

LA REFORMA DEL SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EL ANÁLISIS DE LAS CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL

XIX y XX Jornadas de Estudio
sobre Negociación Colectiva



**INFORMES
Y ESTUDIOS
RELACIONES
LABORALES**



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN

NIPO electrónico: 790-08-150-7

MINISTERIO DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN

**Subdirección General de Información
Administrativa y Publicaciones**

RET. 08-2.254

La reforma del sistema
de Negociación Colectiva
y el análisis de las cláusulas
de revisión salarial

COLECCION INFORMES Y ESTUDIOS
Serie Relaciones Laborales Núm. 87

La reforma del sistema de Negociación Colectiva y el análisis de las cláusulas de revisión salarial

XIX y XX Jornadas de Estudio
sobre Negociación Colectiva

Sevilla, 1 de junio de 2006

La Coruña, 27 de septiembre de 2007

Edición preparada por la

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL
DE CONVENIOS COLECTIVOS

Catálogo general de publicaciones oficiales
<http://www.060.es>

Reservados todos los derechos. Ninguna parte de este libro puede ser reproducida o transmitida en forma alguna ni por medio alguno, electrónico o mecánico, incluidos fotocopias, grabación o por cualquier sistema de almacenado y recuperación de información, sin permiso escrito del editor.



Edita y distribuye:
Ministerio de Trabajo e Inmigración
Subdirección General de Información
Administrativa y Publicaciones
Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

Correo electrónico: sgpublic@mtin.es
Internet: www.mtin.es

NIPO: 790-08-136-6 - NIPO electrónico: 790-08-150-7
ISBN: 978-84-8417-316-8
Depósito legal: M. 57.484-2008

Fotocomposición e impresión: Fareso, S. A.
Paseo de la Dirección, 5. 28039 Madrid

ÍNDICE

	<u>Págs.</u>
PRESENTACIÓN	
<i>Tomás Sala Franco</i>	9
XIX JORNADAS (SEVILLA 2006)	
APERTURA DE LAS XIX JORNADAS	
<i>Esteban Rodríguez Vera</i>	13
Primera Ponencia: LA REFORMA DE REGULACIÓN LEGAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: ESTRUCTURA Y CONTENIDO	
<i>Ignacio García Perrote</i>	27
Segunda Ponencia: LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLEC- TIVA: PROCEDIMIENTO NEGOCIADOR Y EFICACIA DE LOS CONVENIOS	
<i>José María Goerlich Peset</i>	57
Mesa Redonda: EL ANC Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA 2006	
<i>Fabián Márquez Sánchez (CEOE-CEPYME)</i>	99
<i>Josefa Solá Pérez (UGT)</i>	109

	<u>Págs.</u>
XX JORNADAS (LA CORUÑA 2007)	
APERTURA DE LAS XX JORNADAS	
<i>Antonio González González</i>	115
Primera Ponencia: LA INDICIACIÓN SALARIAL Y LA INFLACIÓN	
<i>Juan Francisco Jimeno</i>	125
Segunda Ponencia: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA INFLACIÓN: LAS CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL	
<i>José Ignacio Pérez Infante</i>	137
Mesa Redonda: EL ANC Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA 2007	
<i>Fabián Márquez Sánchez (CEOE-CEPYME)</i>	161
<i>Elena Gutiérrez Quintana (UGT)</i>	179
LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA EN 2005, 2006 y 2007	
<i>(Informe de los Servicios Técnicos de la CCNCC)</i>	187
MEMORIA DE ACTIVIDADES DE LA CCNCC. AÑO 2005.....	309
MEMORIA DE ACTIVIDADES DE LA CCNCC. AÑO 2006.....	345
COMPOSICIÓN Y NORMAS REGULADORAS DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS.....	375

PRESENTACIÓN

TOMÁS SALA FRANCO
Presidente de la Comisión Consultiva
Nacional de Convenios Colectivos

La obra que ahora se presenta recoge las ponencias expuestas en las XIX y XX Jornadas de Estudio sobre negociación Colectiva, organizadas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, celebradas respectivamente en junio de 2006 y septiembre de 2007, en Sevilla y La Coruña, en colaboración con el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales y el Consejo Gallego de Relaciones Laborales, en línea con el Programa de objetivos aprobados por esta Comisión en diciembre de 2004, para que sus tradicionales Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva se pudieran celebrar fuera de Madrid, con el objetivo de proyectar su presencia y actividad en las Comunidades Autónomas, de compartir experiencias e intercambiar ideas y de poder conocer en directo los problemas de la negociación colectiva en las diferentes Comunidades Autónomas. También se recoge en esta obra las intervenciones de las Organizaciones Empresariales y Sindicales, estatales y autonómicas, en las correspondientes Mesas Redondas y que, en ambas Jornadas, estuvieron referidas a los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva 2006 y 2007.

La obra incluye en primer lugar la intervención del Director General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, D. Esteban Rodríguez Vera, en la apertura de las XIX Jornadas, así como las ponencias de los Profesores D. Ignacio García Perrote y D. José María Goerlich Paset, Catedráticos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en las Universidades de Castilla La Mancha y Valencia, respectivamente, sobre «La reforma del sistema de la negociación colectiva en España».

La obra incluye también la intervención en la apertura de las XX Jornadas del Secretario General de Empleo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, D. Antonio González González, junto con las ponencias de D. Juan Francisco Jimeno, Jefe de la División de Investigación, del Servicio de Estudios del Banco de España, y de D. Ignacio Pérez Infante, Vocal Asesor de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

tivos y Profesor asociado de Mercado de Trabajo en España, en la Universidad Carlos III de Madrid, sobre «Negociación colectiva e inflación: las cláusulas de revisión salarial».

Por otra parte, como ya ocurrió con ocasión de la publicación del libro relativo a las XVIII Jornadas, se incluye en esta obra un amplio Informe sobre la Negociación Colectiva en España, referido al período 2005/2007, realizado por los Servicios técnicos de la Comisión, dándose continuidad al acuerdo fijado en el Programa de Objetivos aprobado en diciembre de 2004, de que por los Servicios Técnicos de la Comisión habría de realizarse un informe técnico anual sobre la negociación colectiva en España.

También se incluyen en esta obra las Memorias de Actividades de la Comisión Consultiva relativas a los años 2005 y 2006 y un apartado referido a la composición de la Comisión y a sus normas reguladoras.

Finalmente, solo resta señalar el agradecimiento al Ministerio de Trabajo e Inmigración, por respaldar y apoyar las iniciativas de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y, en particular, la celebración de las XIX y XX Jornadas, que ha motivado esta publicación, y el agradecimiento también al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales y al Consejo Gallego de Relaciones Laborales, sin cuya participación no hubiese sido posible la celebración de dichas Jornadas, en Sevilla y La Coruña.

Madrid, octubre de 2008

APERTURA DE LAS XIX JORNADAS

ESTEBAN RODRÍGUEZ VERA
Director General de Trabajo
Ministerio de Trabajo e Inmigración

Un año más la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos nos convoca a unas jornadas de estudio sobre negociación colectiva, que alcanzan ya este año su decimonovena edición.

En la convocatoria de este año se dan dos circunstancias especiales.

Una es que, por primera vez, estas jornadas se celebran fuera de Madrid.

Y otra es que, también por primera vez, se organizan con la colaboración de otra institución laboral, el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

Por ausencia obligada del Secretario General de Empleo, que se encuentra en Luxemburgo asistiendo al consejo de Ministros de Empleo de la Unión Europea, me corresponde abrir estas jornadas organizadas conjuntamente por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

Además, tengo el honor de compartir este cometido con el Consejero de Empleo de la Junta de Andalucía, D. Antonio Fernández García, a quien quiero agradecer en este momento su hospitalidad y la colaboración de la Junta de Andalucía en la organización de estas Jornadas.

Permítanme que mis primeras palabras sean para hacerles llegar el saludo que tanto el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales como el Secretario General de Empleo me han pedido que les transmita en su nombre.

Y permítanme también que aproveche estas palabras introductorias para felicitar a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en general y a su Presidente en particular por haber decidido traer a Sevilla la celebración de estas jornadas y por organizarlas en colabora-

ción con una institución laboral de ámbito autonómico, el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, que es pionera en nuestro país en la promoción y canalización del diálogo social y la concertación.

Creo que es un acierto que instituciones laborales de ámbito estatal, como es el caso de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, tengan presencia y proyecten su actividad en los diferentes territorios del Estado y que intensifiquen su colaboración con otras instituciones análogas de las Comunidades Autónomas.

Desde mi punto de vista, esta es la mejor manera de trabajar, en un Estado descentralizado como el nuestro, para consolidar un sistema de relaciones laborales integrado territorialmente.

Y también, por supuesto, de profundizar en el desarrollo del Estado de las Autonomías, pues en jornadas como estas se pueden compartir experiencias e intercambiar ideas y, sobre todo, abrir vías de cooperación y colaboración entre las Administraciones Públicas conjuntamente y con los interlocutores sociales en ámbitos específicos de las relaciones laborales.

Por último, déjenme que aproveche estas palabras introductorias para agradecer al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales su colaboración en la organización de estas jornadas; este agradecimiento quiero hacerlo extensivo de forma especial a su Presidenta, Mercedes Rodríguez Piñero, que ha prestado en todo momento su apoyo y colaboración.

También quiero aprovechar este momento para felicitar al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales por la importante labor que, desde hace ya veintitrés años, viene realizando en Andalucía a favor del diálogo social y la concertación.

La labor que viene desarrollando el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales ha sido tan importante que en este momento es un referente obligado, en nuestro país y fuera del mismo, en materia de diálogo social y concertación.

Así lo ha reconocido, incluso, la Unión Europea que ha puesto al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales como ejemplo de la interlocución social a nivel regional.

Quizás debería extender esta felicitación también a la Junta de Andalucía por el empeño que ha puesto siempre en el diálogo social y en la concertación y por el resultado que ha conseguido.

En concreto, en los últimos trece años, en Andalucía se han firmado con los interlocutores sociales seis grandes acuerdos de concertación social.

Desde luego, a quien les habla no le han sorprendido, en absoluto, estos resultados del diálogo social, pues con frecuencia ha escuchado al Presidente de la Junta decir el valor estratégico que el diálogo social y la concertación tenían para su Gobierno.

Pues bien, llegados a este punto, debo referirme a los temas que, quienes convocan estas jornadas, nos proponen analizar y debatir.

Como en otras jornadas, en esta también vamos a tener la oportunidad de conocer, directamente a través de los interlocutores sociales, cómo se está desarrollando la negociación colectiva en este año, en el marco del Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva (ANC) que estará vigente en el mismo, que como saben ustedes será el del año 2005, al haber acordado las partes que lo suscribieron prorrogarlo en el año 2006.

Quizás lo novedoso este año para la negociación colectiva no lo sean tanto los criterios o recomendaciones que, desde el diálogo confederal, se dan a los negociadores de los convenios colectivos a través del ANC, al haberse prorrogado el del año anterior, cuanto las materias o temas que, derivadas de los acuerdos que se han alcanzado en el marco del diálogo social entre Gobierno y los interlocutores sociales, se podrán tratar en la negociación colectiva.

Como novedad, este año, vamos a tener la oportunidad de conocer, también a través de los propios interlocutores sociales, el desarrollo de las relaciones laborales en Andalucía.

Aunque serán, por tanto, los interlocutores sociales los que nos dirán como se desarrollan las relaciones laborales en Andalucía, debo anticipar que la percepción que tengo es que las relaciones laborales en Andalucía están asentadas en un intenso diálogo social entre los poderes públicos y los interlocutores sociales y de éstos entre sí, y que en su desarrollo juega un papel esencial el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, pues es en su seno donde se coordina la negociación entre empresarios y trabajadores y donde resuelven sus discrepancias y conflictos.

Por último, en estas jornadas vamos a tener la oportunidad de hablar de un tema, la reforma de la negociación colectiva, que cuando se ha planteado ha resultado muy polémico.

De la reforma de la negociación colectiva nos van a hablar dos juristas de gran prestigio, D. Ignacio García Perrote y D. Jose María Goerlich Peset.

Pienso que hablar de la reforma de la negociación colectiva en este momento no genera la tensión que producía en épocas pasadas.

La razón de por qué en este momento hablar de la reforma de la negociación colectiva no genera tensión es porque el contexto y las coordenadas sobre las que está planteada ahora la reforma de la negociación colectiva son distintos a los que existieron con anterioridad.

En efecto, el contexto en que en este momento está planteada la reforma de la negociación colectiva es un contexto de diálogo y de entendimiento entre el Gobierno y los interlocutores sociales, y de éstos entre sí, que se prolonga ya más de dos años y que ha dado importantes frutos.

Creo que no exagero si digo que en este momento existe un clima de diálogo y de entendimiento entre el Gobierno y los interlocutores sociales como no lo había desde hace ya muchos años.

Y tampoco si digo que la etapa de diálogo social que hemos desarrollado en los dos años que han transcurrido desde que el 8 de julio de 2004 se firmó la Declaración para el diálogo social entre el Gobierno y las Organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y los Sindicatos UGT y CC.OO, ha sido la más fructífera de cuantas han existido, si tenemos en cuenta que ésta es la etapa de diálogo social en la que sobre más materias se ha negociado y en la que más acuerdos se han alcanzado.

En concreto, las materias sobre las que se ha negociado y sobre las que se han alcanzado acuerdos en esta etapa del diálogo social han sido las siguientes:

1. *Extranjería*: se han alcanzado acuerdos en los aspectos laborales del Reglamento de la Ley de extranjería y sobre el proceso de regularización de inmigrantes.
2. *Salario mínimo interprofesional*: se han alcanzado acuerdos sobre la racionalización de su regulación y sobre el incremento de su cuantía; ello ha permitido que el SMI haya recuperado el poder adquisitivo que había perdido en los últimos años e incluso que esté ganando poder adquisitivo; esta tendencia se mantendrá al menos hasta el 2008 en que el SMI deberá alcanzar la cifra de 600 euros al mes.
3. *Negociación colectiva*: se han alcanzado acuerdos sobre la inclusión de cláusulas sobre jubilación obligatoria en la negociación colectiva, cuestión ésta que había sido derogada, sobre la extensión de convenios colectivos y sobre la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.
4. *Solución de conflictos*: se ha renovado el Acuerdo Tripartito que da soporte presupuestario al III Acuerdo del ASEC (Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos).

5. *Prevención de riesgos laborales*: se han alcanzado acuerdos sobre la habilitación de técnicos de las Comunidades Autónomas para desempeñar funciones de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; sobre la financiación de la Fundación de Prevención de riesgos laborales; sobre la reestructuración del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; sobre la modificación del Reglamento de los servicios de prevención y sobre la estrategia española de seguridad y salud en el trabajo.
6. *Pensiones*: se han alcanzado acuerdos sobre el incremento de pensiones mínimas, que se han recogido en las respectivas Ley de Presupuestos Generales del Estado.
7. *Atención a las personas dependientes*: se ha alcanzado un acuerdo sobre el proyecto de ley que regula esta materia, que se configura como el cuarto pilar del sistema español de protección social.
8. *Igualdad entre hombres y mujeres*: se ha alcanzado un elevado nivel de consenso, básicamente con los sindicatos, sobre los aspectos laborales del proyecto de ley aprobado.
9. *Formación profesional*: se han alcanzado acuerdos sobre formación continua y sobre la formación para el empleo.
10. *Políticas ambientales*: se han alcanzado importantes acuerdos sobre diálogo social vinculado al cumplimiento del Protocolo de Kioto; en estos acuerdos se tratan de conciliar los objetivos medioambientales con los de carácter productivo y de empleo, lo cual es una novedad en el diálogo social.
11. *En política industrial*: se han alcanzado acuerdos sobre la creación de observatorios sectoriales.
12. *En relación con las Sociedades Europeas*: se han alcanzado acuerdos sobre la implicación de los trabajadores en la Sociedad Anónima Europea y en la Sociedad Cooperativa Europea.
13. *Y por último, en el Mercado de trabajo*: se ha alcanzado un importante acuerdo que esta dirigido a:
 - Promover la contratación indefinida y la conversión de empleo temporal en fijo.

- Actuar contra el fraude y los abusos en la contratación temporal, estableciendo límites al encadenamiento de los contratos temporales: regulando con mayor rigor la cesión ilegal de trabajadores; introduciendo mayor transparencia y control en las contrata y subcontratas y reforzando el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Racionalizar y mejorar la eficacia de los incentivos que se establecen para la contratación, refiriéndolos principalmente a la contratación indefinida inicial; y
- Mejorar la protección por desempleo de determinados colectivos de trabajadores y mejorar las prestaciones del FOGASA.

En relación con el acuerdo sobre el mercado de trabajo hay que decir que es el primer acuerdo que se alcanza sobre el empleo desde el año 1997 en que los interlocutores sociales suscribieron el Acuerdo sobre estabilidad en el empleo, respecto del que, en cierto modo, el que ahora se ha acordado es continuación.

Por otra parte, es el primer acuerdo que se suscribe sobre el mercado de trabajo con todos los interlocutores sociales desde el Acuerdo Nacional de Empleo del año 1981.

Quizás a esta lista debería añadir también el acuerdo alcanzado, pero no firmado todavía, sobre Seguridad Social.

En fin, como se puede observar el diálogo social en nuestro país está funcionando bien; se puede decir, sin lugar a dudas, que con los acuerdos que se han alcanzado, se han cumplido la gran mayoría de los objetivos que el Gobierno y los interlocutores sociales se fijaron en la Declaración que suscribieron en julio de 2004.

En todo caso, conviene señalar que con el acuerdo de la reforma del mercado de trabajo se ha invertido la tendencia que se había establecido en los últimos años de hacer las indicadas reformas de forma unilateral por parte del Gobierno.

También en esta cuestión se ha cumplido el compromiso que tan reiteradamente había manifestado el Presidente del Gobierno de que no habría reforma del mercado de trabajo sin contar con el acuerdo con los interlocutores sociales.

Por otra parte, además del contexto, las coordenadas a partir de las cuales se plantea en este momento la reforma de la negociación colectiva son también distintas a las que se planteaban en otro momento.

En concreto, las coordenadas sobre las que está planteada en este momento la reforma de la negociación colectiva son las siguientes:

- a) En primer lugar, la reforma de la negociación colectiva no se plantea ahora como una amenaza del Gobierno a los interlocutores sociales, sino que es una cuestión que está consensuada con ellos.

En efecto, desde el principio, el Gobierno dejó claro que no tenía intención de reformar unilateralmente la negociación colectiva sin contar con los interlocutores sociales, y ello porque no era concebible que se reformara unilateralmente una institución que tiene su origen en el consenso social y que es administrada por los propios interlocutores sociales.

Por otra parte, en la Declaración del Diálogo Social de 8 de julio de 2004 la reforma de la negociación colectiva se contempla como uno de los ámbitos del diálogo social que se abrirá con la indicada declaración.

- b) En segundo lugar, la negociación colectiva no estaba incluida entre las materias que iban a ser objeto de tratamiento en el diálogo tripartito entre el Gobierno y los interlocutores sociales, sino que constituye una materia del diálogo social autónomo, del diálogo bipartito que se va a desarrollar entre las organizaciones sindicales y empresariales.

Esta solución que es la que se contempla en la Declaración del Diálogo Social de 8 de julio de 2004, parece coherente si tenemos en cuenta que la negociación colectiva es el espacio natural del ejercicio de la autonomía colectiva por parte de los interlocutores sociales.

En fin, sólo una cuestión relacionada con la negociación colectiva se ha mantenido en el diálogo tripartito; la potenciación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Desde el principio, el Gobierno entendió que esta institución tenía un papel muy escaso en el desarrollo de la negociación colectiva; por ello, entendió también que para mejorar el funcionamiento de la negociación colectiva era necesario reforzarla.

En esta misma línea, el Gobierno y los interlocutores sociales en la Declaración del 8 de julio de 2004 asumieron el compromiso de revalorizar y potenciar la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Y en cumplimiento de este compromiso se alcanzó un primer acuerdo en el que se aprobó el Programa de objetivos de la Comisión Consultiva para el periodo 2005-2008 en el que se asignaban nuevas funciones a la misma en materia de información, promoción y conocimiento de la negociación colectiva.

Ahora bien, cuando en el marco del diálogo social se asumió el indicado compromiso se estaba pensando en atribuir a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos además de otros nuevos cometidos y funciones en relación con la negociación colectiva, dotarla también de un nuevo marco jurídico institucional.

En definitiva, se estaba pensando en potenciar el papel de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos como órgano técnico especializado en materia de negociación colectiva y como cauce de participación institucional de las organizaciones empresariales y sindicales.

Y se estaba pensando también en la creación de un observatorio permanente de la negociación colectiva con fin de mejorar la información y conocimiento de la misma.

Pues bien, esta posible reforma del marco-jurídico institucional de la Comisión Consultiva, así como la ampliación de sus competencias y la creación del observatorio sobre la negociación colectiva se está analizando en este momento con los interlocutores sociales.

En fin, no quiero extenderme más; por lo tanto, voy a concluir mi intervención.

Pero antes quiero decir tres cosas más:

La primera cosa que quiero decir es que, en nuestro país, tenemos un tesoro muy valioso, que tendríamos que preservar como fuera, que es el diálogo social.

El diálogo social está en el origen de nuestro modelo de relaciones laborales y de nuestro sistema de negociación colectiva y es una de las señas de identidad de nuestro modelo social.

De ahí el interés de preservarlo.

Pero, además, el diálogo social es uno de nuestros activos como país, es uno de nuestros activos que más se valoran en el exterior. Eso lo comprobamos cuando salimos fuera de nuestro país.

La segunda cosa que quería decir es que tenemos unos interlocutores sociales responsables y comprometidos con los intereses generales de nuestro país.

Y de ello creo que han dado pruebas suficientes a lo largo de los años que llevamos viviendo en democracia.

En todo caso, creo que confirma la anterior apreciación lo siguiente:

- El destacado papel que los interlocutores sociales han tenido en el desarrollo político, económico y social que ha tenido lugar en nuestro país en los últimos veinticinco años.
- El protagonismo que los mismos han tenido en el desarrollo de la concertación social en nuestro país, que tan buenos resultados ha producido, no sólo en términos de paz social, que también, sino en términos de desarrollo económico y social.
- Y finalmente la actitud, asimismo responsable que los interlocutores sociales han tenido en el ejercicio del poder normativo que la constitución les reconoce a través de la negociación colectiva.
- También creo que confirma la responsabilidad de los interlocutores sociales que tenemos, la actitud que han tenido en el proceso de diálogo social que hemos desarrollado desde que se firmó la Declaración para el diálogo social de 8 de julio de 2004.

Debo decir que los acuerdos que se han alcanzado en dicho proceso de diálogo social, que son muchos como ya he dicho, se han obtenido, en gran medida, por la firma voluntaria de negociación que han tenido en todo momento los interlocutores sociales. Y también, por supuesto, el Gobierno.

Por eso quiero aprovechar esta ocasión para agradecer a los interlocutores sociales esta actitud tan favorable al diálogo, la negociación y en último término al acuerdo, y para felicitarles por los muchos acuerdos alcanzados en el marco del diálogo social que hemos desarrollado en los dos años que llevamos de legislatura.

Y la tercera cosa que quería decir es que, con independencia de que sea perfeccionable, y lo es sin duda, tenemos en nuestro país un modelo de negociación colectiva que, en los veinticinco años que tiene de vigencia, ha funcionado razonablemente bien.

La negociación colectiva ha tenido a lo largo de los indicados años un desarrollo muy importante.

Hasta tal punto que se ha convertido en la principal fuente de regulación de las condiciones de trabajo y en la más eficaz herramienta de que disponen los empresarios y los trabajadores para gobernar las relaciones laborales.

También creo que esta doble función, la negociación colectiva la ha cumplido con bastante satisfacción.

Por eso soy de los que piensan que nuestro sistema de negociación colectiva sigue siendo válido.

Ahora bien, dicho esto debo indicar también que la negociación colectiva sigue teniendo importantes problemas y disfuncionalidades que habría que corregir entre las que podría citar:

- La excesiva atomización y la multiplicidad de unidades de negociación que existen, lo que da como resultado una estructura negociacional muy compleja.
- La insuficiente coordinación y la escasa articulación que existe entre los diferentes niveles de negociación.
- Y la ausencia, todavía, de algunas materias relevantes en el desarrollo de las relaciones laborales y en el contenido de la negociación colectiva.

Podría citar también las dificultades que está teniendo la negociación colectiva para adaptarse a los nuevos escenarios que se generan como consecuencia de la liberalización de los mercados y de la globalización, o de las nuevas formas de organización productiva y empresarial.

Incluso podría citar otro tema, el de los trabajadores que no están cubiertos por la negociación colectiva.

Reconozco que la cobertura de la negociación colectiva en nuestro país es alta aunque entiendo que debería ampliarse a todos los trabajadores, puesto que la constitución garantiza este derecho a todos ellos.

O también podría citar otros aspectos y entre ellos, cómo puede contribuir la negociación colectiva a mejorar la competitividad de las empresas y la productividad; o cómo puede contribuir a mejorar la cohesión territorial.

En fin, estos son, entre otros, los problemas de la negociación colectiva a los que entiendo deben dar respuesta los interlocutores sociales en el diálogo bipartito que tienen comprometido sobre dicho tema.

Yo soy optimista y pienso que los interlocutores sociales, esta vez sí, van a ser capaces de encontrar acuerdos que permitan resolver estos problemas estructurales de la negociación colectiva.

En todo caso, serán ellos los que nos deberán despejar esta incógnita.

En fin, ahora sí que termino mi intervención, y lo hago agradeciendo a todos ustedes su participación en estas jornadas; una vez más su presencia pone de manifiesto el interés que despiertan las mismas y el acierto que supone su celebración.

Y también, deseándoles que estas jornadas les sean de la máxima utilidad.

Muchas gracias.

Primera Ponencia

LA REFORMA DE REGULACIÓN LEGAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: ESTRUCTURA Y CONTENIDO

IGNACIO GARCÍA PERROTE

Catedrático de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social
Universidad de Castilla-La Mancha

SUMARIO

1. UN DIAGNÓSTICO COMPARTIDO POR LOS INTERLOCUTORES SOCIALES: LA ADAPTACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA A LAS NECESIDADES DE LAS EMPRESAS Y SECTORES Y LA MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD.—2. MATERIALES Y FUENTES DE CONOCIMIENTO: LA CONVENIENCIA DE UN OBSERVATORIO Y DE UNOS DATOS COMUNES.—3. LA ORDENACIÓN LEGAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: DE LA REDACCIÓN ORIGINAL DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE 1980 AL DEBATE DE 2001.—3.1. El Estatuto de los Trabajadores de 1980: sus artículos 83.2, 84 y 85.—3.2. La reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1994.—3.3. El Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva de 1997: el intento de distribución de materias entre los distintos niveles de negociación y su relativa falta de implementación y el reforzamiento, con todo, del ámbito sectorial estatal.—3.4. Los intentos de reforma legal de la negociación colectiva por la vía «tripartita» del año 2001. a) El Informe Bentolilla/Jimeno y el Proyecto Durán. b) *Los anteproyectos de reforma del Ministerio de Trabajo*.—4. LOS ACUERDOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL PERÍODO 2002 A 2008: UN ENFOQUE BIPARTITO SIN EL GOBIERNO.—5. DE LA DECLARACIÓN PARA EL DIÁLOGO SOCIAL DE 8 DE JULIO DE 2004 AL ACUERDO PARA LA MEJORA DEL CRECIMIENTO Y DEL EMPLEO DE 9 DE MAYO DE 2006, EL REAL DECRETO-LEY 5/2006, DE 9 DE JUNIO Y LA LEY 43/2006, DE 29 DE DICIEMBRE.—6. LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES LA LEY 20/2007, DE 11 DE JULIO, DEL ESTATUTO DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO.—7. LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 8. LOS ÁMBITOS FUNCIONALES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS. 9. LA POLÉMICA ULTRACTIVIDAD.—10. ENUNCIACIÓN DE ALGUNOS CONTENIDOS.—10.1. Doble escala salarial, estructura salarial y salario.—10.2. El tiempo de trabajo: la flexibilidad externa.—10.3. Clasificación profesional. 10.4. Empleo y formación.—10.5. Seguridad y salud laboral.—10.6. La utilización de los medios informáticos que la empresa pone a disposición de los trabajadores: el uso sindical de dichos medios y el control empresarial de su uso por parte de los trabajadores.—10.7. Previsiones en materia de «sucesión de plantillas».—10.8. Control de legalidad del convenio y solución extrajudicial.

1. UN DIAGNÓSTICO COMPARTIDO POR LOS INTERLOCUTORES SOCIALES: LA ADAPTACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA A LAS NECESIDADES DE LAS EMPRESAS Y SECTORES Y LA MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD

El debate sobre la reforma de la regulación legal española de la negociación colectiva es ya largo en el tiempo. El debate cuenta con importantes antecedentes, si bien, como se recordará en el presente trabajo, los más recientes arrancan de la presente década y concretamente del año 2001. La regulación legal de la negociación colectiva arranca del texto originario de Ley del Estatuto de los Trabajadores del año 1980 (ET de 1980) y concretamente de su título III. El vigente texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores es de 1995 (ET). Pero, sin descender a detalles aquí improcedentes, sabido es que el título III del ET de 1980 fue fruto de un acuerdo previo entre UGT y CEOE¹. En el debate sobre la reforma de la regulación legal de la negociación colectiva que comienza en el presente siglo también se ha intentado, cabe decir que por todos los medios, que hubiera un previo acuerdo entre empresarios y sindicatos, propiciándose así un nuevo ejemplo de «*legislación negociada*», método de legislar ya arraigado en nuestro sistema de relaciones laborales. Pero uno de los elementos del debate ha estado, precisamente, en si el Gobierno debía intervenir, proponiendo sus propias soluciones legales, en caso de que los interlocutores sociales no alcanzaran un acuerdo. Sin embargo, cuando así estuvo a punto de ocurrir en la anterior legislatura, la iniciativa del gobierno del Partido Popular

¹ Vid., en este sentido, el Acuerdo Básico Interconfederal entre UGT y CEOE, de 10 de julio de 1979, cuyo texto se puede ver en L. E. DE LA VILLA GIL, *Los grandes pactos colectivos a partir de la transición democrática*, Madrid (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), 1985, pp. 72. L. E. DE LA VILLA GIL analiza este Acuerdo en las pp. 28 y 29 de su Estudio preliminar.

fue severamente criticada no sólo por los sindicatos, sino también por la CEOE.

Como se verá seguidamente, desde 1980 hasta la actualidad han ocurrido muchas cosas en materia de negociación colectiva. Pero en su gran mayoría han sido iniciativas de la propia autonomía colectiva y las reformas del marco legal han sido sólo parciales y hasta tangenciales, si bien no debe menospreciarse la relativa importancia de las reformas de 1994 y de 1997, por cierto de signo contrario. Y ocurre que el centro del debate está en la reforma de la regulación de la negociación colectiva.

El antecedente más reciente —y relevante— sobre la reforma legal de la negociación colectiva se halla en la importante Declaración para el Diálogo Social sobre «Competitividad, empleo estable y cohesión social», firmada el 8 de julio de 2004 por el Gobierno del Partido Socialista, CC.OO. y UGT y CEOE y CEPYME (la «Declaración para el Diálogo Social de 2004» o «la Declaración de 2004»). La Declaración de 2004 establece como objetivo de la reforma de la negociación colectiva el propiciar su «*capacidad de adaptación a las necesidades de las empresas y sectores y la mejora de la productividad*». Sabido es que la negociación colectiva —y podríamos decir que el ordenamiento jurídico laboral en su conjunto— no tiene como única función la recién enunciada. Y de ello da muestras la relativamente reciente experiencia negociada, con independencia de que necesite normalmente el apoyo y complemento de la ley, tutelando nuevos —y no tan nuevos— intereses y valores como son la igualdad entre las mujeres y los hombres (a destacar la relativamente reciente Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), la conciliación de la vida personal y familiar, la protección frente al acoso moral y sexual o, en fin, la prevención de riesgos laborales; pero también, por ejemplo, las situaciones de descentralización productiva². Pero si la negociación colectiva no puede dejar de atender las necesidades de tutela de los trabajadores, su reforma debe tener como objetivo básico proyectarse y atender asimismo «las necesidades de las empresas y sectores y la mejora de la productividad». Y ha de subrayarse que este objetivo se ha definido de forma tripartita y, en consecuencia, con la participación y consenso de nuestros sindicatos más representativos. La existencia de un diagnóstico y unos objetivos a alcanzar comúnmente enunciados es un valor en sí mismo, altamente apreciable y beneficioso para nuestro sistema de relaciones laborales.

² *Vid.*, por ejemplo, en este último sentido, las experiencias que analiza I. Boix, «Contratas y subcontratas en la industria química», *Revista de Derecho Social*, 2006, núm. 33, pp. 209 y ss.

Otra cuestión con la que la negociación colectiva tiene que «vérselas» y confrontarse es con la legislación de defensa de la competencia. Es, ciertamente, una cuestión histórica y «de siempre», pero que quizás cobra renovado auge y relieve en el Derecho comunitario y en el español³ y no solamente por la intervención de los tribunales de justicia, sino también de los órganos supervisores y reguladores en materia de competencia⁴, aunque en la experiencia española más reciente se ha optado por un enfoque más propiamente judicial⁵.

2. MATERIALES Y FUENTES DE CONOCIMIENTO: LA CONVENIENCIA DE UN OBSERVATORIO Y DE UNOS DATOS COMUNES

Es un tópico decir que para reformar una institución hay que partir de su profundo conocimiento, no sólo de su función sino también de sus contenidos. De otra forma se corre el riesgo de hacer construcciones sobre el vacío.

Sobre lo que hace nuestra negociación colectiva hay ya importantes observatorios, muchos datos examinados y procesados y excelentes trabajos científicos y académicos⁶. Y son especialmente reseñables los esfuerzos que al respecto hacen institucionales como, por ejemplo, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

³ Remito, por todos, al libro de D. MARTÍNEZ FONS, *Libre competencia y Derecho del Trabajo*, Madrid (La Ley), 2006, pp. 193 y ss., con prólogo de S. del Rey. También a A. GUAMÁN HERNÁNDEZ, «La interacción entre el derecho del trabajo y el derecho de la competencia: apuntes sobre la cuestión», *Relaciones Laborales*, 2006, núm. 17, pp. 15 y ss. Con carácter más general, véase A. OJEDA AVILÉS, «Sindicalismo y globalización: el debate sobre los costes de la transacción y la defensa de la competencia», en J. GARCÍA MURCIA (coord.), *La globalización económica y el Derecho del Trabajo*, Oviedo (Consejería de Industria y Empleo del Principado de Asturias), 2006.

⁴ Véase, por ejemplo, la Resolución del Tribunal de Defensa de la Competencia de 29 de enero de 2007 (expte. 607/06, Ayuda a domicilio), aplicando la actualmente derogada Ley 16/1989, de 17 de julio, de Defensa de la Competencia, y el comentario crítico de A. GUAMÁN HERNÁNDEZ, «La aplicación de la Ley de Defensa de la Competencia a los convenios colectivos: crónica de una resolución anunciada», *Relaciones Laborales*, 2007, núm. 19, pp. 15 y ss.

⁵ Ley 15/2007, de 3 de julio, de Defensa de la Competencia.

⁶ Además de los datos y estadísticas de la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS) y del Consejo Económico y Social, sobresaliente interés tiene la publicación por parte del MTAS de las sucesivas Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva, en los que se publican por cierto valiosos informes de aquella Subdirección General. Se trata, sin lugar a dudas, de valiosísimos materiales de referencia. Ante la imposibilidad de citar aquí todos los volúmenes, me

Todo lo hecho hasta ahora es especialmente valioso y encomiable. Nos permite conocer mejor, críticamente y desde puntos de vista plurales, una institución de tanta relevancia económica y social como es la negociación colectiva. Con todo, sería deseable que se siguiera avanzando en esta línea y que, sin perjuicio de mantener los plurales observatorios existentes, existiera un observatorio común de negociación colectiva del que todos pudiéramos partir a fin de que todos compartiéramos y tuviéramos los mismos datos. Quizás la reforma de las competencias de la CCNCC, a las que también se refiere la Declaración para el Diálogo Social de 8 de julio de 2004, pudiera ir en esta dirección.

En esta preconizada línea se sitúa con claridad la Disposición adicional séptima de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, que, como se sabe, tiene su origen en el Real

contenido con citar el siguiente: *Estado social y autonomía colectiva: 25 años de negociación colectiva en España. XVII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva*. Madrid (MTAS), 2006, con importantes trabajos, entre otros, del Presidente de la CCNCC, profesor TOMÁS SALA FRANCO, de los profesores FEDERICO DURÁN LÓPEZ y CRISTÓBAL MOLINA NAVARRERE y del Magistrado MANUEL IGLESIAS CABERO, además de las igualmente importantes intervenciones de los representantes de los interlocutores sociales y vocales de la CCNCC, FABIÁN MÁRQUEZ SÁNCHEZ (CEOE-CEPYME), MARIANO DÍAZ MATEOS (CC.OO.) y JOSEFA SOLÁ PÉREZ (UGT). Entre las recientes publicaciones de la CCNCC me complace citar: el interesante volumen sobre *El contenido económico de la negociación colectiva*. Madrid (MTAS), 2005, dirigido por el profesor JESÚS MERCADER UGUINA; *La Guía de la Negociación Colectiva 2006*, con una primera parte (La negociación colectiva en España) a cargo de TOMÁS SALA FRANCO (pp. 21 a 60) y una segunda (Recomendaciones para unas buenas prácticas de negociación colectiva), a cargo de la propia CCNCC (pp. 61 a 84); y, en fin, el trabajo de noviembre de 2006, *La negociación colectiva en España en 2004, 2005 y 2006*.

De enorme interés es el «Observatorio de la Negociación Colectiva» de CC.OO., dirigido por el profesor RICARDO ESCUDERO RODRÍGUEZ. La penúltima publicación al respecto es Observatorio de la Negociación Colectiva (coordinador general, R. ESCUDERO RODRÍGUEZ), *La negociación colectiva en España: una mirada crítica*. Valencia (CC.OO. - Tirant lo Blanch), 2006. Y, el último, es Observatorio de la Negociación Colectiva (coordinador general, R. ESCUDERO RODRÍGUEZ), *La negociación colectiva en España: un enfoque multidisciplinar*. Madrid (CC.OO. - Ed. Cinca), 2008. Son asimismo de gran interés las encuestas que realiza CEOE. Véase, por ejemplo, CEOE, *Informes y Estudios de CEOE 1/2007*, n.º 105, «Balance de la Encuesta de CEOE sobre Negociación Colectiva 2006. Estructura y contenido de los convenios colectivos en España».

