido en anterior convenio y en 167 se reduce el número autorizado en relación al tope legal.

Es de señalar que el párrafo tercero del apartado 5° de la estipulación IV del Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva proclama expresamente que la realización de horas extraordinarias que no sean estrictamente necesarias perjudica claramente la creación de empleo, por lo que recomienda, en el párrafo siguiente, su reducción a través de los Convenios Colectivos nacionales así como su compensación por tiempo de descanso.

Si tenemos en cuenta que el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva se publica en el Boletín Oficial del Estado del día 6 de junio de 1997, teniendo por tanto de 1998 una incidencia plena de sus disposiciones en los resultados estadísticos finales de 1998.

— Incremento salarial y jornada pactada, según el ámbito funcional

Datos por sectores

Cuadro n.º 27

Año 1998

<i>Sector</i>	<i>Agrario</i>	<i>Industria</i>	<i>Construcción</i>	<i>Servicios</i>	<i>Total</i>
Número	75	1.827	66	2.647	4.615
Trabajadores	557.993	2.638.568	872.913	3.813.367	7.882.841
Incremento	2,86	2,4	2,35	2,71	2,58
Jornada	1.773,6	1.780	1.764,6	1.759,7	1.768

Cuadro n.º 28

Año 1993

<i>Sector</i>	<i>Agrario</i>	<i>Industria</i>	<i>Construcción</i>	<i>Servicios</i>	<i>Total</i>
Número	95	1.943	72	2.639	4.749
Trabajadores	695.989	2.689.864	829.941	3.521.344	7.737.138
Incremento	5,68	5,42	6,28	5,31	5,48
Jornada	1.740,1	1.784,4	1.784,8	1.747,2	1.763,

Cuadro n.º 29

Año 1989

<i>Sector</i>	<i>Agrario</i>	<i>Industria</i>	<i>Construcción</i>	<i>Servicios</i>	<i>Total</i>
Número	78	1.923	75	2.226	4.302
Trabajadores	661.882	2.756.687	669.536	2.905.646	7.737.138
Incremento	8,8	7,68	8,51	7,61	7,77
Jornada	1.781,7	1.797,6	1.804,4	1.738,5	1.772,2

El estudio de los precedentes datos sectoriales nos pone de manifiesto que en 1989 el promedio de incremento salarial fue superior en el Sector Agrario y Construcción siendo muy similar en Industria y Servicios. En 1993, es mas alto en Construcción. En 1998, el incremento de este último sector resultó el más bajo, si bien disminuye el número de horas de la jornada anual, al contrario que ocurre en el Sector Agrario y en Servicios.

4. Cláusulas sobre empleo

Las Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo recogen comprendidas en tal epígrafe las cláusulas que se refieren a creación neta de empleo, mantenimiento del empleo, creación de empleo por jubilaciones anticipadas, conversión de empleo temporal en fijo, cláusulas sobre contratación, movilidad geográfica, movilidad funcional, definición y funciones de grupos profesionales y otras relativas al empleo, cuyas magnitudes se reflejan en el siguiente

Cuadro n.º 30

Cláusulas sobre empleo

<i>Cláusulas</i>	<i>Ambito</i>	<i>Convenios</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>% (1)</i>
Creación neta	Empresa	121	93.327	10,14
	Otros	23	337.377	4,85
	Total	144	430.704	5,46
Mantenimiento de empleo	Empresa	281	179.748	19,53
	Otros	64	607.439	8,72
	Total	345	787.187	9,99

Cláusulas	Ambito	Convenios	Trabajadores	% (1)
Creación por jubilaciones anticipadas	Empresa	263	12.789	13,89
	Otros	188	1.465.882	21,05
	Total	451	1.593.721	20,22
Conversión en fijo	Empresa	363	200.257	21,76
	Otros	182	1.349.781	19,39
	Total	545	1.550.038	19,66
Contratación	Empresa	722	341.834	37,15
	Otros	263	1.164.785	16,73
	Total	986	1.506.619	51,11
Movilidad geográfica	Empresa	308	221.763	24,1
	Otros	122	1.506.892	21,64
	Total	430	1.728.655	21,93
Movilidad funcional	Empresa	535	278.578	30,28
	Otros	137	1.442.852	20,72
	Total	672	1.721.430	21,84
Otras relativas al empleo	Empresa	293	203.669	22,13
	Otros	159	1.367.058	19,63
	Total	452	1.570.727	19,93
Total cláusulas sobre empleo	Empresa	1.372	652.668	70,93
	Otros	541	4.103.541	58,94
	Total	1.913	4.756.209	60,34

(1) % sobre número total de trabajadores afectados por la negociación colectiva en el ámbito correspondiente.

Se observa que cláusulas sobre empleo se contienen en 1.913 Convenios Colectivos de los 4.605 establecidos, resultando afectados por ella 4.756.209 trabajadores, es decir el 60,34 del total de trabajadores. Las cláusulas mas repetidas son las que regulan la movilidad funcional, seguidas de conversión de empleo temporal en fijo.

5. Salud laboral

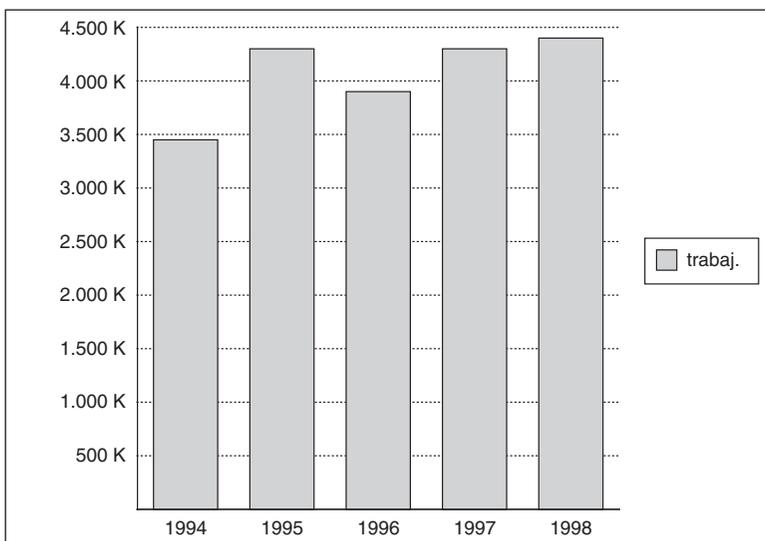
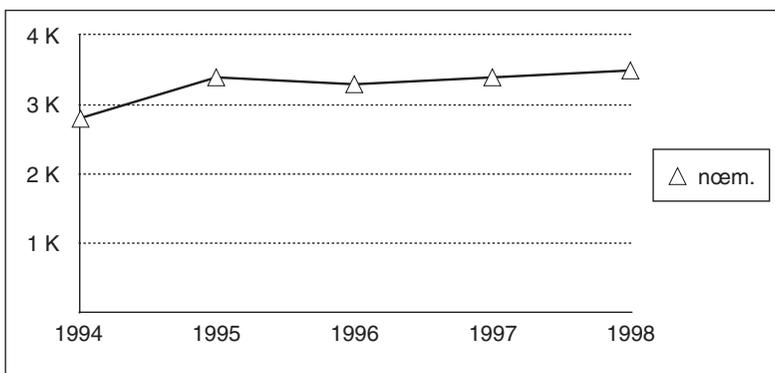
Considerando la materia desde su aspecto estadístico, cabe señalar que el número de Convenios Colectivos establecidos en el año 1998 que continen cláusulas sobre la materia aumenta aunque no de forma considerable en relación con años precedentes. Ello es debido a que las cláusulas sobre tal materia vienen siendo tradicionalmente frecuentes, por lo que la vigencia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, produce la adaptación de la anterior regulación, pero no su incorporación «ex novo».

El siguiente Cuadro n.º 31 y gráficos reflejan la evolución de la inclusión de regulación de la salud laboral en los Convenios Colectivos de los cinco últimos años.

Cuadro n.º 31

Número de convenios y trabajadores afectados por cláusulas sobre salud laboral

	1994	1995	1996	1997	1998
Núm.	2.685	3.405	3.319	3.498	3.260
Trabajadores	3.427.859	4.214.365	3.962.949	4.354.359	4.495.573



Nota: K = 1.000

Dentro del concepto de Salud Laboral se distinguen, estadísticamente, los siguientes grupos de cláusulas, que se refejan, con número de Convenios y de trabajadores, en el siguiente

Cuadro n.º 32

Cláusulas sobre salud laboral

	<i>Ámbito</i>	<i>Convenios</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>% (1)</i>
Existencia Comité Seguridad y Salud	Empresa	2.198	795.605	86,46
	Otros	297	2.046.077	29,39
	Total	2.495	2.841.682	36,6
Programas de prevención de riesgos	Empresa	1.374	530.199	57,62
	Otros	170	994.760	14,29
	Total	1.544	1.524.959	19,35
Cursillos Seguridad e Higiene	Empresa	1.290	562.246	61,1
	Otros	134	883.182	12,62
	Total	1.424	1.445.428	18,34
Reconocimiento médico anual	Empresa	2.456	656.507	71,35
	Otros	601	2.654.976	34,36
	Total	3.057	3.311.483	42,01
Reconocimiento ginecológico	Empresa	477	316.169	18,74
	Otros	102	469.663	6,75
	Total	579	785.832	9,97
Total salud laboral	Empresa	2.884	855.894	92,58
	Otros	736	3.643.679	52,33
	Total	3.620	4.495.573	57,03

(1) % de los trabajadores del total del ámbito correspondiente.

6. Igualdad de oportunidades

La no discriminación por razones de sexo viene preconizada en el artículo 14 de la Constitución, a todos los efectos, y en el aspecto específicamente laboral viene ordenada en el artículo 17 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, y para su más estricto cumplimiento, viene siendo objeto de frecuente regulación en inferiores niveles normativos. En su consecuencia, es también objetivo prioritario en la Negociación Colectiva.

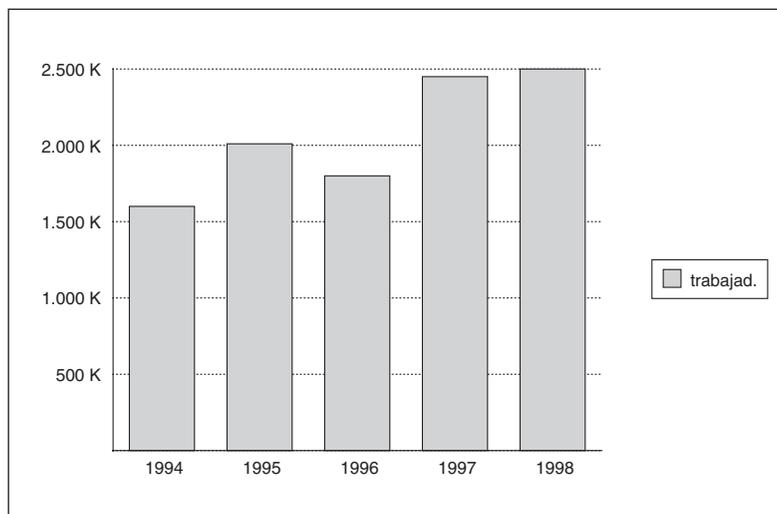
Las Estadísticas Laborales recogen el reflejo convencional de esta materia entre «Otros temas objeto de negociación», no obstante la entidad diferenciada que manifiesta en el ámbito de las relaciones laborales.

El siguiente cuadro número 33 refleja la evolución del tratamiento convencional de esta materia en los cinco años precedentes:

Cuadro n.º 33

No discriminación y promoción de igualdad de sexo

	1994	1995	1996	1997	1998
Número	506	667	663	654	661
Trabajadores	1.673.522	2.031.266	1.913.857	2.460.761	2.584.974
% de trabajadores	24,25	26,71	26,18	31,29	32,79



Nota: K = 1,000

V. OTROS CONTENIDOS DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

1. Aportaciones mas relevantes

— Cláusulas que afectan a más del 50% de los trabajadores

Cuadro n.º 34

<i>Cláusulas</i>	<i>Ambito</i>	<i>Convenios</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>%</i>
Actividad sindical	Empresa	2.099	762.966	82,92
	Otros	693	4.820.754	69,24
	Total	2.792	5.583.720	70,83
Complemento de prestaciones	Empresa	2.590	787.047	85,53
	Otros	866	4.410.916	63,35
	Total	3.456	5.197.963	65,94
Cláusula de salvaguarda	Empresa	1.187	366.460	39,89
	Otros	568	3.804.852	54,65
	Total	1.755	4.173.240	52,92
Formación profesional ...	Empresa	1.316	642.724	69,85
	Otros	387	3.685.023	52,93
	Total	1.703	4.277.474	54,90
Jornada laboral	Empresa	2.255	589.497	64,07
	Otros	669	3.696.296	53,09
	Total	2.924	4.285.793	54,37

Se observa en el anterior cuadro que las cláusulas más generales en el conjunto de los Convenios Colectivos establecidos en 1998, sin considerar, por supuestos, las ya estudiadas en el epígrafe anterior como más destacadas, son las que se refieren a Complementos de Prestaciones Sociales, que figuran en 3.456 Convenios y Actividad Sindical, en 2.792 Convenios. En cuanto a trabajadores afectados por ellas, ocupa el primer lugar la Actividad Sincial, con 5.583.720 trabajadores, seguida de Complementos de Prestaciones con 5.197.963 afectados.

2. Otras cláusulas especiales

Cuadro n.º 35

	<i>Ambito</i>	<i>Número</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>%</i>
Otras cláusulas	Empresa	2.611	832.853	91,51
	Otros	881	5.434.880	78,06
	Total	3.492	6.267.733	79,51

En el anterior cuadro se contabilizan globalmente una serie de cláusulas especiales, entre las que destacan por su importancia numérica las relativas a «**Incentivos ligados a la productividad**», comprendidos en 1.311 Convenios que afectan a 2.158.480 trabajadores; e «**Incentivos de asistencia**», en 1.225 Convenios con 1.623.957 trabajadores afectados por tal cláusula. El mayor número de Convenios que contienen estas cláusulas especiales son de ámbito de Empresa, pero, como es supuesto general, la mayoría de los trabajadores afectados se encuadran en Convenios de ámbito superior al de empresa. Se agrupan aquí, igualmente, «Indemnización al trabajador por no renovación de contrato», «Participación de los trabajadores en la organización del trabajo», «Existencia de salario mínimo de Convenio», «Implantación nuevas tecnologías», «Servicios de Comedor», «Transporte de los trabajadores» etc., todas ellas con menor incidencia general que las citadas en primer lugar. En este apartado, toma mayor relevancia este año el tratamiento de procedimientos para solución de controversias, en 1623 convenios que afectan a 3.402.624 trabajadores.

Se recuerda que en este apartado se contabilizan los datos referidos a Igualdad de Oportunidades, bajo el epígrafe de «No discriminación y promoción de igualdad de sexo», considerado en este estudio de forma diferenciada en el anterior apartado.

VI. CONCLUSIONES

Con lo anteriormente expuesto queda reflejada la panorámica cuantitativa de la negociación colectiva desarrollada en 1998, según los datos recogidos hasta el 31 de mayo de 1999 como avance.

Su estructura se mantiene en parámetros similares a años precedentes. Según sus ámbitos, destaca el superior número de convenios

de empresa, 3.339 frente a 1.276 de ámbito superior; sin embargo, los convenios de ámbito superior al de empresa afectan al 99,65 % de las empresas y al 88,33 % de los trabajadores.

Según ámbito temporal, es bastante superior el número de convenios establecidos con vigencia de más de un año, 1.407 frente a 987, resultando afectado, en consecuencia, un mayor número de empresas y considerablemente mayor número de trabajadores.

Según ámbito territorial, predominan muy destacadamente los convenios de ámbito provincial, tanto por número, como por empresas y trabajadores afectados, aún cuando los convenios estatales de ámbito superior a empresa, de reducido número, llegan a comprender al 28,52% del total de trabajadores.

En cuanto a su ámbito funcional, es mayor el número de convenios del Sector Servicios, afectando globalmente a mayor número de empresas y de trabajadores; sin embargo, a nivel de sección de actividad destaca considerablemente la Industria Manufacturera.

En cuanto al contenido, como cláusulas más abundantes en los Convenios figuran, en primer lugar, las referidas a complementos de prestaciones sociales y a salud laboral, aunque en este último caso ello no quiere decir que sean cláusulas novedosas.

Se nota sensiblemente el acercamiento de la duración de la jornada en los cuatro sectores de la Producción. En 1989 entre Servicios y Construcción había 65,9 horas de diferencia; en 1993 había entre Servicios y Construcción 37,6 horas; en 1998 entre Servicios e Industria hay 21 horas y respecto a Construcción 4,9 horas de diferencia; se aproxima notablemente la diferencia de Servicios con el sector Agrario, que tiene 13,9 horas más.

El empleo tiene tratamiento en 1.913 Convenios con 4.756.209 trabajadores afectados, lo que supone el 60,34% del total de trabajadores; considerablemente superior al de años precedentes. La conversión de empleo temporal en fijo se incrementa: se contempla en 545, afectando en total a 1.550.038 trabajadores, lo que supone un 19,78% del total de trabajadores, frente al 9,89 del año 1997.

Respecto a la Salud Laboral, es de señalar que aumenta, si bien a ritmo lento, el número de Convenios, así como el número de trabajadores que resultan afectados. La exhaustiva regulación reglamentaria no impide que el tratamiento de la materia en los Convenios pueda desarrollarse para su total adaptación a la nueva normativa.

En cuanto a las cláusulas para igualdad de oportunidades, es de destacar que si bien de una parte los datos estadísticos muestran una progresiva inclusión de este tipo de cláusulas, de otra hay que señalar el carácter genérico que en muchos casos tienen, incluso de mera remisión a la normativa legal.

Dado el programa de estudios cualitativos que sobre la Negociación Colectiva tiene previsto desarrollar esta CCNCC, el presente informe se contrae a un avance cuantitativo de la Negociación Colectiva y evolución. Los juicios de valor y conclusiones cualitativas se reservan para los previstos estudios.

Madrid septiembre de 1999

El Secretario de la Comisión Consultiva
JOSÉ REINOSO CEBALLOS

V.º B.º:
El Presidente de la Comisión Consultiva
JUAN GARCÍA BLASCO

II. MEMORIA DE ACTIVIDADES. AÑO 1998

SUMARIO

I. PRESENTACION.—II. LA COMISION CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS: 1. Regulación normativa. 2. Funciones. 3. Composición.—III. REGISTRO DE DOCUMENTOS: ENTRADAS Y SALIDAS.—IV. REUNIONES: 1. Del pleno. 2. De las Subcomisiones Delegadas para Sustitucion de ordenanzas y Negociación Colectiva.—V. ASUNTOS TRATADOS EN LOS PLENOS: 1. Enumeracion: 1.1. Dictámenes sobre extensiones. 1.2 Dictámenes sobre consultas. 1.3. Otros asuntos. 2. Contenido y pronunciamiento de los dictámenes de extension de Convenios. 3. Otras cuestiones tratadas en los Plenos: 3.1 Mapa de la negociacion colectiva. 3.2 Preparacion y celebracion de las XI Jornadas de Estudio Sobre la Negociacion Colectiva. 3.3. Aprobacion de la memoria de actividades 1997. 3.4 Actuación de arbitros para la sustitucion de las Ordenanzas. 3.5 Situación del proceso de sustitución de Ordenanzas laborales. 3.6. Informe sobre la Negociación Colectiva en 1997.—VI. PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE LA COMISIÓN.—VII. ANEXO: Expedientes de Extensión de Convenios en el periodo 86-98, agrupados por actividades económicas.

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 José Reinoso Ceballos, Secretario de la misma, la Memoria de Actividades correspondiente al año 1997, para su presentación al Pleno.

En la elaboración de la presente Memoria se da cumplimiento a lo dispuesto en la resolución del Ministerio de Economía y Hacienda de 17 de junio de 1997 (B.O.E. de 23-6-97) e Instrucciones concordantes del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales sobre ahorro en la gestión administrativa, específicamente referido a publicaciones de «memorias», y, en su virtud, se procede a resumir en todo lo posible, sin perjuicio de conservar de manera sucinta y aún esquemática, toda la información necesaria para ofrecer una visión general y clara de las actividades de esta Comisión en el año 1998, con datos objetivos absolutos y comparativos y porcentuales relativos a ejercicios anteriores.