Por último, constituye un muy valioso material de referencia el número monográfico sobre Negociación Colectiva de la Revista editada por el CARL, *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social* n.º 76/2004 y que coordinó el director de la revista, el profesor JESÚS CRUZ VILLALÓN. Igualmente valioso y más reciente es todavía el volumen, coordinado por los profesores FRANCISCO PÉREZ DE LOS COBOS y JOSÉ MARÍA GOERLICH, *El régimen jurídico de la negociación colectiva en España. Estudios en homenaje al profesor SALA FRANCO*. Valencia (Tirant lo Blanch), 2007. Es de referencia y de obligada cita, en fin, el trabajo del profesor FERNANDO VALDÉS DAL-RÉ, «El modelo español de negociación colectiva (I y II)», *Relaciones Laborales*, 2006, número 9, pp. 1 a 10, y número 10, pp. 1 a 8. Con anterioridad, del propio profesor VALDÉS, «Por una reforma autónoma y no dirigista de la estructura de la negociación colectiva», *Relaciones Laborales*, 2001, núm. 22, pp. 1 a 12 y «Notas para una reforma del marco legal de la estructura contractual», *Revista de Derecho Social*, 2001, núm. 35, pp. 35 a 72.

Decreto-Ley 5/2006, de 14 de junio. De conformidad con esta Disposición adicional, y sin perjuicio del respeto a la autonomía de las partes, la CCNCC «asumirá funciones de observatorio de la negociación colectiva que englobará la información, el estudio, la documentación y la difusión de la misma».

3. LA ORDENACIÓN LEGAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: DE LA REDACCIÓN ORIGINAL DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE 1980 AL DEBATE DE 2001

Como tantas veces ocurre, las virtudes, y en su caso los «vicios», de una institución tan viva como es la negociación colectiva, que cumple tan importante función económico-social, son incomprensibles si no se parte del contexto histórico de su origen y devenir.

3.1. El Estatuto de los Trabajadores de 1980: sus artículos 83.2, 84 y 85

Mucho se ha discutido sobre las bondades y maldades del título III del ET y de su conveniente reforma.

Ya se ha recordado que la redacción originaria del ET de 1980 es fruto de un acuerdo entre UGT y CEOE. La experiencia de estos más de veinticinco años de negociación colectiva me parece por lo general muy apreciable y hasta cabe decir que es una historia de cierto éxito. Creo también que nuestra negociación colectiva ha contribuido, en mayor o menor medida, al avance y modernización de nuestra economía y del país en su conjunto. Por discutibles que pudieran ser para algunos determinadas soluciones normativas inicialmente consagradas en el ET de 1980 (el doble canal de representación, la eficacia personal general, la ultractividad, etc.), lo cierto es que un análisis desapasionado y objetivo de los contenidos de nuestra negociación colectiva probablemente llevara a la conclusión de que, sin desconocer que queda mucho por hacer, se han renovado los contenidos de los convenios colectivos más de lo que parece, especialmente en algunas empresas y sectores. También se ha avanzado en lo que se refiere a la estructura de la negociación colectiva, especialmente en algunos sectores, pero el balance es todavía insuficiente, especialmente por la exagerada y enquistada pervivencia de los convenios colectivos provinciales.

El ET de 1980 trató de posibilitar y propiciar un amplio contenido de la negociación colectiva, en coherencia desde luego con lo que se de-

riva del artículo 37.1 de la Constitución Española de 1978 (CE)⁷. Frente al más tradicional artículo 82.2 ET, el artículo 85.1 ET [quizás también, por ejemplo, el artículo 85.3 e) ET] era expresivo de la apertura y búsqueda de esos más amplios contenidos.

Mayor novedad aportaban, con todo, los artículos 83.2 (también el artículo 83.3) y 84 ET y especialmente el primer precepto citado. Se quiso reconocer expresamente a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, la posibilidad de que, mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos, establecieran «*la estructura de la negociación colectiva*» y fijaran «*las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito*» y «*los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación*». En la relación entre convenios colectivos, el artículo 84 ET quiso separarse del tradicional criterio de la mayor favorabilidad y estableció el de la no afectación del convenio colectivo primeramente negociado. Con todo, este último criterio se configuró como dispositivo para los acuerdos y convenios previstos en el artículo 83.2 ET, de manera que estos instrumentos convencionales pudieran fijar reglas diversas a la de la no afectación del convenio primeramente negociado.

Aunque quizás de forma insuficiente, especialmente por la tenaz persistencia y arraigo de los convenios sectoriales provinciales, el artículo 83.2 ET ha dado sus frutos, especialmente en algunos centrales sectores de nuestra economía. Para ello era preciso interpretar que el artículo 83.2 ET permitía a los sindicatos y asociaciones empresariales más representativas ordenar la estructura de la negociación colectiva también en el ámbito sectorial y no únicamente en el interprofesional.

Importantes frutos han dado, asimismo, los «*acuerdos sobre materias concretas*» que el artículo 83.3 ET permite pactar a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Ha sido el caso de los sucesivos acuerdos sobre formación profesional y sobre solución extrajudicial de convenios colectivos a los que más adelante se hará mayor referencia.

3.2. La reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1994

La Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del ET, y del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento

⁷ Vid. el relativamente reciente trabajo de T. SALA FRANCO, «El derecho constitucional a la negociación colectiva», en M.^ª E. CASAS BAAMONDE, F. DURÁN LÓPEZ y J. CRUZ VILLALÓN (coords.), *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española. Estudios en homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*. Madrid (La Ley), 2006, pp. 319 y ss.

Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, modificó determinados preceptos del ET y, entre ellos, su artículo 84.

En efecto, la Ley 11/1994 añadió dos nuevos párrafos al texto original del artículo 84 ET pactados, en aquella ocasión, con el grupo parlamentario vasco.

El vigente segundo párrafo del artículo 84 ET permite que, en los ámbitos supraempresariales, los sindicatos y asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 ET, puedan negociar posteriores acuerdos o convenios que «afecten a lo dispuesto en los de ámbito superior» anterior o primeramente negociado, siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación. Las únicas excepciones a la afectación permitida del anterior convenio de ámbito superior por parte de los posteriores convenios supraempresariales son las materias —ciertamente importantes— enunciadas en el párrafo tercero del artículo 84 ET.

Con el nuevo párrafo segundo del artículo 84 ET, entiendo que se quería dar cierta satisfacción al anhelo del grupo parlamentario vasco, y más en general del sindicalismo vasco más representativo, de un marco autónomo de relaciones laborales. Pero, tal como se redactaron esos párrafos, existía un potencial riesgo de desorden, como rápidamente resaltaron algunos estudios doctrinales⁸, toda vez que, de conformidad con aquel nuevo párrafo segundo, lo negociado y acordado en los ámbitos superiores por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas puede quedar afectado y sin efectividad alguna, con excepción de las materias listadas en el párrafo tercero del artículo 84 ET, si así lo deciden los convenios colectivos pactados en ámbitos supraempresariales inferiores.

Lo ocurrido con el conocido caso del convenio colectivo de la madera es suficientemente expresivo y revelador de la merma del poder ordenador que el nuevo párrafo segundo del artículo 84 ET supone para lo previsto en el artículo 83.2 ET. Se remite, en este sentido, a las sentencias del Tribunal Supremo (TS) de 22 de septiembre de 1998 y de 26 de enero de 2004⁹, que afirman cómo el párrafo segundo del artículo 84 ET

⁸ Me permito remitir a mi trabajo «La reforma del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores», en AA.VV. (ed. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos), *Estructura de la negociación colectiva. VIII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*. Madrid (MTAS), 1996, pp. 23 y ss., especialmente pp. 44 y ss. y a la bibliografía allí citada.

⁹ RJ 1998\7576 y 2004\1373, respectivamente. Para F. VALDÉS DAL-RÉ, esta jurisprudencia es «técnicamente equivocada», si bien recae sobre una reforma legal «políticamente errada» en este punto [«El modelo español de negociación colectiva (y II)», cit., p. 6].

«concede una preferencia aplicativa al convenio inferior posterior», siempre que sea de ámbito superior a la empresa y cómo «la aplicación y vigencia aplicativa del artículo 83.2 ET han quedado sensiblemente reducidas por mor de lo previsto en el párrafo segundo del artículo 84 ET».

La reforma de año 1994 trató de potenciar la negociación colectiva de ámbito empresarial y, específicamente, entronizó los acuerdos de empresa en el ET¹⁰.

3.3. El Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva de 1997: el intento de distribución de materias entre los distintos niveles de negociación y su relativa falta de implementación y el reforzamiento, con todo, del ámbito sectorial estatal

El Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva de 28 de abril de 1997 (BOE 6 de junio de 1997)(el «AINC de 1997»), como su coetáneo Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo, trataron de fortalecer el convenio colectivo sectorial *estatal*. También me parece atisbar que trataron de recuperar parcialmente un papel más «clásico» de la ley laboral.

La reforma de 1994 había dispositivizado para y en favor de los convenios colectivos anteriores mínimos legales de derecho necesario y los convenios colectivos cometieron ciertos excesos, por ejemplo, desnaturalizando determinadas modalidades contractuales temporales o de duración determinada, excesos denunciados justamente por la doctrina¹¹. Entre otras medidas, la reforma de 1997 reaccionó frente a estos excesos reservando en parte al convenio colectivo sectorial estatal la posibilidad de disponer del contenido legal. El AINC de 1997 trazó un ambicioso posible programa de conformar «un nuevo sistema de negociación colectiva» que contribuyera a «racionalizar la estructura» negocial y a evitar «la atomización actualmente existente a cuyo efecto sería conveniente establecer una adecuada articulación entre los distintos ámbitos negocia-

¹⁰ Sobre estos últimos, *vid.*, por todos, J. GARCÍA MURCIA, *Los acuerdos de empresa*, Madrid (Consejo Económico y Social), 1998; F. ELORZA GUERRERO, *Los acuerdos de empresa en el Estatuto de los Trabajadores*, Madrid (Consejo Económico y Social), 2000; A. MERINO SEGOVIA, *Régimen legal y convencional de los acuerdos de empresa*, Madrid (La Ley), 2001; y M. GARCÍA JIMÉNEZ, *Los acuerdos colectivos de empresa. Naturaleza y régimen jurídico*, Granada (Ed. Comares), 2006.

¹¹ *Vid.* J. R. MERCADER UGUINA, *La contratación temporal en la jurisprudencia del Tribunal Supremo*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1999, y J. LÓPEZ GANDÍA, «Negociación colectiva y modalidades de contratación tras la reforma laboral», en E. ROJO TORRECILLA (coord.), *Las reformas laborales de 1994 y 1997*. Madrid (Marcial Pons), 1998, pp. 77 a 131.

les». En este sentido, el AINC de 1997 enunció las materias que debería abordar «*un Convenio Colectivo nacional de rama de actividad*». Ocurrir que el AINC de 1997 no completó su implementación, lo que entre otras cosas se debió a que se atribuyó «*carácter obligacional*», no sólo renunciando a imponer sus contenidos, sino que se preocupó por reafirmar la autonomía de las partes al respecto.

En los intentos de reforma legal de la negociación colectiva que se examinan en el apartado siguiente se hicieron abundantes referencias al AINC de 1997.

3.4. Los intentos de reforma legal de la negociación colectiva por la vía «tripartita» del año 2001

Los abundantes intentos de reforma legal de la negociación colectiva de los que se va a dar cuenta aquí, todos ellos del año 2001, son, de un lado, los más próximos al Ministerio de Economía, y, de otro, los propiciados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales («MTAS» o «Ministerio de Trabajo»)¹².

a) El Informe Bentolilla/Jimeno y el Proyecto Durán

Entre los primeros está el Informe realizado por los profesores S. Bentolilla y J.F. Jimeno («Informe Bentolilla/Jimeno» o «Informe»), por encargo de la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA), bajo el título «Una propuesta de reforma del marco legal de la negociación colectiva en España».

El Informe Bentolilla/Jimeno preconiza la descentralización de la negociación colectiva por los perjuicios que se imputan a una centralización favorecedora de la inflación salarial. Para el Informe, serían seis los fundamentos económicos de la necesaria descentralización negociadora: 1) El acelerado proceso tecnológico, que eleva la demanda de trabajo cualificado; 2) La intensificación de los intercambios comerciales entre la Unión Europea (UE) y el resto del mundo y el aumento de la competencia mundial, con países con costes laborales unitarios menores; 3) La imposibilidad de realizar una política monetaria autónoma tras la pertenencia a España desde 1999 a la Unión Económica y Monetaria; 4) La creciente importancia de las pequeñas y medianas empresas en la UE y

¹² Agradezco al profesor JESÚS R. MERCADER UGUINA, catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad Carlos III de Madrid, que me haya facilitado algunos materiales de difícil localización.

la gestión productiva de los recursos humanos, con mayor importancia del salario variable; 5) La movilidad internacional del capital, prefiriendo las empresas multinacionales —afirma el Informe— contra con convenio colectivo propio, entre otras cosas porque así se refuerza su poder negociador en cada país por su capacidad para modificar en cada momento las cuotas de producción asignadas a las plantas; y 6) La tendencia hacia una reducción de la cobertura real de la negociación colectiva.

Las propuestas de reforma legal que preconiza el Informe Bentolilla/Jimeno son las siguientes: 1) Suprimir en materia de legitimación las reglas de irradiación de la representatividad, lo que supondría la consiguiente supresión de las letras a) y b) del apartado 2 del artículo 87 ET; 2) En materia de concurrencia entre convenios, permitir que los convenios de empresa puedan afectar a lo dispuesto en los convenios de ámbito superior, siempre que obtenga determinadas mayorías; 3) Supresión de la eficacia general automática de los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, los cuales tendrían eficacia personal limitada; 4) en materia de ultractividad, transcurridos dos años desde la finalización del período de vigencia de un convenio sin haberse alcanzado un nuevo acuerdo, aquel convenio decaerá en favor del que hubiera estado en vigor en ese mismo ámbito con anterioridad; y 5) Favorecer la coordinación en el ámbito nacional de las organizaciones empresariales y sindicales mayoritarias, favoreciendo la constitución anual de una mesa de discusión sobre la situación económica previsible.

Dentro del ámbito del Ministerio de Economía estuvo también, en segundo lugar, el «Borrador de reforma de la regulación de la negociación colectiva contenida en el Estatuto de los Trabajadores» redactado por el profesor Durán López (Proyecto Durán).

Además de proponer la reforma del artículo 3 del ET, los presupuestos de la reforma del título III del ET del Borrador Durán serían los siguientes: 1) Supresión del carácter de norma jurídica del convenio, fortaleciendo su carácter de contrato, de manera que el convenio colectivo sería fuente de obligaciones y no derecho y se convertiría en un *contrato* colectivo¹³; 2) Resaltar el papel del contrato individual respecto al convenio colectivo, con el único límite de que no pueda fijar salarios infe-

¹³ Expresivamente —dirá F. DURÁN— el «icono mussoliniano del valor normativo del convenio debe desaparecer y el convenio colectivo debe recuperar su naturaleza de contrato entre privados» (*Expansión*, 6 de junio de 2001). Más recientemente, el propio prof. DURÁN ha insistido en que «hay que modernizar la negociación colectiva, mandando al desván la antigua corporativa del carácter *normativo* del convenio colectivo, para establecer claramente su naturaleza contractual (con un régimen de modificación y vigencia coherente con la misma), revisando la mismo tiempo drásticamente la regulación de la concurrencia de convenios y la estructura negociadora» (*Cinco Días*, 10 de marzo de 2008).

riores ni superior duración del tiempo de trabajo previstos en el convenio y de que el contrato no se utilice para anular lo pactado colectivamente por medio de llamada contratación individual «*en masa*»; 3) Dar mayor flexibilidad a los acuerdos de empresa para modificar las condiciones de trabajo durante la vigencia del convenio colectivo; 4) Se deja sin regulación: a) el procedimiento de negociación colectiva; b) los sujetos que pueden intervenir en la misma; c) el deber de negociar, por tratarse de un deber formal, no sancionable; d) se resuelve de «*manera frontal*» la cuestión de la ultractividad, ya que un contrato debe tener la caducidad que las partes deseen y las prórrogas, si las hubiere, deben ser pactadas, lo que no obstaría para que la Ley estableciera imperativamente alguna prórroga para resolver los estrangulamientos derivados de la tardanza negociadora proponiéndose un mes por cada año de vigencia del convenio; 5) La negociación colectiva debe organizarse fundamentalmente sobre el convenio nacional de sector y los de empresa, cerrándose o al menos dificultándose, tácitamente, los «*marcos autonómicos de relaciones laborales*», contrarios a la unidad de mercado, y se conceden importantes poderes a los sindicatos y a las asociaciones empresariales más representativas para ordenar la negociación colectiva y articularla interprofesional o sectorialmente. No se fijan reglas de concurrencia, salvo la prevalencia del convenio sectorial y la garantía del papel adaptador del convenio de empresa.

b) *Los anteproyectos de reforma del Ministerio de Trabajo*

La primera reunión tuvo lugar el 25 de junio de 2001 con vistas a tomar contacto y fijar el método de negociación. Con claras reticencias a las propuestas auspiciadas desde el Ministerio de Economía, lo primero que se discutió es el carácter bipartito o tripartito de la mesa. CEOE defendía su carácter bipartito, pero CC.OO. y UGT propugnaron su carácter tripartito, con el argumento de «*quien demanda algo debe estar allí para sostenerlo*».

El Ministerio de Trabajo justificó la necesidad de reformar la negociación colectiva, al permanecer las razones que puso de manifiesto el AINC de 1997, si bien —afirmó—, el Gobierno no pretendía imponer o implementar mediante la Ley el citado AINC de 1997. El MTAS sostuvo la necesidad de establecer un catálogo o sumario de cuestiones a debatir sobre la premisa de que el Gobierno quería contribuir a desarrollar y aplicar con más eficacia lo convenido entre sindicatos y asociaciones empresariales.

CC.OO. sugirió el siguiente sumario o catálogo de temas, asumidos por UGT por asentimiento: 1) Estructura, ámbitos y concurrencia de con-

venios; 2) Protagonistas de la negociación (legitimación, validez, etc.); 3) «Correcciones» al deber de negociar; 4) Derechos de participación; 5) Reformas institucionales (papel de la CCNCC).

Se acordó mantener reuniones semanales, concretamente todos los lunes, hasta el término de la negociación, que no quedó fijado.

El balance de la reunión puede hacerse concluyendo, en primer lugar, que ninguno de los negociadores se planteaba abordar la cuestión de la naturaleza jurídica del convenio colectivo. No era un problema que preocupara a la CEOE y Gobierno, ya que los sindicatos no sólo no se habían planteado el problema, sino que para ellos *«la eficacia normativa de los convenios está muy bien como está»*. En segundo término, que si bien CC.OO. y UGT no tenían intención alguna de abordar la cuestión de la ultractividad, CEOE y CEPYME sí querían hacerlo, aunque es un tema controvertido dentro de CEOE por razones de eventual conflictividad y posible competencia desleal. En todo caso, las cuestiones fundamentales se centran en la estructura y concurrencia de los convenios, dejándose para más adelante los problemas de legitimación, validez y vigencia.

Hubo posteriores reuniones los días 2, 9, 16 y 23 de julio de 2001 en las que se abordaron los siguientes tres bloques de materias: 1) estructura, articulación y concurrencia de convenios; 2) Unidades de negociación y legitimación para negociar; y 3) Administración y vigencia de los convenios.

Tras estas reuniones, tratando de recoger lo tratado y los planteamientos y orientaciones manifestadas por las partes y con la finalidad de favorecer la reflexión y facilitar la continuidad de la mesa y de las reuniones (ya en septiembre), el Gobierno elaboró un documento de reflexión («Documento de Reflexión» o «Documento») para la reunión del 26 de julio de 2001, con uso reiterado e intencionado del condicional (*habría que...*).

En materia de estructura, articulación y concurrencia de convenios, se trataría de mejorar la articulación entre los distintos niveles de negociación con *«fórmulas de atribución de materias concretas al ámbito que les es más apropiado»*. En esta línea, se preconiza tratar en la empresa las materias necesitadas de una regulación conforme a la situación económica y organizativa de aquélla, siguiendo los criterios generales del AINC de 1997 (I.2). Estimando que las reglas legales sobre reserva o distribución de materias por niveles de negociación están dispersas en el ET sin que exista una orientación general, el documento considera necesario considerar si debería existir esa *«orientación general»* (I.4). Por otro lado, el Documento de Reflexión afirma que las reglas legales sobre concurrencia contemplan exclusivamente su prohibición, con determinadas ex-

cepciones, pero no resuelven cuestiones como los criterios para determinar la norma aplicable en caso de concurrencia legal ni la articulación o reparto de materias entre esos niveles o las posibilidades de promoción de la negociación en nuevos ámbitos tras la terminación del período de vigencia pactada de un convenio (I.3). El Documento de Reflexión pedía una «*valoración general de las distintas posibilidades de relación entre la negociación colectiva en el nivel sectorial y en el de empresa*».

Por lo que se refiere a las unidades de negociación y legitimación para negociar, el Documento de Reflexión indica que: a) «*cabe plantearse la conveniencia de considerar en la regulación legal, de una manera más precisa y expresa, el ámbito sectorial de negociación*»; b) la negociación colectiva en los grupos de empresa; c) «*otros posibles ámbitos de negociación colectiva que, siendo superiores a la empresa, no responden a la noción clásica, más relacionada con las clasificaciones económicas, del sector de actividad*»; se trataría de considerar —afirma el Documento— «*la situación de eventuales unidades de negociación formadas por empresas que tienen características comunes, en cuanto a su ubicación física, su participación conjunta en un mismo proceso productivo, o el desarrollo de procesos comunes de gestión, aún sin pertenecer a un mismo sector económico*»; y d) el Documento considera que «*habría que plantearse la conveniencia o no del desarrollo de mecanismos orientados a facilitar la identificación y configuración de los ámbitos de los convenios, particularmente los referidos a la configuración de los sectores, y la posible cooperación con dicho objetivo mediante actuaciones públicas de apoyo orientadas a proporcionar una información objetiva (económica, estadística, etc.) que facilite la solución de cuestiones en esta materia*», con la posible utilización de las funciones de asesoramiento de la CCNCC.

Finalmente, por lo que hace a la administración y vigencia de los convenios colectivos, el Documento se plantea, en primer lugar, la cuestión de si resultaría o no conveniente lograr una mayor definición del «*régimen jurídico de las Comisiones Paritarias*», tanto en su propia configuración y composición, precisando quienes pueden formar parte de ellas y estableciendo en la norma un contenido mínimo para la regulación de la comisión paritaria en el convenio, como en relación con sus competencias. En segundo lugar, al Documento le parece «*clave*» lograr «*un equilibrio entre la prórroga de las cláusulas normativas del convenio (en los términos que la Ley haya configurado la definición de este tipo de cláusulas) durante la negociación del que le sucede*» y «*el desarrollo fluido de la negociación*», contando con aquellos procedimientos que permitan despejar los obstáculos que puedan dificultar la adecuada continuidad y terminación de la misma, constituyendo un instrumento útil para

ello la aplicación del Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC) y los homónimos Acuerdos Autonómicos.

Sobre estas bases se elaboran el Primer y Segundo Borrador de Anteproyecto de Ley de Reforma del Estatuto de los Trabajadores en materia de negociación colectiva de 27 de septiembre y 4 de octubre de 2001, respectivamente (Primer y Segundo Borrador de Anteproyecto).

El Primer y Segundo Borrador de Anteproyecto preconizan:

1. La extensión de la cláusula de descuelgue a las materias atribuidas a los convenios de empresa (artículo 82.3 ET), concretamente, la adaptación de las categorías profesionales a los nuevos grupos profesionales; la cuantificación y distribución del salario; la ordenación del tiempo de trabajo a través de fórmulas de distribución, irregular o no, de la jornada, los períodos de descanso, las vacaciones o los supuestos de jornadas especiales.
2. La extensión del régimen jurídico de los convenios de empresa a los de grupo de empresa (artículo 82.5 ET), salvo en materia de legitimación que se reconocería a las representaciones sindicales [artículo 87.1 c) ET].
3. Los acuerdos interprofesionales distribuirían las materias entre los convenios sectoriales de ámbito estatal y los convenios de empresa.
4. Se establecería una suerte de jerarquía entre convenios colectivos de manera que el mayor se impondría sobre el inferior al término de la vigencia de este último, con determinadas excepciones. Por lo demás, el convenio de empresa podría disponer de las materias no reservadas a los ámbitos superiores.
5. Los convenios sectoriales de ámbito estatal tendrían una función supletoria respecto de las materias en cuya regulación no tienen prevalencia.
6. Al transferirse determinadas materias al ámbito de la empresa, como por ejemplo la cuantificación del salario y la ordenación y distribución del tiempo de trabajo, sería lógicamente necesario abrir una negociación en ese ámbito empresarial, produciéndose así una negociación en cascada, lo que no siempre es deseable.

El Tercer Borrador de Anteproyecto de Ley de Reforma del Estatuto de los Trabajadores en materia de negociación colectiva de 18 de octubre de 2001 (Tercer Borrador), deja la cláusula de descuelgue en los

términos previstos en la redacción vigente del ET, renunciando a generalizar o extender la no aplicación del convenio de ámbito superior a las materias ajenas a las salariales, como, por ejemplo, la jornada laboral máxima, el fomento de la contratación indefinida, el régimen disciplinario o la movilidad geográfica. El Gobierno quería que el descuelgue se proyectara incluso sobre las normas mínimas de prevención de riesgos laborales, lo que para UGT era de «*dudosa constitucionalidad*».

El Tercer Borrador mantiene en lo demás las provisiones del Primer y Segundo Borrador de Anteproyecto, rechazados tanto por las asociaciones empresariales como por las sindicales. Para UGT en estos documentos haya una práctica eliminación de la eficacia general de los convenios sectoriales en las materias más importantes, como son la fijación del salario y la organización del tiempo de trabajo, los períodos de descanso o las vacaciones. UGT critica, asimismo, la práctica eliminación de los convenios sectoriales intermedios (provinciales o regionales), lo que —afirma— «*dejará sin cobertura a millones de trabajadores*».

Las organizaciones empresariales y sindicales rechazaron expresamente los tres borradores presentados por el Gobierno y solicitaron paralelamente al Gobierno que detuviera el proceso de discusión de una reforma de la ordenación legal de la negociación colectiva, ofreciendo su compromiso de debatir y suscribir de forma bilateral un acuerdo interconfederal de negociación colectiva para el año 2002 que sirva de referencia a los salarios y otros contenidos de los convenios como jornada, contratación, etc.

A la vista de lo anterior, el 25 de octubre de 2001 el Gobierno decide, en efecto, «*aparcar*» la reforma y, aunque se sigue sosteniendo que la vigente regulación legal admite mejoras, los Ministros de Economía y Trabajo dieron su expreso respaldo al compromiso adquirido por los agentes sociales.

Del intento —fracasado— de negociación tripartita, con presencia del Gobierno, para negociar una reforma del marco legal de la negociación colectiva se va a pasar así, en los próximos años, a una negociación bipartita sin que se reforme ese marco legal.

4. LOS ACUERDOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL PERÍODO 2002 A 2008: UN ENFOQUE BIPARTITO SIN EL GOBIERNO

Fracasados los intentos de reformar legalmente el marco legal de la negociación colectiva, los agentes sindicales reclaman su protagonismo

exclusivo en la materia y se comprometen a negociar un Acuerdo de Negociación Colectiva (ANC) para el año 2002¹⁴.

El esquema de ANC tiene éxito y se repetirá en los años 2003, 2004 y 2005. En cada uno de estos años CEOE y CEPYME, por un lado, y CC.OO y UGT, por otro, negociarán un ANC. Para el año 2006 se prorrogó el de 2005. El ANC para 2007 se ha publicado en el BOE de 24 de febrero de 2007. El 18 de diciembre de 2007 se firmó la «*Prórroga para el año 2008 del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007 (ANC 2007)*». Es el ANC 2008¹⁵.

Cabe afirmar que los ANC del período 2002 a 2008 han sido beneficiosos para nuestra economía y para el control de la inflación¹⁶. Se trata de acuerdos que dan *orientaciones*, sin duda valiosas, para la negociación de los convenios colectivos. Pero no son acuerdos sobre la estructura de la negociación colectiva ni sobre la distribución de materias en los distintos ámbitos de negociación.

5. DE LA DECLARACIÓN PARA EL DIÁLOGO SOCIAL DE 8 DE JULIO DE 2004 AL ACUERDO PARA LA MEJORA DEL CRECIMIENTO Y DEL EMPLEO DE 9 DE MAYO DE 2006, EL REAL DECRETO-LEY 5/2006, DE 9 DE JUNIO Y LA LEY 43/2006, DE 29 DE DICIEMBRE

Ya se ha mencionado que la Declaración para el Diálogo Social de 2004 define como objetivo de la reforma de la negociación colectiva el propiciar su «*capacidad de adaptación a las necesidades de las empresas y sectores y la mejora de la productividad*». Ya se ha razonado sobre ello en el apartado I del presente trabajo.

Pero además de hacer referencia a las competencias de la CCNCC (apartado III.6) y a las conexiones con los sistemas extrajudiciales de so-

¹⁴ Sobre el ANE de 2002, *vid.* C. L. ALFONSO MELLADO, «El Acuerdo sobre Negociación Colectiva para el año 2002 (ANE-2002)», en I. GARCÍA-PERROTE (coord.), *La reforma laboral de 2001 y el Acuerdo de Negociación Colectiva para el año 2002*, Valladolid (Ed. Lex Nova), 2002, pp. 306 y ss.

¹⁵ El ANE de 2005 se publicó en el BOE de 16 de marzo de 2005 y su prórroga para 2006 se publicó en el BOE de 10 de febrero de 2006. El ANG de 2003 incorporaba como anexo el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. Por su parte, el ANG de 2005 incorporaba como anexo el Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Ligado al Trabajo. Finalmente, el ANG 2008 incorpora el Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Lugar de Trabajo.

¹⁶ *Vid.*, no obstante, C. MOLINA NAVARRETE, «El impacto de los «Acuerdos Interconfederales» sobre los convenios colectivos: una vía de mejora exasperadamente cauta y lenta», *Temas Laborales*, Monográfico sobre Negociación Colectiva, n.º 76/2004, pp. 229 y ss.

lución de conflictos laborales, la Declaración de 2004 sienta el criterio de que la reforma de la negociación colectiva ha de hacerse por la vía bipartita y no tripartita, si bien la ley puede proporcionar garantías y puede haber «*apoyos públicos*» para racionalizar la estructura de la negociación colectiva al igual que para el «*enriquecimiento*» de los contenidos negociales.

El Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo de 9 de mayo de 2006 (el «Acuerdo de 2006»), traducido en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (y antes en el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 junio), no es un acuerdo de negociación colectiva. Como ha quedado dicho, ya en la Declaración de 2004, que ha tenido como materialización y resultado, siquiera sea parcial, el Acuerdo de 2006, se ensalzaba el carácter bilateral con el que debía abordarse la reforma de la negociación colectiva.

No obstante, es destacable cómo la Ley pasa a imponer —y hasta exigir— de la negociación colectiva que acometa la regulación de determinadas materias y que consiga determinados resultados.

Un primer ejemplo de ello lo constituye la reforma del artículo 15.5 del ET en materia de contratación temporal, reforma pactada en el Acuerdo de 2006 y materializada en el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio y en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre. Con anterioridad a la Ley 43/2006 y al Real Decreto-Ley 5/2006, el artículo 15.5 del ET preveía que los convenios colectivos «*podrán*» establecer requisitos para prevenir los abusos en la utilización «*sucesiva*» de contratos temporales con «*distintos*» trabajadores para el «*mismo puesto de trabajo*». Pues bien, tras el Real Decreto-Ley 5/2006 y la Ley 43/2006, el texto vigente del artículo 15.5 del ET dispone que la negociación colectiva «*establecerá*» tales requisitos, abandonando la mucho menos terminante expresión antes empleada. De conformidad con el nuevo tenor legal, la negociación colectiva parece que *debe* y está obligada a establecer tales requisitos, disponiéndose así una suerte de nuevo contenido obligatorio de los convenios, si bien hay que reconocer que no se ha modificado el artículo 85 del ET.

Como más adelante se dirá, una segunda manifestación de estas nuevas exigencias legales a la negociación colectiva se encuentra en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por lo demás, el Acuerdo de 2006 y la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, han introducido nuevas previsiones en materia de subcontratación cuando las empresas principal y contratista, y los trabajadores de ambas, comparten de forma continuada un mismo centro de trabajo, modificándose, en este sentido, los artículos 42.4 y 7 y 81 del ET.

Tales previsiones permiten plantear el interrogante de si no se acabará configurando un nuevo ámbito o espacio de negociación colectiva, configurado precisamente con las empresas principales y contratistas que comparten de forma continuada un mismo puesto de trabajo.

6. LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES Y LA LEY 20/2007, DE 11 DE JULIO, DEL ESTATUTO DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO

Ya se ha anticipado que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres impone *deberes* e intenta exigir *resultados* a la negociación colectiva¹⁷.

La novedad seguramente más significativa son los planes de igualdad que habrán de negociarse en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores. Pero en toda empresa se deberán negociar, y en su caso adoptar, medidas al respecto (artículo 45.1 de la Ley Orgánica 3/2007 y nuevo párrafo del apartado 1 del artículo 85 del ET), en los términos del nuevo párrafo del apartado 2 del artículo 85 del ET.

Por su parte, la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo, establece que las asociaciones de trabajadores autónomos son titulares del derecho a «*concertar acuerdos de interés profesional para los trabajadores autónomos económicamente dependientes afiliados*» en los términos previstos en el artículo 13 de la propia Ley 20/2007.

7. LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El marco legal que regula la estructura de la negociación colectiva sigue estando, todavía hoy, en los ya examinados artículos 83 y 84 del ET¹⁸.

¹⁷ Sobre la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, me permito remitir a I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN y J. R. MERCADER UGUINA (coords.), *La Ley de Igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*. Valladolid (Lex Nova), 2007. También a J. R. MERCADER UGUINA (coord.), *Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres*. Valencia (Tirant lo Blanch), 2007. Finalmente, mi artículo «La definición legal del plan y de las medidas de igualdad», incluido en J. CANTERA, G. MEDRANO, I. GARCÍA-PERROTE y M. BARROS (coords.), *Igualdad y Empresa*, Madrid (AEDIPE/Pearson), 2007, pp. 186 y ss.

¹⁸ *Vid.*, con carácter general, J. R. MERCADER UGUINA, «La estructura de la negociación colectiva», *Temas Laborales*, Monográfico sobre Negociación Colectiva, n.º 76/2004, pp. 113 y ss.

El artículo 83.2 del ET ampara y proporciona cobertura a acuerdos interprofesionales generales como son el AINC de 1997 y los ANC de los años 2002 a 2008. Lo que ocurre es que no siempre se invoca el artículo 83.2 del ET, toda vez que nada impide que los acuerdos profesionales a los que proporciona cobertura tengan naturaleza normativa y automática y, sin embargo, ni el AINC ni los ANC de los años 2002 a 2008 han querido tener esa naturaleza y esos atributos.

Los acuerdos sobre materias concretas a que se refiere el artículo 83.3 del ET tienen importantes y muy conocidas expresiones entre nosotros. Se trata, de un lado, de las sucesivas ediciones del ASEC y de los Acuerdos Autonómicos de solución extrajudicial de conflictos laborales, y de otro, de los Acuerdos sobre Formación Profesional, problemáticos desde la perspectiva de la distribución de competencias Estado-Comunidades Autónomas¹⁹.

Los acuerdos sectoriales de ámbito estatal gozan de relativa buena salud entre nosotros y hay significados y abundantes exponentes. El AINC de 1997 potenció este ámbito de negociación corrigiendo en parte el impulso que la reforma de 1994 supuso para el convenio o el acuerdo de empresa. También hay algún ejemplo de acuerdo sectorial autonómico.

Lo que hay que subrayar de forma enfática es la tenaz persistencia de los convenios sectoriales de ámbito provincial. Parece unánime la opinión de su deseable desaparición. Pero el caso es que no desaparecen ni, lo que es más sorprendente, no parece haber visos de que vayan a ir desapareciendo. Probablemente ello se deba, en parte, a la pérdida de poder—incluso riesgo de desaparición— que la eliminación de los convenios provinciales podría suponer para las organizaciones empresariales y sindicales de ámbito provincial.

Ya se ha dicho que el ámbito empresarial se potenció mucho por la reforma de 1994 y que en 1997 y 2001 se corrigieron o trataron de corregir algunos excesos producidos por aquella potenciación. Sea como fuere, el fortalecimiento de la negociación en el ámbito de la empresa es defendido de forma generalizada, aunque no unánime, con el tamiz para muchas voces de la necesaria y paralela potenciación del ámbito sectorial estatal.

¹⁹ Vid. las sentencias del Tribunal Constitucional (TC) 95/2002, de 25 de abril y 190/2002, de 17 de octubre. De interés es el libro de T. SALA, A. PEDRAJAS y B. LLEÓ, *La formación profesional continua de los trabajadores en la empresa*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2005.

8. LOS ÁMBITOS FUNCIONALES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Es bien sabido el papel de asesoramiento y consulta que legalmente tiene atribuida la CCNCC «*en orden al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios*» (Disposición final segunda del ET)²⁰.

El artículo 83.1 del ET establece que «*los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden*». No obstante, la jurisprudencia ha integrado el precepto y la amplísima y libérrima libertad de las partes está sujeta a ciertas limitaciones derivadas, entre otros extremos, de «*la naturaleza de las cosas*».

Una de tales limitaciones consiste en que las partes negociadoras tienen que tener «*real representatividad*» en el ámbito o unidad de negociación en el que negocian. Ejemplo de ello fue lo ocurrido con la pretensión de quienes negociaban el convenio de la construcción de incluir en dicho convenio el sector del cemento, excluyendo a una organización empresarial representativa en ese ámbito del cemento²¹.

Hace ya tiempo que se superó la idea de que en una empresa sólo era posible que se aplicara un único convenio a todos sus trabajadores²². Con todo, como se sabe, el criterio jurisprudencial dominante es aplicar el convenio colectivo de la actividad predominante de la empresa. Pero este criterio no es fácilmente aplicable a las llamadas empresas multiservicios en las que, salvo que exista un convenio específico de empresa o sectorial de ese creciente sector, creo que habría que aplicar los plurales

²⁰ Vid. al respecto la publicación de la propia CCNCC, *El ámbito funcional de los convenios colectivos*, Madrid (CCNCC), 2000, 2.^a ed. Sería deseable que se pudiera acceder por internet a las respuestas dadas por la CCNCC sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos. Ya se ha dado un importante primer paso en este sentido, toda vez que en la página web del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales se incorpora un apartado de Dictámenes de la CCNCC a consultas sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos, pero solo del período desde marzo de 2000 hasta octubre de 2006 y especificando que la información es provisional.

²¹ Sentencia del TS de 23 de junio de 1994 (RJ 1994\5470). Vid., en general, A. DESDENTADO y B. VALDÉS, *La negociación colectiva en la doctrina del Tribunal Supremo. Una síntesis de jurisprudencia*, Madrid (Ed. Trotta), 1998, pp. 32 y ss., especialmente p. 33. Con anterioridad a la sentencia del TS de 23 de junio de 1994 cabe citar la sentencia del TS de 20 de septiembre de 1993 (RJ 1993\6889) y, con posterioridad, las sentencias del TS de 19 de diciembre de 1995 (RJ 1995\9315), 2 de diciembre de 1996 (RJ 1996\8991), 18 de diciembre de 2002 (RJ 2003\2344), 7 de julio de 2004 (RJ 2004\7070), 26 de abril de 2006 (JUR 2006\157718), 3 de mayo de 2006 (RJ 2006\3032) y 20 de junio de 2006 (RJ 2006\5358).