Estos datos comparativos ponen de manifiesto el considerable incremento de las actividades de esta Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, que no solo justifica sobradamente el aumento de plantilla experimentado en 1997, sino que viene a advertir sobre posibles próximas necesidades de mayor incremento de personal y de medios.

II. LA COMISION CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

1. Regulación normativa y adscripción orgánica

La Disposición Final Octava de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (ET) —Disposición Final Segunda del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores—, creó una «Comisión Consultiva Nacional» a la que atribuyó la función de «asesoramiento y consulta a las partes de las negociaciones colectivas de trabajo en orden al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios», que funcionará con una composición a nivel tripartito.

El Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre, regula esta Comisión, denominada Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, señalando que ejercerá sus funciones «con independencia y autonomía funcional plenas».

La Orden de 28 de mayo de 1984 aprobó el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos («BOE» del 8 de junio).

La Comisión fue adscrita orgánicamente al hoy ya extinguido Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, quedando posteriormente adscrita a la Dirección General de Trabajo y Migraciones por el Real Decreto 1888/1996, de 2 de agosto, de estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. El Real Decreto 140/1997, de 31 de enero, que modifica parcialmente dicha estructura básica la adscribió, finalmente, a la Dirección General de Trabajo.

2. Funciones

El citado Real Decreto 2976/1983 establece como funciones de la Comisión «evacuar consultas, mediante dictámenes e informes» no vinculantes sobre:

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

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

c) La interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación.

Asimismo, y en el ejercicio de su función de asesoramiento, la Comisión debe elaborar y mantener al día un «catálogo de actividades», previsto en la Disposición Final Octava del ET —Disposición Final Segunda del texto refundido del ET—, que pueda servir de indicador para la determinación de ámbitos funcionales de la negociación colectiva, siendo preceptivamente consultada, de otro lado, en el supuesto de extensión de un convenio colectivo regulado en el artículo 92 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, y en el Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo.

Por otra parte la Orden Ministerial de 28 de mayo de 1984, por la que se aprueba su Reglamento de funcionamiento, señala que la Comisión es competente, además de para elaborar y mantener actualizado el mencionado «catálogo de actividades», para evacuar consultas, mediante dictámenes e informes sobre:

a) El ámbito funcional de aplicación de los convenios colectivos.

b) La extensión de convenios colectivos cuando sea preceptivamente consultada, de conformidad con el artículo 2.3 del Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre.

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

La Disposición Transitoria Sexta del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, confiere a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos la competencia para someter a arbitraje las discrepancias resultantes entre las partes negociadoras de un Convenio colectivo y designar Arbitros en el proceso de sustitución de las Ordenanzas Laborales.

Según el artículo 3 del Real Decreto 2976/1983 de 9 de noviembre («BOE» 2-XII), estarán legitimados para solicitar la actuación de la Comisión las Organizaciones Sindicales y Asociaciones Empresariales más representativas, así como los Organos o Entidades Sindicales o Empresariales que acrediten un interés legítimo en la consulta que formulen, así como cualquier Autoridad Laboral o Jurisdiccional que tenga competencia en asuntos relacionados directa o indirectamente, con la aplicación o interpretación de un Convenio Colectivo.

Esta disposición es de especial transcendencia para la actividad de los Servicios Técnicos de la Comisión. Pero de hecho, una gran cantidad de consultas, especialmente referidas al ámbito funcional de Convenios, vienen suscritas por personas u órganos no legitimados. Según esta disposición, tales consultas habría de ser despachadas sin contestar en cuanto al fondo, aún cuando en todo caso habrían de contestarse aludiendo al aspecto formal. Pero por economía procesal y en aplicación de los principios de eficacia, eficiencia y servicio a los ciudadanos que preconiza la vigente Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, los Servicios Técnicos vienen atendiendo tales consultas, previa constatación de interés legítimo y representatividad adecuada, cuando existen antecedentes análogos ya planteados ante el Pleno por parte legitimada, en cuanto que con este método no se exige la actividad de la Comisión, sino de sus Servicios Técnicos exclusivamente, con lo que se cumple la norma. Esta fórmula ha ampliado el espectro funcional cubierto por las contestaciones ante las consultas planteadas, recogidas, unas y otras de forma sistematizada como «doctrina» de la Comisión, en el libro «El ámbito funcional de los Convenios Colectivos. Respuestas de la Comisión Consultiva Nacional a las consultas planteadas», publicado en la colección Informes y Estudios del Ministerio de Trabajo en el año 1998, que ha despertado notorio interés entre profesionales de las Relaciones Laborales, aún cuando tales dictámenes no son vinculantes para las partes.

3. Composición

Por lo que se refiere a su composición, la Comisión está integrada por el Presidente, los Vicepresidentes, los Vocales y el Secretario. El Presidente es designado por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, previa consulta a las asociaciones empresariales y sindicales más representativas, entre profesionales de reconocido prestigio en el campo de las relaciones laborales. El actual Presidente, Profesor D. Juan García Blasco, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Zaragoza, fue nombrado por Orden Ministerial de 10 de septiembre de 1996. La composición tripartita se traduce en la integración en la Comisión de seis representantes de la Administración del Estado, seis de las Organizaciones sindicales más representativas y seis de las Asociaciones empresariales más representativas. Por cada uno de estos grupos se elige un Vicepresidente y el puesto de Secretario de la Comisión

lo desempeña un funcionario del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

La composición de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos era en 1998 la siguiente, según la Orden Ministerial de 3 de marzo de 1997 («BOE» de 14 de marzo), modificada por Orden de 21 de julio de 1998 («BOE» de 5 de agosto) por la que se nombran los miembros de la CCNCC.

PRESIDENTE: D. Juan García Blasco

Representantes de la Administración

VICEPRESIDENTE: Dña. Soledad Córdova Garrido
Suplente: D. Francisco González de Lena Alvarez
Titular: D. Julio Sánchez Fierro
Suplente: Dña. Raquel Peña Trigo
Titular: Sr. D. Javier Minondo Sanz
Suplente: Dña. M.^a Del Carmen Briones González
Titular: Dña. Nélida Jiménez Molina
Suplente: Dña. Carmen Balsa Pascual
Titular: D. Ignacio Matía Prim
Suplente: Dña. Cristina Barroso Francia
Titular: Dña. M.^a Teresa Giraldez Núñez
Suplente: Dña. Olga Merino Ballesteros

Representantes de la Organizaciones Sindicales

U.G.T.

Titulares: D. Eugenio Gariglio Román
D. Jose Luis Cebrián Gutiérrez
Suplentes: Dña. Elena Gutiérrez Quintana
Dña. Susana Bravo Santamaria

CC.OO.

Titulares: D. Mariano Díaz Mateos
D. Angel Martín Aguado
Suplentes: D. Fernando Puig-Samper Mulero
D. Miguel Sánchez Díaz

ELA-STV

Titular: D. José Miguel Unanue Letamendi
Suplente: D. Enrique Fernández Matxuka

C.I.G.

Titular: D. Luis Burgos Díaz
Suplente: D. Alfonso Tellado Sauce

Representantes de las Organizaciones Empresariales**CEOE**

Titulares: D. Luis Fabián Márquez Sánchez
D. Francisco Avendaño Martínez
D. Fernando de Palacios Caro
D. Pablo Gómez Albo
D. Jose Luis Moreno-Manzanaro y
Rodríguez de Tembleque
Suplentes: D. Fernando Moreno Piñero
D. Adolfo García Ibán
D. Jose Luis Vicente Blázquez
D. Conrado López Gómez
D. Jose Luis Pastor Rodríguez-Ponga

CEPYME

Titular: D. Roberto Suárez García
Suplente: D. Tomás Castillo Puerta

SECRETARIO: D. José Reinoso Ceballos

III. REGISTRO DE DOCUMENTOS: ENTRADAS Y SALIDAS

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ha visto incrementada su actividad en los últimos años, como se aprecia del examen pormenorizado del número de entradas y salidas de documentos, oportunamente registrados por los servicios administrativos de esta Comisión.

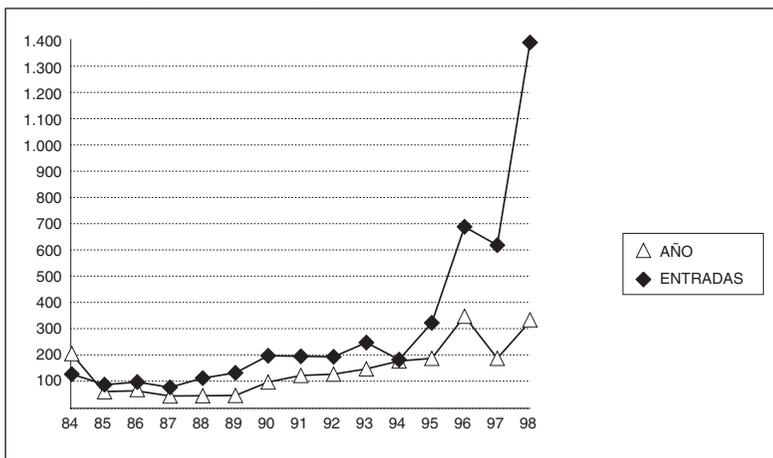
Hay que advertir que en los últimos años se ha producido un paulatino incremento en el número de consultas evacuadas ante la Comisión para que esta se pronuncie sobre los ámbitos funcionales de los Convenios Colectivos aplicables a los consultantes; pero sobre todo, es a raíz de su participación en el proceso de sustitución de Ordenanzas Laborales, cuando el volumen de actividad de esta Comisión se ha visto incrementado de manera clara.

A continuación, se detalla en el siguiente cuadro y gráficos, año por año, el número de entradas y salidas de documentos registrados por los servicios administrativos de esta Comisión:

III.1. Cuadro de Entradas y Salidas (Periodo 1984-1998)

Año	N.º entradas	N.º salidas
1984	212	134
1985	70	80
1986	74	103
1987	47	74
1988	55	114
1989	61	142
1990	108	198
1991	125	198
1992	132	196
1993	147	247
1994	182	184
1995	193	330
1996	356 (*)	693
1997	197	617
1998	347	1.390

Representación gráfica de Entradas y Salidas



* Este destacado incremento de entradas de documentos se debe a la importante labor de mediación de la Comisión en el proceso de sustitución de las Ordenanzas Laborales cuya vigencia fue prorrogada por la Orden de 28 de diciembre de 1994, que se prolongó a lo largo de los años 1995 y 1996, convocando a las partes implicadas a negociar convenios colectivos o acuerdos sobre materias concretas que eliminasen los defectos de cobertura de las Ordenanzas prorrogadas. El incremento producido en 1998 se debe a la mayor actividad general de la Comisión y no a una acumulación de trabajo específica.

Hay que destacar que no existe paralelismo ni correlación entre el número de entradas y salidas dado que un solo documento presentado bajo un solo número puede dar lugar a diversos actos de comunicación, Actas de reuniones, etc., lo que motiva un mayor número de salidas que de entradas.

Merece especial consideración el hecho de que una gran actividad administrativa de los Servicios de esta Comisión se desarrolla con motivo de la Celebración de Jornadas de estudio anuales, siendo las celebradas en 1998 las que hacen el número XI. La organización y desarrollo de tales jornadas supone una notable actividad, con numerosa documentación cuya salida no se registra de forma individualizada.

III. REUNIONES

1. Del Pleno

El Pleno de la Comisión ha celebrado 7 reuniones, todas ellas de carácter ordinario, que tuvieron lugar en la Sala de Juntas de la sede de la Comisión.

Las fechas de las reuniones del Pleno, para cada una de las cuales se realizó la correspondiente Acta, fueron las siguientes:

12 defebrero de 1998. Pleno n.º 75.

26 de marzo de 1998. Pleno n.º 76.

28 de mayo de 1998. Pleno n.º 77.

13 de julio de 1998. Pleno n.º 78.

24 de septiembre de 1998. Pleno n.º 79.

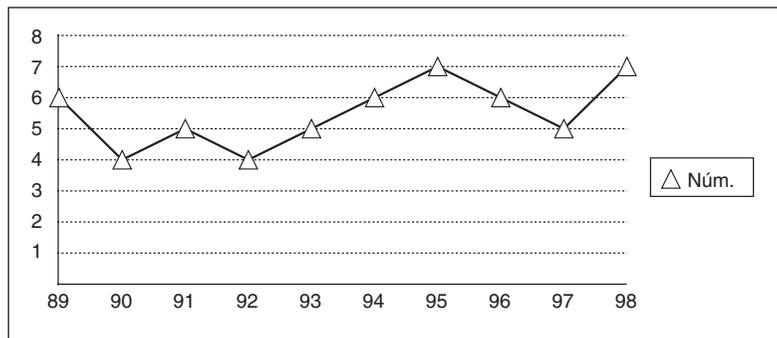
29 de octubre de 1998. Pleno n.º 80.

21 de diciembre de 1998. Pleno n.º 81.

Previamente a todas ellas se dio traslado a los Vocales de la documentación necesaria y de los antecedentes al respecto, para fundamentado tratamiento de todos los puntos comprendidos en el Orden del día respectivo.

Es de señalar, según se refleja en el gráfico, un nuevo aumento de reuniones del Pleno en 1998, que llegan a siete.

Año	89	90	91	92	93	94	95	96	98	98
Número	6	4	5	4	5	6	7	6	5	7



2. De las Subcomisiones Delegadas para Sustitución de Ordenanzas y Negociación Colectiva

Ya en la última fase de sustitución de las Ordenanzas derogadas, la Subcomisión delegada por el Pleno al efecto, ha celebrado las siguientes reuniones con representaciones sectoriales, para estímulo de la negociación aún no terminada, o, en su caso, para acudir al procedimiento de arbitraje cuando no resultó viable la prosecución de negociaciones.

22-1-98 Reunión de Mediación con el Sector de Buques Bacaladeros.

28-1-98 Reunión de Mediación con el Sector de Panaderías

30-1-98 Reunión de Mediación con el Sector de Buques Bacaladeros

14-4-98 Reunión de Mediación con el Sector de Aguas.

1-6-98 Reunión de Mediación con el Sector de Limpiezas de Edificios y Locales.

8-6-98 Reunión de Mediación con el Sector Limpiezas de Edificios y Locales.

15-6-98 Reunión preparatoria Arbitraje Limpiezas de Edificios y Locales.

17-9-98 Reunión mediación Sector Prensa

24-9-98 Reunión mediación Sector Radiodifusión

1-10-98 Reuniones mediación Sectores Bebidas Refrescantes y Azulejos

Para tratar temas específicamente referidos a la Negociación Colectiva, el Pleno acordó, en su reunión de 12 de febrero de 1998, constituir una Subcomisión de trabajo para preparar los asuntos relacionados con la Negociación Colectiva, previamente a su sometimiento al Pleno, de manera definitiva y permanente en sustitución de las circunstanciales reuniones de «Grupo de trabajo» anteriores.

Esta Subcomisión tuvo las siguientes reuniones en 1998:

1.^a 3-3-98. Constitución y determinación de líneas programáticas.

2.^a 16-4-98. Reunión para tratar de los Estudios sobre Negociación Colectiva que han de desarrollarse.

3.^a 30-4-98. Reunión para tratar de los Estudios sobre Negociación Colectiva que han de desarrollarse.

4.^a 24-9-98. Situación de Negociación Colectiva (previa a reunión sectorial).

5.^a 22-10-98. Previa a reunión Sectorial de Ordenanzas de Azulejos y Bebidas.

6.^a 23-11-98. Examen informe Negociación Colectiva 1997 para Pleno 81.

7.^a 4-12-98. Examen informe Negociación Colectiva 1997 para Pleno 81.

8.^a 21-12-98. Previa al Pleno, para cerrar informe 1997.

IV. ASUNTOS TRATADOS EN LOS PLENOS

1. Enumeración

Entre los diferentes asuntos tratados en los Plenos celebrados en 1997 pueden diferenciarse:

1. Dictámenes sobre Extensiones de Convenios.
2. Dictámenes sobre consultas de Convenios aplicables
3. Otros Asuntos

1.1. *Dictámenes sobre extensiones de Convenios*

El Pleno de la Comisión estudió en 1998 siete expedientes sobre Extensiones de Convenios, correspondientes a los números: 671, 672, 760, 752, 825, 827, 845, los dos primeros, tras diversas objeciones sobre su adecuación, quedaron desistidos para su replanteamiento. Todos estos expedientes se detallan en el apartado correspondiente a esta Memoria.

1.2. *Dictámenes sobre consultas*

La Comisión emitió en 1998 ciento cuarenta y un Dictámenes sobre consultas formuladas sobre el Convenio Colectivo aplicable a una determinada Empresa o actividad, correspondientes a los Expedientes números: 728, 729, 730, 731, 732, 733, 734, 735, 736, 737, 738, 739, 740, 741, 742, 743, 744, 745, 746, 747, 748, 749, 750, 751, 752, 753, 754, 755, 756, 757, 758, 759, 760, 761, 762, 763, 764, 765, 766, 767, 768, 769, 770, 771, 772, 773, 774, 775, 776, 777, 778, 779, 780, 781, 782, 783, 784, 785, 786, 787, 788, 789, 790, 791, 792, 793, 794, 795, 796, 797, 798, 799, 800, 801, 802, 803, 804, 805, 806, 807, 808, 809, 810, 811, 812, 813, 814, 815, 816, 817, 818, 819, 820, 821, 822, 823, 824, 825, 826, 827, 828, 829, 830, 831, 832, 833, 834, 835, 836, 837, 838, 839, 840, 841, 842, 843, 844, 845, 846, 847, 848, 849, 850, 851, 852, 853, 854, 855, 856, 857, 858, 859, 860, 861, 862, 863, 864, 865, 866, 867 y 868.

Esta cifra supone un incremento del 213 por ciento con respecto al número de Dictámenes emitidos en el año 1997.

El contenido de los Dictámenes emitidos hasta abril de 1998, aparece recogido en el Libro que sobre las Consultas referidas al

ámbito funcional de Convenios Colectivos, contestadas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, agrupadas por ramas de actividad, ha sido publicado por la Colección de Informes y Estudios por la Subdirección General de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

1.3. *Otros asuntos*

La Comisión Consultiva trató en 1998, además, otras cuestiones, destacando:

- La actualización del Mapa de la Negociación Colectiva.
- Relación de Convenios Colectivos Sectoriales.
- Memoria justificativa de potenciar los medios de la CCNCC.
- Gestiones realizadas para facilitar la sustitución negociada de Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo.
- El Informe sobre la Negociación Colectiva en 1997.
- La Memoria de Actividades de la Comisión en 1997.
- La publicación del libro sobre las X Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva y elaboración del de las XI Jornadas.
- Celebración de las XI Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva.
- Programas de Estudios e Informes Sectoriales para su posterior publicación y trámites presupuestarios, habiéndose terminado antes del 31 de diciembre de 1998 la elaboración de los siguientes estudios, cuya publicación está prevista en el programa correspondiente para 1999:
 - Negociación colectiva en el Sector Comercio.
 - Negociación colectiva en el Sector de Oficinas y Despachos.
 - Negociación colectiva en el Sector de Hostelería.
 - Negociación Colectiva en el Sector Transporte.
 - Negociación Colectiva en el Sector de Alimentación.

De otra parte, los servicios técnicos de la Secretaría de la Comisión, con independencia de la preparación de los Informes señalados, atendieron, de forma directa, un promedio de 100 consultas mensuales sobre temas diversos relacionados con la aplicación de Convenios Colectivos.

2. Contenido y pronunciamiento de los dictámenes de extensión

A continuación se exponen el contenido y los pronunciamientos de los Dictámenes de Extensión de la Comisión emitidos en 1998:

Extensiones

Expediente n.º 760

Extensión del Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de Burgos (1997) al mismo Sector de la provincia de León.

Fue tratado en el Pleno de 28 de marzo de 1998, adoptándose por unanimidad el acuerdo de que procedía estimar la petición de extensión del citado Convenio, en los términos que figuran en el Informe elaborado al efecto.