²² Vid. F. VALDÉS DAL-RE, «Negociación colectiva y principio de unidad de empresa», *Relaciones Laborales*, 1991, II.

convenios sectoriales que incluyan en su ámbito de aplicación las correspondientes actividades o subactividades de la empresa multiservicio (por ejemplo, seguridad, limpieza o actividades relaciones con la dependencia de las personas mayores).

9. LA POLÉMICA ULTRACTIVIDAD

Esta es una materia extraordinariamente polémica y cuya reforma no es nada fácil. En 1994 ya se introdujo una cierta flexibilización.

Muchas voces reclaman la desaparición de la ultractividad. Pero es una tema complejo y quizás no haya tanta unanimidad como parece ni siquiera por parte empresarial²³.

10. ENUNCIACIÓN DE ALGUNOS CONTENIDOS

Sin ánimo exhaustivo alguno, se enumeran seguidamente algunos contenidos de la negociación colectiva en los que ha habido novedades de interés o sería conveniente que las hubiera. En modo alguno pretendo hacer un análisis en profundidad, sino que, por el contrario, me limito a enunciar tales contenidos.

10.1. Doble escala salarial, estructura salarial y salario

Se preconiza desde hace ya mucho tiempo la conveniencia de que el componente variable del salario incremente su relevancia y disminuya la de la parte fija. Por otro lado, y aunque se trata de un contenido obligatorio [artículo 85.3 c) ET], las cláusulas de descuelgue no se han generalizado en nuestra práctica contractual. No está de más recordar que legalmente se prevé, y en definitiva acepta, que los convenios no contengan esas cláusulas de descuelgue, estableciéndose el régimen jurídico de esa situación y el procedimiento a seguir (artículo 82.3 ET)²⁴.

²³ *Vid.*, por todos, S. GONZÁLEZ ORTEGA, «Vigencia y ultraactividad de los convenios colectivos», *Temas Laborales*, Monográfico sobre Negociación Colectiva, n.º 76/2004, pp. 135 y ss.

²⁴ *Vid.*, por todos, AA.VV. (dir. J. R. MERCADER UGUINA), *El contenido económico de la negociación colectiva*, cit. y el capítulo III, asimismo coordinado por J. R. MERCADER UGUINA, del Observatorio de la Negociación Colectiva (coord. general R. ESCUDERO RODRÍGUEZ), *La negociación colectiva en España: una mirada crítica*, cit., pp. 349 y ss., y el capítulo I, igualmente coordinado por J. R. MERCADER UGUINA (con la colaboración de I. CEBRIÁN LÓPEZ), del Observatorio de la Negociación Colectiva (coord. general R. ESCUDERO RODRÍGUEZ), *La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar*, cit., pp. 23 y ss.

Por lo demás, las sentencias del TS de 14 de marzo de 2006 (RJ 2006\2307; «*caso Nissan*»), 8 de mayo de 2006 (RJ 2006\3034; «*caso La Caixa*»), 10 de octubre de 2006 (RJ 2006\10037; «*caso Servimedia*»), 20 de febrero de 2007 (RJ 2007\2469, «*caso Bimbo*») y 5 de marzo de 2007 (RJ 2007\2128; «*caso Compañía Logística de Hidrocarburos, CLH*») son los últimos exponentes jurisprudenciales sobre la llamada «*doble escala salarial*», si bien la sentencia de 5 de marzo de 2007 no hace sino reproducir sustancialmente la anterior sentencia del TS 16 de enero de 2006 (RJ 2006\2293), dictada en el mismo caso. Siguen siendo sumamente relevantes, por otra parte, las conocidas sentencias del TC 119/2002, de 20 de mayo («*caso Volkswagen Navarra*») y 27/2004, de 4 de marzo (*caso Mohn*)²⁵.

Cabe decir, así, que existe ya una relativamente abundante jurisprudencia, tanto del TC, como del TS, sobre las llamadas *dobles escalas salariales* establecidas por la negociación colectiva en función de la fecha de entrada en la empresa y que suponen un distinto —y peor— trato salarial para los trabajadores de nuevo ingreso.

No se quiere realizar aquí un examen detenido de esta jurisprudencia, bastando con exponer sus principales conclusiones. Pero, con carácter previo, conviene precisar que, aunque la jurisprudencia es ya, como se ha anticipado, relativamente abundante, todavía cabe entender que se trata de una cuestión abierta y en la que las conclusiones no son del todo seguras ni inequívocas, siendo muy probable que se vayan haciendo posteriores precisiones y desarrollos jurisprudenciales. En suma, me parece que todavía no existe una jurisprudencia plenamente asentada y que proporcione inequívocos criterios. Significativas son al respecto, las dos sentencias del TC a las que se ha hecho referencia: en la primera se aceptó la constitucionalidad de la doble escala, mientras que en la segunda, en un supuesto sin aparentes radicales diferencias con el primero, se declaró lo contrario.

A efectos prácticos, lo anterior significa que, en los supuestos en que la negociación colectiva establezca, sin hacer ahora mayores precisiones, *dobles escalas salariales*, será altamente probable que quienes se sientan perjudicados por esa doble escala salarial ejerzan acciones judiciales, sin

²⁵ La verdad es que, en lo que aquí importa, la STS 5 de marzo de 2007 se remite a la importante y anterior STS 17 de enero de 2006 (RJ 2006/2293). Entre los más recientes estudios doctrinales sobre esta jurisprudencia, cabe citar a J. LUJÁN ALCARAZ, «*Dobles escalas salariales*», *Aranzadi Social*, núm. 11/2005, y a M. CASTRO CONTE, «*Las desigualdades salariales en la actual negociación colectiva*», *Aranzadi Social*, núm. 16/2005. Personalmente me ocupé en su día de esta materia en mi trabajo «*La aplicación práctica del principio de igualdad. Algunos pronunciamientos recientes*», en L. E. DE LA VILLA GIL y L. LÓPEZ CUMBRE (dirs.), *Los principios del Derecho del Trabajo*, Madrid (CEF), 2003, pp. 273 y ss.

que se pueda aventurar con un mínimo de certeza que, razonablemente, esas acciones van a prosperar o que, por el contrario, no van a prosperar.

En lo que aquí interesa, esta jurisprudencia puede sintetizarse como sigue:

- I. Aun con matices y modulaciones, derivados, entre otras cosas, de su necesaria convivencia con la libertad de empresa y la autonomía contractual, la negociación colectiva está vinculada por los derechos a la igualdad y a la no discriminación, de manera que los trabajadores, al menos los de categorías homogéneas o equiparables (y en principio lo son quienes realizan las mismas funciones y tareas), deben ser objeto del mismo tratamiento convencional, salvo que exista una justificación objetiva, razonable y *proporcionada* de la diferencia de trato.
- II. La diferente fecha de ingreso *no* se considera, en sí misma y por sí sola, que constituya una justificación objetiva, razonable y proporcionada. Se necesitan causas o elementos *adicionales* a la mera fecha de ingreso.
- III. Entre las causas o elementos adicionales de justificación que la jurisprudencia ha entendido que permiten tratar de forma distinta a los trabajadores, al menos *durante un período de tiempo*, en base a su distinta fecha de ingreso en la empresa, se hallan los siguientes, sin realizar ahora mayores precisiones y sin que la enumeración guarde orden jerárquico alguno, con excepción, si se dan determinadas condiciones, del primero que se menciona:
 - La necesidad de respetar derechos adquiridos o condiciones más beneficiosas de los antiguos o actuales trabajadores.
 - La amenaza de la viabilidad de la empresa.
 - El compromiso y la realización de nuevas inversiones en una empresa en dificultades.
 - La creación neta de empleo.
 - La conversión de empleo temporal en fijo, si bien no se acepta como elemento de justificación si la contratación temporal anterior era ya irregular o fraudulenta. En materia de conversión de empleo temporal en empleo fijo es de interés, por ejemplo, el caso examinado por la sentencia del TS de 14 de marzo de 2006 (caso «*Nissan Motor Ibérica, S.A.*»), en la que los anteriores contratados temporales son contratados de forma fija o indefinida pero con *una jornada distinta* a la de los antiguos trabajadores.

- El compromiso empresarial de no realizar expedientes de regulación de empleo.
 - El hecho de que los actuales trabajadores hubieran tenido que afrontar determinadas situaciones («congelación» salarial o pérdidas de poder adquisitivo, expedientes de suspensión de sus contratos de trabajo) por las que lógicamente no han pasado los de nuevo ingreso.
 - La complejidad del proceso productivo y la necesidad de un previo «entrenamiento» en el puesto de trabajo que requiere cierto tiempo.
- IV. Ya se ha avanzado que el respeto a los derechos adquiridos o condiciones más beneficiosas de los antiguos trabajadores o, simplemente, a las condiciones que venían disfrutando, aunque no constituyeran técnicamente condiciones más beneficiosas, es seguramente la causa o elemento adicional más importante para la jurisprudencia.

Lo que conviene precisar ahora es que el supuesto que parece gozar, dicho sea con todas las cautelas, del favor jurisprudencial es aquél en que se introduce una nueva regulación convencional (un nuevo convenio colectivo) en el que se introducen una única previsión general para toda la plantilla, por lo que el convenio no establece en puridad una doble escala salarial. Lo que sucede es que, como el nuevo convenio empeora, con carácter general, el régimen salarial, se introducen garantías «*ad personam*» para los antiguos trabajadores, a fin de evitar que vean mermadas las anteriores condiciones que disfrutaban, lo que por hipótesis no puede suceder con los trabajadores de nuevo ingreso en la empresa, los cuales, en tanto que tales, nunca han disfrutado de esa mejor condición.

Expresiva es al respecto la citada sentencia del TS de 10 de octubre de 2006 (caso «*Servimedia, S.A.*») al afirmar:

«... la diferencia retributiva que pudiera existir entre los empleados antiguos y los de nuevo ingreso no obedece de manera exclusiva a la contemplación de tal fecha de ingreso (pues no existe una doble escala salarial para unos y otros trabajadores), sino al respeto, a título personal y como condición más beneficiosa, de determinadas retribuciones que no figuran pactadas en el nuevo convenio».

- V. No está de más insistir, por su relevancia, en el favor que la jurisprudencia muestra, incluso en el último caso que se acaba de

mencionar, por aquella diferencia de trato entre antiguos y nuevos trabajadores que no es permanente o indefinida, sino que está temporalmente delimitada y no se extiende más allá de un determinado período de tiempo.

- VI. Finalmente, en el contexto de la creciente desvalorización jurisprudencial de los acuerdos extraestatutarios, hay que reseñar la importante afirmación contenida en la ya mencionada sentencia del TS 8 de mayo de 2006 (caso, «*La Caixa*») en el sentido de que las llamadas mejoras voluntarias «*no están sujetas ni sometidas al principio de igualdad*»²⁶.

10.2. El tiempo de trabajo: la flexibilidad externa

La negociación colectiva está ofreciendo y tiene ya un relativamente rico bagaje en materia de, entre otras, anualización, distribución irregular, compensación de horas extraordinarias y «*bolsa de horas*»²⁷.

10.3. Clasificación profesional

Sigue sin conseguirse de forma generalizada el objetivo de implantar grupos profesionales²⁸.

²⁶ Respecto de la sentencia del TS de 8 de mayo de 2006 hay que advertir, no obstante, que lo que la sentencia no acepta es que, como se pretendía hacer en el caso, se impugne la *mera aplicación* de una regla o cláusula sin que se impugne ni combata, sino que se diga que se acepta y respetar, aquella regla o cláusula contenida, en el caso, en un acuerdo extraestatutario. Así las cosas, la sentencia plantea el interrogante de cual habría sido el criterio del TS si se hubiera impugnado la regla o cláusula del acuerdo extraestatutario.

²⁷ Vid. A. OTAEGUI JÁUREGUI y R. MORÓN PRIETO, «Análisis sectorializado de los poderes empresariales y contrapoderes sindicales en el tiempo de trabajo» e I. BOIX LLUCH, «Poderes empresariales y contrapoderes sindicales en las industrias química y textil», ambos trabajos en Observatorio de la Negociación Colectiva (coord. general R. ESCUDERO RODRÍGUEZ), *La negociación colectiva en España: una mirada crítica*, cit., pp. 169 y ss. y 289 y ss., respectivamente.

²⁸ Vid., con carácter general, R. MORILLO BALADO, «Sistema de clasificación profesional y salarios», en Observatorio de la Negociación Colectiva (coord. general R. ESCUDERO RODRÍGUEZ), *La negociación colectiva en España: una mirada crítica*, cit., pp. 437 y ss., y asimismo, los trabajos de las pp. 187 y ss., 219 y ss., y 229 y ss., de ese mismo libro. También los trabajos de M. A. ALMENDROS GONZÁLEZ, A. ÁLVAREZ DEL CUVILLO, G. FABREGAT MONFORT y C. L. ALFONSO MELLADO, en Observatorio de la Negociación Colectiva (coordinador general, R. ESCUDERO RODRÍGUEZ), *La negociación colectiva en España: un enfoque multidisciplinar*, cit., pp. 363 y ss.

10.4. Empleo y formación

Ya se han comentado los problemas que han tenido los acuerdos sobre formación continua desde la perspectiva de la distribución de competencias Estado-Comunidades Autónomas²⁹.

10.5. Seguridad y salud laboral

En esta importante materia, tampoco la negociación colectiva arroja un comportamiento satisfactorio³⁰, sin entrar ahora en que se trata de una materia de no fácil penetración a la negociación colectiva³¹.

Hay que destacar, por otro lado, la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, desarrollada por el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto; el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención; y, en fin, el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, que establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción y que se ha visto parcialmente modificado, por cierto, por el Real Decreto 1109/2007.

En materia de salud y reconocimientos médicos de empresa³², es de gran interés la sentencia del Tribunal Constitucional (TC) 196/2004, de 15 de noviembre.

10.6. La utilización de los medios informáticos que la empresa pone a disposición de los trabajadores: el uso sindical de dichos medios y el control empresarial de su uso por parte de los trabajadores

Existen interesantes experiencias al respecto.

²⁹ Para la materia de empleo, *vid.* C. ESTÉVEZ GONZÁLEZ, «Participación y poderes colectivos en materia de empleo y contratación», en Observatorio de la Negociación Colectiva (coord. general R. ESCUDERO RODRÍGUEZ), *La negociación colectiva en España: una mirada crítica*, cit., pp. 157 y ss.

³⁰ *Vid.*, no obstante, capítulo IV del Observatorio de la Negociación Colectiva (coord. general R. ESCUDERO RODRÍGUEZ), *La negociación colectiva en España: una mirada crítica*, cit., pp. 517 y ss.

³¹ Remito, por todos, a la tesis doctoral de A. B. MUÑOZ RUIZ, *El sistema normativo de la prevención de riesgos laborales*, dirigida por el Prof. DR. D. J. R. MERCADER UGUINA, Madrid (Universidad Carlos III), 2008, pp. 312 y ss.

³² Sobre la negociación colectiva en esta materia, *vid.*, con carácter general, E. LÓPEZ AHUMADA, «La regulación del deber de vigilancia de la salud y los grupos especiales de riesgo: menores y discapacitados», en Observatorio de la Negociación Colectiva (coord. general R. ESCUDERO RODRÍGUEZ), *La negociación colectiva en España: una mirada crítica*, cit., pp. 613 y ss.

Por lo que se refiere al uso sindical de esas herramientas informáticas es del máximo interés la polémica sentencia del TC 281/2005, de 7 de noviembre³³. Más en general, sobre el control empresarial del uso del ordenador por parte de los trabajadores, es verdaderamente cardinal la sentencia del TS de 26 de septiembre de 2007³⁴.

10.7. Previsiones en materia de «sucesión de plantillas»

Como bien se sabe, en materia de sucesión de contratas hubo ciertas discrepancias entre el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE) y nuestro TS, zanjadas por este último, a partir de sus sentencias de 20 y 27 de octubre de 2004 y 4 de abril de 2005 (RJ 2004\7162 y 7202 RJ 2005\5736) ajustándose a la jurisprudencia comunitaria, como no podía ser de otra manera, pero a su pesar, cabría decir³⁵.

10.8. Control de legalidad del convenio y solución extrajudicial

Sin negar lo mucho que se ha avanzado en la relación entre ambos sistemas y controles, lo cierto es que me parece que todavía subsisten problemas y dificultades de encaje entre los controles judiciales y las soluciones extrajudiciales³⁶.

³³ Para la negociación colectiva al respecto, *vid.*, J. TORRENTS MARGALEF, «La disposición de las tecnologías de la información y comunicación al servicio de los representantes de los trabajadores», en Observatorio de la Negociación Colectiva (coord. general R. ESCUDERO RODRÍGUEZ), *La negociación colectiva en España: una mirada crítica*, cit., pp. 327 y ss.; en pp. 342 y ss., se analiza la sentencia del TC 281/2005, de 7 de noviembre.

³⁴ Recurso de casación para la unificación de doctrina 966/2006. Me permito remitir a mi comentario, «El control empresarial del uso por el trabajador del ordenador (Nota sobre la sentencia del Tribunal Supremo de 26 de septiembre de 2007)», *Información Laboral Jurisprudencia*, 2008, núm. 11, pp. 2 y ss.

³⁵ *Vid.* W. SANGUINETTI RAYMOND, «Las cláusulas de subrogación convencional frente a los vaivenes jurisprudenciales», en Observatorio de la Negociación Colectiva (coord. general R. ESCUDERO RODRÍGUEZ), *La negociación colectiva en España: una mirada crítica*, cit., pp. 99 y ss.

³⁶ Sobre el control de legalidad, *vid.* C. SÁEZ LARA, «El control de legalidad de los convenios colectivos», *Temas Laborales*, Monográfico sobre Negociación Colectiva, n.º 76/2004, pp. 369 y ss.

Segunda Ponencia

LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: PROCEDIMIENTO NEGOCIADOR Y EFICACIA DE LOS CONVENIOS

JOSÉ MARÍA GOERLICH PESET

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

SUMARIO

I. INTRODUCCIÓN; PRECISIONES PRELIMINARES.—1. Estatuto de los Trabajadores y sistema de la negociación colectiva.—2. El impacto de la exigencia de representatividad en el sistema de la negociación colectiva.—3. La negociación extraestatutaria.—4. Los acuerdos de empresa.—II. EL PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN.—5. El modelo estatutario de control de la representatividad: problemas teóricos y prácticos.—5.1. Audiencia electoral y negociación colectiva. 5.2. El control de la representatividad de las organizaciones empresariales. 5.3. La toma de decisiones en la comisión negociadora: una cuestión abierta. 6. La constitución de las unidades de negociación: las unidades «paralegales». 7. El deber de negociar y sus insuficiencias.—III. LA EFICACIA DEL CONVENIO ESTATUTARIO.—8. La evolución de la «administración» autónoma del convenio colectivo.—9. La eficacia personal del convenio colectivo.—10. La eficacia normativa.—11. La eficacia en el tiempo del convenio colectivo.

1. INTRODUCCIÓN: PRECISIONES PRELIMINARES

Antes de entrar en el tema objeto de la exposición, parece oportuno hacer un par de precisiones preliminares, relacionadas, la primera, con el alcance que debe ser asignado a la expresión «reforma de la negociación colectiva» que encabeza estas consideraciones (a), y, la segunda, con los temas que han de ser objeto de tratamiento en ellas (b).

- a) La expresión «reforma de la negociación colectiva» permite dos aproximaciones diferentes. Ambas presentan, por supuesto, una finalidad común: la mejora de nuestro sistema de negociación cuyo desarrollo no se encuentra exento de problemas. Sin embargo, esta finalidad se puede buscar desde dos perspectivas distintas: de una parte, mediante la detección de insuficiencias y problemas en el marco normativo con la intención de formular propuestas de reforma legislativa; de otra, desarrollando idéntica tarea respecto de las actitudes y hábitos de los protagonistas de la negociación colectiva a fin de sugerir conductas alternativas que las superen. Las consideraciones que siguen se centran en la primera perspectiva, de la que se viene hablando desde tiempo atrás.

No pueden olvidarse, sin embargo, las obvias conexiones existentes entre todas las posibles aproximaciones al problema. Cierro que aparentemente se trata de cuestiones distintas. Cabría pensar en este sentido que existe una doble tarea en relación con el tema objeto del análisis: la que debe realizar el legislador, a través de la reforma de las normas laborales que se refieren a la negociación; y la que deben protagonizar los agentes sociales, mediante la modificación de sus actitudes y hábitos cuando se enfrentan a la suscripción de acuerdos y convenios. La cuestión es, sin embargo, más compleja en la medida en que los grandes

rasgos del modelo normativo de negociación colectiva, contenidos en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, después de 25 años de existencia arrojan un balance «globalmente positivo» por diferentes razones, una de las cuales es la existencia de un «elevado aval de consenso en su funcionamiento»¹. Hasta el punto que se ha afirmado que el modelo, sustancialmente idéntico al original, quizá forme parte, aunque no en términos técnico-jurídicos sí al menos desde el punto de vista de la sociología política, del «consenso constitucional» en el ámbito de las relaciones laborales². De hecho, los agentes sociales lo vienen considerando de este modo, entendiendo que la cuestión de la reforma, incluso del marco legal, es de su competencia, sin perjuicio de los eventuales «apoyos públicos» necesarios para llevarla adelante en términos formales, cuando sean precisos. Y, al menos en la última legislatura, el Gobierno ha aceptado esta consideración³.

En términos generales, comparto esta idea. La experiencia más reciente, el frustrado intento de reforma de finales de 2001, es buena muestra de las dificultades de introducir modificaciones legislativas si no se obtiene un cierto consenso entre los interesados⁴. Ahora bien, en mi opinión, este requisito sólo es aceptable con una condición: que exista un proceso de reflexión permanente, en el ámbito del diálogo social, respecto a las posibles reformas. Ello hace particularmente interesante la iniciativa de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos de permitir el debate sobre las posibles modificaciones que cabría introducir en el sistema negocial.

¹ CRUZ VILLALÓN, J., «El marco normativo de la negociación colectiva en España», *TL*, 76 (2004), pp. 9 y ss.

² CRUZ, «El marco normativo», cit., p. 15.

³ Véase el documento (tripartito) *Competitividad, empleo estable y cohesión social. Declaración para el diálogo social 2004*, apartado III.11.

⁴ Las críticas a la iniciativa gubernamental desde la perspectiva de los interlocutores sociales pueden verse en Analistas de relaciones industriales, «El anteproyecto», *RL*, 2001-II. Pueden verse además MARTÍNEZ BARROSO, M. R., «Breve reflexión sobre la estructura de la negociación en la antelana de una reforma... ¿pactada?», *Información laboral. Legislación y convenios colectivos*, 4 (2002), pp. 15 y ss., MOLINA NAVARRETE, C., «Una fase frustrada del actual proceso de reforma laboral: el autodenominado acuerdo interconfederal de negociación colectiva de 2002», *RDTSS (CEF)*, 231 =(2002), pp. 27 y ss., PALOMEQUE, M. C., «La reforma de la negociación colectiva a vueltas», *RGDTSS (Iustel)*, 1(2003), pp. 1 y ss., o VALDÉS DAL-RÉ, «Por una reforma autónoma y no dirigista de la estructura de la negociación colectiva», *RL*, 2001-II, pp. 103 y ss. En estos trabajos, junto a referencias a la postura de los agentes sociales, se contienen distintos puntos de vista doctrinales sobre la eventual reforma de la negociación colectiva.

- b) En cuanto a los temas que serán objeto de consideración a continuación, debo advertir que se ha realizado un reparto convencional de tareas, que implica que esta ponencia se centre en las cuestiones relacionadas con el procedimiento de negociación y de eficacia del convenio colectivo. Se trata, probablemente, de la parte en la que, aparentemente, menos interesa entrar. El diagnóstico tradicional de los «males» de nuestra negociación mira fundamentalmente a los aspectos de contenido y estructura y sólo marginalmente a las cuestiones de procedimiento y eficacia. Y ello tanto el que se hace por los agentes sociales como el que se hace desde el punto de vista teórico⁵. Acaso esto se deba a que se trata de una parte en la que cabe pensar que es mayor el papel de la ley; o mejor que la parte de la ley que se dedica a los temas que serán objeto de tratamiento en esta ponencia, y señaladamente a la eficacia, forma parte de los elementos básicos del modelo y, por tanto, está incluida en el «consenso básico» sobre él. Con todo, fiel a las indicaciones preliminares, creo que no debe rechazarse la oportunidad de reflexionar sobre ellos.

Por último, en relación con los temas que serán objeto de consideración, creo que son tres los que deben afrontarse. En primer lugar, cabe preguntarse si es precisa una intervención normativa respecto a las diferentes formas de manifestación de la autonomía colectiva y las relaciones que se establecen entre ellas (I). En segundo término, deben considerarse posibles modificaciones en las reglas sobre procedimiento negociador, entendidas en sentido amplio (II). Y, por último, habrá que abordar las cuestiones vinculadas a la eficacia del convenio (III).

⁵ «Errática estructura negocial, la pobreza de sus contenidos y el mejorable procedimiento de negociación» es el diagnóstico sintético que desde el punto de vista teórico hace SALA FRANCO, T. («El derecho a la negociación colectiva y la función reguladora de la norma: de la garantía legal al modelo negocial», en *Estado social y autonomía colectiva: 25 años de negociación colectiva en España. XVII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva*, Madrid (MTAS), 2006, pp. 23 y ss., en p. 26). Las actuaciones que se proponen los agentes sociales se ubican claramente en esta línea. El ya citado documento *Competitividad, empleo estable y cohesión social*, apart. III.11, pone como objetivos del diálogo social «la racionalización de la estructura» y «el enriquecimiento de los contenidos negociales». La negociación interconfederal se sitúa en la misma línea, añadiendo el objetivo de «facilitar la negociación de los convenios colectivos» previendo a estos efectos ciertas actuaciones sobre el procedimiento negocial.

1. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y SISTEMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

2. El impacto de la exigencia de representatividad en el sistema de la negociación colectiva

No hace falta insistir en cuál es el mecanismo a través del cual el Título III promociona la autonomía colectiva. A la selección de interlocutores por medio de la exigencia de representatividad así como a la sujeción de su actuación a ciertas reglas de procedimiento se apareja un convenio colectivo particularmente robusto desde el punto de vista jurídico. En este contexto, la primera reflexión que cabe hacer se refiere a la exigencia de representatividad establecida en el indicado Título y los efectos que la misma tiene sobre el desenvolvimiento de la negociación colectiva. La misma puede afrontarse, a su vez, desde dos puntos de vista distintos. El primero, de carácter «interno» al propio Título III, se vincula a los problemas de funcionamiento que se generan a la hora de dar cumplimiento a la indicada exigencia. El segundo, aunque íntimamente conectado con el anterior, es sin embargo «externo» a la regulación estatutaria de la negociación. Se relaciona en este sentido con las consecuencias que el *modus operandi* del criterio de la representatividad produce en el desarrollo de la autonomía colectiva puesto que expulsa su ejercicio del marco normativo predispuesto en el ET.

Comenzaré por este último que nos obliga a hacer una rápida reflexión sobre lo que se ha dado en llamar «sistema de la negociación colectiva»⁶, que sólo parcialmente se desarrolla dentro del título III puesto que junto a la negociación colectiva que se regula en él existen otras formas de manifestación de la autonomía colectiva. Cabría citar alguna otra. No obstante, me centraré ahora en la llamada negociación extraestatutaria y los cada día más importantes acuerdos de empresa.

3. La negociación extraestatutaria

Más de veinticinco años después de la aprobación del Estatuto, continua abierto en teoría el problema de la existencia y régimen jurídico aplicable a los convenios colectivos negociados sin sujeción a las reglas prevenidas en su Título III. Creo que no resulta necesario hacer ahora un análisis detallado de cuáles son las posturas interpretativas

⁶ SALA, «El derecho a la negociación colectiva», cit., p. 26.

existentes en relación con la llamada negociación colectiva extraestatutaria⁷. Basta reseñar al respecto la existencia de dos posturas. La mayoritaria hace hincapié en las limitaciones del desarrollo constitucional protagonizado por el Título III ET y, por tanto, admite su existencia sin condicionantes: comoquiera que aquél no agota las posibilidades derivadas del art. 37 CE, es preciso sostener la existencia de un sub-sistema paralelo de negociación que no se sujeta a sus prescripciones. Por su parte, la posición minoritaria parte de interpretaciones diferentes bien del art. 37.1 CE o de los efectos que cabe derivar de su eventual vulneración por el Estatuto de los Trabajadores bien de ambas cosas a la vez. Y de todo ello, dejando los matices aparte, acaba bien por negar la existencia de convenios extraestatutarios bien por situarlos en una posición subordinada a los convenios negociados al amparo del Título III.

En realidad, aunque el debate doctrinal continúa conservando su importancia para la resolución de algún problema pendiente —al que luego me referiré—, en la práctica ha perdido virulencia por la concurrencia de dos hechos incontrovertidos. El primero se relaciona con las dificultades para poner en cuestión su existencia desde el momento en que presentan apoyos literales obvios del máximo nivel. Por lo que se refiere al reconocimiento legal, las reglas existentes inicialmente en el Estatuto de los Trabajadores, cuyas virtualidades eran limitadas, se han visto enriquecidas con las reformas posteriores, tanto del Estatuto (v.gr., art. 41.2 ET) como de otras normas laborales (v.gr. arts. 151.1 o 163.1 LPL). En el terreno judicial, tanto el TS como el TC se han hecho eco de la reconstrucción teórica. No hay, pues, margen para la discusión.

Como tampoco puede quedar abierta desde una perspectiva práctica. Y éste es el segundo hecho que anuncié. En este terreno, no puede obtenerse una consideración: la de que en la vida real los convenios no sujetos al ET existen, aunque tengan una importancia diferente en función de los períodos históricos. Es más, si se me apura, resultan ser una necesidad del sistema. En efecto, dado el modelo de representatividad consagrado por el ET, cuyas exigencias son ocasionalmente de difícil o imposible cumplimiento, la categoría de los convenios extraestatutarios o impropios es absolutamente necesaria para evitar problemas mayores.

⁷ Para referencias bibliográficas BARREIRO, G. y FERNÁNDEZ, J. J., *Los convenios colectivos extraestatutarios: contenido y régimen jurídico*, Madrid (MTAS), 2004, pp. 21 y ss., GOERLICH PESET, J. M., «Concepto y eficacia del convenio colectivo», *REDT*, 100 (2000), pp. 1433 y ss., (pp. 1443 y ss.) y, más recientemente, GARCÍA RUBIO, M. A. y GOERLICH PESET, J. M., «Fundamento y naturaleza de los convenios extraestatutarios», en *El régimen jurídico de la negociación colectiva en España. Estudios en homenaje al profesor Sala Franco*, Valencia (Tiran), 2006, pp. 583 y ss.

Ciertamente, el ET prevé otras instituciones dirigidas a solventar este problema. Sin embargo, no tienen las mismas características estructurales o no pueden alcanzar la agilidad y versatilidad necesaria para cubrir los defectos de la negociación estatutaria. La primera idea es predicable de los acuerdos de empresa a los que luego me referiré. La segunda, de la extensión de los convenios colectivos, institución que aparece inadecuada a tal fin, aun a pesar de que éste pudiera ser el instrumento inicialmente previsto para contribuir a la extensión de la cobertura negociada, mediante la lucha contra las lagunas que se produjeran en función de los defectos estructurales del sistema estatutario⁸.

Estas consideraciones permiten entender que las cuestiones vinculadas a los convenios extraestatutarios han desplazado su centro de gravedad: más que discutir sobre su existencia y fundamento, lo procedente es estudiar cuál ha de ser su régimen jurídico. En este contexto, la pregunta es obvia: ¿conviene que una eventual reforma de la negociación colectiva considere esta figura? Existen precisas tomas de postura a favor de una respuesta positiva con la finalidad de dar certeza a los dos aspectos esenciales de su régimen jurídico: la eficacia que los caracteriza y las relaciones con los convenios colectivos ordinarios⁹. Personalmente, sin embargo, no lo tengo tan claro. Y ello por dos órdenes de razones. De un lado, a más de 25 años de la entrada en vigor del ET, existe una amplia tradición jurisprudencial que, si bien no se ha manifestado de forma técnicamente correcta, sí ha pergeñado un modelo bastante claro para los convenios extraestatutarios, tanto en cuanto a su eficacia como respecto

⁸ En este sentido, cabe señalar como la evolución normativa que ha experimentado la extensión de los convenios camina, si se me apura, en sentido contrario a su utilización como vía ordinaria de cobertura de lagunas. Es cierto que la nueva normativa reacciona a problemas de ineficiencia en el desarrollo procedimental [cfr. VALLE MUÑOZ, F., «El procedimiento de extinción de los convenios colectivos», *TL*, 82 (2005), pp. 93 y ss., p. 95]. Pero la superación de estos no necesariamente ha de conducir a una extensión del ámbito de funcionamiento real de la extensión. En efecto, como se ha señalado autorizadamente, la extensión, tal y como venía configurada en el Estatuto inicial presentaba un «riesgo de excesiva expansión», lo que condujo a una relectura de las normas que la configuraban «teniendo en cuenta el papel fundamental del derecho constitucional a la libertad sindical y a la negociación colectiva en nuestro sistema de relaciones laborales» [RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., «La extensión del convenio colectivo, el marco legal originario», *RL*, 1 (2006), pp. 1 y ss., p. 11]. De hecho, la reforma legal de 1999, culminada con su desarrollo reglamentario de 2005, ha tenido precisamente como uno de sus objetivos incorporar a las normas aplicables tales ideas [cfr. RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., «El nuevo régimen jurídico de la extensión de convenios colectivos», *RL*, 2 (2006), pp. 1 y ss., p. 2]. De hecho, las estadísticas sobre la utilización real de esta vía muestran su carácter claramente excepcional [cfr. Comisión consultiva nacional de convenios colectivos, *Balance de las experiencias de extensión de convenios colectivos en España: de la regulación estatutaria al nuevo procedimiento de 2005*, Madrid (MTAS), 2005, pp. 171 y ss.].

⁹ SALA, «El derecho a la negociación colectiva», cit., pp. 27 y 28. Véase también, por ejemplo, BORRAJO DACRUZ, E., «Dos décadas de experiencia de negociación colectiva: funciones y disfunciones de la regulación estatutaria», *AL*, 2000-I, pp. 131 y ss., (p. 143).

a las relaciones que establecen con los (prevalentes) convenios ordinarios. Probablemente, pues, el resultado final es razonable tanto para los defensores de la categoría como para los que no lo somos tanto por cuanto que se establece un adecuado punto de equilibrio que permite superar los problemas derivados del sistema estatutario de negociación, sin subvertir completamente las decisiones que en su momento adoptó el legislador para constituirlo.

En este contexto, el único incentivo que puede existir para sostener la necesidad de una intervención se relaciona con la inseguridad jurídica que se genera en los casos de reconstrucción jurisprudencial de una determinada categoría. Sin embargo, creo que esta idea se contrarresta, de otro lado, por los riesgos que presenta una intervención normativa en este terreno. En este sentido, creo que, dada la resistencia que la autonomía colectiva muestra a someterse a los límites legales, podría ocurrir que la intervención normativa, más que eliminar los problemas de seguridad jurídica que se denuncian, haga surgir otros o acentúe los que ya existen. En la misma línea, cabe pensar que los propios intérpretes puedan mantener la misma conducta renuente a las decisiones legislativas cuando no se acomoden a las propias concepciones sobre el contenido del derecho constitucional a la negociación colectiva. El debate doctrinal sobre la constitucionalidad del art. 41 ET, cuyo contenido es muy claro, y sus efectos sobre la doctrina judicial que lo aplica son una muestra de ello¹⁰. A la postre, pues, no creo que sea tan fácil establecer una conexión automática entre seguridad jurídica e intervenciones normativas...

¹⁰ El art. 41.2 ET tiene un contenido muy claro en relación con la eficacia de los acuerdos extraestatutarios: a diferencia de lo que ocurre con los convenios regulados en el Título III ET, el precepto permite su modificación unilateral por el empresario, siempre que se hayan seguido los trámites procedimentales y se acrediten las causas del apartado 1. Aunque el precepto es inequívoco en su alcance, desde los primeros análisis doctrinales posteriores a la reforma de 1994 que lo introduce, se han suscitado dudas respecto a la constitucionalidad del precepto por desconocer la fuerza vinculante (por ejemplo, BLASCO PELLICER, A., «Autonomía individual, autonomía colectiva y modificación sustancial de condiciones de trabajo», *RL*, 1995-II, pp. 577 y ss., ELORZA GUERRERO, F., *Los acuerdos de empresa en el Estatuto de los Trabajadores*, Madrid (CES), 2000, pp. 109 y ss., o MERINO SEGOVIA, A., *Régimen legal y convencional de los acuerdos de empresa*, Madrid (La Ley), 2001, pp. 317 y ss.; véase también, aunque con otro fundamento, [GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B., «La modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidos en convenio colectivo extraestatutario: un aspecto más de la conflictiva figura del convenio colectivo extraestatutario», *REDT*, 94 (1999), pp. 213 y ss.]. Esto ha supuesto la existencia de diferentes interpretaciones en la doctrina judicial sobre la posibilidad o no de modificar unilateralmente el convenio colectivo no estatutario (cfr., en un sentido, STSJ País Vasco de 25 de octubre de 2005, rec. 1842/2005, o SAN de 19 de abril de 2004, proc. 3/2004; y, en el otro SSTSJ Castilla-La Mancha 11 diciembre 2003, rec. 1583/2003, o Navarra de 13 de octubre de 2005, rec. 313/2005).

4. Los acuerdos de empresa

La cuestión de si resulta oportuna una específica intervención legislativa de clarificación del régimen jurídico puede también plantearse de los llamados acuerdos de empresa que, desde su generalización tras la reforma de 1994, forman otro elemento del sistema de negociación colectiva. Como es sabido, el tratamiento de las materias laborales en la empresa mediante acuerdos de naturaleza colectiva, en un contexto de elevada informalidad situado al margen del sistema institucional de negociación colectiva, ha sido conocido desde antiguo¹¹. Y si bien es cierto que, en épocas históricas más lejanas, la legislación ha vivido de espaldas a la existencia de este tipo de acuerdos, la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980 ha supuesto un claro cambio de rumbo en la medida en que comienzan a ser objeto de su atención: de hecho, la nueva norma legal confió a instrumentos de este tipo la solución de ciertas cuestiones concretas que se plantean en la administración de las relaciones de trabajo¹². Este cambio de rumbo se ha visto espectacularmente confirmado tres lustros después, con la amplia reforma del Estatuto de los Trabajadores introducida por la Ley 11/1994, en la que de inmediato se destacó «la enorme atención dedicada a los específicos acuerdos de empresa, suscritos entre el empresario y los representantes de los trabajadores»¹³. Es más, en el tiempo transcurrido desde entonces, sucesivas reformas laborales de menor alcance que ésta han continuado encomendándoles nuevas tareas. Así ocurrió en 2001 —nueva redacción del art. 44 ET introducida por la Ley 12/2001— y, aunque en menor medida, en 2003 —admisión de acuerdos de reorganización paralelos a los conoci-

¹¹ De hecho, los acuerdos de empresa han existido incluso en el primer franquismo, época en que los avatares políticos condujeron a la prohibición de la negociación colectiva y de todo tipo de acuerdo colectivo que estableciera condiciones de trabajo diferentes a las previstas en las fuentes reglamentarias. El posterior reconocimiento, aun «descafeinado», de la autonomía colectiva no impidió su subsistencia, como tampoco la normalización democrática del sistema de negociación colectiva acaecida tras la finalización de la dictadura. Tanto en un contexto como en otro, junto a los convenios colectivos formalizados conforme a la regulación legal de la negociación colectiva, han funcionado acuerdos como los descritos con la finalidad de solucionar concretos problemas laborales existentes en la empresa. Para un sucinto análisis histórico de los acuerdos de empresa, véase GARCÍA MURCIA, J., *Los acuerdos de empresa*, Madrid (CES), 1998, pp. 53 y ss., y GOERLICH PESET, J. M., «Los pactos informales de empresa», en SALA, T. y otros, *Manifestaciones de la autonomía colectiva en el ordenamiento español*, Madrid (ACARL), 1989, pp. 81 y ss., así como la bibliografía allí citada.