Expediente n.º 752

Extensión del Convenio Colectivo de la empresa Centro de Madrid «Mediterránea de Bebidas Carbónicas Pepsico» para su aplicación a los cinco trabajadores de Sabeco Pepsico, S.A., en Toledo.

Fue tratado en el Pleno de 28 de marzo de 1998, adoptándose el acuerdo de que no procedía estimar la petición de extensión formulada.

Expediente n.º 825

Extensión del Convenio Colectivo de Empleados de Fincas Urbanas de Barcelona (1998-2000), al mismo Sector de la provincia de La Coruña.

Fue tratado en el Pleno del día 21 de diciembre de 1998, adoptándose por unanimidad el acuerdo de que procedía estimar la petición de extensión del mencionado Convenio, en los términos que figura en el Informe elaborado al efecto y con la precisión de que el Sector afectado por la referida extensión está bajo el ámbito de aplicación del Acuerdo de Cobertura de Vacíos.

Expediente nº 827

Extensión del Convenio Colectivo del Sector de Peluquería de Señoras e Institutos de Belleza de la provincia de Valladolid (1997-1998), al resto de las provincias de la Comunidad de Castilla y León, excepto a la de Burgos.

Fue tratado en el Pleno del día 21 de diciembre de 1998, adoptándose el acuerdo de informar que procedía desestimar la petición de extensión realizada, dado que tal petición resultaba improcedente, teniendo en cuenta que el Sector de actividad que había de resultar afectado por la citada extensión se encontraba afectado por el Convenio Colectivo General para Peluquerías, Institutos de Belleza, Gimnasios y Similares.

Expediente nº 845

Extensión del Convenio Colectivo del Sector de Tintorerías y Lavanderías de la provincia de Valladolid (1997/1999), al mismo Sector de actividad de las demás provincias de la Comunidad de Castilla y León, excepto Burgos.

Fue tratado en el Pleno de 21 de diciembre de 1998, adoptándose el acuerdo de informar que procedía estimar, tan solo en parte, la petición de extensión solicitada, al estimar que el Sector de actividad de referencia relativos a las provincias de León y Palencia debería no ser afectado por dicha extensión, por existir en estas Provincias Asociaciones Empresariales provinciales con las que, en principio, cabe entender que podría negociarse un Convenio Colectivo provincial referido al mencionado Sector.

Expedientes nº 671 y nº 672

Dentro del apartado de Extensiones de convenios es de señalar que en el año 1998 fueron también objeto de tratamiento en diver-

tos Plenos, los Expedientes n°.671 y n°.672, relativos a la Extensión del Convenio Colectivo de la Empresa «EL PAIS, S.A.», al Sector de Prensa, de ámbito nacional, y a la Extensión del Convenio Colectivo de la Empresa «Radio Popular S.A.:COPE», al Sector de Radiodifusión de ámbito nacional, respectivamente. Ambos fueron objeto de desistimiento para un replanteamiento más viable.

3. Otras cuestiones tratadas en los Plenos

3.1. *Mapa de la negociación colectiva sectorial*

Los Servicios Técnicos de la Secretaría de la Comisión continuaron los trabajos tendentes a la actualización del Mapa de la Negociación Colectiva Sectorial, lo que exige la catalogación de la totalidad de los Convenios Colectivos sectoriales vigentes en España, llegándose a un desglose a nivel de cuatro dígitos de actividad (CNAE 1993) para que, tras su informatización, se elabore dicho Mapa en el que se distingan los Convenios distribuidos por actividades en cada provincia y los Convenios por provincias en cada actividad.

3.2. *Preparación y celebración de las XI Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*

En el Pleno del 26-3-98 el Presidente informó de la intención de celebrar las Jornadas los días 4 y 5 de junio de 1998, fecha acordada por la Subcomisión de Negociación Colectiva, y que convocaría una próxima reunión de Subcomisión para ultimar los aspectos relativos a la organización de las mismas.

Como resultado de todos los trabajos preparatorios, los días 4 y 5 de junio de 1998 se desarrollaron las **XI Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva**, que bajo el título

«EMPLEO, CONTRATACION Y NEGOCIACION COLECTIVA», incluye las siguientes Ponencias:

«EL CONTENIDO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN MATERIA DE CONTRATACION: EL PAPEL DEL CONVENIO COLECTIVO EN LA REGULACION DE LAS FIGURAS CONTRACTUALES».

Ponente: D. Luis Gil Suarez, Presidente de la Sala de los Social del Tribunal Supremo.

«NUEVAS TENDENCIAS DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN LA UNIÓN EUROPEA».

Ponente: Dña. M^a Emilia Casas Baamonde, Catedrática de Derecho del Trabajo de la Universidad Complutense.

«EL TRATAMIENTO DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LA NEGOCIACION COLECTIVA».

Ponente: D. Manuel Ramón Alarcón Caracuel, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Sevilla.

«EL CONTENIDO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACION: LAS CLAUSULAS SOBRE EMPLEO».

Ponente: D. Antonio Ojeda Avilés, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Sevilla.

El 5 de junio se celebró una Mesa Redonda bajo el título «EL PAPEL PRESENTE Y FUTURO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA SOBRE EL EMPLEO Y LA CONTRATACION: UNA VALORACION DESDE SUS PARTICIPES», moderada por el Presidente, D. Juan García Blasco, reunió a los siguientes intervinientes:

Ilma. Sra. Dña. Soledad Córdova Garrido, Directora General de Trabajo.

D. Fabián Márquez Sánchez (CEOE y CEPYME)

D. Fernando Puig Samper (CC.OO).

D. Antonio Ferrer Sais (U.G.T.).

La Apertura de las Jornadas corrió a cargo del Ilmo. Sr. Subsecretario de Trabajo y Asuntos Sociales D. Mariano Díaz Guerra.

3.3. *Aprobación de la Memoria de Actividades del año 1997*

Fue aprobada en el Pleno del día 13-7-98, acordándose que los miembros de la Comisión que deseen introducir alguna observación la remitan directamente a la Comisión para su inclusión en el texto definitivo y cuya publicación se incluirá en el libro que recoja los resultados de las XI Jornadas de estudio sobre Negociación Colectiva.

3.4. *Actuación de Arbitros para la sustitución de Ordenanzas*

En el Pleno de 16 de julio de 1997, fueron designados Arbitros para los Sectores de Marina Mercante, Industria de la Panadería, Captación y Elevación de Aguas y Limpieza de Edificios y Locales. Todos han seguido con trámites en 1998:

* MARINA MERCANTE

Designado Arbitro el Profesor Pérez de los Cobos; tras reunión del Arbitro con las partes, se reconvierte nuevamente a negociación, no terminada en 1998.

* INDUSTRIA DE LA PANADERIA

El Arbitro, D. Alfonso Morón Merchante, dictó Laudo con fecha 6-2-98, publicado en el BOE de 8-10-98 con el texto del Acuerdo sustitutorio del resto de la Ordenanza.

* CAPTACION Y DISTRIBUCION DE AGUAS

El Arbitro D. Jaime Montalvo dictó Laudo con fecha 30-6-98, publicado en el BOE de 29-9-98

* LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

El Arbitro designado, D. Jaime Montalvo, reconvirtió el trámite en negociación. Ha seguido la negociación en 1998.

3.5. *Situación del proceso de sustitución de Ordenanzas Laborales*

En todos los Plenos se ha presentado relación actualizada de la situación del proceso de sustitución de Ordenanzas Laborales, reflejando las modificaciones producidas, por lo que resulta inoperante la transcripción de la situación al 31-12-98.

3.6. *Informe sobre la Negociación Colectiva en 1997*

La Secretaría de la Comisión presentó en el Pleno del 29-10-98 el Informe sobre la Negociación Colectiva en 1997, elaborado con los datos estadísticos facilitados por la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y también con datos elaborados por la propia Comisión, en el que se dispuso que se incorporaran modificaciones estructurales y de contenido, por lo que su aprobación se pospuso para posterior Pleno, que tendría lugar en 21-12-1998.

V. PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE LA COMISION

Relación de personal adscrito a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y estructura organizativa.

1. **Secretario de la Comisión:**

José Reinoso Ceballos.

Funcionario del Cuerpo de Letrados del AISS. Inspector de Servicios. (En Comisión de Servicio).

2. **Jefe de Servicio de los Servicios Técnicos:**

Luis García García.

Funcionario del Cuerpo de Letrados del AISS.

3. **Jefe de Sección**

Eugenio Hurtado Garrido.

Subinspector de Empleo y Seguridad Social (Comisión de Servicios).

4. **Jefe de Negociado**

Rosa Guilabert Pérez.

Funcionaria del Cuerpo Auxiliar Administrativo.

5. **Auxiliares Administrativos**

Susana Gallego Pérez.

Funcionaria interina. Nivel 10.

Pilar Sierra Hurtado.

Funcionaria del Cuerpo Auxiliar Administrativo. Nivel 14 (Comisión de Servicios).

6. **Subalterno**

Emiliano García Moreno.

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

ANEXO

1. Como información complementaria a la Memoria de Actividades 1998 se incluye Información relativa al período 1986-1998 del número de **Expedientes de Extensión agrupados por Actividades Económicas.**

EXPEDIENTES DE EXTENSION

N° EXTENSIONES

<i>Actividades económicas</i>	<i>1986-1997</i>	<i>1998</i>
Administración Pública	1	—
Agricultura	8	—
Alimentación	9	1
Comercio	7	—
Construcción	1	—
Deportes	4	—
Limpieza	5	—
Madera	2	—
Metal	1	—
Oficinas y Despachos	39	1
Peluquerías	2	1
Pesca	1	—
Piel	3	1
Químicas	1	1
Radiodifusión	—	1
Sanidad	8	—
Fincas Urbanas y Otros servicios	4	2
Teatro, Circo y Variedades	1	—
Transportes	5	—
TOTAL	103	7

DILIGENCIA

Para hacer constar que el borrador de la presente MEMORIA 1998, fue presentado al Pleno N° 83 celebrado el día 6 de mayo de 1999, habiéndose incorporado al actual texto las correcciones que al efecto se propusieron, según consta en los expedientes de referencia.

El Secretario de la Comisión
 JOSÉ REINOSO CEBALLOS

III. ESTADO ACTUAL EN EL PROCESO
DE SUSTITUCION DE LAS
DEROGADAS ORDENANZAS
LABORALES

**SITUACION EN SEPTIEMBRE DE 1999 DEL PROCESO
SUSTITUTORIO DE LAS 70 ORDENANZAS
Y REGLAMENTACIONES PRORROGADAS TOTAL
O PARCIALMENTE POR ORDEN DE 28 DE DICIEMBRE
DE 1994 («BOE» DEL 29) HASTA 31 DE DICIEMBRE
DE 1995, FECHA EN QUE QUEDAN TODAS
DEFINITIVAMENTE DEROGADAS**

GRUPO 1.º

**ORDENANZAS LABORALES Y REGLAMENTACIONES DE
TRABAJO CUYO PROCESO DE SUSTITUCIÓN SE HA DE
ENTENDER CERRADO**

**A) Por considerar la Comisión de Seguimiento del AIOR
y la CCNCC que no plantean problemas de vacíos
de regulación**

- OR-13.0 CC-025 Industria de la Cinematografía (Distribución y Producción).
- OR-15.0 CC-027 Compañía de Coches Cama y Grandes Expresos Europeos.
- OR-17.0 CC-031 Empresas de Contratas Ferroviarias.
- OR-22.0 CC-039 Empresa Nacional BAZAN.
- OR-23.0 CC-043 Espectáculos Taurinos- Corridas de Toros y Novillos.
- OR-27.0 CC-040 Ferrocarriles de uso público no integrados en RENFE.
- OR-28.0 CC-053 Fotográficas.

- OR-30.0 CC-055 Fundación Generalísimo Franco.
- OR-39.0 CC-074 Metropolitano de Madrid.
- OR-44.0 CC-085 Pesca Marítima de Arrastre.
- OR-46.0 CC-087 Pesca Marítima.
- OR-50.0 CC-093 Piel (Curtido y Calzado).
- OR-54.0 CC-097 Practicantes y Matronas de Asistencia Médico-Farmacéutica.
- OR-61.0 CC-107 Industrias de la Resina.
- OR-64.1 CC-113 Profesionales de Teatro, Circo, Variedades y Folklore (Circo).

B) Por haber alcanzado las partes acuerdo sustitutorio

- OR-03.0 CC-004 Manipulado y Envasado de Agrios.
(Acuerdo de 3-7-97. «BOE» 17-2-99).
- OR-05.1 CC-006 Industrias de la Alimentación.- Confitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Heladería y Platos Cocinados.
(«BOE» 11-3-96).
- R-05.2 CC-006 Industrias de la Alimentación. Pastas Alimenticias .
(«BOE» 10-5-96).
- OR-07.0 CC-009 Industria Azucarera.
(CONVENIO «BOE» 24-04-97).
- OR-08.1 CC-010 Baños y Aguas Mineromedicinales.-Balnearios (Incluidos en el Acuerdo Estatal de Hostelería).
- OR-07.0 CC-011 Banca Privada.
(«BOE» 27-2-1996).
- OR-09.0 CC-017 Bebidas Refrescantes.
- OR-10.0 CC-019 Agencias Distribuidoras de Butano.
(«BOE» 10-4-1996).
- OR-14.0 CC-026 Comercio .
(«BOE» 9-4-1996).
- OR-16.2 CC-030 Construcción (Sector Cementero).

- OR-16.2 CC-030 Construcción.-Derivados del Cemento.
(Convenio Nal.«BOE» 27-8-96).
- OR-16.3 CC-030 Construcción.-Sector Pizarra.
(Convenio «BOE» 10-4-97).
- OR-16.6 CC-030 Construcción.-Vidrio y Cerámica.
(«BOE» 4-3-1996).
- OR-18.0 CC-032 Cooperativas de Crédito.
(«BOE» 10-6-1996).
- OR-19.0 CC-033 Industrias de Corcho.
(«BOE» 27-5-1996).
- OR-20.1 CC-037 Embarcaciones de Tráfico Interior de Puertos.-
Amarradores.
(Convenio Nal. «BOE» 2-8-96).
- OR-24.3 CC-025 Espectáculos y Deportes- Exhibición Cinematográfica.
(Convenio Nac. «BOE» 27-01-99).
- OR-26.0 CC-047 Estaciones de Servicio.
(Acuerdo de 11-12-1995).
- OR-32.0 CC-060 Hostelería.
(Acuerdo Estatal «BOE» 2-8-96).
- OR-34.0 CC-068 Limpieza Pública, Riegos y Recogida de Basuras.
(«BOE» 7-3-1996).
- OR-35.0 CC-069 Industrias de la Madera.
(«BOE» 20-6-1996).
- OR-37.0 CC-072 Industria Metalgráfica.
(«BOE» 22-10-96).
- OR-41.1 CC-079 Oficinas y Despachos -Agencias de Viaje.
(Convenio Nal. «BOE» 1-3-1996).
- OR-41.2 CC-079 Oficinas y Despachos -Empresas Consultoras de Planificación.
(Convenio Nal. «BOE» 1-9-1995).
- OR-41.4 CC-079 Oficinas y Despachos -Entidades de Financiación y Arrendamiento Financiero (LEASING Y FACTORING).
(Convenio Nal. 27-2-1996).

- OR-41.5 CC-079 Oficinas y Despachos -Gestorías Administrativas.
(«BOE» 20-6-1996).
- OR-41.6 CC-079 Oficinas y Despachos. Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos y Delineantes.
(Convenio Nal. «BOE» 20-7-1995).
- OR-42.0 CC-082 Industria de la Panadería.
(Convenio Marco «BOE» 8-10-98.
Laudo arbitral sobre antigüedad, Anexo).
- OR-43.0 CC-084 Peluquerías de Señoras y Caballeros, Inst. Belleza y Gimnasios.
(«BOE» 30-5-97).
- OR-49.1 CC-090 Pesca Marítima en Buques Congeladores de Marisco.
(Convenio Nal. «BOE» 27-2-1996).
- OR-55.1 CC-098 Prensa no diaria.
(Convenio Nal. «BOE» 6-11-1996).
- OR-58.0 CC-101 Empresas de Publicidad.
(Firmado Convenio con fecha 14-9-98.
«BOE» 2-12-98).
- OR-62.0 CC-108 Industria Salinera.
(Convenio Nal. «BOE» 2-5-97).
- OR-63.0 CC-109 Seguros y Capitalización (Entidades Aseguradoras y Mutuas).
(preacuerdo de 30 octubre 1996).
- OR-63.1 CC-109 Seguros y Capitalización (Agentes y Corredores de Seguros).
(«BOE» 16-3-99).
- OR-64.2 CC-113 Profesionales Teatro, Circo, Variedades y Folklore (Teatro). Madrid.
- OR-65.0 CC-114 Industria Textil.
(«BOE» 16-5-1996).
- OR-68.2 CC-117 Transporte por Carretera.- Aparcamientos.
(«BOE» 11-3-98).
- OR-68.3 CC-117 Transporte por Carretera (Autopistas).
(Convenios de cada una de las Empresas del Sector).

- OR-68.5 CC-117 Transporte por Carretera-Mercancías.
(«BOE» 29-1-98).
- OR-68.6 CC-117 Transporte por Carretera -Taxis.
(Convenio Nal. «BOE» 20-6-1996).

**C) Por haber sido sometidas a arbitraje las discrepancias,
con laudos dictados**

- OR-01.0 CC-001 Aceites y sus Derivados.
(Laudo 12-7-1996.«BOE» 28-8-96).
- OR-04.0 CC-005 Industrias de Captación y Distribución de Agua.
(Dictado Laudo de fecha 30-6-98.
«BOE» 26-9-98).
- OR-05.0 CC-006 Industrias de la Alimentación.
(Laudo 29-3-1996.«BOE» 4-6-96).
- OR-08.2 CC-010 Baños y aguas mineromedicinales. Envasadores
de Agua Mineral.
(Laudo 3-4-1996. «BOE» 24-5-96).
- OR-12.0 CC-024 Industria Cervecera.
(Laudo 27-3-1996) («BOE» 27-5-96).
- OR-40.0 CC-075 Minas de Carbón.
(Laudo 11-3-1996) («BOE» 24-4-96).
(Laudo aclaratorio 11-03-96).
(«BOE» 24-04-96).
- OR-67.0 CC-116 Trabajos Aéreos.
(Laudo 12-3-1996) («BOE» 23-4-96).
- OR-68.1 CC-117 Transporte por Carretera-Alquiler de Coches.
(Laudo 1-7-1996. «BOE» 24-8-96).
- OR-69.0 CC-119 Industrias Vinícolas.
(Laudo 29-3-1996) («BOE» 28-5-96).

D) Por cobertura de vacíos derivada del Acuerdo Interconfederal (Anexo I). «BOE» 9-6-97. Cuatro materias

- OR-02.0 CC-003 Agentes de Cambio y Bolsa, Corredores de Comercio y Colegios profesionales de los mismos.
- OR-20.0 CC-037 Embarcaciones de Tráfico Interior de Puertos. Empleados de Prácticos.
- OR-21.0 CC-038 Empleados de Fincas Urbanas.
- OR-24.1 CC-044 Espectáculos Públicos y Deportes- Deportes.
- OR-24.2 CC-044 Espectáculos Públicos y Deportes- Espectáculos Públicos.
(Excepto Exhibición Cinematográfica).
- OR-25.0 CC-046 Establecimientos Sanitarios de Hospitalización.
- OR-29.0 CC-054 Frutos Secos.
- OR-31.0 CC-057 Industrias de Producción, Transporte y Distribución de Gas.
(Excepto Gas natural).
- OR-41.0 CC-079 Oficinas y Despachos, excepto Gestorías Administrativas; Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos; Empresas Consultoras de Planificación; Agencias de Viaje y Entidades de Financiación y Arrendamiento Financiero: LEASING Y FACTORING.
- OR-45.0 CC-086 Industria de pesca marítima de Cerco y otras Artes.
- OR-44.1 CC-088 Pesca Marítima de arrastre- Pesca en Buques Arrastreros al Fresco.
- OR-50.1 CC-093 Piel (Marroquinería, Recolección Piel, Peletería, Guantes, Ante, Napa y Doble Faz).
- OR-51.0 CC-094 Industria Pimentonera.
- OR-53.0 CC-096 Pompas Fúnebres.
- OR-55.0 CC-098 Prensa (excepto no diaria).
- OR-56.0 CC-099 Profesionales de la Música.
- OR-57.0 CC-100 Prótesis Dental.