¹² Para una enumeración de los acuerdos de empresa en el primer Estatuto de los Trabajadores, véase PÉREZ DE LOS COBOS, F. «Los pactos de reorganización productiva», en SALA, T. y otros, *Manifestaciones*, cit., p. 146. Véase también GARCÍA MURCIA, *Los acuerdos*, cit., pp. 67 y ss.

¹³ ESCUDERO, R., «Ley, convenios colectivos y acuerdos de empresa», en VALDÉS, F. (dir.), *La reforma del mercado laboral*, Valladolid (Lex Nova), 1994, p. 52.

dos en el ordenamiento laboral común en los casos de concurso (Ley 22/2003)—, en 2004 —reglas sobre ejercicio de la tutela laboral en los casos de violencia de género (Ley orgánica 1/2004)— y en 2007 —arts. 45 y ss., LO 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres—.

Lo cierto es, sin embargo, que el incremento del papel que los acuerdos de empresa están llamados a cumplir en el ordenamiento laboral no ha ido acompañado de esfuerzo legislativo alguno para delimitar el régimen jurídico que les es aplicable. Por ello, se ha planteado la necesidad de introducir algunas normas que lo clarifiquen. En efecto, por razones similares a las que se han tomado en consideración respecto a los convenios extraestatutarios, la necesidad de dar una mínima certeza y seguridad al funcionamiento de estos acuerdos, se ha pedido una intervención legislativa dirigida a establecer un mínimo de reglas sobre ellos, en relación básicamente con la legitimación para negociar, la eficacia personal y jurídica y las relaciones que establecen con las diferentes fuentes del Ordenamiento laboral¹⁴.

No estoy seguro, sin embargo, que el problema requiera tan drástica solución. Y ello por dos razones diferentes, relativas la primera a la limitada magnitud que en la realidad presenta el problema y la segunda a las posibles consecuencias que sobre la realidad podría tener una intervención como la que se postula.

- a) Atendiendo a la primera idea, creo que la falta de regulación expresa de los acuerdos de empresa es menor de lo que parece y, en todo caso, genera menos problemas de los que inicialmente podrían preverse. Desde este punto de vista, no creo que sea necesaria una específica disciplina legislativa. Conviene al efecto destacar como la institución que nos ocupa ha sido objeto, desde 1994, de una muy abundante producción doctrinal¹⁵. Y que de ella resulta con cierta contundencia una idea: la de que la mayor parte de los temas que se suelen plantear como problemáticos tienen solución por vía interpretativa, bien a través de la aplicación de sencillos procedimientos analógicos (es el caso de la

¹⁴ SALA, «El derecho a la negociación colectiva», cit., pp. 27 y 28

¹⁵ Sin ánimo exhaustivo, centrándome sólo en las monografías, cabe citar AEDTSS, *El arbitraje laboral. Los acuerdos de empresa*, Madrid (Tecnos), 1996, SALA, T., ALFONSO, C. L. y PEDRAJAS, A., *Los acuerdos o pactos de empresa*, Valencia (Tirant), 1996, GARCÍA MURCIA, *Los acuerdos*, cit., GORELLI HERNÁNDEZ, J., *Los acuerdos de empresa como fuente del Ordenamiento laboral*, Madrid (Civitas), 1999, ELORZA GUERRERO, F., *Los acuerdos de empresa en el Estatuto de los Trabajadores*, Madrid (CES), 2000, MERINO SEGOVIA, A., *Régimen legal y convencional de los acuerdos de empresa*, Madrid (La Ley), 2001, QUINTANILLA NAVARRO, R. Y., *Los acuerdos de empresa: naturaleza, función y contenido*, Madrid (Civitas), 2003, GARCÍA JIMÉNEZ, M., *Los acuerdos colectivos de empresa*, Granada (Comares), 2006.

legitimación), bien a través del sentido común (como ocurre en el caso de los problemas vinculados a la eficacia).

Ciertamente existen algunas cuestiones que no es fácil resolver por estas vías, algunas de las cuales son sumamente importantes. Entre éstas destacan, de un lado, la de la relación que establecen con los convenios colectivos los llamados acuerdos subsidiarios o defectivos y, de otro, la del grado de vinculación de la voluntad empresarial a los contenidos de los acuerdos de empresa a la vista del contenido del art. 41.2 ET. El primero de estos problemas se relaciona con la interpretación que debe darse a las expresiones «en defecto de convenio» o similares que abren su posible juego, no pudiendo negarse que existen al respecto diferentes interpretaciones doctrinales lo que puede redundar en la aparición de un margen de incertidumbre. En cuanto al segundo, son indudables a la vista del art. 41.2 ET —que sólo excluye a los convenios en sentido estricto— las posibilidades literales existentes de que los acuerdos de empresa puedan ser modificados unilateralmente por el empresario, lo cual no deja de plantear problemas similares a los que se han aludido al hablar de los convenios extraestatutarios. De hecho, la doctrina ha formulado interpretaciones correctoras a la que resulta de la literalidad del precepto, entendiendo excluidos de la modificación unilateral los acuerdos sustitutivos o modificativos del convenio, en razón de que en caso contrario sería el papel de este último el que se vería afectado en detrimento de su fuerza vinculante *ex art. 37.1 CE*¹⁶.

Con todo, a pesar de la importancia teórica que ha alcanzado el debate teórico sobre ambas cuestiones, su importancia práctica parece ser mucho más reducida: como he podido comprobar recientemente¹⁷, en la vida real, y a juzgar por la práctica inexistencia de pronunciamientos judiciales, no parece existir excesiva conflictividad sobre ellas. Y, en todo caso, la intervención normativa que requeriría la solución de estos problemas afecta-

¹⁶ VALDEOLIVAS GARCÍA, Y., *La modificación sustancial de condiciones de trabajo*, Madrid (CES), 1996, pp. 59 y ss., SALA y otros, *Los acuerdos*, cit., p. 32, PÉREZ DE LOS COBOS, F., «Los pactos modificatorios de condiciones de trabajo», *RL*, 1996-II, pp. 361 y ss., GONZÁLEZ DEL REY, I., «Acuerdos de empresa y condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo», *REDT*, 75 (1996), pp. 103 y ss., GARCÍA MURCIA, *Los acuerdos*, cit., pp. 253 y ss., GORELLI, *Los acuerdos*, cit., pp. 134 y ss., MERINO, *Régimen legal*, cit., pp. 167 y ss., o QUINTANILLA, *Los acuerdos*, cit., p. 107.

¹⁷ GOERLICH PESET, J. M., «Los acuerdos de empresa», en ALBIOL, I. (dir.), *Convenios colectivos y acuerdos de empresa en el derecho español del trabajo*, Valencia (CISS), 2007, pp. 317 y ss.

ría más que a la propia figura del acuerdo de empresa a las normas que generan el problema...

- b) Porque, probablemente, una intervención más amplia que la indicada y que, por tanto, se refiriera sin más a la institución que nos ocupa, podría tener consecuencias indeseadas lo que, desde mi punto de vista, la hace inconveniente. Téngase en cuenta en este sentido que la principal virtualidad de los acuerdos de empresa es su flexibilidad, tanto por lo que se refiere al procedimiento negociador como respecto a la variedad de los supuestos para los que se han previsto así como las funciones que cumplen. En este contexto, una intervención legal, que por fuerza ha de ser abstracta y homogeneizadora, no deja de aparecer problemática.

De un lado, cabe cuestionar que la misma fuera posible. No hay que olvidar, en este sentido, la clara disparidad de supuestos y funciones que se aglutinan dentro de la figura de los acuerdos de empresa que probablemente supondría una grave dificultad a la hora de configurarla. Pero, de otro lado, y sobre todo, creo que no debemos perder de vista las razones de la flexibilidad que legalmente caracteriza a los acuerdos de empresa. Las dificultades de que el sistema formal de negociación colectiva alcance a todos los rincones del sistema se encuentran, probablemente, en la base de su expansión. Y, en este contexto, cabe dudar de la conveniencia de una intervención normativa: cabe, en este sentido, pensar que ésta, al tiempo que haría que la institución ganara en seguridad jurídica, implicaría que, sujeta a exigencias sustantivas o formales, perdiera en vitalidad para asumir su papel.

II. EL PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN

5. El modelo estatutario de control de la representatividad: problemas teóricos y prácticos

Analizada la cuestión de la representatividad desde un punto de vista exterior al Título III, debemos ahora adentrarnos en él. Como he indicado al comenzar, éste intenta garantizar que los negociadores reúnen representatividad suficiente como para justificar la adquisición de la eficacia propia del convenio *ex art. 82 ET* y normas concordantes. Esta es la principal relevancia de las reglas del art. 87 ET y algunas de las contenidas en los posteriores arts. 88 y 89 ET.

Como punto de partida, el que la representatividad aparezca como condición de la eficacia de los convenios colectivos no es en modo al-

guno irrazonable. Se trata, por supuesto, de una idea que ha sido admitida desde mucho tiempo atrás por los estudiosos y que se encuentra también avalada en al jurisprudencia constitucional. Esta última ha reconocido reiteradísimamente que «la negociación colectiva forma parte del derecho de libertad sindical, concebido como medio primordial de acción sindical para el cumplimiento de los fines constitucionalmente reconocidos a los sindicatos en el art. 7 CE» y que, por tanto, es patrimonio de todo sindicato, con independencia de su mayor o menor representatividad. Pero también ha dejado establecido que esta idea «resulta, sin duda alguna, compatible con la configuración legal del ejercicio del derecho a negociar, restringiendo la legitimación para formar parte de la comisión negociadora a las organizaciones sindicales que acrediten un cierto nivel de representatividad allí donde el legislador ha querido dotar al acuerdo resultante de unos determinados y específicos efectos jurídicos, como sucede en el caso de la negociación laboral estatutaria o en el ámbito de la función pública»¹⁸.

Ahora bien, la razonable conexión entre representatividad y eficacia general y normativa de los convenios colectivos no debe impedir el análisis de los problemas que el modelo elegido para garantizarla puede plantear en el funcionamiento de la negociación colectiva. De hecho, los mismos se vienen detectando tanto respecto del criterio que mide la representatividad de las organizaciones sindicales (5.1) como para el que se refiere a las asociaciones empresariales (5.2). E igualmente se detectan problemas de funcionamiento en los órganos de negociación (5.3).

5.1. Audiencia electoral y negociación colectiva

Del lado de los representantes de los trabajadores, la eficacia privilegiada de los convenios del Título III —como por lo demás ocurre con el conjunto de la institución de la representatividad (cfr. arts. 6 y ss. LOLS)—descansa sobre la llamada audiencia electoral. De este modo, la representatividad necesaria para justificar que aquella se alcance se relaciona con las instituciones de la llamada representación unitaria o institucional regulada en el Título III del ET, bien de forma directa bien de forma indirecta. Lo primero ocurre en los convenios de empresa, que las indicadas representaciones tienen legitimación para negociar (cfr. art. 87.1 ET); lo segundo en los convenios supraempresariales, que dependen de los resultados obtenidos en el ámbito correspondiente en los correspondientes procesos electorales (art. 87.2 ET y arts. 6 y 7 LISOS) pero también en los de empresa o ámbito inferior, cuando se negocien por las secciones sin-

¹⁸ STC 224/2000, de 2 de octubre, con cita de otras muchas anteriores.

dicales —puesto que en este caso la eficacia propia del convenio sólo se alcanza cuando las que negocian representan a la mayoría de los miembros de los órganos de la representación unitaria (art. 87.1.II ET).

Esta conexión entre la exigencia de representatividad y las instituciones de la representación unitaria ha sido objeto de una crítica global (a) y, sobre todo, de una serie de observaciones de alcance parcial, vinculadas al concreto funcionamiento del sistema (b).

- a) Por lo que se refiere a la primera idea, se han oído voces desde el ámbito económico que, ocasionalmente, cuestionan los criterios de representatividad que emplea nuestro sistema. En concreto, han sido objeto de crítica, por lo que se refiere a la legitimación de las organizaciones sindicales, el recurso al criterio a la audiencia electoral y no al más tradicional en el terreno comparado de la afiliación así como otras particularidades del sistema de representatividad, en concreto, la llamada irradiación. Las razones de esta crítica se relacionan con el condicionamiento de la representatividad por algunas características de la ordenación de las estructuras de la representación unitaria que le sirven de base.

Desde este punto de vista, se ha indicado como en la configuración de los porcentajes de representatividad prevalecen las decisiones que toman un cierto tipo de trabajadores, los de carácter indefinido, en un determinado tipo de centros de trabajo, de carácter medio grande. Lo primero sería así porque la rotación de los trabajadores temporales dificultaría su consideración a efectos representativos; y lo segundo por la inexistencia de elecciones sindicales en las unidades productivas pequeñas. Por su parte, la irradiación amplificaría el fenómeno en la medida en que reduplica las decisiones estadísticamente más frecuentes. A la postre, estas circunstancias apuntarían a la consolidación de una cierta unidad de negociación, la de carácter provincial, cuya elevada importancia no resulta aconsejable por ser poco sensible a las necesidades organizativas de las pequeñas empresas y por presionar al alza los salarios sin considerar los efectos de tal presión sobre el empleo¹⁹.

Existen, creo, algunas dificultades para aceptar estas ideas. En efecto, la conexión que establece entre algunos datos jurídicos incuestionables y alguna de las características de la estructura de la negociación es excesivamente automática y exclusiva. Desde

¹⁹ BENTOLILA, S. y JIMENO, J. F., «La reforma de la negociación colectiva en España», documento de trabajo FEDEA, 2002-03, pp. 9 y 15.

el primer punto de vista, entre las estructuras representativas, la medición de la representatividad y la estructura de la negociación colectiva existen una serie de fenómenos intermedios, cuya importancia no puede desconocerse a la hora de la configuración de esta última: sin ir más lejos, las estructuras sindicales y de las organizaciones empresariales, que son las que en último término toman las decisiones en este último terreno, no dependen necesariamente de los datos jurídicos que condicionan la representación unitaria. Por otro lado, la irradiación tiene el sentido que se le atribuye pero tiene también algunos otros; entre ellos uno que juega directamente en sentido contrario al expuesto: permite también llevar la acción representativa de las entidades sindicales a aquellos lugares en los que, en razón de los defectos estructurales de la representación legal, la representatividad no puede medirse ni desarrollarse las tutelas colectivas vinculadas a aquella. Desde la segunda perspectiva, creo que para la centralidad de las unidades provinciales en la estructura de nuestra negociación existen otras explicaciones, básicamente de carácter histórico. Es sabido, en este sentido, que, en buena medida, la estructura actual de la negociación colectiva, en aquellos aspectos en los que no ha sido objeto de racionalización, es la resultante de dos elementos: la «organización» estructural introducida en época franquista, de acuerdo con criterios particularísimos, y la inercia posterior, favorecida en gran medida por algunos criterios estatutarios²⁰.

En todo caso, este tipo de aproximaciones tienen como finalidad más la de cuestionar alguna de las características básicas del modelo de negociación que la de poner sobre el tapete los problemas vinculados al sistema de medición de la representatividad. Volveremos luego sobre esta idea y sobre las proyecciones que tiene en relación con la eficacia tradicionalmente asignada a los convenios colectivos. Lo que ahora interesa es destacar que, si esto es así, las argumentaciones que se comentan se sitúan más en el terreno político que en el técnico. Y por tanto cabe también darles respuesta en aquél. En una aproximación de este tipo, cabe señalar el grado de consolidación y consenso suscitado por el sistema de medición de representatividad, veinticinco años después de su implantación. E, igualmente, las dificultades que a estas alturas podría implicar poner en marcha un sistema alternativo. Por eso, desde el punto de vista jurídico-laboral, aunque se conoce

²⁰ Por todos, MERCADER UGUINA, J. R., *Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios*, Madrid (Civitas), 1994, pp. 30 y ss., y 102 y ss.

sus insuficiencias y las distorsiones que produce desde el punto de vista dogmático, no parece que se le pongan objeciones²¹.

- b) El hecho de que, desde un punto de vista general, el sistema de audiencia no parezca ser objeto de cuestión no impide que, en un análisis particularizado, se le puedan encontrar algunos problemas de funcionamiento. Es más, estos se relacionan precisamente con los que acaban de ser objeto de exposición. En efecto, suele destacarse el hecho de que el criterio de la audiencia electoral hace imposible la negociación estatutaria en los sectores afectados por las circunstancias indicadas —o la hace posible en circunstancias de representatividad cuando menos chocantes—²². En este sentido, en los sectores en los que las unidades productivas tienen menos trabajadores que los establecidos para la celebración de elecciones, facultativa u obligatoriamente, según el art. 62.1 ET o en los que los trabajadores difícilmente alcanzan los mínimos de antigüedad para ser electores o elegibles *ex art.* 69.1 ET, la carencia de estructuras representativas dificulta, cuando no imposibilita, la efectividad del ejercicio del derecho a la negociación colectiva dentro de las coordenadas legales establecidas por el Título III del Estatuto de los Trabajadores. Por lo demás, la literalidad de las normas legales contenidas en éste no admite discusión: en la práctica viene a imponer a los tribunales la obligación de abstenerse de desarrollar una reconstrucción alternativa que pudiera solventar el problema. Los intentos desarrollados en los órganos judiciales de sustituir una (imposible) valoración de la representatividad basada en la audiencia electoral por un (razonabilísimo) recurso al criterio de la afiliación han sido en este sentido abortados por el Tribunal Supremo en atención a que «las reglas que norman la negociación colectiva laboral, con eficacia general, son de Derecho necesario absoluto». Aunque se admite que ello responde a «laudable propósito», no se permite en esta línea razonar «la imposibilidad práctica de celebrar elecciones a representantes de los trabajadores» para sustituir «el criterio legal consistente, como se ha visto, en legitimar a los sindicatos que ostenten determinado grado

²¹ Por ejemplo, RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., «La negociación colectiva y el sistema de relaciones laborales tras veinte años de vigencia del Estatuto de los Trabajadores», en *Veinte años de negociación colectiva: de la regulación legal a la experiencia negocial. XIII jornadas de estudio sobre negociación colectiva*, Madrid (MTAS), 2001, pp. 57 y ss. Véase también RODRÍGUEZ SAÑUDO, F., «La legitimación para negociar colectivamente», *REDT*, 100 (2000), pp. 1525 y ss.

²² SOLANS LATRE, M. A., *El ejercicio de la legitimación para negociar convenios colectivos*, Madrid (MTAS), 2004, pp. 159 y ss.

de representatividad,... por el reconocimiento de capacidad negociadora, con eficacia general, a las asociaciones que han acreditado un elevado porcentaje de «presencia», en términos de afiliación»²³.

En este contexto, no sería descabellado pensar en la posibilidad de introducir algunas modificaciones que pudieran conjurar estas objeciones. De hecho, no han dejado de formularse algunas, que resultan ser diferentes según consideremos el ámbito supraempresarial o las unidades de empresa o inferiores. En el primer terreno, se han vuelto los ojos a la categoría de la irradiación. En su configuración actual, la irradiación de la representatividad de quienes la ostentan a nivel autonómico o estatal alcanza sólo a la garantía de su presencia en los órganos negociadores. Mas la misma no excluye la exigencia de los requisitos de mayorías prevenidos en los arts. 88.1.II y 89.3 ET. En consecuencia, en los sectores en los que la estructura de las empresas o de su plantillas dificulte la existencia de representaciones, el problema se mantiene. Por ello, se ha barajado la eventual modificación de su funcionamiento a efectos de darle salida²⁴. Podría pensarse, no obstante, que la solución no está exenta de problemas en atención a las cautelas que en su momento rodearon el refrendo constitucional de la categoría de la irradiación. Recuérdense en esta línea que la doctrina sentada en la STC 98/1985, de 29 de julio, aparte excluirse las lecturas absurdas de la literalidad de la LOLS, afirmó que la misma es admisible mientras no impida «que quienes no pertenezcan a las organizaciones más representativas puedan igualmente alcanzar la representatividad y ejercer las funciones en los concretos ámbitos de ejercicio». Cabría acaso pensar que la extensión de la irradiación más allá de los límites que actualmente tiene bloquearía los espacios de actuación de las organizaciones que se mueven en los sectores con insuficiencias estructurales. Es por ello por lo que otra posible línea de actuación, seguramente más respetuosa con la autonomía colectiva, podría ser la creación de un procedimiento especial de extensión de la eficacia del convenio. No se trata, como hasta ahora, de extender un convenio a otro ámbito sino de que, en aquellos casos en los

²³ STS de 4 de junio de 1999, rec. 3755/1998. La sentencia se refiere al sector taurino en el que se dan por probado tanto que «no se han celebrado elecciones sindicales» como que las organizaciones firmantes del lado de los trabajadores «cuentan con un nivel de afiliación superior al 90 por 100 de todos los trabajadores que prestan servicios en el mismo» mientras que la recurrente, aun siendo una organización más representativa a nivel estatal, tiene implantación que no supera el 1 %.

²⁴ SOLANS, *El ejercicio de la legitimación*, cit., p. 255.

que existan dificultades estructurales para negociar dentro del Estatuto cupiera extender la eficacia de los convenios extraestatutarios eventualmente alcanzados al conjunto de la unidad.

Respecto de la negociación de empresa, la cuestión tiene una elevada importancia, en un contexto en que los convenios de empresa parecen llamados a incrementar su función. Y también es sumamente relevante en relación con la ya mencionada expansión legislativa de los acuerdos de empresa. Por eso en trabajos anteriores que miraban a la reforma del marco normativo de la negociación colectiva se han barajado soluciones —e, igualmente, pueden encontrarse en las experiencias de nuestro entorno²⁵—. Podría ser interesante introducir algún criterio legal en este sentido que eliminara las dificultades anteriormente existentes siempre, eso sí, que el reconocimiento de esta posibilidad de negociar en empresas carentes de representación se realice de forma que garantice la excepcionalidad de la vía y la autenticidad del proceso negociador. En esta línea se movía precisamente la propuesta gubernamental de 2001²⁶.

5.2. *El control de la representatividad de las organizaciones empresariales*

Con todas las insuficiencias que se quiere, una de las ventajas del criterio de la audiencia es, desde luego, su certeza relacionada con la existencia de un sistema objetivo de acreditar la representatividad mediante las certificaciones correspondientes (disp. adic. 1.^ª LOLS). Esta ventaja es particularmente valiosa si se compara con los problemas que viene planteando la cuestión que discurre en paralelo de la medición de la representatividad de las asociaciones empresariales que, como es sabido, continúa descansando en el criterio de la afiliación (cfr. arts. 87.3 y 88.1.II ET). Como es igualmente sabido, los problemas que plantea la vigencia del criterio de la afiliación se relacionan con la inexistencia de medios que permitan conocer de manera fiable la afiliación y el marco de referencia de la misma. En cuanto a la primera, es claramente una cuestión que se desenvuelve en el terreno privado, sin existir ningún tipo de control público sobre el número de afiliaciones. Pero es, sobre todo, el se-

²⁵ Por ejemplo, en Francia: cfr. MARTÍN PUEBLA, E., «La reforma de la negociación colectiva en Francia», *REDT*, 130 (2006), pp. 305 y ss.

²⁶ Preveía que se añadiera un párrafo al art. 87 ET que posibilitaba la negociación por representantes *ad hoc*, sí, pero limitaba tal posibilidad a las empresas en los que fuera imposible la promoción de elecciones sindicales, por no alcanzar los trabajadores la antigüedad, y en las que no fuera aplicable ningún convenio colectivo

gundo aspecto el que resulta problemático: las diferentes fuentes de información que pueden utilizarse a estos efectos no son concluyentes; los listados que se pueden extraer de ellas no coinciden ni con empresarios en sentido laboral ni con actividades tal y como se configuran en la negociación colectiva. Esta falta de fiabilidad de la acreditación de la legitimación expone a los convenios a impugnación desde la disidencia de otras organizaciones empresariales, cuyos afiliados pueden conseguir ventajas competitivas de la anulación del convenio o de la declaración de su posible eficacia limitada.

En este terreno, no puede ponerse en duda que las dificultades de medición de representatividad empresarial han sido uno de los flancos más débiles del sistema estatutario, desde su puesta en marcha. Hasta el punto que la debilidad se ha intentado corregir con ocasión de la reforma de 1994²⁷. Recuérdese en este sentido cómo, frente al criterio anterior para la válida constitución del banco patronal de la mesa negociadora, basado exclusivamente en criterios de afiliación empresarial, el art. 88.1.II ET reformado ha facilitado mucho alcanzar el quórum, al menos a las organizaciones que habitualmente se consideran representativas y que suelen agrupar a las empresas medianas y grandes, al haberlo establecido en términos de ocupación. Con eso y con todo, la cuestión que nos ocupa dista de haber sido solucionada en su totalidad. Continúa vigente la exigencia del art. 87.3 ET —afiliación del 10 % de las empresas siempre que den ocupación al 10 % de los trabajadores— y también la del art. 88.1.II ET por mucho que haya sido facilitada.

Ciertamente, los Tribunales han organizado una serie de líneas de defensa del convenio que vienen a conducir a la admisión de una suerte de legitimación por notoriedad. Tales líneas de defensa se basan en la creación jurisprudencial de un conjunto de presunciones favorables a la representatividad de las organizaciones empresariales intervinientes en la negociación que de este modo quedan exoneradas de probar la propia representatividad. Existe una presunción inicial, vinculada al reconocimiento entre los interlocutores; y otra, final, relacionada con la presunción de legitimidad de lo que se publica en los periódicos oficiales después del oportuno control administrativo²⁸. A la postre, y como resultado de aque-

²⁷ Se trata de un lugar común, véanse, por todos, GARCÍA PIÑEIRO, N., *Las asociaciones empresariales en el Derecho español*, Madrid (CES), 2005, pp. 202 y ss., y 220 y ss., o SEMPERE NAVARRO, A. V. y LUIJÁN ALCARAZ, J., «Representatividad negociadora y ámbito de los convenios colectivos», *RMTAS* 68(2007), pp. 51 y ss., (p. 70).

²⁸ La STS de 3 de abril de 2006, rec. 81/2004, recoge el juego de ambas presunciones así como una profusa colección de pronunciamientos previos sobre ellas. En efecto, según la sentencia, «la justificación del nivel de representatividad de las asociaciones empresariales ofrece serias dificultades en la mayoría de las ocasiones pues, a diferencia de lo que sucede con los sindicatos, en este ámbito empresarial ni se celebran elecciones a representan-

llas, las organizaciones pertenecientes a aquellas que giran como representativas a nivel estatal funcionan con normalidad como representativas en los ámbitos de que se trate.

Ello no obstante, todas las técnicas apuntadas presentan un fundamento legal más bien dudoso²⁹; y, sobre todo, no pueden cerrar definitivamente el problema por cuanto que implican sólo obstáculos de orden procesal a la impugnación del convenio que, por supuesto, pueden ser soslayados por los interesados. En concreto, las presunciones ceden frente a la actividad probatoria del impugnante: si ésta es suficiente como para ponerlas en cuestión se traslada la carga de la prueba al interesado en el mantenimiento del convenio³⁰. En consecuencia, pues, los problemas vinculados al deficiente funcionamiento del sistema de acreditación de la representatividad empresarial continúan siendo un riesgo abierto que sólo se podrá conjurar implementando las oportunas decisiones normativas. Una posible solución, que ha sido apuntada en algunos documentos elaborados en relación con la reforma de la negociación de 2001³¹, propugna la formalización a nivel legislativo del funcionamiento de las presunciones. Es probable, sin embargo, que esta solución sea innecesaria dada la amplia tradición jurisprudencial en la que descansan. Y, sobre todo, tan limitada cómo la situación actual puesto que no parece que sea posible que quepa transformarla su característica de presunciones *iuris tantum* so pena de abandonar todo criterio de representatividad en relación con la intervención de las representaciones patronales. Esta misma idea es, por otro lado, predicable de alguna otra solución en la que cabría pensar como es el establecimiento de un sistema similar al de

tes ni existe un archivo público capaz de ofrecer datos fiables y objetivos sobre la representatividad de una determinada asociación empresarial... Para salvar esa laguna se ha acudido a la técnica de presumir que, en principio, quienes hayan negociado un convenio colectivo, reconociéndose recíprocamente como interlocutores, gozan de la legitimación y representatividad suficientes para negociar en los respectivos niveles, invirtiendo la carga de la prueba de manera que quien niegue alguna de esas cualidades habrá de demostrar que carece de ellas la asociación empresarial de que se trate, y no pesa sobre la demandada el gravamen de probar la representatividad que se le niega». En otro orden de cosas, «la falta del nivel de representatividad corresponde a la parte demandante que la afirme como hecho nuclear de su pretensión de negar vigencia al Convenio, y ello, específicamente porque una vez que el Convenio Colectivo ha superado el control de la legalidad de la Administración tiene una presunción de validez que solo puede ser desvirtuado por la impugnación, pero siempre que se acredite por quien demanda la concurrencia de los vicios que alega». Para un análisis más detallado, ESTEVE SEGARRA, A., *Las asociaciones empresariales: régimen jurídico y representatividad patronal*, Pamplona (Aranzadi), 2003, pp. 110 y ss.

²⁹ ESTEVE, *Las asociaciones*, cit., o SOLANS, *El ejercicio de la legitimación*, cit., pp. 169 y ss.

³⁰ Por ejemplo, SSTs de 26 de abril de 2006, rec. 38/2004, y 21 de septiembre de 2006, rec. 27/2005.

³¹ Cfr. art. 89.2 del borrador de reforma llamado documento Durán.

la irradiación sindical aparte los límites que podría presentar por el alcance actual de la representatividad por irradiación³², no cabe duda que podría facilitar las cosas. Deja, sin embargo, pendiente la existencia de un sistema fiable de medición de la representatividad a nivel estatal o de CC.AA. Desde mi punto de vista, por tanto, cualquiera de estas soluciones, u otras que pudieran pensarse —por ejemplo, la eventual modificación del mecanismo de extensión, en la línea que ha sido planteada más arriba— habrían de ir acompañadas de una intervención normativa dirigida a afinar los mecanismos de control, por medio básicamente del ejercicio de la habilitación prevista en la disp.adic. 1.2 LOLS.

5.3. *La toma de decisiones en la comisión negociadora: una cuestión abierta*

Por último, las exigencias de representatividad plantean algunos problemas de tono menor, en relación con el procedimiento de negociación. Se trata de cuestiones de trascendencia práctica es limitada, bien porque no dan lugar a contenciosos bien porque los que plantean pueden ser resueltos dentro del propio sistema, con los instrumentos interpretativos de que disponemos. Un ejemplo de lo primero viene dado por el juego de la doble vía representativa que puede actuar en la negociación empresarial de ámbito inferior. De acuerdo con el art. 87 ET es posible en efecto que la misma se protagonizada tanto por la representación unitaria como por la de carácter sindical. La opción entre una y otra viene condicionada por un acto de voluntad, el de reconocimiento de interlocutores, cuyos perfiles jurídicos nunca han estado muy claros. Aun cuando podrían auspiciarse problemas en cuanto al funcionamiento de la regla —y de hecho ha sido objeto de una intensa reflexión doctrinal³³—, lo cierto es que el contencioso judicial es mínimo³⁴ hasta el punto que el sistema de la doble vía se ha extendido a otros acuerdos de empresa; y, en todo caso, parece existir en la práctica una claramente preponderante: la de la representación unitaria³⁵.

Un ejemplo de lo segundo podemos encontrarlo en los diferentes criterios previstos para la composición de la mesa negociadora, en los con-

³² SALA, «El derecho a la negociación», cit., pp. 28 y 29.

³³ Para una reconstrucción doctrinal, véanse NORES TORRES, L. E. y RODRÍGUEZ PASTOR, G., «Las partes contratantes del convenio colectivo estatutario», en *El régimen jurídico*, cit., pp 111 y ss., (pp. 115 y ss.).

³⁴ Una recopilación de los pronunciamientos sobre el particular en CAMPS RUIZ, L. M., «Legitimación para negociar convenios colectivos estatutarios», en ALBIOL, *Convenios colectivos*, cit., pp. 208 y ss., (pp. 210 y ss.).

³⁵ RODRÍGUEZ SAÑUDO, «La legitimación para negociar», cit., pp. 1537 y 1538.

venios de empresa y en los de ámbito supraempresarial. En concreto, para éstos se establece un principio de proporcionalidad que para aquellos no existe como se advierte en la comparación de la diferente redacción de los dos párrafos del art. 88.1 ET. Se trata, sin embargo, de una diferencia de trato meramente formal y, por tanto, irrelevante puesto que para los convenios de empresa este criterio ha sido aplicado desde antiguo tanto por la doctrina judicial ordinaria como por la constitucional³⁶.

Por último, y acaso sea el problema más complejo en el momento actual, tenemos el problema de la efectividad de la proporcionalidad, en relación con la toma de decisiones en los convenios de ámbito supraempresarial. Sobre el particular han convivido tradicionalmente dos posturas en la jurisprudencia: la que calcula el quórum necesario sobre votos «representativos» y la que lo hace sobre votos «personales»³⁷. Y si bien es cierto que la jurisprudencia unificadora del TS ha puesto en marcha un proceso de racionalización de los criterios aplicables, no lo es menos que continúan algunos flecos abiertos³⁸.

6. La constitución de las unidades de negociación: las unidades «paralegales»

La regulación estatutaria de la representatividad y de la legitimación para negociar tiene un efecto colateral de sumo interés: su proyección sobre las posibles unidades de negociación admisibles. En efecto, aunque el ET reconoce expresamente el principio de libre configuración de la unidad de negociación (cfr. art. 83.1 ET), la regulación de los requisitos de representatividad exigibles para negociar (arts. 87 y ss. ET) tiene el efecto indirecto de precondicionar las que son posibles: sólo lo serán dentro de los parámetros estatutarios de eficacia aquellas cuya morfología les permita cumplir estos últimos. Por supuesto que la afirmación es razonable si la consideramos en abstracto. Deja de serlo si atendemos a la concreta regulación prevenida en estos últimos preceptos. En efecto, si hay algo que caracteriza al sistema de los arts. 87, 88 y 89 ET desde el punto de vista que nos preocupa ahora es su excesivo simplismo. En efecto, a salvo la modificación introducida en 1994 para los convenios de empresa o ámbito inferior que no afecten a todos los trabajadores, se distinguen simplemente unidades su-

³⁶ Cfr. LLEÓ CASANOVA, B., «La composición, la designación de componentes y la adopción de acuerdos en la comisión negociadora del convenio colectivo», en *El régimen jurídico*, cit., pp. 317 y ss., (pp. 322 y ss.); PÉREZ PÉREZ, «La comisión», cit., pp. 1545 y ss.

³⁷ Véase, para la reconstrucción de ambas, LLEÓ, «La composición», cit., pp. 357 y ss., o SOLANS, *Garantías legales de la negociación colectiva en España*, Madrid (CES), 2003, pp. 287 y ss.

³⁸ Cfr. datos concretos y cuestiones en CAMPS, «Legitimación», cit., pp. 241 y ss.

praempresariales y de empresa o ámbito inferior. Lo cierto es, sin embargo, que entre unas y otras existen otras posibilidades que pueden tener cierto interés y que, sin embargo, no se encuentran reguladas. Me refiero al menos a las tres siguientes: convenios de franja de ámbito supraempresarial y, sobre todo, de grupos de empresa o los convenios plurales de empresa³⁹.

Las unidades correspondientes a esas posibilidades intermedias, a las que podríamos denominar «paralegales», son por supuesto posibles. Sin embargo, el silencio legal respecto a su régimen no es necesariamente la mejor de las opciones. Es verdad que no impide que se desarrollen en ellas procesos de negociación, pero estos quedan necesariamente mediatizados de forma negativa al no constar con claridad las reglas aplicables; y ello puede ser particularmente grave en la medida en que algunas de las unidades típicas que se incluyen en este grupo presentan cierto interés en la práctica de las relaciones laborales. En cuanto al tipo de condicionamientos que motiva el silencio legal es diferente según los casos⁴⁰. En algunos casos, las unidades «paralegales» se encuentran condenadas a la negociación fuera del Estatuto; en otros a perder alguna de las ventajas previstas en él para la negociación colectiva —por ejemplo, el deber de negociar⁴¹— o, sobre todo, a arriesgar la posibilidad de impugnaciones y, en la resolución de éstas, a vaivenes interpretativos.

Lo primero ocurre con las unidades de franja de carácter sectorial. El problema es conocido: a falta de una regla expresa —como la que se ha previsto para los empresariales—, la estructura de la representación unitaria dificulta, si es que no imposibilita, la medición de la representatividad en la correspondiente unidad. En este contexto, las piruetas interpretativas que hay que hacer para posibilitar la negociación de convenios de franja sectoriales dentro de las reglas del Título III son, en este sentido, importantísimas. Y, no parece, a la vista del estado de la jurisprudencia, que merezcan la pena puesto que resulta difícil prever que vayan a ir acompañadas por el éxito⁴². Probablemente, sin embargo, las dificul-

³⁹ Para un análisis de la importancia creciente de estas dos últimas unidades en la delimitación de los ámbitos de negociación, véase CRUZ VILLALÓN, J., «Los sujetos y los escenarios de la negociación colectiva: de las unidades clásicas a los nuevos ámbitos convencionales», en *Veinte años de negociación colectiva*, cit., pp. 244 y ss. También, MOLINA NAVARRETE, C., «Cobertura y aplicación de la negociación colectiva: realidad productiva y ámbito funcional de los convenios», en *Estado social y autonomía colectiva*, cit., pp. 61 y ss.

⁴⁰ Para una visión general del problema respecto de las unidades indicadas en el texto o de otras cuestiones, véase CUENCA ALARCÓN, M., «Unidad apropiada de negociación y eficacia general del convenio colectivo (comentario a la STS 4.^ª de 21 de septiembre de 2006)», *RL*, 9 (2007), con más información jurisprudencial.

⁴¹ GÓMEZ ABELLEIRA, F. J., y ARUFE VARELA, A., «Unidades de negociación colectiva multiempresariales», *AS*, 1998-V, pp. 353 y ss.