- OR-59.0 CC-102 Empresas de Radiocomunicación.
- OR-60.0 CC-103 Radiodifusión.
- OR-64.2 CC-113 Profesionales de Teatro, Circo, Variedades y Folklore. (Variedades y Folklore y (Teatro excepto Madrid y Barcelona).
- OR-66.0 CC-115 Industrias de Tintorería y Limpieza.
- OR-68.4 CC-117 Transporte por Carretera (Garajes).
- OR-70.0 CC-120 Teléfonos (Empresas de Contratas y Locutorios Telefónicos).

GRUPO 2.º

ORDENANZAS Y REGLAMENTACIONES CUYA SUSTITUCION SE ENCUENTRA EN PROCESO ABIERTO

A) Por continuar negociaciones o no haberse agotado sus posibilidades

- OR-11.0 CC-022 Trabajo en el Campo.
- OR-16.1 CC-030 Construcción (Sector Azulejos).
- OR-48.0 CC-089 Pesca Marítima en Buques Bacaladeros.
- OR-49.0 CC-90 Pesca Marítima en Buques Congeladores (excepto Congeladores de Marisco).
- OR-52.0 CC-095 Plátanos y demás Frutas de Canarias.
- OR-64. CC-113 Profesionales Teatro, Circo, Variedades y Folklore (Teatro de Barcelona).
- OR-68.7 CC-117 Transporte por Carretera (Viajeros).-

B) En proceso de arbitraje

— Pendientes de dictar laudo

- OR-33.0 CC-067 Limpieza de Edificios y Locales
- OR-36.0 CC-070 Marina Mercante.

C) Con acuerdos de prórroga

- OR-20.2 CC-037 Embarcaciones Tráfico Interior de Puertos. Remolcadores.
Firmado con UGT., DE EFICACIA LIMITADA.
- OR-38.0 CC-073 Metropolitano de Barcelona (hasta 31 diciembre 1996).

NOTAS**I. FORMATO**

En la primera columna figura la referencia en que se sigue el orden en el que figuran publicadas las Ordenanzas y Reglamentaciones en el Anexo I de la Orden de 28 de diciembre de 1994 que las prorroga, interpolando alfabéticamente las parcialmente prorrogadas en el Anexo II de la misma, resultando así ordenadas del 01 al 70. Va precedida de las iniciales OR de Ordenanzas y Reglamentaciones. Con esta ordenación se pretende facilitar el seguimiento del proceso de sustitución.

A los dígitos de esta primera columna sigue un punto y después de éste el «0», que indica que el proceso se refiere al conjunto total de la Ordenanza o Reglamentación o parte residual indiferenciada en caso de desgloses subsectoriales; y numerados del 1 en adelante según los Convenios Colectivos de Subsectores de la misma Ordenanza que afecten al proceso sustitutorio total.

En la segunda columna numérica se conserva la numeración anterior de la CCNCC, con tres dígitos para facilitar la indexación en el ordenador. Va precedida de las iniciales CC de la Comisión Consultiva.

IV. COMPOSICION Y NORMAS REGULADORAS
DE LA CCNCC

ORDEN de 10 de septiembre de 1996 por la que se nombra a don Juan García Blasco, Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

En uso de las atribuciones que me confiere el artículo 4.º del Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre,

Vengo en nombrar a don Juan García Blasco, Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Madrid, 10 de septiembre de 1996.

ARENAS BOCANEGRA

ORDEN de 3 de marzo de 1997 (B.O.E. de 14 de marzo de 1997) por la que se nombran los miembros de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

El Estatuto de los Trabajadores creó, en su disposición final octava, una Comisión Consultiva Nacional, con la función de asesorar e informar a las partes de las negociaciones colectivas de trabajo en orden al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios. En la referida norma se encomendaba al Ministerio de Trabajo que dictara las disposiciones oportunas para su constitución y funcionamiento. Aun cuando el Estatuto de los Trabajadores autorizó al Ministerio de Trabajo para dictar las normas reglamentarias oportunas, se estimó conveniente, tanto por la razón de la materia como por la índole y trascendencia de su contenido, que adoptara la forma de Real Decreto.

Así pues, el Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Co-

lectivos, determina tales extremos, disponiendo en su art. 4.º su composición, así como la forma de llevarse a cabo el nombramiento de sus miembros. Vocales y suplentes.

Habiendo resultado ya designado el Presidente, por Orden de 10 de septiembre de 1996, procede designar al resto de los miembros integrantes de la citada Comisión.

Así, vistas las propuestas formuladas por las correspondientes organizaciones empresariales y sindicales más representativas, y en uso de las facultades convenidas por el artículo 4.º del Real Decreto 2976/1983, he tenido a bien nombrar como Vocales y Vocales suplentes de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos a los siguientes:

Representantes de la Administración

Titular: Doña Soledad Córdova Garrido, Directora General de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Suplente: Don Ignacio Matía Prim. Subdirector General de Ordenación Normativa. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales¹.

Titular: Doña M.^a Dolores de Cospedal García. Secretaria General Técnica. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales².

Suplente: Doña Raquel Peña Trigo. Sub. Gral. de Estudios e Informes Socioeconómicos. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Titular: Don Javier Minondo Sanz. Director General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Suplente: Doña Carmen Briones González. Dirección General. Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Titular: Doña Nérida Jiménez Molina. Vocal-Asesora de la Dirección General de Política Económica y Defensa de la Competencia. Ministerio de Economía y Hacienda.

¹ Sustitución producida por Orden de 28 de mayo de 1999 (B.O.E. del 8 de junio).

² Sustitución producida por Orden de 28 de mayo de 1999 (B.O.E. del 8 de junio).

Suplente: Doña Carmen Balsa Pascual. Dirección General de Política Económica y Defensa de la Competencia. Ministerio de Economía y Hacienda.

Titular: Don Francisco González de Lena Alvarez. Subdirector General de Relaciones Laborales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales³.

Suplente: Doña Cristina Barroso Francia. Dirección General de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Titular: Don Félix Requena Santos. Subdirector General de Estadísticas Sociales y Laborales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales⁴.

Suplente: Doña Olga Merino Ballesteros. Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Representantes de las Organizaciones Sindicales

Titulares:

Doña Elena Gutiérrez Quintana. Gabinete Técnico Confederal de U.G.T.

Doña Josefa Solá Pérez. Ejecutiva Confederal de U.G.T.

Suplentes:

Doña María Higinia Ruiz Cabezón. Gabinete Técnico Confederal de U.G.T.

Doña Susana Bravo Santamaría. Gabinete Técnico Confederal de U.G.T.

Titulares:

Don Mariano Díaz Mateos. Adjunto al Secretario de Acción Sindical de CC.OO.

Don Angel Martín Aguado. Gabinete Jurídico Confederal de CC.OO.

³ Sustitución producida por Orden de 28 de mayo de 1999 (B.O.E. del 8 de junio).

⁴ Sustitución producida por Orden de 5 de marzo de 1999 (B.O.E. del 20).

Suplentes:

Don Fernando Puig-Samper Mulero. Secretario de Acción Sindical Confederal de CC.OO.

Don Miguel Sánchez Díaz. Adjunto al Secretario de Acción Sindical de CC.OO.

Titular:

Don José Miguel Unanue Letamendi. Responsable Confederal de Negociación Colectiva. ELA-STV.

Suplente:

Don Enrique Fernández Matxuka. Delegado de ELA-STV.

Titular:

Don Luis Burgos Díaz. Secretario Institucional de CIG.

Suplente:

Don Alfonso Tellado Sande. Responsable de Negociación Colectiva CIG⁵.

Representantes de las Organizaciones Empresariales*Titulares:*

Don Luis Fabián Márquez Sánchez. Presidente de «Analistas de Relaciones Industriales. Sociedad Anónima». CEOE.

Don Francisco Avendaño Martínez. Adjunto al Director de Relaciones Laborales de CEOE⁶.

Don Fernando de Palacios Caro. Asesor de la Asociación Española de Banca Privada. CEOE.

Don Pablo Gómez Albo. Director de Relaciones Laborales. CEIM-CEOE.

Don José Luis Moreno-Manzanaro y Rodríguez de Tembleque. Director de Relaciones Laborales de FEIE-CEOE.

⁵ Sustituciones producidas según Orden de 21 de julio de 1998 (B.O.E. de 5 de agosto).

⁶ Sustituciones producidas según Orden de 21 de julio de 1998 (B.O.E. de 5 de agosto).

Suplentes:

Don Fernando Moreno Piñero. Director de Relaciones Laborales CEOE.

Don Adolfo García Ibán. Secretario General de FEIE-CEOE.

Don José Luis Vicente Blázquez. Director de Relaciones Laborales de Confemetal. CEOE.

Don Conrado López Gómez. Asesor de la Federación Española de Industrias de la Alimentación y Bebidas. FIAB.

Don José Luis Pastor Rodríguez-Ponga. Secretario General de la Confederación Nacional de la Construcción. CNC-CEOE.

Titular:

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

Suplente:

Don Tomás Castillo Puerta. Asesor de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa. CEPYME.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos oportunos.

Madrid, 3 de marzo de 1997.

ARENAS BOCANEGRA

REAL DECRETO 9 noviembre 1983, n.º 2976/83 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social). CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO. Regula la Comisión Consultiva Nacional.

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

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

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

Las consultas se referirán a las siguientes y conexas materias:

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

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

c) La interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación.

2. La Comisión, en el ejercicio de su función de asesoramiento, elaborará y mantendrá al día un catálogo de actividades que pueda servir de indicador para la determinación de los ámbitos funcionales de la negociación colectiva.

3. La Comisión será preceptivamente consultada en el supuesto de extensión de un convenio colectivo regulado en el art. 92 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo (citada), y en el Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo (R. 703).

4. Los informes y dictámenes de la Comisión se entenderán siempre sin perjuicio de las atribuciones que corresponden a la jurisdicción competente y a la autoridad laboral en los términos establecidos por las Leyes.