⁴² OJEDA AVILES, A., «Los convenios de franja sectoriales», *AL*, 48 (2000), pp. 781 y ss.

tades de negociación estatutaria dentro de las unidades de franja supraempresariales tienen una importancia relativa: no parece, en este sentido, ni que sean estadísticamente muy frecuentes ni tampoco, desde una perspectiva teórica, que la existencia de convenios de eficacia general dentro de este tipo de ámbitos sea necesaria para la adecuada salvaguarda de los intereses de los trabajadores o de las empresas. De ahí que no parezca de importancia capital introducir específicas modificaciones.

Este tipo de consideraciones no es predicable, sin embargo, de las otras dos unidades que estamos considerando. En cuanto al grupo de empresas como unidad de negociación, es acaso lo que menos problemas plantea. Desde antiguo se ha considerado posible, si bien se ha producido una evolución interpretativa desde su consideración como un convenio de empresa a efectos de aplicar las reglas sobre negociación⁴³ hasta ser tratado, más recientemente, como un híbrido. Últimamente se considera, en efecto, que el convenio de grupo funciona como un convenio de empresa, desde el lado empresarial, y de ámbito supraempresarial, desde la perspectiva sindical⁴⁴. Sin embargo, esta solución no está exenta de problemas. Los plantea, desde luego, desde el punto de vista teórico como demuestran el hecho de que haya sido objeto de debate tanto en el seno del TS en el momento de acordarla, así como la circunstancia de que continúe siendo objeto de él en el plano teórico⁴⁵. Y, sobre todo, los abre desde el punto de vista práctico por cuanto que la paulatina generalización de estructuras representativas unitarias en el ámbito de los grupos de empresa, sea por acción legislativa sea por decisiones de la negociación colectiva, puede implicar, como demuestra algún episodio judicial⁴⁶, la reapertura del problema. No es por ello de extrañar que el análisis doctrinal haya propuesto una eventual intervención legislativa que clarifique la situación⁴⁷.

Desde mi punto de vista, esta todavía es más necesaria en el último de los supuestos, los convenios plurales de empresa, como se había previsto en los trabajos preliminares de la *non nata* reforma de 2001. En ellos, aun sin llegar a incorporarse al articulado del anteproyecto, se había abierto en efecto la posibilidad de constituir este tipo de unidades en casos en los que las empresas presentan características comunes distintas a la per-

⁴³ Cfr. PÉREZ PÉREZ, M. «La comisión negociadora del convenio colectivo», *REDT*, 100 (2000), pp. 1539 y ss.

⁴⁴ En este sentido, STS, dictada en Sala General, de 21 de diciembre de 1999, rec. 4295/1998, seguida, por ejemplo, por STS de 10 de junio de 2002, rec. 1198/2001

⁴⁵ Véase, extensamente, SOLANS, *El ejercicio de la legitimación*, cit., pp. 215 y ss., o VALDES DAL-RE, F., «La legitimación negocial en los grupos de empresa: anomia legislativa e incertidumbre jurisprudencial», *RL*, 17 (2007), pp. 1 y ss.

⁴⁶ STS 18 de mayo de 2004, rec. 87/2003.

⁴⁷ SALA, «El derecho a la negociación colectiva», cit., p. 29, o SOLANS, *El ejercicio*, cit., p. 251.

tenencia al sector o a la titularidad común. En los trabajos previos de aquella reforma estas características se asociaban a «ubicación física, participación conjunta en un mismo proceso productivo, desarrollo de procesos comunes de gestión»⁴⁸, lo cual nos indica que se trata de una unidad de negociación particularmente relevante en los casos de descentralización productiva. Lógicamente, ello la hace particularmente interesante a medida en que las tendencias muestran un incremento de las obligaciones laborales comunes que aparecen en estos fenómenos así como un paulatino incremento de las funciones de las instituciones representativas colectivas en este terreno. Si ya desde la entrada en vigor de la LPRL cabe apuntar la existencia de campos en los que la negociación colectiva puede desarrollar un importante papel (cfr. art. 24 LPRL y RD 171/2004), las sucesivas reformas laborales han aumentado el papel que corresponde en los fenómenos de descentralización a los representantes de los trabajadores, inicialmente en el año 2001, mediante el incremento de sus derechos en el terreno de la información, y más recientemente, en 2006, mediante el establecimiento de reglas que, aunque de manera tímida, aumentan su esfera representativa. Con ello, no cabe descartar la posibilidad de que aparezcan procesos de negociación en unidades de este tipo. Y, sin embargo, la inexistencia de reglas sobre ellos hace que las experiencias existentes se las vean y se las deseen para poder justificar su eficacia⁴⁹.

7. El deber de negociar y sus insuficiencias

La introducción por el ET del deber de negociar y de hacerlo precisamente conforme al principio de buena fe se ha visto tradicionalmente como uno de los mecanismos de promoción de la negociación, vinculados a la obligación de garantizarla que el art. 37.1 CE asigna al legislador. De hecho éste continúa pensando que el deber de negociar resulta ser una herramienta de primer orden a la hora de incentivar a los negociadores a desarrollar determinadas políticas mediante convenios o acuerdos: al margen el establecimiento de deberes similares en relación con las reestructuraciones empresariales, debe traerse a colación las recientes modificaciones del Título III contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁵⁰.

⁴⁸ Se toma la definición del «Documento de reflexión del Ministerio de Trabajo para la Mesa de Negociación Colectiva» de 26 de julio de 2001 (véase *RL*, 2001-II).

⁴⁹ Véase, por ejemplo, el extraordinario esfuerzo argumental desarrollado por la STSJ Castilla-La Mancha de 27 de octubre de 2005, rec. 944/2005, para concluir la eficacia general de un acuerdo de este tipo alcanzado en el contexto de un conflicto colectivo.

⁵⁰ Su Disp. Adic. 11.^a, números 17 y 18, modifica el art. 85 ET para establecer un deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres o de negociar planes de igualdad.

Ahora bien, con independencia de que este planteamiento teórico no pueda ser discutido, interesa desentrañar la cuestión de si, en la práctica, la regulación vigente le permite desarrollar tal función, puesto que en caso contrario la presencia del deber de negociar no pasará de ser un brindis al sol. Este análisis puede hacerse desde dos puntos de vista. El primero se vincula a la determinación de los supuestos en los que surge la obligación de negociar. A esta cuestión pretende dar respuesta el segundo párrafo del art. 89.1 ET, cuyo contenido no interesa ahora puesto que se relaciona más bien con la estructura de la negociación. El segundo, que es el que debe ser abordado en esta sede, es mucho más genérico y se pregunta respecto a las implicaciones prácticas de la existencia del deber de negociar y, sobre todo, a las posibilidades reales para conseguir su efectivo cumplimiento. Si lo miramos desde esta perspectiva, la regulación legal aparece poco contundente para conseguir las finalidades perseguidas por el ET, sin que sea fácil solucionar este problema.

Obsérvese, ante todo, la limitadísima regulación que se establece para el deber de negociar. En el ET aparece sólo como algo que se establece en el tercer párrafo del art. 89.1 ET y que presupone, desde luego, una negociación pacífica, esto es, sin violencia ni sobre las personas ni sobre las cosas, como indica el párrafo final. A ello simplemente se le añade la necesidad de contestar por escrito a la solicitud de inicio de negociaciones (párrafo 2.º *in fine*) y la existencia del plazo de un mes para constituir la mesa negociadora. Obviamente, la parquedad de la regulación legal puede ser suplida a través del recurso a la propia cláusula general que delimita el alcance del deber: la buena fe. De hecho, la doctrina y los tribunales, en las relativamente escasas ocasiones en que se ha suscitado cuestión sobre el particular, han procedido por esta vía a integrar el alcance del deber de negociar. Sin embargo, los análisis doctrinales de la temática destacan que, operando por esta vía, la definición del deber de negociar se produce en forma negativa (delimitando, esto es, conductas obstructoras más que poniendo sobre el tapete las modélicas) y, sobre todo, que los litigios sobre el particular resultan poco útiles: existen desde luego otras vías aparentemente más eficaces pero la que se sigue es el conflicto colectivo, con sentencia meramente declarativa⁵¹ que, al decir de los propios tribunales, no es sino un «trámite inútil» o, como mucho, dotado de eficacia meramente simbólica. No es de extrañar, por ello,

⁵¹ Es la única salida posible estructuralmente. En vía judicial no es concebible en la práctica otro tipo de acción puesto que una acción de condena de carácter resarcitorio se encontrará con el problema de la prueba de los daños. En cuanto al posible recurso a la vía administrativa, el incumplimiento del deber de negociar no encaja con facilidad en los tipos dispuestos por la LISOS [cfr. LACOMBA PÉREZ, F. R., *La negociación del convenio colectivo estatutario*, Valencia (Tirant), 1999, pp. 63 y ss.; SOLANS, *Garantías*, cit., pp. 261 y ss.].

que sea habitual afirmar la necesidad de avanzar más en la concreción del deber de negociar⁵².

Evidentemente, hay que ser cauteloso sobre este particular puesto que no se puede hacer equivaler, como reiteradamente han declarado los tribunales, el deber de negociar a la obligación de llegar a un acuerdo⁵³. Pero, con esta cautela presente, no parece que pueda descartarse la posibilidad de una intervención legal dirigida a la concreción del deber de negociar. Así se intentó en los trabajos preliminares desarrollados en 2001, algunas de cuyas ideas resultan de interés. En concreto, las dos ideas que se manejaban parecen sugerentes. La primera, a desarrollar mediante la adición al art. 85.3 ET que regula el contenido mínimo del convenio, imponía incluir en éste obligatoriamente criterios aplicables a su futura renovación: el plazo de apertura de negociaciones, los procedimientos aplicables para resolver eventuales bloqueos y discrepancias así como los plazos para acudir a ellos —de hecho, la Ley 3/2007, aunque de forma limitada por razón de la materia, se ha situado en esta perspectiva—. Por su parte, la segunda preveía la modificación de art. 89.3 ET, mediante la adición de una serie de párrafos dirigidos a facilitar la salida de eventuales bloqueos respecto a la negociación de revisión: la previsión de la aplicabilidad de las normas del convenio anterior o el acuerdo interconfederal que resulte aplicable en materia de solución de conflictos así como la obligatoriedad de recurrir a la mediación cuando alguna de las partes la solicite, previéndose la posibilidad de que los mediadores formularan propuestas y la obligación de las partes negociadoras de contestarlas con cierta solemnidad.

Obsérvese que las propuestas normativas aparecen como exquisitamente respetuosas con la autonomía colectiva que resulta llamada a la configuración del contenido del deber como a las garantías procedimentales para hacerlo efectivo. Desde este punto de vista, tanto daría que aquella asumiera espontáneamente la función, con independencia de la existencia o no de un específico impulso legal. De hecho, las cuestiones de las que venimos hablando vienen siendo objeto de atención por la negociación colectiva, sobre todo por la desarrollada en la cúspide, que ha venido avanzando en este terreno sin que pueda descartarse que en el futuro llegue a solventarse razonablemente la cuestión. En efecto, la cuestión que nos ocupa está presente en la negociación interconfederal desde 1997. La concreción que en la negociación interconfederal se hace del deber de negociar se mueve en línea similar a la examinada en las con-

⁵² FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., «La tramitación del convenio colectivo», *REDT*, 100 (2000), pp. 1567 y ss., (pp. 1570 y ss.)

⁵³ SSTs 1 de marzo de 2001, rec. 2019/2000, o de 22 de mayo de 2006, rec. 79/2005.

sideraciones que se acaban de realizar. Se intenta, de un lado, evitar las situaciones de *impasse* negocial, abriéndose la posibilidad de que se establezcan compromisos en tal dirección: iniciar de inmediato el proceso, intercambiar información, mantener abierta la negociación, formular propuestas y alternativas por escrito. De otro lado, se pretende soslayar eventuales bloqueos por pasividad o discrepancias, mediante la remisión de los conflictos a los procedimientos pacíficos previstos en ASEC u otros acuerdos interconfederales aplicables incluso aunque no se hayan agotado los plazos previstos en ellos.

Conviene, en todo caso, observar que este tipo de planteamientos son susceptibles de muchos avances todavía. Las fórmulas que se utilizan son limitadas en cuanto su alcance. Excesivamente genéricas y debería caminarse paulatinamente en la línea de su concreción hasta que llegaran a dar vida a un verdadero «código de buena conducta negocial». En otro orden de consideraciones, la negociación interconfederal ha renunciado, como es sabido, a la eficacia propia de los convenios colectivos prefiriéndose mover en el terreno de los compromisos obligaciones. Por ello, sólo en caso de que las respectivas cláusulas sean objeto de expresa asunción por los convenios afectados —e, incluso, en este caso con dudas dadas las reglas que regulan la finalización de la eficacia del convenio (cfr. art. 86.3 ET)— podrían llegar a ser eficaces. Aunque no pueda descartarse que, a pesar de todo, sean útiles «para romper con ciertas ineficiencias»⁵⁴, no puede perderse de vista que el proceso de extensión a la negociación colectiva es más lento de lo que sería deseable⁵⁵. De ahí que se haya propuesto, para soslayar la falta de extensión de estas cláusulas —y sus problemas de operatividad—, que la regulación autónoma del deber de negociar se incorpore a estas estipulaciones interconfederales dotadas de eficacia normativa⁵⁶.

III. LA EFICACIA DEL CONVENIO ESTATUTARIO

La contraprestación de las «trabas» negociadoras que se establecen en el Título III ET se encuentra en un convenio particularmente «robusto» desde el punto de vista de su eficacia. Y ello tanto por lo que se refiere a su eficacia jurídica —puesto que no sólo se le asigna eficacia nor-

⁵⁴ CRUZ VILLALÓN, J., «La nueva hornada de Acuerdos Interconfederales», en *Nuevos problemas de la negociación colectiva. XVI Jornadas de Estudios sobre negociación colectiva*, Madrid (MTAS), 2004, p. 144.

⁵⁵ En cuanto a la incidencia de las cláusulas, véase ALBIOL, I. *et altri*, *Contenido y alcance de las cláusulas obligacionales en la negociación colectiva*, Madrid (MTAS), 2005, pp. 78 y ss.

⁵⁶ SALA, «El derecho a la negociación colectiva», cit., 35.

mativa sino que se le considera fuente del Derecho a todos los efectos—, como en lo relativo a su eficacia personal —que se extiende *erga omnes* con independencia de la real afiliación de los firmantes— y, en fin, en lo que respecta a su estabilidad temporal. Todas las facetas de esta particular eficacia tienen, como veremos, sus ventajas. Sin embargo, presentan también inconvenientes. En efecto, un convenio «robusto» cubre, desde luego, la más tradicional función de la negociación colectiva, esto es, la determinación de condiciones de trabajo. Y, si se me apura, lo hace a la perfección. Sin embargo, desconoce otras que funciones que tradicionalmente también han correspondido a la autonomía colectiva o que le han sido asignadas en época más reciente.

El hecho de que el convenio de la negociación estatutaria sea en exceso normativo implica el desconocimiento de las facetas más contractuales de la autonomía colectiva. Y ello tiene sus efectos perniciosos. En una contemplación más tradicional, cabe aludir a la pérdida de importancia de las cláusulas relacionadas con la parte obligacional y vinculadas a la llamada administración del convenio. Frente a otras experiencias comparadas, en la que la negociación colectiva no sólo crea estándares mínimos de protección de los trabajadores sino que extiende su labor a la creación de sus mecanismos de aplicación, nuestro sistema ha venido estando caracterizado por la atención exclusiva a lo primero: la particular eficacia del convenio permitía que esta última descansara sobre los mecanismos de garantía heterónomos, judiciales o administrativos. Pero, sobre todo, los efectos negativos se aprecian si la cuestión se proyecta hacia el futuro, en relación con la variación de las funciones que se detecta respecto de la institución de la negociación colectiva. En este sentido, la transformación del contexto en el que la negociación debe actuar implica necesariamente una disminución de la importancia de la función tradicional de creación de estándares sobre condiciones de trabajo y un paralelo incremento de otras funciones y contenidos del convenio: la regulación abstracta de condiciones de trabajo, a la que se encuentran perfectamente adaptada la eficacia general y normativa, no es, ni mucho menos, la única función del convenio; ni acaso haya de ser la más importante en el futuro. En este nuevo contexto, el convenio colectivo debe mostrar mayores dosis de adaptabilidad al entorno posibilitando una negociación permanente, concreta y más dinámica⁵⁷. Y para conseguir este reto, la eficacia típica del convenio colectivo estatutario no sólo no es necesaria sino que puede ser que resulte un escollo.

⁵⁷ RODRÍGUEZ-PINERO, «La negociación colectiva y el sistema de relaciones laborales», cit., pp. 65 y ss., o DEL REY GUANTER. S., «Una década de transformación del sistema de negociación colectiva y la refundación de la teoría jurídica de los convenios colectivos», *RL*, 1996-I, pp. 178 y ss.

No es por ello de extrañar que la principal reforma estatutaria producida en los más de veinticinco años de vigencia del Estatuto haya desarrollado sus virtualidad en el terreno que estamos considerando: preocupada, como es sabido, por ampliar los espacios de actuación de la autonomía colectiva en las relaciones de trabajo, la gran reforma de 1994 no sólo ha afectado al reparto de competencias entre normas estatales y pactadas sino que también ha introducido modificaciones en la ordenación de éstas que miran a las finalidades indicadas. En buena medida, a través de esta reforma, el Título III del Estatuto ha sabido superar el problema que se ha indicado en alguna de sus facetas: las relacionadas con la administración del convenio (8). Su reforma no ha afectado al núcleo central del problema. Con todo, la reforma no ha afectado al núcleo central del problema, vinculado a la particular eficacia de los convenios estatutarios. No es por ello de extrañar que los diferentes aspectos que la caracterizan en punto a eficacia jurídica (9), personal (10) y temporal (11) hayan sido objeto de críticas y propuestas de revisión.

8. La evolución de la «administración» autónoma del convenio colectivo

Por «administración» del convenio colectivo suele entenderse aquella actividad desarrollada por los firmantes —o aquellos que los representan— «para la gestión del convenio colectivo en su unidad», mediante una suerte de «negociación de ejecución de las reglas convencionales»⁵⁸. Desde esta perspectiva, se trata de una actividad que se contrapone a los mecanismos más tradicionales de aplicación e interpretación de las normas, sean éstos administrativos o judiciales, puesto que aquella es protagonizada por los propios negociadores —o las instituciones que éstos habiliten para llevarla a cabo—. Son indudables las ventajas de que la aplicación de los convenios, entendida en sentido amplio, se desarrolle de esta última forma. Aparte el incuestionable hecho de que las decisiones que se adopten responden a la lógica propia de la negociación y no a la más «fría» de los juristas, la administración autónoma del convenio abre posibilidades de actuación que no quedan al alcance de los procedimientos judiciales y/o administrativos habituales. Los mecanismos que la posibilitan se configuran así como los más adecuados para el mantenimiento del equilibrio que permitió la firma del convenio pero también los que abren la posibilidad de adaptarlo al contexto cambiante que puede producirse durante su vigencia y/o a las diferentes situaciones en las que pueden en-

⁵⁸ MORALES ORTEGA, J. M., *La administración del convenio colectivo*, Madrid (Civitas), pp. 124 y 126.

contrarse los afectados por ella. Estas afirmaciones explican el tradicional interés que la administración ha suscitado en el plano teórico.

Sin embargo, este interés teórico no siempre ha ido acompañado por una adecuada presencia de la administración del convenio en la realidad de las relaciones laborales. Es probable que ello no se deba estrictamente a factores de índole jurídica; pero no lo es menos, que estos han condicionado este fenómeno. En todo caso, la historia normativa del Estatuto discurre en paralelo al paulatino incremento de su importancia en la realidad de las relaciones laborales. En concreto, a una primera etapa en que aquél guardaba relativo silencio sobre el régimen las instituciones que típicamente la posibilitan, ha seguido otra, abierta en 1994, en la que la legislación laboral les ha dotado de un régimen suficiente. En paralelo, a un primer momento de dificultades y desinterés en la práctica por la administración autónoma ha seguido otro de creciente expansión (a). Y, aunque seguramente no se ha tocado fondo, no es probable que ello se deba a razones vinculadas a las estructuras legales, cuyos ajustes necesarios son muy limitados (b).

- a) En la década de los 80, una situación de desinterés por la cuestión, tanto desde el punto de vista intersindical como desde el jurisdiccional. Es probable, de entrada, que el movimiento sindical haya confiado más en las virtualidades de los procedimientos jurisdiccionales para administrar la conflictividad. Pero, sobre todo, desde los órganos judiciales se ha mirado con desconfianza los procedimientos autónomos sobre la base de una cierta «sacralización» del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva⁵⁹: las reticencias judiciales frente al único mecanismo expresamente contemplado en el nuevo Estatuto de los Trabajadores, el de las comisiones paritarias son un buen ejemplo de ello. En paralelo la normativa legal sobre el particular era extraordinariamente pobre: si bien se reconocía la posibilidad de recurrir a procedimientos autónomos de solución de conflictos, no existía una mínima estructura legal que les diera cobertura ni en cuanto a su desarrollo ni, con posterioridad, respecto de la real eficacia de los acuerdos alcanzados.

A lo largo de la década siguiente, la situación ha cambiado profundamente merced dos procesos que se han alimentado mutuamente. De un lado, dentro del interés en generar marcos autonómicos de relaciones laborales, se han puesto en marcha experiencias de acuerdos interconfederales dirigidos a establecer

⁵⁹ MORALES, *La administración*, cit., p. 392.

sistemas autónomos de solución de conflictos. Estas experiencias, la primera de las cuales data del final de la década de los 80, se han ido extendiendo en la de los 90 al conjunto de las Comunidades Autónomas y al propio ámbito estatal. El proceso de extensión ha contado, de otro lado, con el decidido apoyo legislativo manifestado en el soporte que les ha dado la reforma de 1994 (cfr. nueva redacción de los arts. 85.1, 91 y disp. adic. 13.^a ET; normas concordantes de la LPL)⁶⁰.

La situación final es conocida. El conjunto del territorio nacional se encuentra cubierto mediante acuerdos interconfederales, que además han procedido a aprovechar las posibilidades que brinda la LPL —mediante la sustitución de las conciliaciones administrativas—. El interés de los agentes sociales por este tipo de procedimientos no sólo se demuestra en este dato de orden «cuantitativo» sino que se advierte en otras circunstancias de carácter «cualitativo». Estas son el permanente ajuste del marco normativo en cada uno de los ámbitos interconfederales en los que se negocia —valga como ejemplo que, en el nivel estatal, nos encontramos ya ante el tercer acuerdo de solución extrajudicial de conflictos o la presencia de la temática en los sucesivos acuerdos interconfederales sobre negociación colectiva como sistema para facilitar la fluidez de los procesos negociadores.

- b) La cuestión que queda abierta es, por supuesto, si cabe avanzar más todavía en esta línea y si, en su caso, ello requiere una nueva intervención legislativa que incremente las facilidades que se introdujeron en 1994. Desde luego, a pesar de la notable diferencia entre las normas posteriores a esta fecha y las que originalmente figuraban en el Estatuto de los Trabajadores, tampoco aquellas son un prodigio de virtuosismo jurídico. No es por ello de extrañar que se hayan propuesto mejoras técnicas para las reglas laborales relacionadas con la cuestión⁶¹ así como modificaciones de los propios acuerdos interconfederales, en concreto el establecimiento de su directa aplicabilidad⁶². Y en los distintos documentos que se han manejado para la reforma de la negocia-

⁶⁰ Para el análisis sintético de estos fenómenos, véanse ALFONSO, C. L., y CARMONA, M. B., «La solución extrajudicial de los conflictos laborales: los acuerdos conciliatorios, mediatorios y los laudos arbitrales», en *El régimen jurídico*, cit., pp. 741 y ss., o MARTÍN VALVERDE, A., «Las relaciones entre el sistema judicial y los medios no judiciales de solución de los conflictos de trabajo», *RL*, 7 (2007), pp. 15 y ss., (pp. 26 y ss.).

⁶¹ Véase SALA, T., y ALFONSO, C. L., *Los acuerdos estatal y autonómicos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales. Análisis comparativo*. Madrid (CES), 2001, pp. 97 y ss.

⁶² SALA, y ALFONSO, *Los acuerdos estatal y autonómicos*, cit., pp. 107 y ss. Véase también SALA, «El derecho a la negociación», cit., pp. 35 y 36.

ción colectiva, la cuestión ha sido objeto de aproximación al menos en aquella parte que más problemas viene planteando desde el punto de vista judicial: la actuación de la comisión paritaria⁶³.

Es probable, sin embargo, que la cuestión no sea tanto de índole jurídica como de otra naturaleza: se relaciona más bien con la falta de cultura en cuanto a la utilización de los procedimientos no judiciales por los mismos interesados⁶⁴. Las normas que los, aunque de «redacción a veces poco expresiva que exige al intérprete un notable esfuerzo hermenéutico... proporcionan de todos maneras una base sólida». Si no se avanza a la velocidad que parecería deseable en su expansión, ello se debe acaso a que los interesados mantienen su mayor confianza en el sistema judicial, al menos por lo que a las intervenciones de carácter decisorio se refiere⁶⁵. En consecuencia, y sin perjuicio que desde el propio sistema intersindical deba continuarse incentivando el desarrollo, no resulta probablemente precisa una específica intervención legislativa en relación con el desarrollo actual del modelo. Las modificaciones solo serían necesarias en caso de que se pretenda avanzar más allá del ámbito que actualmente se cubre mediante la expansión al terreno del empleo público o la inclusión de asuntos individuales⁶⁶.

9. La eficacia personal del convenio colectivo

De las tres manifestaciones de la intensa eficacia del convenio estatutario a las que se ha hecho referencia, la que menos se pone en cuestión es probablemente la eficacia general. La explicación se encuentra probablemente en que es un lugar común que la misma es positiva tanto desde la perspectiva de los trabajadores como desde el punto de vista empresarial: si a los primeros les garantiza una protección homogénea, con independencia de sus opciones sindicales —y de las de los patronos que los

⁶³ Una síntesis de los problemas de funcionamiento en BALLESTER PASTOR, M. A., «Eficacia y funciones de los órganos de administración del convenio: viejas y nuevas lecturas jurisprudenciales», en *El régimen jurídico*, cit., pp. 527 y ss., o CAVAS, F., «Las comisiones paritarias y la solución de conflictos laborales derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo», *RMTAS*, 68(2007), pp. 115 y ss. Tanto en el anteproyecto presentado a la Mesa de negociación —que preveía la modificación del art. 91 para hacer preceptiva la intervención previa— como en el borrador elaborado por el pfr. DURÁN —cuyo art. 91 era aún más incisivo—. Es probable que este resultado pueda alcanzarse también, como se ha propuesto (cfr. CRUZ, «La nueva hornada», cit., p. 145, o SALA, «El derecho a la negociación», cit., pp. 36 y 37), mediante específicas actuaciones al respecto de la negociación interconfederal.

⁶⁴ Esta es la opinión de CRUZ, «La nueva hornada», cit., p. 145.

⁶⁵ MARTÍN VALVERDE, «Las relaciones», cit., p. 46

⁶⁶ Sobre esta última cuestión, GIL y GIL, J. L., «La solución negociada de los conflictos individuales de trabajo», *RL*, 23-24 (2007), pp. 121 y ss., (pp. 154 y ss).

emplean—, a los segundos les conviene esa misma homogeneidad —tanto *ad intra* (en relación con la gestión de los recursos humanos) como *ad extra* (desde la perspectiva de la competencia empresarial)—⁶⁷.

Ello no obstante, sí que se detecta un cuestionamiento de la eficacia general del convenio colectivo cuando la misma se pone en relación con la problemática de la estructura de la negociación. Tradicionalmente, el diagnóstico del problema se relaciona con la excesiva centralización de la estructura contractual que dificultaría la adaptación de sus contenidos a los concretos problemas existentes en la empresa. Esta primera objeción se ha intentado superar en la reforma de 1994, aparte otras medidas descentralizadoras, mediante la apertura de un cierto proceso de «erosión» de la eficacia general, a través de la expansión de los descuelgues (cfr. arts. 41 y 82 ET)⁶⁸.

Con posterioridad —y la idea ha tenido su impacto en los intentos de reforma de 2001—, la cuestión se ha concretado todavía más en cuanto al problema y a las soluciones. Ya no es sólo un problema de estructura excesivamente centralizada sino de la modalidad de centralización que, por razones históricas, se arrastra en nuestro sistema: la protagonizada por los convenios de carácter provincial. Y la cuestión no se relaciona sólo con las necesidades de adaptabilidad de las empresas sino con otras variables macroeconómicas y, en concreto, con la evolución de salarios y empleo. En este contexto, desde la teoría económica⁶⁹, de la que se han hecho eco algunos escritos jurídicos o político-jurídicos⁷⁰, se propone la eliminación de la eficacia general automática de los convenios de este nivel.

Desde mi punto de vista, el planteamiento es excesivo. Hasta el punto que, en 2001, no llegó a incorporarse a las distintas propuestas articuladas de reforma que se conocen —ni a la finalmente presentada por el Gobierno ni tampoco a la de circulación oficiosa conocida como borrador Durán que, como luego veremos, avanzaba como propuesta un redimensionamiento serio de la eficacia normativa—. Por un lado, los efec-

⁶⁷ Véase, últimamente, CRUZ, «El marco normativo», cit., pp. 11 y 12. Referencias adicionales en GOERLICH, «Concepto y eficacia», cit., p. 1436.

⁶⁸ GOERLICH, «Concepto y eficacia», cit., pp., 1449 y ss. Véase también para un análisis de conjunto de estos instrumentos, AGÍS DA SILVA, M. y BLASCO LAHOZ, J. F., «La eficacia personal de los convenios colectivos», en *El régimen jurídico*, cit., pp. 446 y ss.

⁶⁹ ABELLÁN, C., FELGUEROSO, F. y LORENCES, J., «La negociación colectiva en España: una reforma pendiente», PEE, 72 (1997), pp. 250 y ss., y BENTOLILA y JIMENO, *La reforma de la negociación*, cit., pp. 15 y 16.

⁷⁰ MERCADER UGUINA, J. R., «La estructura de la negociación colectiva», *TL*, 76 (2004), pp. 113 y ss. En relación con este tipo de argumentos en los debates de la *non nata* reforma de 2001, ANALISTAS DE RELACIONES INDUSTRIALES, «La reforma de la negociación colectiva» y «Se inicia el camino», *RL*, 2001-II.

tos podrían ser enormes dado el elevado papel que sigue desempeñando este tipo de convenios en términos de cobertura o traducirse en un simple incremento de la complejidad del sistema. En este último sentido, si, para evitar el fenómeno anterior, se previera un sistema de extensión de la eficacia; la reforma afectaría sólo a la complejidad puesto que cabe sospechar que la inmensa mayoría de los convenios provinciales alcanzarían los mínimos requeridos para la extensión. Por otro lado, puede que el problema que se intenta solventar no sea tan grave⁷¹ y, en todo caso, se encuentra en la agenda de los interlocutores sociales como muestran los criterios de moderación salarial en los sucesivos ANC. Tiene, en fin, probablemente otras soluciones alternativas más respetuosas con el consenso básico respecto al modelo de negociación: de hecho, como demostró a la postre la propia propuesta gubernativa, aun fallida, la actuación sobre la estructura contractual, con específico apoyo legislativo, podría ser suficiente.

10. La eficacia normativa

La eficacia normativa del convenio, ahora ya en su conjunto, sí que viene siendo objetada en los últimos tiempos. Si bien su redimensionamiento no ha llegado a estar sobre el tapete de la negociación, ha estado cerca de estarlo pues tal era una de las principales virtualidades del borrador Durán. Las razones que, desde el punto de vista teórico, avalan esta opción se encuentran en la vinculación entre la inserción en el sistema de fuentes y la concepción corporativa de la representación colectiva de intereses y el propio convenio colectivo⁷². Lógicamente, la desaparición de ésta debe conducir a la revisión de la teoría de éste, sacando al convenio (y a los acuerdos colectivos) del terreno de las fuentes del derecho y ubicándolo en el (jurídico-privado) de las fuentes de las obligaciones.

Desde una perspectiva práctica, la discusión podría aparecer a primera vista estéril puesto que, en ningún momento se ponen en cuestión los más importantes atributos adicionales de la eficacia del convenio, fundamentalmente, la aplicación automática. De hecho, su permanencia —como la de la eficacia general— no parece cuestionada de entrada. Sin embargo, en un análisis más detallado, y siempre desde esta misma perspectiva, se advierte, aparte otras cuestiones, un importante impacto en las relaciones entre el convenio y el contrato puesto que, detrás de la propuesta, pueden esconder-

⁷¹ Cfr. RUESGA, S. MARTÍN, J. L., ORTIZ, L. P. y RESA, C., «La negociación colectiva en España: análisis económico», *TL*, 76 (2004), pp. 287 y ss.

⁷² DURÁN LÓPEZ, F., «Los convenios colectivos, el sistema de fuentes y las relaciones laborales», en *Estado social y autonomía colectiva*, cit., pp. 91 y ss.

se un incremento de la función reguladora del contrato —por su posible impacto en forma de desaparición del carácter mínimo—; e, igualmente, un incremento de la capacidad de disposición —al existir la posibilidad de que desaparezca la irrenunciabilidad de las condiciones contenidas en convenio colectivo una vez arrastrado éste al derecho privado⁷³—.

La valoración de este tipo de propuestas requiere reflexionar en varios planos diferentes. De entrada, desde un punto de vista general, no es posible hacer valer argumentos abstractos sino que es preciso situar la discusión en la realidad de nuestro sistema. Desde esta primera perspectiva, no cabe sostener la bondad o maldad de nuestro modelo de eficacia convencional sobre la base de sus conexiones formales con el franquismo. Dicho de otro modo, la existencia de conexiones entre la regulación corporativa del convenio y el modelo estatutario de negociación no es, desde luego, algo desconocido en nuestra doctrina⁷⁴ —y se extiende incluso a otros elementos de nuestro sistema sindical como por ejemplo el procedimiento judicial de conflicto colectivo—. Extraer de ello, sin embargo, la necesidad de reformar el modelo de eficacia previsto en el Estatuto no aparece inexorable: es obvio, en este sentido, que la significación política que tiene es radicalmente distintas...

Un segundo plano de reflexión es el de la propia posibilidad de una reforma como la propuesta. Se han levantado voces contra ella sobre la base de su introducción no superaría el test de constitucionalidad al no poder reconocerse en los convenios la «eficacia vinculante» que el art. 37.1 CE predica de ellos⁷⁵. Y un análisis de esta naturaleza no parece desencaminado. Aunque considero que la interpretación consolidada ha sobrevalorado probablemente el sentido de la «fuerza vinculante» protegida por el art. 37.1 CE, también pienso que una norma que, aun preservando la automaticidad de la aplicación del convenio, no salvaguarda inderogabilidad e irrenunciabilidad resulta poco respetuosa con aquella.

Por último, el plano en el que nos debemos mover con mayor atención es el de la oportunidad. Se trata de valorar la corrección de una pro-

⁷³ Cfr. la propuesta para la reforma del art. 3 ET contenida en el borrador Durán y en su trabajo «Los convenios colectivos», cit., pp. 104 y 105. No se admitía de manera total pero sí para la práctica totalidad de las condiciones de trabajo con la única excepción de los aspectos cuantitativos de salario y jornada.

⁷⁴ BORRAJO, «Dos décadas», cit., pp. 131 y ss., RODRÍGUEZ-PIÑERO, «La negociación colectiva y el sistema de relaciones laborales», cit., p. 67. Para más referencias, GOERLICH, «Concepto y eficacia», cit., 1435 y ss.

⁷⁵ Probablemente, existirán tomas de postura doctrinales que verán en el art. 37.1 CE un condicionante insalvable para iniciativas de este tipo [cfr. CORREA CARRASCO, M., «Negociación colectiva y reformas legales: el futuro del convenio colectivo (de eficacia general)», *RDS*, 14 (2001), pp. 77 y ss., (p. 98)., CRUZ, «El marco normativo», cit., pp. 16 y ss., o PALOMEQUE, «La reforma», cit., pp. 10 y ss.

puesta como la que se analiza. No la tengo claro en modo alguno, sobre todo cuando parece mirar a incrementar los márgenes de disposición individuales sobre las condiciones de trabajo. Sin entrar ahora en el amplísimo debate sobre la individualización, lo cierto es que incrementar de modo general las facultades individuales de disposición de los estándares colectivos no parece adecuado en la situación actual del mercado de trabajo. Además, buscar la flexibilidad de manera «vertical» no parece un objetivo razonable cuando existen otras vías de sentido «horizontal» para alcanzarla. Puede, por el contrario, afectar a la propia esencia reguladora del convenio⁷⁶. En cualquier caso, creo que es conveniente plantear el debate puesto que es obvio que las relaciones entre convenio y contrato no pueden continuar planteándose en los estrechos términos de los actuales 3.1.c) y 3.5 ET. No obstante, las eventuales medidas pueden ponerse en marcha sin necesidad de modificarlos: más bien a través de las propias decisiones colectivas, reconociendo un margen de actuación a los sujetos individuales incluidos en el ámbito de aplicación.

11. La eficacia en el tiempo del convenio colectivo

En general, la regulación de la duración no parece objetable. La normativa legal ofrece un amplio grado de libertad en la conformación de la duración inicial del convenio colectivo (art. 86.1 ET). Y, si bien sujeta a ciertos condicionantes su finalización, lo cierto es que da amplia libertad a la hora de configurarlos: se permite, esto es, tanto la exclusión de la prórroga como la modulación de los efectos de su inexistencia (cfr. art. 86.2 ET). No parece por último que existan dudas respecto al juego pleno del principio de sucesión normativa y, por tanto, a la idea de que los tratamientos convencionales no se consolidan en los contratos individuales —y, por si las hubiera, desde la reforma de 1994 se nos recuerda en dos lugares que este fenómeno no es acorde con la naturaleza normativa del convenio (cfr. arts. 82.4 y 86.4 ET).

Por eso el debate respecto a las modificaciones que conviene introducir en este terreno se ha centrado en único punto: la llamada ultraactividad, regulada en el art. 86.3 ET. Respecto de esta institución, se ha producido una clara evolución en el pensamiento jurídico-laboral: si tradicionalmente se ha considerado que es un elemento esencial para proteger no sólo a los trabajadores sino también al propio proceso negociador, en la actualidad, se la viene considerando de forma mucho más negativa, considerándola una institución que entorpece, desde muy distintas perspectivas, el proceso contractual.

⁷⁶ CORREA, «Negociación colectiva y reformas legales», cit., p. 99.

En este contexto, la reforma de 1994 ya incidió sobre ella, dispo-sitivizándola. Sin embargo, la mantuvo de forma subsidiaria de modo que la inercia/tendencia a la conservación que caracteriza el sistema negocial ha hecho que las facultades no hayan sido utilizadas⁷⁷. Por eso en la literatura actual se advierte cierta unanimidad⁷⁸; en el sentido de que resultaría preciso retocarla por sus efectos nocivos sobre la estructura contractual, los contenidos negociales y el propio proceso negociador. Si, en el primer terreno, puede ser considerada una de las principales inyecciones de inercia en nuestro sistema de negociación, en el segundo genera una clara tendencia a la conservación de los contenidos y en el tercero no sólo propicia una menor responsabilidad en el ejercicio de la denuncia sino que genera pocos incentivos a la renovación del convenio.

Conviene destacar, en todo caso, que parecida unanimidad se encuentra en el hecho de que la reforma no debe consistir en supresión sino más bien en una modulación de su alcance. Las posibilidades abiertas a estos efectos son varias. Los trabajos preparatorios de la reforma de 2001 muestran propuestas más contundentes —la limitación material y temporal de la ultraactividad inicialmente prevista en el borrador Durán— y otras que lo fueron menos —la conexión entre denuncia y la concreción del deber de negociar y el establecimiento de posibilidades de suspensión de eficacia o de modificación preliminar del convenio ultractivo previstas en el Anteproyecto del Gobierno— Seguramente, la primera resultaba excesiva y la segunda, que al menos parcialmente es la preconizada en los sucesivos ANC, era poco ambiciosa. Si hubiera de afrontarse la temática creo que sería necesario un esfuerzo imaginativo para situarse en un punto intermedio.

⁷⁷ MARTÍNEZ ABASCAL, A. V., «La vigencia del convenio colectivo estatutario», *REDT*, 100 (2000), pp. 1497 y ss., (p. 1514).

⁷⁸ CRUZ, «El marco normativo», cit., p. 13, GONZÁLEZ ORTEGA, S., «Vigencia y ultraactividad de los convenios colectivos», *TL*, 76 (2004), pp. 135 y ss., SALA, «El derecho a la negociación», cit., 31 y 32.

Mesa Redonda

EL ANC Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA 2006

FABIÁN MÁRQUEZ SÁNCHEZ
CEOE-CEPYME

JOSEFA SOLÁ PÉREZ
UGT

FABIÁN MÁRQUEZ SÁNCHEZ
CEOE-CEPYME

Mis palabras deben ser para congratularme de que en esta ocasión nuestras jornadas se celebren en Sevilla. Ello pone de relieve que hemos introducido un cambio sustancial en el contenido de las jornadas. No es nuestro propósito dejar de impartir «doctrina», pero deseamos contrastarlo con la realidad de la negociación colectiva en las distintas comunidades autónomas. De otra parte, es obvio que, siempre podríamos aprender de nuestros colegas de los distintos territorios nacionales, en relación no solo con el método o hábito a través del cual discurre la negociación de los convenios colectivos sino, además, con la organización de las tareas administrativas destinadas a sacar el máximo aprovechamiento de los muchos datos que la realidad de la negociación colectiva proporciona todos los años. Para extraer errores y elaborar políticas es siempre preciso hacerlo teniendo como referente necesario los distintos datos, a través de los cuales se configura la situación correspondiente a la campaña de convenios colectivos de cada año.

Hemos venido a Sevilla porque sabemos que esta Comunidad, a través del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, que tiene acertadamente como presidenta a doña Mercedes Rodríguez-Piñero, ha establecido un nexo de comunicación entre los aparatos administrativos y la realidad cotidiana de las negociaciones colectivas y ello está garantizado con suficiente apoyo técnico. Las numerosas publicaciones del Carl son una evidente muestra de la pujanza y del excelente resultado que en Andalucía ha producido la participación de los agentes sociales, con ayuda de los recursos facilitados por la Junta andaluza y el ánimo de colaboración que nunca ha faltado desde CC.OO.-UGT y la CEA en la puesta en común de las propias ideas de cada uno, al servicio de la mayor eficacia de la negociación de convenios.

Pero es hora de entrar en materia y, a este respecto, es inevitable que facilitemos algunos datos, aprovechándonos de que soy el primero en abrir las intervenciones en esta mesa redonda. En nuestro país se encuen-

tran vigentes algo más de 5000 convenios colectivos que afectan a más de 8 millones de trabajadores. Es evidente que la mayoría de dichos convenios colectivos son de empresas, más de 3000, pero tal unidad solo afecta al 9,25 por ciento de los totales de trabajadores, mientras que los convenios colectivos correspondientes a la provincia elevan su cifra de trabajadores al 55,05 por ciento y son, prácticamente, 900 convenios colectivos los referidos a dicho ámbito. Sin embargo, los convenios colectivos nacionales —no olvidemos que este es el modelo recomendado por los agentes sociales en el AINC de 1997— solo engloban al 27,38 por ciento de trabajadores y son algo más de 60 convenios colectivos. Como es habitual quienes elaboran las estadísticas de convenios colectivos olvidan el convenio general de la construcción, que ahorma y coordina la negociación de convenios colectivos en todas las provincias españolas además de en Ceuta y en Melilla. Si tenemos en cuenta que dicho convenio colectivo de la construcción afecta a más de un millón de trabajadores, la cifra de los afectados por convenio nacional sufriría un notable incremento. De otra parte, el convenio general de la construcción es «obedecido» por los negociadores provinciales, salvo excepción que, como siempre confirma la regla. El resto de las cifras que podríamos desglosar, configuradoras de la estructura de nuestra negociación colectiva, se hayan compuestas por convenios locales o comarcales, de grupos de empresa y de comunidades autónomas e interprovinciales. Pero estos guarismos son poco significativos, aunque sí conviene resaltar que año tras año se eleva la estadística correspondiente a los convenios colectivos de ámbito autonómico, y ello pondría de relieve dos cuestiones que convendría resaltar: primero, el plan existente en pos del denominado marco autonómico de relaciones laborales y que encontraría su principal razón de ser en la conquista de unidades negociadoras de este carácter y, segundo, el deseo de superar la unidad provincial y, ante la imposibilidad de alcanzar la unidad nacional o de nuevas actividades, los negociadores «se conforman» con el convenio autonómico. Porque hay una realidad indudable y es que, cuando surge un sector nuevo o se desglosa un sector con suficiente personalidad de otro ya existente, y demanda una nueva configuración en materia de negociación colectiva en un porcentaje abrumador de casos los representantes de trabajadores y empresarios de ese ámbito nuevo, en busca de nuevas regulaciones, optan por el convenio colectivo nacional. Ello pondría de relieve, a nuestro juicio, que referir la negociación colectiva a las unidades geográficas o administrativas para, en torno a ellas, construir un marco económico-social de intereses es, sin duda, una decisión artificial.

En efecto, la estructura de nuestros convenios colectivos es fiel reflejo de la herencia recibida del sistema corporativo anterior. El convenio nacional estaba proscrito y solo era tolerable a nivel interprovincial,

aunque en la práctica éstos eran nacionales, como sucedía en el sector textil; y por el contrario, la provincia se iba constituyendo a las mil maravillas como la unidad negociadora deseable, polarizada en torno a una política económico-administrativa que encontraba en la negociación de convenios colectivos su principal razón de ser.

Pero todo ello solo sucedió con posterioridad a 1958. Hemos de reconocer que sustituir este enorme entramado de prácticas y hábitos que han cristalizado en intereses, de otra parte legítimos, por un modelo negociador omnicomprendivo, en defensa de la competencia leal entre empresas, no es percibido como necesario en muchos sectores o ramas de actividad por quienes representan a los trabajadores y a las empresas de dichos ámbitos, el mantenimiento del statu quo es a veces la opción natural, para no «poner patas arriba» la estructura negociadora de sectores completos, porque el problema es hacer tabla rasa y construir desde cero algunos ámbitos nuevos, eso es imposible, y esa misma dificultad conduce a la congelación del status quo de modo que solo un esfuerzo de inteligencia y de generosidad puede superar la obsolescencia, perfectamente previsible, de la estructura de nuestra negociación colectiva actual. Los empresarios no aceptarían nunca que su tabla salarial, por ejemplo en la provincia de Huelva, sea sustituida por otra en convenios colectivos de carácter nacional que abrogue la unidad provincial, mucho más próxima a la tabla de salarios de Vizcaya. Es obvio que la ley nos proporciona múltiples instrumentos para compensar y absorber o para graduar la entrada en vigor de determinados preceptos de un convenio colectivo de manera que, la absorción de múltiples unidades, no signifique esfuerzos desproporcionados para unos, en relación con lo exigido a otros. A ello hemos de añadir la necesidad, que todos teóricamente sostenemos pero que no es fácil de aplicar, de sustituir los actuales modelos salariales: rígidos y acartonados, por otros mucho más flexibles en los que tendrían cabida las múltiples variables salariales. A través de los actuales es posible construir una unidad negociadora que trascienda de un ámbito menor a otro mayor. En todo caso, no debemos olvidar que los convenios colectivos de carácter sectorial fijan solo salarios mínimos y condiciones mínimas y que, al margen de ello, discurre la realidad cotidiana de empresas y trabajadores. Suscrito un convenio colectivo las empresas saben que no pueden abonar un salario menor que el fijado en la tabla correspondiente, el trabajador es informado de que no puede percibir una cifra inferior a la establecida ni ser obligado a trabajar más horas de la jornada pactada en el convenio colectivo. Pero al margen de ello, los convenios colectivos no son unos entes cerrados que impidan el desenvolvimiento de la empresa.

Cuando algún sector importante de la doctrina, con ayuda del Banco de España, pone en «solfa» el sistema de negociación colectiva demues-

tra una clara ignorancia acerca de los efectos del sistema y desconoce que la realidad de los salarios se acomoda mucho más a la oferta y demanda de trabajadores y, en definitiva, al mercado, que a la imposición de los mínimos correspondientes por los distintos convenios colectivos.

Cuando nos encontramos en situación de «vacas gordas» los convenios colectivos generales de la construcción, y sus correspondientes filiales provinciales, fijan salarios que solo son meras referencias mínimas ya que la cuantía de estos funcionan al margen de las tablas provinciales. Pero cuando la oferta y la demanda se comprime de alguna manera y las «vacas son flacas» inmediatamente la empresa reacciona cumpliendo el convenio colectivo en su literalidad aplicando los criterios de compensación y absorción. En efecto, cuando un convenio del metal o artes gráficas o, incluso, de hostelería establece unas determinadas condiciones en los convenios colectivos que «toca» negociar en cada momento las empresas que abonon retribuciones superiores suelen incrementar su tabla en el porcentaje pactado y prescinden de la tabla establecida en el convenio colectivo. Pero eso solo ocurre cuando las condiciones económicas son excelentes, sino es así el convenio colectivo actúa de muro de contención o de muro de carga del sistema económico. Y es que la negociación colectiva es precisamente para eso. El objetivo, desde el punto de vista social, es garantizar unos derechos sociales fundamentales a los trabajadores afectados por el ámbito personal y funcional de dicho convenio colectivo asegurando un marco legal y competencial a las empresas del sector, de ahí que, cuando hay que replegarse ante las dificultades que reiteradamente producen los mercados, las empresas recuerden inmediatamente que no están obligadas mas que a las condiciones previstas en su convenio colectivo. Pero es natural que quienes sostienen que poner obstáculos al libre funcionamiento del mercado es negativo y que no contribuye al funcionamiento de la economía prefieran que no se negocien convenios colectivos que excedan del ámbito de la empresa e incluso quien así piensa, probablemente sostendría, si no les diera vergüenza decirlo que es preferible que no existan sindicatos y que los trabajadores negocien individualmente las condiciones de sus contratos. El modelo que se desprende de estas opiniones no es el que hemos consolidado tras más de 25 años de gestación del marco de relaciones industriales existente en nuestro país, ni tampoco, en mi opinión, es el modelo que podemos deducir de concepciones constitucionales tan arraigadas como la economía social de mercado o el Estado Social de Derecho. De otra parte, para conseguir ese modelo sería preciso propiciar adhesiones en tal sentido y éstas no se producen ahora ni han tenido lugar en tiempo pasado. De ahí que la CEOE venga defendiendo desde 1979 hasta nuestros días una política de concertación con los sindicatos que ha producido frutos, en forma de acuerdos, interconfederales unos, o triparti-

tos, formando el Gobierno parte de la negociación misma, otros. Además en múltiples ocasiones han sido abordados acuerdos de carácter monográfico para cuestiones tan cruciales como la formación o la solución extrajudicial de conflictos. No debemos olvidar que el ABI (1979) sirvió, entre otras cosas, para contribuir al debate que dio lugar unos meses después al Estatuto de los Trabajadores de 1980, y dentro de la citada norma a su Título III, precisamente el referido a la negociación colectiva.

En la década de los 80 afrontamos la grave crisis económica a través de convenios-paraguas, durante la primera parte de dicho período con éxito, logrando que nuestra inflación descendiera de una cifra superior al 23 por ciento hasta otra sensiblemente distinta y más próxima a la actual. Ningún tratadista solvente niega el valor positivo que la concertación ha tenido en el devenir económico de nuestro país. Pero hemos de admitir que algunos indican que la transformación que ha tenido lugar han sido lenta y no suficientemente profunda y que ello es consecuencia natural del modelo escogido para producir los cambios, basado precisamente en la concertación social. No tengo inconveniente alguno en manifestar que esta tesis pueda ser cierta pero es que lo contrario es una hipótesis de ciencia-ficción, ya que requeriría una sociedad uniformada en torno a unilaterales concepciones en situación de ser impuesta sin suscitar reacciones contrarias.

El conflicto es un fenómeno anejo a una sociedad democrática e inevitable en la sociedad, incluso en la que mejor funcionen las organizaciones sindicales y patronales, y solo podemos contribuir a encauzarlos, pero ignorar la existencia del conflicto resultaría pueril. Precisamente quienes creen que la defensa en tiempos pasados de nuestros intereses colectivos pudo haberse hecho mucho mejor, lo basan en un optimismo sin fundamento, por el que las políticas económicas podrían imponerse, con un coste razonable sin que, en definitiva, ocurra nada que no sea reparable a medio plazo. Es oportuno recordar que cuando CEOE-UGT suscribieron el ABI nuestro país perdía, por las huelgas de brazos caídos, 187 millones de horas al año y que en los últimos oscilamos en torno a los 10 millones, elevándose la cifra algo, a tenor de los acontecimientos políticos que tienen lugar en cada momento, que son reflejo de la carencias de los agentes sociales y del Gobierno y que tienen fácil colofón en algunas huelgas generales que incrementan las horas perdidas. Pero el análisis del descenso de la cifra desde 1979 año tras año durante la década de los 80 es un fiel reflejo de la bondad de la tarea realizada.

En 2002, CC.OO. y UGT y CEOE-CEPYME decidimos volver a utilizar el convenio-paraguas para tratar de ahormar la negociación colectiva de cada año. Los objetivos eran los mismos que dos décadas anteriores: luchar contra la inflación, a través de los salarios, y enriquecer el

contenido de la negociación colectiva adoptando criterios y recomendaciones. Probablemente en el siglo XXI no es posible utilizar términos tan perentorios como los empleados en los 80 del pasado siglo, pero ello no disminuye el valor de la cultura negociadora que los firmantes de los ANC tratan de imprimir cada año a la negociación colectiva con el contenido de sus acuerdos. Los mensajes son inequívocos: es preferible utilizar instrumentos de movilidad internos que externos, es decir, mejor reformar la organización de la producción de la empresa que despedir, nada obsta a la globalización anual de la jornada y su distribución, y no es posible obtener una estructura de recursos humanos plena de movilidad sino se sustituye la categoría profesional por grupos y, al mismo tiempo, no invierten las empresas suficientes recursos en formar a su mano de obra para dotar a ésta de la idoneidad necesaria para abarcar no solo una competencia profesional sino mas.

Es tradicional que con ocasión de estas jornadas efectuemos un pequeño balance de cómo transcurre la campaña de convenios colectivos. La actual no está ni mucho menos concluida ya que según los datos del Ministerio de Trabajo a fecha 30 de abril los convenios colectivos en vigor solo afectarían a más de 6 millones de trabajadores, es decir al 66% de los cubiertos por la negociación colectiva. Los convenios suscritos son más que los correspondientes al pasado año en la misma fecha pero, de los 2800 ya firmados, solo 118 son nuevos convenios y el resto corresponden a las revisiones plurianuales. Es oportuno recordar que de la cifra antes apuntada, 2134 convenios serían de empresas y 666 de sectores o de grupos de empresas. En materia salarial los convenios pactados han elevado algunas décimas el salario medio, en relación con el año anterior, alcanzando el 3,10 por ciento de crecimiento. Ello es un signo inevitable de la presión que sobre los negociadores produce nuestra inflación anual. En efecto, como viene siendo tradicional la última negociación colectiva ha establecido un incremento salarial coincidente con el IPC de este año, a cuya cifra habría que añadir la previsión de la productividad generada por el sector o la empresa concernida por el convenio que, las partes, decidieran distribuir en forma de salario, y a ello sería preciso añadir una fórmula de revisión salarial para garantizar la totalidad de la desviación entre el IPC previsto y el IPC real, una parte de ella o una cifra fija o topada, y a la vez sin efecto retroactivo, de modo que la cláusula de revisión pueda garantizar magnitudes extremadamente variables. Como nuestros precios casi doblan la media europea y se han elevado durante el último año por encima del 3 por ciento y han superado ya el 4 por ciento ello puede explicar una ligera tendencia al alza de los salarios y que los distintos sectores empresariales y empresas, negociadores de convenios colectivos prefieran desoír la recomendación formulada por las confederación sindicales y patronales en el ANC 2006

al pactar incrementos salariales específicos, superando 2 por ciento, pero efectivamente sin cláusula alguna de garantía salarial. A la postre, la CEOE opina que tal práctica lo único que consigue es anticipar la futura revisión, y añadir más inflación a la ya existente, ya que pactar convenios en torno al 2 por ciento y con cláusulas de revisión, en definitiva, se aplaza hasta 12 meses, con lo que se otorga una oportunidad al Gobierno y al sistema económico para tratar de cumplir las previsiones antiinflacionistas. Romper con la inflación prevista, si tal práctica se generaliza, conducirá a corto plazo a volver a la inflación pasada, porque no observamos que los grandes negociadores estén por la labor de «inventar» modelos salariales nuevos. Tal método de fijación de salario fue fundamental en la década de los 80 para hacer descender la inflación desde el 23 al 13 por ciento y, décima a décima, desbordar los dos dígitos para quedarnos en uno solo.

Los mismos analistas que critican nuestro sistema de negociación colectiva recomiendan modificar el modelo salarial más empleado y pactado por el ANC 2006. Pero tal tarea solo es posible, salvo excepciones muy significadas, siempre que se aborden negociaciones a niveles de empresas o de negociaciones colectivas sectoriales utilizando a ese efecto un modelo salarial descompuesto en dos tramos: el convenio sectorial fijaría un salario mínimo, realmente de escasa cuantía, de modo que el salario real que percibirían los trabajadores se establecería en las empresas a través de la fijación en el convenio sectorial de porcentajes de incremento que podrían tener como referencia el IPC u otras variables distintas de este. Solo el Convenio Nacional de la Industria Química se asemeja a este modelo. Pero en su última edición de hace 3 años no fue capaz de establecer un incremento salarial que no estuviera garantizado en base a la inflación prevista. Aunque hemos de recordar que en dicho sector la negociación colectiva se apoya en la existencia de un gran convenio nacional y, en todo caso, acuerdos complementarios de empresas que aplican lo dispuesto en el convenio de la industria química.

Pero no debemos desviarnos de nuestra cuestión principal: el balance al que nos referíamos antes. Nuestra negociación colectiva discurre como es tradicional con escasa conflictividad, apegada al salario y produciendo escasos cambios sobre la realidad negociadora anterior pero, a pesar de ello, la encuesta llevada a cabo por la CEOE en el pasado 2005 demuestra que año tras año los negociadores incorporan transformaciones y cambios en el contenido de sus convenios colectivos, lo suficientemente sustanciales como para poner de relieve que el mensaje y la cultura que se desprende del ANC no «caen en saco roto». Es decir, los convenios colectivos modifican su estructura profesional e incorporan factores variables a su estructura salarial y, además, aprovechan las enormes posibilidades que se desprenden de la anualización de la jornada.

Ello no impide que en los convenios colectivos encuentren fácil asidero el establecimiento de condiciones asistenciales, complemento de IT e, incluso, primas o fondos de pensiones lo que, a la postre, pondría de relieve que los convenios se resistan a dejar de ser el cauce fundamental a través del cual los sindicatos pretenden que discurran la totalidad de las relaciones entre trabajadores y las empresas.

La CEOE ha defendido el enriquecimiento de la negociación colectiva y la necesidad de que ésta demuestre su capacidad para construir factores de flexibilidad que permitan una más fácil acomodación de la empresa a la realidad del mercado. La CEOE sabe que tal tarea no es fácil, que las reformas no pueden llevarse a cabo sin salvaguardas sociales de ahí que acepte que los convenios colectivos deban ofrecer garantías mínimas a los derechos de carácter colectivo que las relaciones industriales trabajador-empresa no pueden desoír. Pero el convenio no debe agotar la totalidad de las relaciones existentes entre un trabajador y su empresa. Por el contrario, el convenio colectivo debe favorecer el establecimiento de tales relaciones, estableciendo no solo mandatos sino, en muchas ocasiones, criterios y recomendaciones de cómo debe plantearse la aplicación de un convenio para ajustar la aplicación de éste a la situación de cada empresa de modo que el convenio colectivo como instrumento de relación sea eficaz y útil.

La CEOE cree que la negociación colectiva en su actual estructura normativa es todavía, sin duda, válida pero está necesitada de amplia reforma ya que, en caso contrario, puede convertirse en simple factor de obstrucción. La CEOE cree que las líneas planteadas por algunos entornos doctrinales en relación con la confrontación colectivo-individual es falsa porque en la realidad cotidiana ambos puntos de vista tienen plena razón de ser y son perfectamente compatibles. La negociación colectiva no agota todo su potencial renovador porque se halla constreñida por la ley. En efecto, la fijación por la norma del mínimo necesario, la disponibilidad parcial, pero sometida a los mínimos legales, impiden que en muchas ocasiones los negociadores puedan renovar los modos e instrumentos de relaciones laborales y sustituirlos por otros nuevos. Hemos de admitir que, en general, los sindicatos prefieren defender el marco garantista que la ley ofrece, aunque ello reste a las partes de la negociación capacidad para pactar. Por el contrario, las organizaciones empresariales ante la necesidad de asegurar, en todo caso, el cumplimiento de lo establecido en la ley, no ven estrictamente necesario el convenio colectivo para cumplir ésta, ya que en muchos supuestos y ejemplos el convenio solo existe para superar la norma, elevar el coste salarial y establecer condiciones de trabajo muy superiores a las que en algunos casos «soporta la competencia». El convenio colectivo para muchas empresas es un mal inevitable, y no un instrumento racional y necesario para ser utilizado como cauce

transformador de las relaciones de trabajo. El convenio deviene así en norma rígida, cuando debería ser lo contrario. Es evidente que la eficacia erga omnes y la ultraactividad de la que gozan la mayoría de los convenios colectivos, ya que la ley permite limitar la eficacia de éstos, en muchas ocasiones impide innovar. Tenemos el reto de hacerlo y ello podemos llevarlo a cabo mediante una previa reforma del Título III del ET o, incluso, llevarlo a cabo sin reformar muy sustancialmente los principios que informan la regulación legal de nuestra negociación colectiva. Pero es inevitable reformar, ya que de no hacerlo el convenio colectivo puede ser en el futuro, en el marco de una globalización económica cada día más competitiva, un factor de obstrucción y no un instrumento eficaz. A una parte de la doctrina le gustaría modificar la naturaleza de nuestros convenios colectivos, sustituir la naturaleza normativa de estos por una contractual, y acabar con la ultraactividad por prescripción legal para así, a continuación, construir un nuevo edificio laboral con cimientos nuevos. Creemos que llevar a cabo una tarea reformadora no exige abjurar de los principales instrumentos y factores que en 1980 permitieron a UGT y CEOE construir el actual sistema. Pero, en todo caso, lo que no es posible es utilizar los principios y garantías hoy vigentes, y que tiene su origen en el pasado siglo para atrincherar la posición respectiva de las partes en la defensa de una mera posición inmovilista que nos conduciría, inequívocamente, a convertirnos en «estatua de sal».

Mal podríamos abordar el imperativo económico-social, extremadamente dinámico, del tiempo actual con una visión tan esclerotizada de la negociación colectiva.

El reto es, como siempre, compatibilizar flexibilidad y capacidad para la innovación y el cambio, reconocimiento y garantías de derechos; conseguir el equilibrio entre ambas magnitudes dialécticas es posible y, desde luego, el que habla está plenamente seguro que la direcciones de CC.OO., UGT y CEOE-CEPYME son capaces de conseguirlo.

1. ANTECEDENTES: 2001, EL ANC COMO RESPUESTA

Desde el año 2002 están vigentes en nuestro país Acuerdos de ámbito interconfederal para la Negociación Colectiva (los llamados ANC). Para conocer el origen de estos acuerdos hay que volver la vista atrás y recordar que tuvieron su causa más inmediata en una respuesta a la iniciativa del entonces Gobierno del Partido Popular de alterar alguna de las normas esenciales que sobre el proceso de negociación colectiva y la naturaleza de los convenios se contienen en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

Con aquella pretendida reforma el poder político olvidaba del papel extraordinariamente importante y positivo que había venido desempeñando el sistema de negociación colectiva en España para afrontar problemas a los que se ha enfrentado la sociedad española en el terreno económico y en el ámbito de las empresas a lo largo de dos décadas.

En cierto modo suponía pasar por alto que la Constitución aprobada en 1978 reconoció el papel que las organizaciones sindicales y empresariales deben representar en nuestro sistema democrático así como el ejercicio de la negociación colectiva como base de las relaciones colectivas entre empresas y trabajadores (Arts. 7, 28 y 37). Ese reconocimiento, como el conjunto del texto constitucional, provino del consenso de las fuerzas políticas.

Y de igual forma que la Constitución fue elaborada por las fuerzas políticas, el marco de relaciones laborales correspondió a los agentes sociales. Hablamos de los años 1979 a 1980, y de cómo una vez vigente la Constitución ese marco se derivó del acuerdo entre UGT y CEOE que respondieron de inmediato, asumiendo esa responsabilidad en un texto, el Acuerdo Básico Interconfederal (ABI) que meses después el Parlamento convertiría en una de las partes esenciales de la primera norma laboral de desarrollo constitucional, el Estatuto de los Trabajadores.

Así pues, las reglas que enmarcan el ejercicio de la negociación colectiva provienen del más antiguo consenso social vigente en nuestro país.

Por estas razones frente a la pretensión de recortar y «desregular» el derecho a la negociación colectiva, la respuesta de los agentes sociales y económicos fue un acuerdo bilateral y de ámbito confederal que refuerza el valor de los convenios colectivos y plantea ampliar de forma consensuada los contenidos esenciales de los mismos. Para ello patronal y sindicatos nos comprometimos a que la negociación y los negociadores abordaran los diferentes problemas de las relaciones laborales sobre la base de unos criterios básicos.

2. EL ANC ES UN INSTRUMENTO INNOVADOR PARA GOBERNAR LAS RELACIONES LABORALES

Puede calificarse como un Acuerdo de «nuevo tipo». El ANC no es rígido ni limitativo, se orienta a potenciar la autonomía sectorial, es adaptable a las necesidades específicas de negociación. Hemos repetido que los diferentes ANC no son acuerdos meramente salariales; que en absoluto se pueden confundir con los pactos de rentas de los años 80 (que jugaron su papel y tuvieron una importancia capital para asentar nuestro sistema de negociación colectiva).

En este sentido el ANC pretende generar una nueva cultura de negociar:

- basada en el diagnóstico compartido sobre la situación económica y del empleo,
- que apuesta por un modelo de competitividad que reconoce la importancia estratégica de la Innovación, I+D, Organización, Formación, de las empresas.
- que hace compatible la flexibilidad que reclaman las empresas con la necesaria seguridad de los trabajadores,
- que promueve de instrumentos de diálogo y negociación como pueden ser los observatorios sectoriales.

Para la UGT fue muy importante que desde el primer ANC se recogieran la inclusión como prioridades, recomendaciones y orientaciones para la negociación colectiva, relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como de la salud y seguridad. Estos dos temas tan importantes los quisimos incluir en los Acuerdos Interconfederales del año 1997 y no fue posible. Desde entonces durante estos años lo hemos llevado como reivindicación permanente.

La Comisión de Seguimiento del primer ANC entre sus tareas estaba previsto el tratar la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres. Para ello se creó un grupo de trabajo que consensuó un informe de Situación y Consideraciones Generales y Buenas Prácticas sobre la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en la Negociación Colectiva que figura como anexo en el ANC 2003.

La Comisión de Seguimiento del ANC 2003, también, consideró importante realizar una jornada al efecto donde participamos empresarios y sindicatos en el ámbito sectorial. Se debatió sobre las Buenas Prácticas en la Negociación Colectiva y las experiencias existentes en ese momento, creando un ambiente propicio en el que se detectó la necesidad de que la negociación colectiva abordara y desarrollara las prioridades, criterios y orientaciones sobre la igualdad.

La negociación colectiva durante estos años ha dispuesto en más del 50% de los convenios esta materia.

En el ANC 2005 hay un capítulo ex profeso a la Igualdad de Trato y Oportunidades.

Sobre la Salud y Seguridad el avance es mucho más tímido en cuanto a resultados en la negociación colectiva pudiendo ésta hacer mucho al respecto, la prevención, la vigilancia de la salud desarrollando los planes de prevención entre otros.

Nadie quiere que ocurran accidentes de trabajo, pero sin embargo suceden. Nadie quiere que sean mortales y lo son. Por ello el papel de la Negociación Colectiva es fundamental para tratar todo aquello que afecte a la Salud y Seguridad de los trabajadores en el seno de la empresa.

3. LAS BASES ECONÓMICAS DEL ANC:

LA APUESTA POR EL CAMBIO DEL MODELO PRODUCTIVO

A nuestro juicio es otra de las grandes innovaciones y activos del acuerdo, su asentamiento sobre un nuevo modelo productivo que favorece la calidad del empleo, en concreto:

- La inversión en capital tecnológico y en la formación de los trabajadores.
- La apuesta por la calidad del empleo (estabilidad, igualdad, seguridad y salud y formación).
- La reducción de la flexibilidad externa (temporalidad, subcontratación, ajuste de empleo traumáticos-despidos).

- El desarrollo de la flexibilidad interna (nuevas formas de organización del trabajo, gestión del tiempo de trabajo, cualificación profesional, etc.).
- La participación en la empresa y en el sector.
- La revitalización de las Comisiones Paritarias.

El reto, a nadie se le escapa, es que se pueda posibilitar la traslación correcta, coordinada e interrelacionada de los criterios, orientaciones y recomendaciones que contiene sobre las distintas materias, especialmente en los niveles inferiores donde las patronales sectoriales son menos receptivas a incorporar contenidos sobre igualdad, seguridad y salud, vigilancia, participación y administración de lo pactado, etc.

Y en un plano más general que se pueda contribuir a centrar el debate público sobre la mejora de la calidad del empleo, como se define en el ANC. A nuestro entender sus orientaciones son correctas para trasladar a la negociación colectiva materias que se regulan en el E.T. así como otras que van a ser próximamente objeto de cambios normativos como resultado del diálogo social (garantías de estabilidad en los encadenamientos, definición de puestos de trabajo a estos efectos, responsabilidades en las contrataciones y subcontratas, cesión ilegal de trabajadores, información, consulta y participación, igualdad laboral entre hombres y mujeres. Sobre este particular, y siendo coherente con los criterios del ANC. No podemos compartir la oposición de la CEOE al Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres ni los argumentos del voto particular emitido en el texto del informe del CES de 26 de abril de 2006.

4. ALGUNOS RESULTADOS

Como reflexión general y sin entrar en el detalle que proporcionan los diferentes balances que sobre el contenido de la negociación colectiva nuestra organización realiza habitualmente. quisiera destacar:

- Se ha avanzado en el modelo de determinación de los salarios: el trinomio de elementos a tomar como referencia se ha consolidado: IPC + incremento de la productividad + cláusula de revisión.
- Se observa una ampliación paulatina de los contenidos (desde 2002) en materias que antes eran poco tratadas en la negociación colectiva (igualdad y prevención de riesgos laborales).
- Las nuevas materias que se han incorporado (Acuerdos Europeos sobre Teletrabajo, reestructuraciones, estrés, etc).

- Se ha avanzado también en un tratamiento más interrelacionado en los convenios colectivos de todas las materias, empleo, igualdad, formación, PRL, RSE, etc.

5. LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En los diferentes ANC y particularmente en el de 2005 se plantea a los interlocutores una reflexión compartida sobre la estructura de los ámbitos negociadores, su vertebración y articulación. En este punto me gustaría detenerme pues presenta también alguno de los retos más importantes para el futuro de la negociación colectiva.

UGT propugna una negociación colectiva eficaz y con capacidad de adaptación a las diferentes realidades. Por ello, los cambios en la estructura de la negociación colectiva deben responder a los producidos en la estructura empresarial y la actividad productiva. Deben resolver los tradicionales problemas de desvertebración y atomización de ámbitos. Y deben evitar, igualmente, los vacíos en la regulación de las condiciones de trabajo de un número cada vez mayor de trabajadores.

Elementos básicos de nuestra realidad son los siguientes:

- La tradicional desestructuración sectorial de la negociación colectiva, derivada de la ausencia de convenios colectivos de ámbito estatal en un gran número de sectores y actividades.
- La redefinición de actividades que fuerza en ocasiones la fragmentación de convenios sectoriales previamente existentes con la aparición de nuevos convenios colectivos. El desarrollo de nuevas actividades económicas, que debe conllevar una adaptación de la negociación colectiva, bien mediante la agrupación de sectores afines o bien mediante el establecimiento de ámbitos específicos de negociación.
- La existencia de un número excesivo de ámbitos de negociación en actividades similares, lo que produce un alto grado de atomización, y la existencia de unidades de negociación ineficientes.
- El desarrollo de nuevas relaciones entre empresas (grupos de empresas y empresas relacionadas en red), que obliga a definir nuevos ámbitos de negociación sobre aspectos comunes e interdependientes.
- La ausencia en algunos convenios colectivos de referencias a situaciones concretas y a materias de necesario desarrollo a través de los mismos, deja fuera en algunas ocasiones a colectivos determinados bien en empresas o bien en sectores concretos.

- Los asuntos relacionados con el proceso negociador y con la gestión del convenio por parte de las comisiones paritarias y de los conflictos a través de los sistemas de autocomposición.

Pero para abordar estas cuestiones es preciso respetar el consenso básico entre los interlocutores sociales como fuente del establecimiento de las reglas que rigen el desarrollo y funcionamiento de la negociación colectiva, defendemos la exclusiva responsabilidad de las organizaciones empresariales y sindicales para buscar y alcanzar, con el tiempo y los esfuerzos que se requieran, los acuerdos que sean necesarios para avanzar, reformar y actualizar esas reglas, para adaptarlas y dar respuesta a las nuevas realidades y necesidades de empresas y trabajadores. Todo ello en el marco de la Declaración para el diálogo social suscrita por Gobierno, Empresarios y Sindicatos, el 8 de julio de 2004 que expresamente señala que la racionalización de la estructura de la negociación colectiva y el enriquecimiento de los contenidos negociales es una tarea de «claro componente bipartito».

APERTURA DE LAS XX JORNADAS

ANTONIO GONZÁLEZ GONZÁLEZ
Secretario General de Empleo
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

SUMARIO

1. CALIDAD DEL EMPLEO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.—2. UNA REFLEXIÓN SOBRE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS.

En primer lugar me gustaría dar las gracias a la Consellería de Trabajo de la Xunta de Galicia y al Consello Galego de Relacións Laborais por su hospitalidad y por ofrecerse a organizar, junto con la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, las XX Jornadas de estudio sobre Negociación Colectiva

Hay que recordar que se trata de la segunda ocasión en que estas Jornadas de estudio se organizan lejos de Madrid. El año pasado tuvieron lugar en Sevilla gracias a la colaboración del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, particularmente, de su Presidenta Mercedes Rodríguez-Piñero.

Desde el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales estamos especialmente satisfechos de que estemos teniendo la oportunidad de llevar las Jornadas a las Comunidades Autónomas. Fue una iniciativa del Presidente de la Comisión Consultiva, Tomás Sala, que fue inmediatamente respaldada por las organizaciones empresariales y los sindicatos que componen la Comisión Consultiva.

Esta experiencia supone un enriquecimiento mutuo. A nosotros nos permite llevar el día a día, el trabajo y las experiencias de la Comisión Consultiva Nacional al territorio de una Comunidad Autónoma. A su vez, como va a pasar en el día de hoy, podremos tener un mejor conocimiento de los problemas de las relaciones laborales y de la negociación colectiva en Galicia.

El próximo año, la Constitución de 1978 cumplirá treinta años. Treinta años en los que hemos asistido a profundas transformaciones políticas, económicas y sociales en nuestro país gracias al empeño de la sociedad española. El Estado de las Autonomías del que nos hemos dotado constituye, en mi opinión, una contribución absolutamente decisiva para estas transformaciones. Y nuestro modelo de relaciones laborales no puede ser, no es, ajeno a esta realidad.

Voy a hacer referencia en mi intervención a tres cuestiones:

- La apuesta del Gobierno por la calidad del empleo.
- Calidad del empleo y negociación colectiva.
- Una reflexión sobre la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

La apuesta del Gobierno por la calidad del empleo.

Precisamente, seguir avanzando en esas transformaciones a las que me acabo de referir es lo que ha querido y quiere hacer el Gobierno de España surgido de las elecciones generales de marzo de 2004. Un Gobierno que hizo desde el primer momento una **apuesta estratégica por la calidad del empleo, por un empleo con derechos**.

Una apuesta que no es solo política, o ideológica. Tiene también una justificación económica. El Gobierno estaba convencido, y sigue estándolo, de que **el crecimiento económico más sólido y duradero es el que se basa en el empleo estable y de que el desarrollo económico de más calidad es el que se basa en el empleo de calidad**. La aspiración de mejorar la productividad de la economía española, tan compartida por todos, pasa, necesariamente y entre otras cosas, por un empleo con derechos.

El Gobierno considera que **la calidad del empleo incluye diversos elementos**:

- Un uso más extenso de la **contratación indefinida** y una reducción de la temporalidad de nuestro mercado de trabajo.
- Una acción decidida a favor de la **igualdad entre hombres y mujeres** en el ámbito laboral, en el acceso al empleo, en el salario y en las condiciones de trabajo, en la conciliación entre trabajo y familia mediante responsabilidades compartidas entre hombres y mujeres.
- Un nuevo impulso de la **formación de los trabajadores** a lo largo de toda su vida laboral.
- Nuevas políticas integrales en materia de **prevención de riesgos laborales**, dirigidas a la mejora continua de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y, consecuentemente, a una reducción constante y significativa de la siniestralidad laboral.

Para la consecución de estos objetivos el Gobierno no ha trabajado por su cuenta. **El diálogo permanente con los interlocutores sociales**

constituye uno de los ejes básicos de la política social y laboral de este Gobierno, que concibe el diálogo social como la **herramienta más valiosa** para resolver los problemas de nuestra economía, de nuestro mercado de trabajo y de nuestro sistema de protección social.

En los tres años y medio transcurridos de legislatura, el Gobierno, junto con las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y los sindicatos UGT y Comisiones Obreras, han alumbrado **el periodo más fructífero en la historia del diálogo social** tras la recuperación de la democracia en nuestro país hace más de treinta años.