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

1. Las Organizaciones Sindicales y Asociaciones Empresariales más representativas.

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

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

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

a) El Presidente, designado por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las Asociaciones Empresariales y Sindicales más representativas, entre profesionales de reconocido prestigio en el campo de las relaciones laborales.

b) Seis representantes por la Administración del Estado, designados por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

c) Seis representantes por las Organizaciones Sindicales más representativas, nombrados por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta vinculante de éstas.

d) Seis representantes por las Asociaciones Empresariales más representativas, nombrados por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta vinculante de éstas.

2. Por cada una de las representaciones a que se refieren los apartados b), c) y d) del número 1 de este artículo, a su propuesta y de entre sus miembros, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social nombrará un Vicepresidente.

3. Por el desempeño de sus funciones, el Presidente y los miembros representantes de las Asociaciones Sindicales y Empresariales, tendrán derecho a la percepción de las compensaciones económicas que se establezcan.

4. Como Secretario de la Comisión actuará un funcionario adscrito al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Disposición adicional

El Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación incluirá en su presupuesto las dotaciones necesarias para el funcionamiento de la Comisión.

Disposiciones finales

1.ª 1. Se autoriza al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a dictar las disposiciones que sean precisas para el desarrollo de este Real Decreto.

2. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta de la Comisión, aprobará su Reglamento de funcionamiento.

2.^a 1. El presente Real Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

2. La constitución de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos deberá formalizarse en el plazo de sesenta días naturales desde la entrada en vigor de este Real Decreto, y en este plazo, a través de la Dirección General del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, se adoptarán los acuerdos, trámites y diligencias que resulten precisos a tal objeto.

ORDEN 28 mayo 1984 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social). CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO. Reglamento de funcionamiento de la Comisión Consultiva Nacional.

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

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

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

3. Los acuerdos de la Comisión no tendrán carácter vinculante.

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

Art. 2.º De la competencia de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. En ejercicio de sus funciones de asesoramiento, la Comisión es competente para elaborar y mantener actualizado al día un catálogo de actividades.

2. En el ejercicio de sus funciones consultivas, la Comisión es competente para evacuar consultas, mediante dictámenes e informes:

a) Sobre el ámbito funcional de aplicación de los Convenios Colectivos.

b) Sobre extensión de Convenios Colectivos cuando sea preceptivamente consultada, de conformidad con el artículo 2.3 del Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre (citado).

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

Art. 3.º Del dictamen sobre extensión de un Convenio Colectivo.

1. Cuando el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social haya de resolver sobre la posible extensión de las disposiciones de un Convenio Colectivo en vigor a otras Empresas y trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores (R. 1980, 607), y en consonancia con lo dispuesto en el artículo 8 del Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo (R. 703), remitirá el informe a la Comisión Paritaria o de las Organizaciones o Asociaciones requeridas, y en cualquier caso, transcurridos los plazos a que se refiere el artículo 7 del mismo, a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para que emita el preceptivo dictamen.

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Corresponde al Presidente de la Comisión:

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

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

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

d) Ejercer su derecho al voto.

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

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

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

Art. 5.º De los Vicepresidentes de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos.

1. Corresponde a los Vicepresidentes de la Comisión:

a) Asistir con el Presidente a las sesiones, constituyendo conjuntamente con éste y el Secretario la Mesa de la Comisión.

b) Ejercer su derecho al voto.

c) Cuantas otras funciones se deriven de su condición de Vicepresidentes.

2. En los casos de vacante, enfermedad, ausencia u otra causa de imposibilidad, los Vicepresidentes de cada representación podrán ser sustituidos por alguno de los miembros titulares o suplentes de su misma representación, debiendo comunicarse previamente dicha circunstancia a la Presidencia.

Art. 6.º De los Vocales de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. Cada una de las representaciones a que se refieren los apartados b), c) y d) del número uno, artículo 4.º, del Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre (reiterado), podrán proponer al Ministro de Trabajo y Seguridad Social el nombramiento de Vocales suplentes en un número igual al de sus miembros titulares.

2. Corresponde a los Vocales de la Comisión:

a) Conocer previamente el orden del día de las reuniones y la información precisa sobre los temas que se incluyen en el mismo.

b) Ejercer su derecho al voto, pudiendo hacer constar en acta la abstención o la reserva de voto y los motivos que lo justifiquen, así como su voto particular en dictámenes que se aprueben por acuerdo mayoritario de la Comisión.

c) Participar en los debates de las sesiones.

d) Formular ruegos y preguntas.

e) El derecho a la información precisa para cumplir las funciones asignadas.

f) Cuantas otras funciones sean intrínsecas a su condición.

3. Los Vocales de la Comisión no podrán atribuirse las funciones o la representación reconocidas a la Comisión, salvo que expresamente se les haya otorgado, previo acuerdo válidamente adoptado y para cada caso concreto por la propia Comisión.

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

1. De entre los funcionarios adscritos al IMAC y a propuesta del Presidente, la Comisión designará un Secretario y un suplente del mismo.

2. Corresponde al Secretario de la Comisión:

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

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

c) Ser el destinatario único de los actos de comunicación de los Vocales con la Comisión y, por tanto, a él deberá dirigirse toda

suerte de notificaciones, peticiones de datos, rectificaciones o cualquiera otra clase de escritos de los que deba tener conocimiento la Comisión.

d) Preparar el despacho de los asuntos que ha de conocer la Comisión y redactar las actas de las sesiones.

e) Expedir certificaciones de las consultas, dictámenes y acuerdos aprobados por la Comisión.

f) Coordinar los servicios administrativos que el IMAC ponga al servicio de la Comisión.

g) Elaborar el proyecto de Memoria anual de actividades para su aprobación por la Comisión.

h) Cualesquiera otras funciones que se deriven de su condición de Secretario.

Art. 8.º Pérdida de la condición de miembro.

Los miembros componentes de la Comisión perderán su condición de tales por alguna de las siguientes causas:

a) Por la decisión del Ministro de Trabajo y Seguridad Social a propuesta vinculante, en su caso, de la Organización u Organizaciones que represente.

b) Por cualquier otra causa que impida el ejercicio de la función de miembro.

Art. 9.º De la preparación y despacho de los asuntos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. La solicitud de actuación de la Comisión se efectuará siempre por escrito y se ajustará a las disposiciones de esta Orden y a la Ley de Procedimiento Administrativo (R. 1958, 1258, 1469, 1504; R. 1959, 585 y N. Dicc. 24708).

2. El Secretario de la Comisión dará traslado de la solicitud a las Organizaciones o Entidades sindicales y empresariales directamente afectadas por el asunto, a efectos de que puedan aportar las informaciones que estimen convenientes.

3. El Presidente de la Comisión puede acordar que los solicitantes completen el expediente con cuantos antecedentes susceptibles de ser aportados por ellos estimó necesario, así como solicitar de otras personas u Organismos que tuvieran notoria competencia técnica en las cuestiones relacionadas con el asunto sometido a consulta o dictamen, que emitan informe.

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

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

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

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

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

1. Las reuniones de la Comisión Consultiva pueden ser ordinarias o extraordinarias.

2. La Comisión se reunirá con carácter ordinario al menos trimestralmente, efectuándose la convocatoria siempre por escrito y por los medios más idóneos para garantizar la recepción con la debida antelación que será de cinco días hábiles como mínimo. La convocatoria deberá comunicar el día, hora y lugar de la reunión, tanto en primera como en segunda convocatoria, así como el orden del día, e irá acompañada de la documentación precisa para el estudio previo de los asuntos incluidos en la misma.

3. La Comisión se reunirá con carácter extraordinario cuando por la urgencia de los temas a tratar así lo decida el Presidente, a iniciativa propia o a propuesta de seis o más Vocales de la Comisión.

La convocatoria deberá comunicar el día, hora y lugar de la reunión en primera y segunda convocatoria, así como el orden del día, que será cerrado, e irá acompañado de la documentación precisa para el estudio previo de los asuntos incluidos en la misma; se efectuará siempre por escrito y por los medios más idóneos para garantizar la recepción con la debida antelación que será de tres días hábiles como mínimo, salvo en los casos de urgencia, que será apreciada con posterioridad por la Comisión.

Art. 11. De los acuerdos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. Para la validez de las deliberaciones y acuerdos de la Comisión se requiere la presencia del Presidente o de quien le susti-

tuya, la de la mitad, al menos, de sus miembros y la del Secretario o quien le sustituya.

2. Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de los asistentes, salvo en el supuesto del dictamen a que se refiere el artículo 3.º en que será necesaria la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión para la adopción del acuerdo.

3. Los miembros que discrepen del dictamen o informe que se apruebe por acuerdo mayoritario podrán formular voto particular por escrito en el término de veinticuatro horas, que como tal se incorporará al texto del dictamen.

4. Los informes o dictámenes de la Comisión deberán ser emitidos en el plazo de quince días hábiles a partir de la fecha de entrada de la solicitud sin perjuicio de lo previsto en el artículo 9.2.

5. Quienes acrediten tener interés legítimo o directo podrán dirigirse a la Comisión para que por el Secretario de la misma sea expedida certificación de los dictámenes, informes o propuestas elaboradas por la misma y que pudieran afectar a la Entidad o Empresa que represente. La Secretaría, antes de expedir cualquier certificación, verificará la identidad del solicitante y la representación que manifiesta ostentar.

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

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

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

3. Las actas se aprobarán en la misma o en la siguiente sesión, pudiendo, ello obstante, el Secretario emitir certificaciones sobre los acuerdos específicos que haya adoptado la Comisión y sin perjuicio de la ulterior aprobación del acta.

Disposiciones finales

1.^a Las normas contenidas en el capítulo II del título I de la Ley de Procedimiento Administrativo (citada) tendrán carácter supletorio de las contenidas en la presente Orden.

2.^a La presente Orden entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA
EN EL ESCENARIO
DEL AÑO 2000

XII Jornadas de Estudio
sobre la Negociación Colectiva

La presente obra recoge las Ponencias y Comunicaciones debatidas en las XII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, organizadas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y celebradas en Madrid, en junio de 1999.

ISBN 84-8417-019-5



9 788484 170196