En este tiempo, el Gobierno y los interlocutores sociales han sido capaces de hablar, de consensuar y de alcanzar **más de 20 acuerdos** para todos los asuntos que guardan relación directa con el empleo de calidad. En esta legislatura, que ha sido muy viva y llena de todo tipo de vicisitudes en cuestiones de política general, creo que el Gobierno y los interlocutores sociales han dado un ejemplo de **responsabilidad**, de **madurez**, mostrando una **capacidad infinita de dialogar** y, lo que es tan difícil en estos tiempos, de encontrar muchos, muchísimos **espacios para el consenso y el acuerdo**.

Porque el diálogo social **no ha consistido en hablar por hablar**. El diálogo social ha servido para **aportar soluciones** a los problemas de nuestras empresas y de nuestros trabajadores y trabajadoras. Y, lo que es tanto o más importante a mi juicio, el diálogo social ha servido para sentar las bases de un clima de confianza que ha contribuido de manera decisiva al crecimiento de la economía, del empleo y de la cohesión social.

Más allá de recientes datos coyunturales, lo cierto es que la economía española ha crecido a un ritmo del 4%. Nuestro país ha superado los 20 millones de personas con empleo, la cifra más alta de nuestra historia. España ha creado la mitad de los empleos nuevos de la Unión Europea. Nuestra tasa de desempleo es la más baja de los últimos 27 años. Ello demuestra que la economía española es muy dinámica y nuestro mercado de trabajo es suficientemente flexible.

Pero, ese crecimiento económico y esa creación de empleo han venido acompañadas de dos millones setecientos mil contratos indefinidos nuevos en los últimos 12 meses, de una de las leyes de igualdad entre hombres y mujeres más avanzadas de la Unión Europea, de un proceso de dignificación del salario mínimo interprofesional que, aún siendo todavía modesto, aumentará su cuantía en cuatro años de Gobierno socialista el doble de lo que lo elevó el Gobierno del Partido Popular en ocho años.

Los resultados que en materia de contratación indefinida ha permitido alcanzar el Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo firmado el 9 de mayo de 2006 por el Gobierno, CEOE, CEPYME, UGT y

CC.OO., las medidas contenidas en la Ley de igualdad y que empiezan a recogerse en los convenios colectivos y a utilizarse masivamente por los trabajadores como en el caso del permiso de paternidad, el reconocimiento de derechos que supone la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo, dan sentido por si solas a una Legislatura.

Cuando se ponen en relación unas con otras, cuando se observa que han venido acompañadas de la Ley de Dependencia, de un incremento del salario mínimo interprofesional y de las pensiones mínimas de la Seguridad Social en cifras cercanas al 30%, es posible decir que esta ha sido, desde el punto de vista de las políticas sociales, la mejor legislatura de la democracia.

La experiencia española demuestra, y creo que de ello debería tomarse buena nota en los debates que en estos momentos están abiertos en la Unión Europea sobre el **futuro del Derecho del Trabajo** y sobre la **flexiguridad** que, a través del diálogo social, es posible encontrar soluciones a los problemas, que es posible **incrementar la seguridad, la estabilidad y los derechos de los trabajadores y la cohesión social, sin hacer peligrar el crecimiento de la economía y del empleo ni reducir la flexibilidad y la competitividad de las empresas.**

No quiero acabar esta primera parte de mi intervención sin recordar una de las cuestiones que más preocupa a nuestra sociedad y, también, al Gobierno y a los interlocutores sociales: la seguridad y salud en el trabajo, la **siniestralidad laboral.**

También para esta cuestión tenemos depositadas nuestras esperanzas en dos iniciativas especialmente novedosas: la **Ley reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012**, iniciativas ambas que han sido respaldadas también por la Comunidades Autónomas que, como saben, tiene importantes competencias en esta materia.

Ni el Gobierno, ni los interlocutores sociales, ni las Comunidades Autónomas, estamos impasibles ante este problema. Al contrario, estamos muy activos y vamos a desarrollar desde ya un centenar de medidas que se resumen en un mensaje rotundo: **no nos resignamos, los riesgos en el trabajo se pueden controlar, los accidentes de trabajo se pueden evitar.** Es cierto que aún hay mucho por hacer, pero la realidad actual debe cambiar sustancialmente.

1. CALIDAD DEL EMPLEO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La relación entre un empleo de calidad y la negociación colectiva es indiscutible.

Por ello, **la negociación colectiva fue uno de los ámbitos de actuación** que fueron identificados en la Declaración para el diálogo social 2004 «*Competitividad, Empleo Estable y Cohesión Social*» firmada recién comenzada la legislatura por el Presidente del Gobierno, los Presidente de CEOE y CEPYME y los Secretarios generales de Comisiones Obreras y de la UGT, Declaración que vino a ser la «hoja de ruta» del diálogo social posterior y cuyos resultados les acabo de relatar.

En aquella Declaración se destacaba el **claro componente bipartito**, de organizaciones empresariales y sindicatos, de la negociación colectiva.

Ello explica que **no hayan existido iniciativas de carácter legislativo en este terreno**, seguramente porque asistimos en la legislatura anterior a un intento del gobierno del Partido Popular de modificar de manera unilateral, sin el concurso imprescindible de empresarios y sindicatos, la reglas en materia de negociación colectiva que fueron consensuadas en el Estatuto de los Trabajadores de 1980.

Siguiendo la senda iniciada por el primer Acuerdo de Negociación Colectiva a finales de 2001, durante todos estos años hemos tenido **la fortuna de contar con los ANC** firmados por CEOE, CEPYME, Comisiones Obreras y UGT.

Y digo bien la fortuna, porque estoy convencido de que este **producto tan original del diálogo social bipartito** que constituyen los ANC ha contribuido, en mi opinión, a dos cosas:

Primero, el crecimiento de la economía y del empleo que ha vivido nuestro país en los últimos años responde, en una parte no desdeñable, al **clima de confianza y de paz social** que han generado los ANC y, en particular, a sus criterios, recomendaciones y orientaciones en materia de **salarios**.

Segundo, los ANC han servido para dar pasos hacia la **modernización de nuestro sistema de relaciones laborales**, ayudando a incorporar en esas redacciones a veces un poquito anticuadas de nuestros convenios colectivos la preferencia por las medidas de flexibilidad interna frente las medidas de flexibilidad externa, las apuestas por la contratación indefinida, por la no discriminación en las relaciones laborales, por el diálogo social como mejor forma de resolver los conflictos.

Resulta evidente de que aún **quedan muchas cosas por hacer en materia de negociación colectiva**, que estoy seguro que hoy aparecerán a lo largo de estas Jornadas. Pero sea a través de los ANC, o de otras iniciativas que los interlocutores sociales sean capaces de alumbrar con el

apoyo del Gobierno, **será necesario seguir dando pasos** hacia una negociación mejor estructurada, con contenidos más ricos, que abunde en el papel central de los convenios colectivos no solo para la fijación de las condiciones de trabajo sino, además, para ayudar a la determinación de las políticas laborales y de empleo del futuro.

2. UNA REFLEXIÓN SOBRE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

Quisiera concluir con una reflexión sobre la Comisión Consultiva.

La **revalorización** de la Comisión Consultiva, la mejora de su funcionamiento y la participación de los interlocutores sociales fue **incluida como objetivo en la Declaración para el diálogo social 2004»**

Creo que podemos decir con orgullo que desde 2004 el Gobierno, CEOE, CEPYME, UGT y Comisiones Obreras **hemos dado importantes pasos para la revalorización de la Comisión Consultiva.**

Una revalorización que comenzó por incorporar un **grupo de profesionales especialmente capacitado** en las cuestiones relacionadas con la negociación colectiva. Déjenme que personalice mi agradecimiento, el agradecimiento del Ministerio de Trabajo, en la persona del Presidente de la Comisión Consultiva. Sinceramente, creo que es un lujo tener a la cabeza de la Comisión Consultiva a una persona de la talla personal e intelectual de **Tomás Sala**. Su trabajo, su capacidad de iniciativa, sus ideas, nos han permitido a todos en estos últimos años volver a situar a la Comisión Consultiva en el lugar que le corresponde.

Ese grupo de personas que hoy trabajan en la Comisión Consultiva, junto al trabajo diario del personal técnico del Ministerio de Trabajo y de las personas que representan en la Consultiva a CEOE, CEPYME, UGT, Comisiones Obreras, la CIGA y ELA, nos han permitido ir cumpliendo de manera satisfactoria el Programa de Objetivo 2005-2007 que la propia Comisión Consultiva aprobó.

Les aconsejo que visiten el sitio web de la Comisión Consultiva del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales que ha empezado a funcionar hace unos meses.

Ese **sitio web**, el **boletín periódico del «Observatorio de la negociación colectiva»** que echó a andar este año junto con los **foros de debate** desarrollados sobre negociación colectiva e inflación y sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos, **el informe sobre la negociación colectiva en España en 2004, 2005 y 2006, la puesta al**

día de las muchas consultas que se habían acumulado en los últimos años, son iniciativas que nos dan idea de **una Comisión Consultiva en movimiento, llena de vitalidad**, preparada para hacer frente a los nuevos retos en materia de negociación colectiva para los que el Gobierno y los interlocutores sociales pensemos que nos puede ser de ayuda.

Como les decía, creo que hemos avanzado en estos años todo lo que hemos podido. Pero **creo que podemos y debemos avanzar todavía más.**

Las funciones de observatorio de la negociación colectiva que le atribuyó a la Comisión Consultiva el Real Decreto-ley 5/2006 o las relaciones de la Comisión Consultiva con instituciones similares que están trabajando en algunas Comunidades Autónomas aconsejan, en opinión del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, la **adaptación del marco jurídico institucional de la Comisión Consultiva a los nuevos tiempos en una forma que compartan el Gobierno y los interlocutores sociales.**

Esa adaptación aún no ha sido posible. Quizás necesitemos más tiempo para convencer de la bondad y de la utilidad de nuestras ideas a los interlocutores sociales. En cualquier caso, es una cuestión que, con seguridad, **formará parte del temario del diálogo social en la próxima legislatura.**

Acabo ya. Les deseo que las Jornadas resulten, como siempre, de interés para todos ustedes.

Muchas gracias.

Primera Ponencia

LA INDICIACIÓN SALARIAL Y LA INFLACIÓN

JUAN FRANCISCO JIMENO
Servicio de Estudios del Banco de España

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN.—2. LA FORMACIÓN DE PRECIOS Y LOS DETERMINANTES DE LA INFLACIÓN.—3. LA INFLACIÓN, LA INCIDENCIA DE LA INDICIACIÓN SALARIAL Y LOS COSTES LABORALES EN ESPAÑA.—4. INDICIACIÓN SALARIAL Y DIFERENCIALES DE INFLACIÓN EN UNA UNIÓN MONETARIA.

1. INTRODUCCIÓN

En España la mayoría de los convenios colectivos incluyen cláusulas de revisión salarial que se traducen en incrementos salariales anuales en función de la inflación observada en el año anterior. En años recientes, aproximadamente el 70% de los asalariados han estado afectados por este tipo de cláusulas, diseñadas para proteger a los trabajadores frente a las pérdidas de poder adquisitivo de sus salarios cuando la tasa de inflación se sitúa por encima de la tasa prevista en el momento de la negociación salarial. Este elevado grado de indicación salarial es una de las características peculiares del modelo español de determinación salarial. El resto de países de la Unión Monetaria Europea (con las excepciones de Bélgica, Luxemburgo y Finlandia) están muy lejos de estos niveles de indicación¹.

Un tema controvertido en algunos ámbitos sigue siendo si las cláusulas de revisión salarial influyen sobre la tasa de inflación. A este respecto hay dos cuestiones a tener en cuenta: i) en qué medida un mayor grado de indicación salarial produce un nivel de inflación más elevado y ii) cómo afecta la indicación salarial a la persistencia de la inflación, es decir, si un mayor grado de la indicación provoca que desviaciones de la inflación se mantengan durante periodos más largos de tiempo.

Esta nota aborda estas dos cuestiones. Para ello, en primer lugar se ofrece algunos elementos teóricos sobre la formación de precios y salarios. A continuación, se presentan los datos más relevantes sobre indicación salarial e inflación para la economía española. Finalmente se recuer-

¹ Véase P. DU CAJU, E. GAUTIER, D. MOMFERATOU y M. WARD-WARMEDINGER (2008): «*Institutional features of wage bargaining in 22 EU countries, the US and Japan*» (disponible en http://www.ecb.int/events/pdf/conferences/wage_dynamics_europe/du_caju_et_al.pdf?67af1ff12720dcadbf4408c593598755)

dan brevemente las consecuencias macroeconómicas de mantener diferenciales de inflación positivos elevados dentro de la Unión Económica y Monetaria.

2. LA FORMACIÓN DE PRECIOS Y LOS DETERMINANTES DE LA INFLACIÓN

Para analizar los determinantes de la inflación es necesario comenzar postulando una regla de fijación de precios. Las teorías más habituales a este respecto, confirmadas por la información proporcionada por encuestas a empresas², sostienen que los precios son el resultado de aplicar un margen de beneficios, bien constante o bien variable en función de la situación económica, sobre los costes³. Utilizando este punto de partida, el nivel de precios y la tasa de inflación, respectivamente, resultarían ser iguales a:

$$P = \mu \frac{W}{A} \qquad \pi = \Delta\mu + \Delta W - \Delta A$$

En palabras, el nivel de precios (P) es el resultado de aplicar un margen (bruto) de beneficios (μ) sobre los costes laborales unitarios, es decir, el cociente entre costes laborales (W) y la productividad del trabajo (A). Así, en el margen bruto de beneficios se incluyen los factores no salariales (remuneración del capital, impuestos, precio de materias primas, etc.) que inciden en la determinación de precios⁴. En consecuencia, la tasa de inflación (π) resulta ser la suma de tres componentes: i) la variación porcentual del margen bruto de beneficios ($\Delta\mu$), ii) la variación porcentual del coste laboral (ΔW) y iii) el valor negativo de la variación porcentual de la productividad del trabajo ($-\Delta A$).

Por tanto, la manera en que se fijen los costes laborales tiene consecuencias directas sobre la tasa de inflación. Para analizar los efectos de la indiciación salarial, supongamos que la variación porcentual de los costes laborales viene determinada de la manera siguiente:

$$\Delta W = \alpha + \beta\Delta A + \lambda\pi_{-1}$$

² Véase S. FABIANI, M. DRUANT, I. HERNANDO, C. KWAPIL, B. LANDAU, C. LOUPIAS, F. MARTINS, T. MATHÁ, R. SABBATINI, H. STAHL y A. STOKMAN (2005): «*The pricing behaviour of firms in the Euro area: new survey evidence*», Banco de España, Documento de Trabajo 0536.

³ En las teorías modernas de la inflación una cuestión relevante es hasta qué punto las empresas utilizan información sobre la evolución futura de los costes o sobre el pasado a la hora de fijar los precios. A los efectos del análisis de la incidencia de la indiciación salarial, cuál es el conjunto de información que utilizan las empresas para determinar la evolución de sus costes laborales puede ser obviado por el momento.

⁴ La razón de elegir los costes laborales unitarios como base para la aplicación del margen bruto de explotación, en el que se incluyen otros costes de producción y la tasa de beneficios, es precisamente para poder identificar el impacto de los costes laborales sobre la inflación.

es decir, la variación porcentual de los costes laborales es el resultado de tres componentes: i) la presión salarial (α), ii) la incorporación a los costes laborales de la variación porcentual de la productividad del trabajo ($\beta\Delta A$) y iii) la incorporación a los costes laborales de la inflación pasada ($\lambda\pi_{-1}$), es decir, la incidencia de las revisiones salariales sobre el incremento salarial. Por simplicidad, y sin que esto afecte de manera fundamental a las conclusiones de este análisis, la indicación salarial se representa de forma lineal con respecto a la inflación, de manera que el parámetro λ es un indicador suficiente del grado de indicación salarial, que puede variar entre $\lambda=0$ (no hay indicación salarial) y $\lambda=1$ (indicación salarial completa)⁵.

Así, bajo estas premisas, la tasa de inflación resulta estar determinada de la manera siguiente:

$$\pi = \lambda\pi_{-1} + \Delta\mu + \alpha + (\beta - 1)\Delta A \quad (1)$$

de manera que, en condiciones estacionarias en las que los determinantes de la inflación se mantienen en valores constantes (α^* , $\Delta\mu^*$, ΔA^*), la tasa de inflación acaba convergiendo a un nivel que viene dado por la expresión siguiente:

$$\pi^* = \frac{\Delta\mu^* + \alpha^* + (\beta - 1)\Delta A^*}{1 - \lambda} \quad (2)$$

Estas simples ecuaciones permiten responder a las dos cuestiones planteadas en relación con los efectos de la indicación salarial sobre la inflación. En primer lugar, según la ecuación (1), el grado de persistencia de la inflación, es decir, la dependencia de la inflación con respecto a sus valores pasados, es tanto mayor cuanto mayor sea la indicación salarial (λ), de manera que desviaciones de la inflación tenderán a ser más duraderas, cuanto mayor sea la incidencia de las cláusulas de salvaguarda.

En segundo lugar, según la ecuación (2), para valores dados de los determinantes de la inflación en condiciones estacionarias (α^* , $\Delta\mu^*$, ΔA^*), la tasa de inflación será más elevada cuanto mayor sea el grado de indicación salarial. A este respecto, cabe tener en cuenta, no obstante, que resulta probable que un mayor grado de indicación salarial resulte en una presión salarial menor (es decir, a mayor λ , menor α^*) por lo que, dependiendo de la relación entre estos dos parámetros, el impacto de la indicación salarial sobre la tasa de inflación puede ser positivo,

⁵ Las cláusulas de salvaguarda son operativas cuando la tasa de inflación supera un determinado nivel fijado en función de las expectativas de inflación. Suponer una relación lineal entre tasa de inflación pasada y efectos de las cláusulas simplifica el análisis sin que se alteren cualitativamente las conclusiones.

nulo, o negativo. Nótese, en cualquier caso, que la ecuación (2) permite cuantificar los efectos de la indicación salarial sobre la tasa de inflación en función de la relación entre el grado de indicación salarial y la presión salarial. En concreto, el efecto de la indicación salarial sobre la tasa de inflación es nulo cuando la variación de la presión salarial (α^*) con respecto al grado de indicación salarial (λ) es igual al valor negativo de la tasa de inflación (π^*). La tasa de inflación se incrementa con el grado de indicación salarial cuando la variación de la presión salarial con respecto al grado de indicación salarial es mayor que el valor negativo de la tasa de inflación (π^*) y disminuye en caso contrario. Por ejemplo, si el objetivo de inflación (π^*) fuera el 2%, la tasa de inflación sería la misma en una economía con indicación salarial completa que en una economía sin indicación solo si la presión salarial en la primera fuera 2 puntos porcentuales menor que en la segunda.

Finalmente, en relación con la ecuación (2), también cabe resaltar que cuando los salarios incorporan plenamente las ganancias de productividad ($\beta=1$), lo cual es el caso en el medio y largo plazo, la tasa de inflación no depende de la tasa de crecimiento de la productividad, y que la tasa de crecimiento de los salarios reales ($\Delta W-\pi$), no depende del grado de indicación salarial.

3. LA INFLACIÓN, LA INCIDENCIA DE LA INDICACIÓN SALARIAL Y LOS COSTES LABORALES EN ESPAÑA

El cuadro 1 ofrece los valores de la inflación y sus componentes laborales observados en la economía española durante el periodo 1991-2007. La tasa de inflación que, a los efectos que nos ocupan debe ser medida por la tasa de variación porcentual del deflactor implícito del PIB (es decir, del nivel de precios de los bienes y servicios producidos domésticamente⁶), disminuyó notablemente durante la primera mitad de los 1990s hasta alcanzar valores inferiores al 3%. Tras la entrada en la Unión Económica y Monetaria en 1999 se observa un cierto repunte hasta alrededor del 4%, que se corrige ligeramente en 2007. Como también se puede observar en el cuadro, la tasa de variación porcentual del IPC presenta un perfil bastante similar, con disminuciones hasta finales de los años 1990s, durante el periodo de convergencia nominal en la transición hacia la Unión Económica y Monetaria, y un aumento durante la primera mitad de la década actual.

⁶ Si bien las cláusulas de revisión salarial se establecen en función de la tasa de variación porcentual del IPC, es decir, del nivel de precios de los bienes y servicios consumidos domésticamente, las características del proceso de determinación salarial afectan a los precios de los bienes y servicios producidos domésticamente.

Cuadro 1

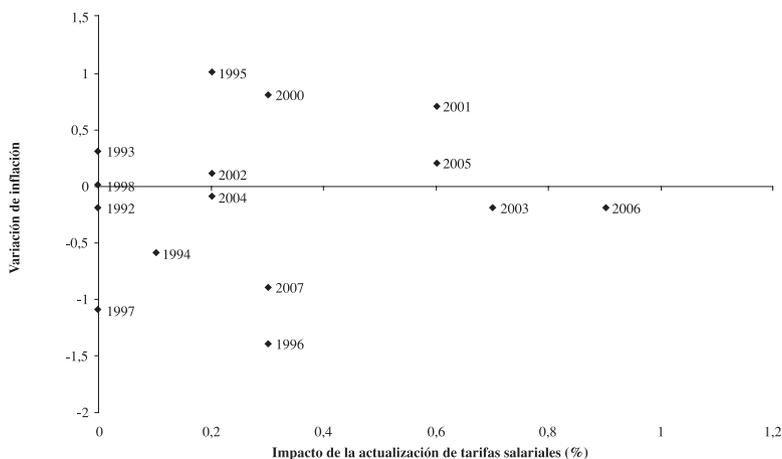
Tasa de inflación y sus componentes laborales

	π		$\lambda\pi_1$	ΔW		ΔA
	(1)	(2)		(3)	(4)	
1992	6,8	5,3	0,0	11,3	7,2	2,4
1993	4,5	4,9	0,1	7,3	5,5	2,0
1994	3,9	4,3	0,1	3,6	3,5	3,0
1995	4,9	4,3	0,2	3,6	3,9	0,9
1996	3,5	3,2	0,3	3,4	4,1	1,0
1997	2,4	2,0	0,0	2,4	2,9	0,3
1998	2,4	1,4	0,0	1,4	2,6	0,2
1999	2,7	2,9	0,0	1,4	2,4	0,0
2000	3,5	4,0	0,3	2,6	3,4	0,0
2001	4,2	2,7	0,6	3,6	4,1	0,4
2002	4,3	4,0	0,2	3,1	3,3	0,4
2003	4,1	2,6	0,7	3,6	4,2	0,7
2004	4,0	3,0	0,2	3,0	3,2	0,6
2005	4,2	3,4	0,6	2,9	3,8	0,4
2006	4,0	3,5	0,9	3,0	4,2	0,7
2007	3,1	2,8	0,3	3,7	3,4	0,8

(1) Tasa de variación porcentual del deflactor implícito del PIB (Fuente: Banco de España e INE). (2) Tasa de variación porcentual del IPC (Fuente: INE). (3) Variación porcentual del coste laboral como resultado de la actualización de las tarifas salariales (Fuente: Banco de España y Ministerio de Trabajo e Inmigración). (4) Tasa de variación porcentual de la remuneración por asalariado (Fuente: BDMORES e INE). (5) Incremento salarial pactado en la negociación colectiva, incluyendo el efecto de las cláusulas de salvaguarda (Fuente: Banco de España y Ministerio de Trabajo e Inmigración). (6) Tasa de variación porcentual del PIB (a precios constantes) por ocupado (Fuente: BDMORES e INE).

Por lo que respecta a los costes laborales, la evolución de la tasa de crecimiento de la remuneración por asalariado y el incremento salarial pactado en la negociación colectiva muestran igualmente caídas bastante considerables en la segunda mitad de la década, para después aumentar hasta alcanzar valores por encima del 3%. Como se observa en el cuadro, las cláusulas de revisión salarial, que tuvieron un impacto pequeño sobre la evolución salarial durante la década anterior, en la actualidad su-

Gráfico 1

Impacto de la actualización de tarifas salariales y tasa de inflación⁷

ponen una parte considerable del incremento de los costes laborales. Así, durante el periodo 2000-2007, cuando la previsión «oficial» de inflación ha coincidido con el límite superior del objetivo de inflación del Banco Central Europeo (el 2%), el impacto de la indicación salarial ha supuesto un promedio de 0,475 puntos porcentuales para un crecimiento de la remuneración salarial y de las tarifas salariales que, en promedio, han sido, respectivamente, del 3,2% y del 3,7%. Así, el impacto de la indicación salarial ha sido el origen de aproximadamente un 15% del crecimiento de los costes laborales y de un 13% de las tarifas salariales. Según estos datos, el grado de indicación salarial efectivo, resultaría ser igual a 0,38, es decir, que aproximadamente un 40% de las desviaciones de la tasa de crecimiento del IPC por encima de dicha previsión oficial se han trasladado a incrementos salariales en el año siguiente. Este aumento de la importancia de las cláusulas de salvaguarda en la evolución salarial se debe tanto a que el porcentaje de trabajadores cubiertos por dichas cláusulas ha aumentado notablemente a partir de principios de esta década y a que también han aumentado las desviaciones de la inflación con respecto a la referencia inicial en relación con las observadas en la década anterior, de manera que la revisión salarial efectivamente produ-

⁷ La variación de la inflación es la diferencia en puntos porcentuales de la tasa de crecimiento del deflactor del PIB.

cida, que fue prácticamente nula durante el periodo 1996-1998, se ha incrementado hasta acercarse al 50% de los trabajadores asalariados. En el Gráfico 1 se observa que, en efecto, hay una cierta asociación positiva entre la incidencia de las cláusulas de revisión salarial sobre el incremento salarial pactado y la variación de la tasa de inflación (el coeficiente de correlación entra ambas series es de 0,475).

Cuadro 2
Aumento salarial pactado en la negociación colectiva

Años	Trabajadores con cláusula de revisión salarial (%)		Aumento salarial pactado (%)					
	Total	Con revisión efectiva	Total	Inicial	Convenios con cláusula	Total	Final	Con revisión efectiva
				Convenios sin cláusula			Total	
1993	58,1	21,9	5,4	5,1	5,6	5,5	5,7	5,9
1994	51,1	31,2	3,4	3,4	3,3	3,6	3,8	3,9
1995	62,1	40,1	3,7	3,7	3,6	3,9	4,1	4,2
1996	58,2	3,5	3,8	3,9	3,7	3,8	3,8	4,0
1997	52,5	1,7	2,9	2,9	2,9	2,9	2,9	2,3
1998	48,0	1,2	2,6	2,7	2,4	2,6	2,4	1,8
1999	58,8	30,5	2,4	2,5	2,4	2,7	2,9	3,2
2000	65,1	38,2	3,1	3,5	2,9	3,7	3,8	4,3
2001	68,8	28,7	3,5	3,7	3,4	3,7	3,7	3,3
2002	68,1	40,2	3,1	3,7	2,9	3,9	3,9	4,4
2003	71,9	34,5	3,5	3,6	3,4	3,7	3,7	3,2
2004	68,8	54,3	3,0	3,3	2,9	3,6	3,7	3,8
2005	71,9	58,0	3,2	3,8	2,9	4,0	4,1	4,2
2006	70,8	47,1	3,3	4,0	3,0	3,6	3,4	3,3
2007	69,3	57,7	3,1	3,5	2,9	4,2	4,5	4,7

Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Finalmente, por lo que se refiere a la relación entre la indicación salarial y la presión salarial, el cuadro 2 ofrece información acerca de las diferencias en los incrementos salariales pactados en los convenios colectivos en función de la existencia o no de cláusulas de revisión salarial. Durante el periodo 1994-2007, el incremento salarial inicial pactado en los convenios con cláusula de revisión salarial ha sido, en promedio,

menor en 0,3 puntos porcentuales que en los convenios sin cláusula (0,45 puntos porcentuales menos en promedio durante el periodo 2000-2007). Esta diferencia, no obstante, no sería suficiente para eliminar el sesgo inflacionista de la indiciación salarial. En efecto, suponiendo que las diferencias en los otros factores que afectan a la inflación no son relevantes, y aún aceptando que los convenios con cláusula de revisión salarial no necesariamente imponen indiciación completa, la diferencia en crecimiento salarial entre ambos tipos de convenio sería demasiado pequeña. Por ejemplo, con un objetivo de inflación del 2% y suponiendo que los convenios con cláusula de revisión salarial implican una indiciación del 50% (lo cual se aproxima al porcentaje de trabajadores cubiertos por estas cláusulas a los que efectivamente se acaba aplicando la revisión salarial), la diferencia en incrementos salariales iniciales entre ambos tipos de convenios para que el impacto de la indiciación sobre la inflación fuera nulo debería ser de un punto porcentual, más del doble del realmente observado. A este respecto también es relevante tener en cuenta que, en promedio desde 2000, el incremento salarial final, una vez aplicadas las cláusulas de salvaguarda, ha sido 0,2 puntos porcentuales mayor que en los convenios sin cláusula.

4. INDICIACIÓN SALARIAL Y DIFERENCIALES DE INFLACIÓN EN UNA UNIÓN MONETARIA

Como se ha señalado en los dos apartados anteriores, la indicación salarial genera persistencia de la inflación y puede introducir un sesgo inflacionista que contribuya a mantener una tasa de inflación más elevada. En relación con la persistencia de la inflación, las cláusulas de revisión salarial favorecen los llamados «efectos de segunda ronda», es decir, de retroalimentación de la inflación debido al efecto de ésta sobre los salarios y, por tanto, sobre los costes e inflación futura, y pueden acabar convirtiendo aumentos transitorios de la inflación en permanentes, haciendo, por tanto, más costoso el control de la inflación. En realidad, la evidencia empírica disponible confirma que, en conjunto, la inflación en España resulta ser más persistente que en el área del euro⁸. Por otra parte, la economía española ha mantenido un diferencial positivo de inflación con respecto al área del euro del 1,6% en promedio durante el periodo 1996-2001 y del 1,8% en promedio durante el periodo 2002-2007.

En el contexto de la Unión Económica y Monetaria, el mantenimiento de un diferencial de inflación positivo implica un encarecimiento de los productos nacionales frente a los extranjeros. Así, si no reproducen

⁸ A este respecto véase el Recuadro 2.2 en el Informe Anual del Banco de España, 2007.

ganancias de competitividad derivadas de una mejora de la calidad de los productos, la demanda de productos nacionales y, en definitiva, la actividad económica y el empleo disminuye. Esta consideración resulta especialmente relevante en la situación económica actual en la cual las turbulencias financieras y el aumento de los precios de la energía y de las materias primas están produciendo una desaceleración notable tanto de la demanda interna como de la demanda externa de productos españoles. Además, la economía española se enfrenta al reto de reasignar el exceso de empleo acumulado en el sector inmobiliario durante el periodo de expansión inmobiliaria de 1995-2006, hacia otros sectores. En este escenario, la recuperación de competitividad resulta crucial para aminorar los efectos negativos sobre la actividad económica y el empleo de la desaceleración económica. Dado que las ganancias de competitividad mediante mejoras de la productividad tardarán tiempo en producirse, sobre todo teniendo en cuenta el bajo crecimiento de la productividad observado en los últimos años, solo queda que dichas ganancias se produzcan por un menor crecimiento de los costes laborales (y de los márgenes brutos de explotación) que en el resto de países del área del euro. Para alcanzar este objetivo, es especialmente importante en la coyuntura actual que se redujera considerablemente el grado de indicación salarial provocado por el uso generalizado de las cláusulas de revisión salarial.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA INFLACIÓN:
LAS CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL

JOSÉ IGNACIO PÉREZ INFANTE

Vocal-Asesor de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos
Profesor Asociado de la Universidad Carlos III de Madrid

SUMARIO

1. EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS Y LA INFLACIÓN.—2. LAS CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL: IMPORTANCIA E INCIDENCIA EN EL CRECIMIENTO SALARIAL PACTADO.

1. EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS Y LA INFLACIÓN

La evolución de los salarios pactados en la negociación colectiva se ha caracterizado por una notable moderación desde la aplicación de los Pactos de la Moncloa de 1978, en los que, aparte de la instrumentación de una política de demanda fuertemente deflacionista, se introdujo una importante modificación en la orientación de la negociación salarial, que anteriormente se basaba en la inflación pasada, es decir, la que realmente se había producido en el año anterior, a pasarse a basar, desde entonces, en la inflación prevista para el año en curso.

Esta moderación de los salarios pactados, incluyendo la aplicación de las cláusulas de salvaguarda o revisión salarial, se refleja en la notable reducción del ritmo de crecimiento de los mismos, que, desde el 25% en 1977, se sitúa en el 2,6% en 1998, valor mínimo de la serie histórica de dicha tasa de crecimiento, y, que, tras un ligero repunte a partir de 1999, toma valores en torno al 3,5% - 4% desde 2000: en 2006, el crecimiento de los salarios pactados ascendió al 3,6%. Si limitamos la evolución de los salarios negociados a los últimos veinte años, el aumento que era el 8,2%, en 1986 se desacelera en 4,6 puntos porcentuales hasta alcanzar el citado 3,6% en 2006.

La moderación de los salarios pactados desde 1978 es prácticamente continua desde ese año, ya que las únicas excepciones a esa evolución, por acentuarse, casi siempre ligeramente, el ritmo de crecimiento de dichos salarios, se producen en los años 1980, 1985, 1986, 1990, 1995, 1999, 2000, 2002 y 2005.

Ahora bien, la moderación de los salarios pactados en los convenios colectivos coincide con la que se produce en la inflación, medida por el incremento del Índice de Precios de Consumo (IPC) de diciembre a diciembre de cada año, que varía desde el 26,4% en 1977 al 2,7% en 2006,

con un mínimo asimismo en 1998, año en el que la tasa de variación anual del IPC se situó en el 1,4%. También en este caso, la moderación se produce casi continuamente con pocas excepciones, en las que se mantiene o se eleva suavemente, en concreto en los años 1986, 1988, 1989, 1995, 1999, 2000, 2002, 2004 y 2005 (cuadro 1).

Cuadro 1

Evolución del salario nominal y real (Tasas de variación interanual en %)

Años	Salarios nominales por trabajador		IPC ²	Salarios reales por trabajador ³	
	Pactados	Brutos ¹		Pactados	Brutos
1986	8,6	11,4	8,3	0,3	2,9
1987	6,5	7,1	4,6	1,8	2,4
1988	6,4	6,0	5,8	0,4	0,2
1989	7,8	5,8	6,9	0,8	-1,0
1990	8,3	8,6	6,5	1,7	2,0
1991	8,0	7,6	5,5	2,4	2,0
1992	7,3	7,5	5,3	1,9	2,1
1993	5,5	6,4	4,9	0,6	1,4
1994	3,6	4,8	4,3	-0,7	0,5
1995	3,9	4,5	4,3	-0,4	0,2
1996	3,8	4,5	3,2	0,6	0,1
1997	2,9	3,4	2,0	0,9	1,4
1998	2,6	2,3	1,4	1,2	0,9
1999	2,7	2,3	2,9	-0,2	-0,6
2000	3,7	2,3	4,0	-0,3	-1,6
2001	3,7	3,5	2,7	1,0	0,8
2002	3,9	3,9	4,0	-0,1	-0,1
2003	3,7	3,8	2,6	1,1	1,2
2004	3,6	2,8	3,2	0,4	-0,4
2005	4,0	2,6	3,7	0,3	-1,1
2006	3,6	3,4	2,7	0,9	0,7

¹ Obtenidos por la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL).

² Variación de diciembre de cada año respecto del mismo mes del año anterior.

³ Deflactados por el crecimiento del IPC.

Del análisis efectuado se deduce la estrecha relación existente entre la evolución de los salarios pactados y el IPC, tanto en la moderación global que se produce en el período considerado en las dos series estadísticas como en los años en los que repunta el ritmo de crecimiento de los salarios pactados y la inflación, coincidentes dichos repuntes en casi todos esos años.

No obstante, aparte de esta relación estrecha entre la moderación salarial y la de la inflación, parece que también existen factores reales, relacionados con la situación del conjunto de la economía, más concretamente con la evolución del PIB real o en volumen y con el empleo que influyen en la evolución salarial.

Así, en todos los años en los que se rompe el proceso de moderación de los salarios pactados, con la única excepción de 1980, año en el que, a pesar de esa ruptura, se produce una importante pérdida del poder adquisitivo de los salarios pactados, coinciden con años de recuperación económica (1985 y 1995) o de fuerte expansión de la economía española, con crecimientos del PIB real cercanos o superiores al 3% (1986, 1999, 2000, 2002 y 2005). Esta misma relación, aunque de carácter inverso, se produce en los años de mayor recesión de la economía española de las últimas décadas, 1981 y 1993, en los que tiene lugar una desaceleración de los salarios pactados muy notable.

Si se deflacta la variación del salario pactado en la negociación colectiva por el crecimiento interanual del IPC de diciembre sobre diciembre de cada año, se observa cómo el poder adquisitivo de ese salario, después de disminuir constantemente desde 1979 a 1986, aumenta en todo el período que transcurre desde 1987 hasta 1993, destacando el aumento de dicho poder adquisitivo en algunos de esos años, como es el caso de 1987, 1989, 1990, 1991 y 1992.

En cambio, desde 1994, la evolución del poder adquisitivo de los salarios pactados en la negociación colectiva es menos positiva que desde 1987 hasta 1993, aunque no llega a ser tan negativa como lo fue en el período 1979-1986. En concreto, se producen reducciones en el salario real, pérdida del poder adquisitivo de ese salario, en 1994 y 1995, como consecuencia de la moderación salarial que tuvo lugar en esos dos años, debido, por un lado, al fuerte impacto que la crisis del período 1992-1993 tuvo en la destrucción de empleo, y, por otro lado, por la estrategia sindical de moderar las reivindicaciones salariales en los convenios colectivos con la finalidad de bloquear el desarrollo de la reforma laboral de 1994, aprobada por el Gobierno sin el consenso con los interlocutores sociales y que, en gran medida, debía instrumentarse a través de la negociación colectiva.

También en 1999, 2000 y 2002 se producen pérdidas en el poder adquisitivo de los salarios pactados debido a que, aunque esos años se caracterizan por un retroceso en el proceso de moderación salarial, es decir, por una aceleración de los salarios, este retroceso es menos intenso que la ruptura de la moderación que también se produce en la inflación.

Si, en vez de los salarios pactados en la negociación colectiva, se consideran los salarios brutos percibidos por los trabajadores, estimados por el coste salarial de la Encuesta Trimestral de Coste laboral (ETCL)¹ del INE, la evolución es muy similar, coincidiendo, además, prácticamente en las dos series los años en los que se producen frenos o rupturas en el mencionado proceso de moderación salarial.

También coinciden prácticamente desde 1987 en las dos series de salarios los años en los que se producen ganancias y pérdidas de poder adquisitivo, aunque desde ese año existen cinco excepciones que tienen que ver con el análisis que inmediatamente se realizará sobre las derivas salariales: en 1989, 2004 y 2005, años de fuerte crecimiento económico, se produjeron pérdidas en el poder adquisitivo de los salarios brutos, en contraste con el aumento de dicho poder adquisitivo de los salarios pactados que se produjo en esos años, mientras que ocurrió lo contrario en 1994 y 1995, años en los que a pesar de la incidencia de la crisis de los años anteriores en los salarios pactados los salarios brutos ganaron poder adquisitivo.

Ahora bien, la intensidad de las variaciones de los salarios pactados y percibidos no siempre es la misma, como ya se detectaba en los años en los que divergía la variación del poder adquisitivo de los dos tipos de salarios. De hecho, si se considera el concepto de deriva o deslizamiento salarial, estimado por la diferencia de las tasas de variación del salario bruto y del salario pactado en la negociación colectiva, se observa como esa magnitud se incrementa en las fases recesivas y se reduce en las fases expansivas, alcanzando incluso valores negativos en algunos de esos años.

Concretamente, desde 1998, en todos los años en los que se producen fuertes crecimientos tanto del PIB real como del empleo estimado por la EPA disminuye, la citada deriva salarial, con la única salvedad de 2002, al crecer menos intensamente el salario bruto que el pactado (cuadro 2), lo que se refleja en una menor ganancia o mayor pérdida en esos últimos años del poder adquisitivo del primer tipo de salario que del segundo tipo² (cuadro 1).

¹ La ETCL excluye a la agricultura, los empleados de hogar y las Administraciones Públicas.

² Para el cálculo de la deriva salarial, se ha utilizado como crecimiento salarial pactado el equivalente a la suma del inicialmente pactado y la cuantía de la cláusula de revisión del año anterior, debido a que la revisión salarial normalmente se cobra en el primer trimestre del año siguiente al que se pacta, es decir, al año en el que se origina.

Cuadro 2
Evolución de las derivas salariales y el empleo
(Tasas de variación interanual en %)

	<i>Salarios brutos</i> ¹	<i>Salarios Pactados</i> ²	<i>Deriva salarial (puntos porcentuales)</i> ³	<i>Empleo</i> ⁴
1985-1991	8,0	7,6	0,4	2,4
1992-1994	6,2	5,4	0,8	-2,2
1995-2006	3,3	3,5	-0,3	4,1
1985	9,6	7,5	2,1	-1,0
1986	11,4	8,6	2,8	1,9
1987	7,1	6,6	0,5	4,8
1988	6,0	5,4	0,6	3,9
1989	5,8	7,7	-1,9	3,6
1990	8,6	9,2	-0,6	2,5
1991	7,6	8,2	-0,6	0,8
1992	7,5	7,2	0,3	-1,8
1993	6,4	5,5	0,9	-4,1
1994	4,8	3,5	1,3	-0,7
1995	4,5	3,9	0,6	2,5
1996	4,5	4,1	0,4	2,9
1997	3,4	2,9	0,6	3,7
1998	2,3	2,6	-0,3	4,2
1999	2,3	2,4	-0,2	4,7
2000	2,3	3,4	-1,1	5,6
2001	3,5	4,1	-0,7	4,1
2002	3,9	3,3	0,5	3,0
2003	3,8	4,2	-0,3	4,0
2004	2,8	3,2	-0,5	3,9
2005	2,6	3,8	-1,2	5,6 ⁵
2006	3,4	4,1	-0,7	4,1

¹ ETCL

² Se considera la suma del inicialmente pactado en el año y la cuantía de la revisión salarial del año precedente, por lo que la serie no coincide con la correspondiente al cuadro 1.

³ Diferencia de las tasas de variación interanual del salario bruto y del pactado.

⁴ Encuesta de Población Activa (EPA).

⁵ Variación sesgada al alza por los cambios metodológicos introducidos en la EPA en 2005. Si se corrigen los datos de los cambios de cuestionario y entrevistas el aumento se situaría en el 4,8%.

Fuente: INE, ETCL y EPA, y MTAS, Estadística de Convenios Colectivos.

La razón del comportamiento anticíclico de la deriva salarial, aumenta en las fases recesivas y disminuye en las expansivas, se encuentra en que en las últimas, las expansivas, el mayor crecimiento del empleo se concentra en trabajadores pertenecientes a sectores o a colectivos que, en general, tienen un salario inferior al del resto de los trabajadores y, en concreto, a los que ya estaban ocupados con anterioridad, mientras que en las fases recesivas los trabajadores despedidos o que finalizan sus contratos suelen coincidir, también en su mayoría, con los contratados en las fases expansivas con menor antigüedad o pertenecientes a colectivos cuyos salarios, en general, son inferiores a los del resto de los trabajadores.

El descenso de la deriva salarial que se produce desde 1998, con la única excepción señalada de 2002, se explicaría entonces porque el notable incremento del empleo, que está teniendo lugar en esos años, se concentra en trabajadores con salarios inferiores a la media, como los contratados en la construcción o en determinados servicios, la mayoría de ellos con contratos temporales, así como en colectivos como mujeres y, sobre todo, en los últimos años, inmigrantes, las primeras con salarios inferiores a los de los varones y los segundos con salarios inferiores a los de los nativos.

2. LAS CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL: IMPORTANCIA E INCIDENCIA EN EL CRECIMIENTO SALARIAL PACTADO

Como se ha señalado en el apartado anterior, desde los Pactos de la Moncloa la base generalmente utilizada para acordar los crecimientos salariales en los convenios colectivos ha sido la previsión de la inflación fijada por el gobierno en el momento de la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado. Esta base, la previsión de la inflación de cada año, fijada por el gobierno en el 2% desde el año 2000, cifra que coincide con el objetivo de inflación para el conjunto de la UE del Banco Central Europeo, es, así mismo, la prevista en los distintos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (ANC) suscritos por los interlocutores sociales más representativos a nivel estatal desde 2002.

Ahora bien, en los citados Acuerdos Interconfederales se establece también la posibilidad de pactar incrementos salariales iniciales superiores al objetivo o previsión inicial de inflación siempre que los aumentos salariales se sitúen dentro de los límites derivados del crecimiento de la productividad.

En cualquier caso, el que la base generalmente considerada para pactar los crecimientos salariales iniciales sea la previsión de la inflación no impide que los ANC prevean que dichos aumentos salariales inicialmen-

te pactados deban, además, «tener en cuenta los criterios propuestos (en el Acuerdo) para apoyar el mantenimiento o, en su caso, el crecimiento del empleo en las empresas, favoreciendo sus inversiones productivas, y para sostener la mejora del poder adquisitivo de los salarios sobre el que, en buena medida, se soporta el crecimiento económico y del empleo a través del consumo». Es decir, se tenga en cuenta el doble papel de los salarios, por un lado, como componente del coste laboral de las empresas y, por otro lado, como factor determinante de una parte muy relevante de los ingresos de los trabajadores y, por lo tanto, de la demanda agregada de la economía.

Como consecuencia de las distintas posibilidades, entre otras, por la absorción de parte del crecimiento de la productividad por ocupado, de que el incremento salarial inicialmente pactado supere el objetivo de inflación, el 2%, establecido, como se ha señalado, desde 2000, el porcentaje de trabajadores afectados por los convenios colectivos que acuerdan inicialmente aumentos salariales superiores al citado objetivo de inflación es en los últimos años claramente mayoritario.

En efecto, con datos definitivos en 2005, el 83,6% de los trabajadores pactaron inicialmente, antes de la aplicación de las cláusulas de revisión salarial, aumentos salariales superiores a la previsión de inflación del gobierno.

Por otra parte, en 2006, con datos de avance, según los convenios registrados hasta el 31 de julio de 2007, el porcentaje de trabajadores con convenios que pactaron inicialmente incrementos salariales superiores al objetivo de inflación es todavía más elevado que el de 2005, el 86,2%, debido a que la desviación de la inflación final del año anterior, medida por el crecimiento del IPC de diciembre de 2005 sobre diciembre de 2004, respecto al citado objetivo de inflación, equivalente a 1,7 puntos porcentuales, fue notablemente más elevada a la correspondiente al año precedente (1,2 puntos porcentuales).

Por último, en 2007, con datos provisionales también según los convenios registrados hasta el 31 de julio de 2007, el porcentaje de trabajadores que pactaron inicialmente incrementos salariales superiores a la previsión de la inflación, el 2%, se reduce al 80%, como consecuencia, probablemente, de la menor desviación de la inflación en 2006, 0,7 puntos, que en 2005.

El alto porcentaje de trabajadores con convenio colectivo que acuerdan inicialmente crecimientos superiores al 2% se puede explicar, por lo tanto, por la citada posibilidad de superar dicho objetivo que ya prevén los Acuerdos de Negociación Colectiva (ANC), pero también por la desconfianza, patente en los convenios colectivos de 2006, que los interlo-

cutores sociales tienen del cumplimiento de la previsión u objetivo de inflación, ya que, sistemáticamente, desde 1999, el incremento final de los precios superó al inicialmente previsto, diferencia que en los años 2000 y 2003 llega a ser de 2 puntos porcentuales (lo que significa que la inflación final es igual al doble de la prevista) y que asciende a 1,2 puntos porcentuales en 2004, 1,7 puntos en 2005 y 0,7 puntos en 2006 (cuadro 3).

Cuadro 3

Inflación prevista y real y aumento salarial pactado inicial y final

Años	IPC (% dic/dic)			Aumento salarial pactado (%)		
	Previsto	Real	Diferencia (puntos porcentuales)	Inicial	Final	Diferencia (puntos porcentuales) ⁽¹⁾
1992	5,0	5,3	0,3	7,2	7,3	0,1
1993	4,5	4,9	0,4	5,4	5,5	0,1
1994	3,5	4,3	0,8	3,4	3,6	0,2
1995	3,5	4,3	0,8	3,7	3,9	0,2
1996	3,5	3,2	-0,3	3,8	3,8	0,0
1997	2,6	2,0	-0,6	2,9	2,9	0,0
1998	2,1	1,4	-0,7	2,6	2,6	0,0
1999	1,8	2,9	1,1	2,4	2,7	0,3
2000	2,0	4,0	2,0	3,1	3,7	0,6
2001	2,0	2,7	0,7	3,5	3,7	0,2
2002	2,0	4,0	2,0	3,1	3,9	0,8
2003	2,0	2,6	0,6	3,5	3,7	0,2
2004	2,0	3,2	1,2	3,0	3,6	0,6
2005	2,0	3,7	1,7	3,2	4,0	0,8
2006 ⁽²⁾	2,0	2,7	0,7	3,3	3,6	0,3

⁽¹⁾ Equivalente a la cuantía de las cláusulas de revisión salarial.

⁽²⁾ Avance. Convenios registrados hasta el 31 de julio de 2007 con efectos económicos en 2006.

Fuente: Elaboración propia a partir de INE, IPC, y MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

Precisamente, es esta diferencia entre la inflación final y la prevista que se viene produciendo desde 1999 lo que justifica que en muchos convenios colectivos se acuerden cláusulas de revisión o salvaguarda salarial.

La posibilidad de incorporar en los convenios colectivos cláusulas de revisión salarial también se recoge en los ANC, que, incluso, llegan a señalar el punto de referencia de dichas cláusulas. En concreto, el ANC 2005, prorrogado para 2006, así como el ANC 2007, establecen, aunque con una cierta ambigüedad, en un apartado específico dedicado a las cláusulas de revisión salarial que: «los convenios colectivos así negociados incorporarán una cláusula de revisión salarial sin que ella trunque el objetivo de moderación salarial. A tal fin, tomarán (las cláusulas de revisión salarial) como referencia el objetivo o previsión de inflación, el IPC real y el incremento salarial pactado en el convenio colectivo»³.

Por lo tanto, la importancia de la inclusión de las cláusulas de revisión salarial está estrechamente relacionada con la existencia o no de desviaciones entre la inflación real o final y la prevista y, en su caso, con la entidad de estas desviaciones. Así, el porcentaje de trabajadores que tienen incorporadas este tipo de cláusulas disminuye notablemente entre 1996 y 1998, período caracterizado por una caída de la inflación, donde, además, la inflación final es incluso inferior a la prevista. El porcentaje de trabajadores con cláusulas de revisión salarial más bajo de los últimos años, el 48%, corresponde a 1998, el año de menor inflación de las cuatro últimas décadas (cuadro 4).

En cambio, a partir de 1999, año en el que se reinicia un período de desviación entre la inflación final y la prevista inicialmente, aumenta el porcentaje de trabajadores que pactan cláusulas de revisión salarial, hasta alcanzar en 2006 (con datos de avance) casi las tres cuartas partes de los trabajadores afectados por la negociación colectiva. En 2005, con datos definitivos, el porcentaje de trabajadores con cláusulas de revisión salarial ascendía al 71,9%. El porcentaje de 2006, previsiblemente, se reducirá, como así ha ocurrido en los años anteriores, cuando se conozcan los datos definitivos, el próximo 31 de mayo de 2008, debido a que muchos de los convenios que se registren en los próximos meses con efectos económicos en 2006 no incluirán cláusulas de revisión salarial para ese año al conocerse ya la inflación final del mismo.

Según el ámbito funcional, el porcentaje de trabajadores que tienen incorporadas este tipo de cláusulas es inferior siempre en los convenios de empresa que en los de ámbito supraempresarial. Así, en 2005 el citado porcentaje de trabajadores es el 52,7% en los convenios de empresa y el 74,2% en los convenios de ámbito supraempresarial y en 2006, con datos de avance, el porcentaje de trabajadores se situó en el 54,7% en el primer caso y en el 76,8% en el segundo, porcentajes para ese último año que, como ya se ha

³ La ambigüedad a que se refiere el texto se debe a la utilización como criterios simultáneos, además del IPC real, del objetivo o previsión de inflación y del incremento salarial pactado, cuando lo normal es que se utilicen una de estas dos últimas variables pero no las dos.

Cuadro 4

Incidencia de las cláusulas de revisión salarial en el aumento salarial pactado

Años	Trabajadores con cláusula de revisión salarial (%)		Aumento salarial pactado (%)					
	Total	Con revisión efectiva	Inicial			Final		
			Total	Convenios sin cláusula	Convenios con cláusula	Total	Convenios con cláusula	
						Total	Con revisión efectiva	
1993	58,1	21,9	5,4	5,1	5,6	5,5	5,7	5,9
1994	51,1	31,2	3,4	3,4	3,3	3,6	3,8	3,9
1995	62,1	40,1	3,7	3,7	3,6	3,9	4,1	4,2
1996	58,2	3,5	3,8	3,9	3,7	3,8	3,8	4,0
1997	52,5	1,7	2,9	2,9	2,9	2,9	2,9	2,3
1998	48,0	1,2	2,6	2,7	2,4	2,6	2,4	1,8
1999	58,8	30,5	2,4	2,5	2,4	2,7	2,9	3,2
2000	65,1	38,2	3,1	3,5	2,9	3,7	3,8	4,3
2001	68,8	28,7	3,5	3,7	3,4	3,7	3,7	3,3
2002	68,1	40,2	3,1	3,7	2,9	3,9	3,9	4,4
2003	71,9	34,5	3,5	3,6	3,4	3,7	3,7	3,2
2004	68,8	54,3	3,0	3,3	2,9	3,6	3,7	3,8
2005	71,9	58,0	3,2	3,8	2,9	4,0	4,1	4,2
2006 ⁽¹⁾	74,4	46,2	3,3	4,0	3,0	3,6	3,4	3,3

⁽¹⁾ Avance. Datos registrados al 31 de mayo de 2006.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Anuarios de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales.

señalado casi seguro se reducirán, aunque se mantendrá, sin duda, la diferencia en favor de los convenios de ámbito superior al de la empresa.

Por otra parte, en la práctica, las cláusulas de revisión salarial suelen tener muchas variantes, entre las que destacan las que establecen el importe de la revisión salarial según la diferencia entre el incremento del IPC real y distintos topes, como el incremento del IPC previsto, el aumento salarial inicialmente pactado o un límite porcentual acordado inicialmente. Además, la aplicación de las cláusulas pueden tener efectos ya sean retroactivos, revisándose el aumento salarial del año ya transcurrido, o no retroactivos, sirviendo, en este último caso, únicamente para fi-

jar el incremento y el nivel salarial pactado para el nuevo ejercicio, sin revisarse el crecimiento salarial del anterior.

Esta variedad de situaciones conduce, en consecuencia, a que no todos los trabajadores que tengan cláusulas de revisión salarial vean efectivamente revisados sus salarios del año ya transcurrido, aunque la inflación final haya superado a la prevista, bien porque sus cláusulas no sean de aplicación retroactiva o bien porque, aunque tengan carácter retroactivo, no sean operativas al no concurrir las circunstancias concretas en que deben aplicarse.

Por ello, el porcentaje de trabajadores que tienen pactadas cláusulas de revisión salarial puede llegar a ser muy superior al porcentaje de trabajadores con revisión salarial efectiva. Así, en los tres últimos años siguen siendo sustanciales esas diferencias: en 2004, el porcentaje de trabajadores con cláusulas de revisión salarial fue el 68,8% y el porcentaje de trabajadores con revisión efectiva el 54,3%, mientras que en 2005 dichos porcentajes ascendieron, respectivamente, al 71,9% y 58,0% y en 2006 al 74,4% en el primer caso y al 46,2% en el segundo (cuadro 4).

En concreto, en 2006 con los datos de avance registrados hasta el 31 de mayo de 2007, año en el que el 74,4% de los trabajadores afectados por convenio tenían cláusulas de revisión salarial, menos de la mitad de los trabajadores con convenio, el 46,2%, vieron aplicar efectivamente esas cláusulas, al obtener revisiones retroactivas de los salarios de 2006 que se cobraron a lo largo del primer trimestre de 2007. Por el contrario, para el 28,2% de los trabajadores, aunque inicialmente pactaron cláusulas de salvaguarda salarial, éstas no supusieron revisiones salariales efectivas, bien porque no eran retroactivas o bien porque, siéndolo, no fueron operativas (cuadro 4).

Si se consideran los datos de registro hasta el 31 de diciembre de 2006, que son significativos de la situación en relación con las cláusulas de revisión salarial antes del conocimiento real de la inflación del año, y, por consiguiente, de la aplicación de esas cláusulas, sin incluir, por lo tanto, los convenios registrados posteriormente, en los que por conocerse ya la inflación real del año anterior, posiblemente, tenderán a repercutir la desviación de la inflación en el crecimiento inicial de los salarios y no en la incorporación de cláusulas de salvaguarda salarial, se puede tener un conocimiento aproximado, de si las cláusulas pactadas son retroactivas o no o si, en caso de serlo, son operativas. Esta información se dispone tanto para el total de los convenios como para la desagregación sectorial de los mismos y su distribución según el ámbito funcional y territorial (cuadro 5).

Así, por el ámbito funcional de la negociación colectiva la mayor importancia de las cláusulas de salvaguarda, según el porcentaje de traba-

jadores afectados, corresponde con los datos provisionales del 31 de diciembre de 2006 a los convenios sectoriales estatales (el 84,7% de los trabajadores en este ámbito de la negociación colectiva pactaron este tipo de cláusulas), seguidos de los convenios sectoriales provinciales (el 80,5%, de los trabajadores), mientras que la menor importancia relativa de las cláusulas de revisión salarial correspondieron en 2006 a los convenios de empresas, con sólo el 60,4% de los trabajadores, y los convenios sectoriales autonómicos, con el 69,4%.

En cuanto a la efectividad de las cláusulas de salvaguarda salarial, destacan los convenios sectoriales autonómicos (el 61% del total de los trabajadores afectados por este tipo de convenio vieron efectivamente revisados con efecto retroactivo sus salarios), pese a que es relativamente escasa la incorporación de estas cláusulas en estos convenios colectivos, que sólo afectan al 69,4% de los trabajadores, y ello por la elevada importancia que en este ámbito tienen, dentro del total de las cláusulas de salvaguarda salarial, las cláusulas retroactivas y que resultan plenamente operativas. También los convenios sectoriales nacionales (con el 57,7%) destacan por la importancia de la efectividad de las cláusulas de revisión salarial, a pesar de que el conjunto de las cláusulas no retroactivas y no operativas sean relativamente importantes, al afectar al 27% de los trabajadores con convenio de este ámbito.

En cambio, en los convenios sectoriales provinciales, en los que está muy generalizada la inclusión de las cláusulas de revisión salarial, con más del 80% de los trabajadores con convenio de este ámbito funcional, sólo el 46,4% de los mismos vieron efectivamente revisados sus salarios, debido a que el 10,9% de estos trabajadores acordaron cláusulas no retroactivas y a que las cláusulas pactadas con carácter retroactivo no fueron operativas para el 23,1% de los trabajadores con convenio provincial, lo que en conjunto representa el 34% de los trabajadores con convenio de este ámbito (cuadro 5).

Según el sector correspondiente de la negociación colectiva, la mayor concentración de las cláusulas de salvaguarda salarial se produce en la construcción, sector en el que el 96,5% de los trabajadores con convenio pactaron este tipo de cláusulas y el 85,7% de estos trabajadores vieron, según los datos provisionales de diciembre de 2006, efectivamente revisados sus salarios en dicho año. A continuación de la construcción, se encuentra la industria, sector en el que el 82,5% de los trabajadores acordaron cláusulas de salvaguarda y el 58,6% de los mismos vieron revisados efectivamente sus salarios. En cambio, la agricultura es el sector en el que menor entidad tienen las cláusulas de salvaguarda, ya que en el 2006 sólo las pactaron el 57,7% de los trabajadores y únicamente vieron revisados sus salarios con efectos retroactivos el 18,5% de los trabajadores

Trabajadores con cláusula de salvaguarda salarial, según el ámbito funcional y el sector. Año 2006 ¹

Ámbito funcional o sector	Con cláusula retroactiva		Con cláusula no retroactiva		Con cláusula no operativa		Sin cláusula		Total	
	Trabajadores	%	Trabajadores	%	Trabajadores	%	Trabajadores	%	Trabajadores	%
Total	4.504.420	50,5	812.971	9,1	1.646.521	18,5	1.956.716	21,9	8.920.628	100,0
Empresa ²	476.951	45,9	76.028	7,3	73.806	7,1	411.306	39,6	1.038.091	100,0
Sector Provincial	2.265.658	46,4	533.236	10,9	1.126.020	23,1	953.094	19,5	4.878.008	100,0
Sector Autonómico	529.335	61,0	3.300	0,4	70.000	8,1	265.717	30,6	868.352	100,0
Sector Nacional	1.232.476	57,7	200.407	9,4	376.695	17,6	326.599	15,3	2.136.177	100,0
Agrario	121.328	18,5	1.011	0,2	256.506	39,1	277.184	42,3	656.029	100,0
Industria	1.432.849	58,6	248.560	10,2	335.861	13,7	428.174	17,5	2.445.244	100,0
Construcción	919.000	85,7	106.635	9,9	8.252	0,8	37.971	3,5	1.071.858	100,0
Servicios	2.031.443	42,8	456.765	9,6	1.045.902	22,0	1.213.387	25,6	4.747.497	100,0

¹ Datos provisionales relativos a los registros hasta el 31 de diciembre de 2006.

² Incluye los convenios de grupo de empresa.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Registro de Convenios Colectivos.

Al producirse, como se ha analizado en los párrafos anteriores, desde 1999 importantes diferencias entre la previsión de la inflación y la que realmente se registró al finalizar el año, el aumento salarial finalmente pactado, incluyendo la aplicación de las cláusulas de revisión salarial, superó al inicialmente pactado, antes de la aplicación de esas cláusulas.

En efecto, el aumento salarial final se situó en 2004 en el 3,6%, una décima menos que en el año previo, y en 2005 en el 4%, cuatro décimas más que en el año anterior. Esos incrementos superaron, fruto de la revisión salarial, al aumento salarial inicialmente pactado en seis y ocho décimas porcentuales en 2004 y 2005, respectivamente. En 2006, con datos de avance, según los convenios registrados hasta el 31 de julio de 2007, el aumento salarial final asciende al 3,6%, cuatro décimas menos que en el año precedente, pero que supone que la aplicación de las cláusulas de revisión salarial representen una subida de tres décimas porcentuales en relación con el aumento inicialmente pactado, el 3,3% (cuadro 6).

Estas diferencias entre los incrementos salariales final e inicial en 2004, 2005 y 2006, especialmente en los dos primeros años, son relativamente elevadas si se tiene en cuenta su evolución en los años anteriores: desde 1990 hasta 2003 la diferencia entre los dos incrementos salariales, salvo en 1999, 2000 y 2002, no superó la cifra de dos décimas porcentuales (cuadro 6). El repunte de la diferencia en 2004 y 2005 entre el incremento salarial con cláusula y el incremento sin cláusula, algo que también había ocurrido en 2000 y 2002, puede deberse a dos circunstancias: la primera, a una mayor desviación entre la variación del IPC final y la prevista y, la segunda, relacionada claramente con la primera, al aumento del porcentaje de trabajadores con cláusulas retroactivas y efectivamente operativas, elemento este último que se mantiene con las cifras provisionales de 2006 (cuadros 3 y 4).

En cualquier caso, la diferencia entre los incrementos salariales finales e iniciales es sistemáticamente inferior a la diferencia entre el incremento del IPC real y el previsto, debido, como ya se ha indicado, a que no todos los trabajadores tienen incorporadas cláusulas de revisión salarial y a que no todas estas cláusulas son retroactivas y totalmente aplicables.

Según el ámbito funcional, en 2006, y con datos de registro hasta el 31 de julio de 2007, la mayor importancia de la revisión salarial por la aplicación de las cláusulas de salvaguarda se produce, en los convenios sectoriales local-comarcales, con seis décimas, seguidos de los de grupo de empresa, provinciales y nacionales, con tres décimas porcentuales, mientras que la menor incidencia de esas cláusulas tiene lugar en los convenios de empresa y autonómicos, con dos décimas (cuadro 7). Estas diferencias en la repercusión de las cláusulas de revisión salarial, según el

Cuadro 6

Evolución del aumento salarial pactado, inicial y final y del efecto de las cláusulas de revisión salarial (Tasas de variación interanual en %)

<i>Aumento Salarial</i>				
<i>Años</i>	<i>Final</i>	<i>Inicial</i>	<i>Efecto de la cláusula en puntos porcentuales</i> ¹	<i>IPC</i> ²
1985	7,9	7,4	0,5	8,2
1986	8,2	8,1	0,1	8,3
1987	6,5	6,5	0,0	4,6
1988	6,4	5,4	1,0	5,8
1989	7,8	6,7	1,1	6,9
1990	8,3	8,1	0,2	6,5
1991	8,0	7,9	0,1	5,5
1992	7,3	7,2	0,1	5,3
1993	5,5	5,4	0,1	4,9
1994	3,6	3,4	0,2	4,3
1995	3,9	3,7	0,2	4,3
1996	3,8	3,8	0,0	3,2
1997	2,9	2,9	0,0	3,0
1998	2,6	2,6	0,0	1,4
1999	2,7	2,4	0,3	2,9
2000	3,7	3,1	0,6	4,0
2001	3,7	3,5	0,2	2,7
2002	3,9	3,1	0,8	4,0
2003	3,7	3,5	0,2	2,6
2004	3,6	3,0	0,6	3,2
2005	4,0	3,2	0,8	3,7
2006	3,6	3,3	0,3	2,7

¹ Diferencia entre el crecimiento salarial final y el inicial de cada año.

² Incremento del IPC de diciembre de cada año respecto de diciembre del año anterior.

Fuente: MTAS, Estadísticas de Convenios Colectivos e INE, IPC.

ámbito funcional y territorial, de los convenios colectivos es muy similar al que se produce con los datos definitivos de la negociación colectiva de 2005 (cuadro 7 bis).

Atendiendo a la vigencia temporal de los convenios, la mayor incidencia de las cláusulas de salvaguarda se produce en los convenios firmados en el año con vigencia exclusivamente para ese año, con cinco décimas porcentuales, mientras que la menor incidencia de esas cláusulas se produce en los convenios firmados en 2006 de vigencia superior a un año, con sólo dos décimas porcentuales de repercusión. También en 2005, la mayor incidencia de las cláusulas de revisión salarial se produjo en los convenios provinciales en el año de vigencia anual (un punto porcentual) y la menor repercusión en los convenios también firmados en el año pero con vigencia plurianual (seis décimas).

Cuadro 7

**Cuantía de la revisión, según el ámbito de los convenios, vigencia y sector.
Año 2006. Datos de avance**

	<i>Crecimiento salarial (en %)</i>		<i>Cuantía de revisión salarial (en puntos porcentuales)</i>
	<i>Final</i>	<i>Inicial</i>	
Total Convenios	3,6	3,3	0,3
• Convenios empresa	3,1	2,9	0,2
• Convenios grupo empresa	3,1	2,8	0,3
• Convenios loca-comarcal	3,5	2,9	0,6
• Convenios provinciales	3,8	3,5	0,3
• Convenios autonómicos	3,2	3,0	0,2
• Convenios nacionales	3,5	3,2	0,3
Revisados	3,5	3,2	0,3
Firmados en año	3,6	3,4	0,2
• Anual	3,6	3,1	0,5
• Superior a un año	3,7	3,5	0,2
Agricultura	4,1	3,9	0,2
Industria	3,6	3,3	0,3
Construcción	3,6	3,0	0,6
Servicios	3,5	3,3	0,2

Fuente: MTAS, Estadísticas de Convenios Colectivos. Datos de avance registrados hasta el 31 de julio de 2007.

Según el sector, la mayor cuantía de la revisión salarial corresponde a la construcción, con seis décimas porcentuales, como consecuencia, en primer lugar, de que éste es el sector con menor crecimiento inicial pactado y, en segundo lugar, por la generalización a prácticamente todos los trabajadores del sector de las cláusulas de salvaguarda. La cuantía de la revisión salarial más baja en 2006 corresponde a la agricultura y los servicios, con dos décimas porcentual, debido en el primero al elevado incremento pactado inicialmente (3,9%) y a la escasa entidad que tienen estas cláusulas en el sector agrario y en el segundo, el de los servicios, a la importancia de las cláusulas de revisión no operativas (cuadros 5 y 7).

Con los datos definitivos de 2005 (cuadro 7 bis), también coincide que la mayor cuantía de la revisión salarial se produce en la construcción (1,6 puntos) y la menor en la agricultura (0,5 puntos), sectores que también fueron en ese año, respectivamente, el de menor crecimiento inicial de los salarios pactados y el de mayor crecimiento inicial.

Cuadro 7 bis

Cuantía de la revisión, según el ámbito de los convenios, vigencia y sector. Año 2005

	<i>Crecimiento salarial (en %)</i>		<i>Cuantía de revisión salarial (en puntos porcentuales)</i>
	<i>Final</i>	<i>Inicial</i>	
Total Convenios	4,0	3,3	0,8
• Convenios empresa	3,6	2,9	0,7
• Convenios grupo empresa	3,8	2,8	1,0
• Convenios loca-comarcal	4,2	3,0	1,2
• Convenios provinciales	4,2	3,3	0,9
• Convenios autonómicos	3,6	2,8	0,8
• Convenios nacionales	4,1	3,1	1,0
Revisados	4,0	3,0	1,0
Firmados en año	4,1	3,4	0,7
• Anual	4,3	3,1	1,2
• Superior a un año	4,0	3,4	0,6
Agricultura	4,2	3,7	0,5
Industria	4,1	3,0	1,1
Construcción	4,5	2,9	1,6
Servicios	3,9	3,2	0,7

Fuente: MTAS, Estadísticas de Convenios Colectivos. Datos definitivos.

Aparte del análisis realizado en los párrafos anteriores, conviene insistir en la incidencia de las cláusulas de revisión salarial, tanto en el efecto sobre los crecimientos salariales inicialmente pactados como en el efecto sobre los crecimientos finalmente pactados.

En cuanto a los aumentos de los salarios inicialmente pactados, estos son superiores desde 1994, con la única excepción de 1997 en el que son iguales, en los convenios que no pactan cláusulas de revisión salarial que en los convenios que sí pactan esas cláusulas, por lo que parece que su inclusión se convierte en un factor que favorece la estrategia sindical de moderación salarial en las reivindicaciones de los crecimientos salariales. Según esta constatación, es probable que la desaparición de la posibilidad de establecer cláusulas de revisión salarial facilitaría peticiones de incrementos salariales iniciales superiores, lo que podría convertirse en un elemento de presión inflacionista mayor que la propia incidencia de la aplicación de las cláusulas de salvaguarda salarial (cuadro 4).

Esta observación se ve reforzada si se tiene en cuenta que los aumentos finales de los salarios, aunque es cierto que, en general, son superiores en los convenios que incorporan cláusulas de salvaguarda que en los que no las incorporan, eso no siempre ocurre así, sobre todo en los años en que no se produce desviación de la inflación respecto de la prevista o esa desviación es baja. En efecto eso sucede en 1996, 1998 y 2006, años en los que es inferior el incremento final en los convenios con cláusula de revisión salarial, y en 1997 y 2001, en los que los aumentos son iguales en los dos tipos de convenios. En cambio, en los años de fuerte desviación de la inflación el crecimiento final de los convenios es superior al de los convenios sin cláusulas.

Incluso en los convenios con revisión salarial efectiva no siempre es superior el crecimiento salarial final que en los convenios en los que no se acuerdan cláusulas de revisión. En 1997, 1998, 2001, 2003 y 2006 es inferior (cuadro 4).

Por consiguiente, de lo señalado en este artículo, se puede concluir que las cláusulas de revisión salarial, que suponen un mecanismo que impide o limita la pérdida de poder adquisitivo de los salarios de los trabajadores en los casos en los que la previsión de la inflación no coincida con la real, implican, cuando se producen desviaciones entre esos dos valores de la inflación, un mayor crecimiento del salario pactado, pero que, en la situación actual, difícilmente pueden provocar, por sí mismas, una acentuación del proceso inflacionista y ello, como ya se ha venido indicando, por tres razones (cuadros 3 y 4).

La primera, porque, en los convenios con cláusulas de revisión salarial el incremento inicial del salario es siempre menor que en los conve-

nios sin cláusulas, lo que puede ser significativo del papel moderador que tienen esas cláusulas a medida que la desviación de la inflación final respecto de la prevista inicialmente se reduzca.

La segunda, porque la diferencia entre los crecimientos final e inicial de los salarios es también siempre inferior que la desviación de la inflación final y la prevista.

Y, por último, la tercera, porque no siempre el incremento salarial final tanto de los convenios con cláusulas como de los convenios con revisión efectiva es superior al pactado en los convenios que no incorporan esas cláusulas de salvaguarda salarial.

Además, para analizar la incidencia del crecimiento salarial pactado en la inflación, hay que tener en cuenta que en los años en los que la inflación se mantiene estable o se acelera (1995, 1999, 2000, 2002, 2004 y 2005) el incremento inicialmente pactado de los salarios (sin tener en cuenta la aplicación de las cláusulas de revisión salarial) es inferior al valor de la inflación final, es decir, al aumento del IPC de diciembre del año correspondiente sobre diciembre del año previo. En cambio, en los años en que se desacelera la inflación, con la única excepción de 1994, el aumento salarial inicialmente pactado es superior a la inflación final.

Por otra parte, esta relación entre la inflación real y el incremento de los salarios pactados también se refleja en los crecimientos salariales finales, que incluyen las cláusulas de revisión salarial, de forma que cuando se acelera la inflación el incremento salarial final es menor que la inflación, con las únicas excepciones de 2004 y 2005, y viceversa, cuando la inflación se desacelera el crecimiento salarial final es mayor que la inflación, con la única excepción de 1994.

Por último, conviene señalar que tampoco existe una correlación estrecha entre la cuantía de las cláusulas de salvaguarda de un año y la inflación del año siguiente (cuadro 3), ya que en los años inmediatamente posteriores a 2000, 2002 y 2005, tres de los cuatro años con mayor cuantía de la revisión salarial desde 1992 (el cuarto fue 2004), la inflación del siguiente retrocedió en vez de aumentar, lo que hubiera sido más coherente si las cláusulas de revisión fuesen verdaderamente inflacionistas, sobre todo si se tiene en cuenta que el año en el que se cobra dicha revisión es el siguiente al que se pactan las cláusulas.

Mesa Redonda

EL ANC Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA 2007

FABIÁN MÁRQUEZ SÁNCHEZ
CEOE-CEPYME

ELENA GUTIÉRREZ QUINTANA
UGT

FABIÁN MÁRQUEZ SÁNCHEZ
CEOE-CEPYME

El día 6 de febrero de 2007 los Agentes Sociales suscribieron el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva para el año 2007.

Los Agentes Sociales, que vienen dando sobradas muestras a lo largo de los últimos años de su responsabilidad en esta materia, volvieron a mostrarse comprometidos en la «lucha» contra nuestros males históricos, la inflación es quizá el más significativo, y dieron un síntoma de compromiso al no inflacionar la negociación colectiva con propuestas desmesuradas.

La previsión gubernamental, en el 2%, los incrementos derivados de la mayor y mejor productividad y, por supuesto, la cláusula de garantía salarial se vuelven a convertir en los buques insignia del ANC-2007 en materia salarial.

En primer término me referiré a las recomendaciones, no olvidemos que el ANC-2007 al igual que sus predecesores tiene fuerza obligacional, que en esta materia introduce el nuevo acuerdo:

Efectivamente el capítulo IV del ANC, en una apuesta «anti-inflacionista» vuelve a tomar como referencia el IPC previsto por el ejecutivo para este año 2007, el 2%, desaconsejando expresamente otras fórmulas de crecimiento salarial distintas a la oficiales, y que, nuestros lectores lo saben, suelen ser las preferidas de los interlocutores sociales a nivel inferior, ya que generan una certeza mayor sobre el coste de los convenios (en una evidente referencia a la pequeña y mediana empresa por un lado y a los negociadores sindicales de menor nivel por otro, que prefieren los unos sacrificar un mayor coste y los otros amortizar una mejor venta del convenio, a cambio de la «seguridad» que un dato cierto puede aportar), y que influye en cierta medida en el Índice de Precios al Consumo, validando si se quiere el viejo paradigma de que los convenios colectivos «inflacionan» nuestro sistema económico.

Con incrementos mayores en atención a una mayor productividad, posibles si con ello se apoya el mantenimiento y el crecimiento del empleo y las empresas, los Agentes Sociales vuelven a dar un impulso a nuestra economía, que aunque con mejores ratios, ciertamente, que muchos de nuestros vecinos europeos, en demérito de lo anterior diremos que cada vez «somos más», y no da, volvemos a repetir, síntomas de crisis inmediata.

Sin embargo el ANC-2007 introduce «pistas» sobre el futuro de nuestra economía, a las que los Agentes Sociales no han sido ajenos.

Me refiero al sempiterno problema de la deslocalización productiva.

A lo largo de los últimos cinco años venimos asistiendo a la pública colisión de dos variables de nuestro mercado de trabajo: el derecho a la libertad de empresa y el derecho al empleo.

Si una multinacional, o una empresa con vocación de serlo, deciden trasladar sus activos a un país distinto del de España, es a priori, libre de hacerlo, so pena de pasar por el traumático proceso del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, en gran medida «agrandado» en función de la necesidad objetiva o comercial que motive su voluntad de «llevarse» la producción lejos de nuestro país.

Ejemplos como Lois en Barcelona, el Sector de la Automoción, e incluso Sectores como el Agrícola, en el cual la deslocalización es fruto más de una Política de Cohesión que «lanza» sus fondos a los nuevos miembros de la Unión, han hecho que los Agentes Sociales incluyan en el redactado del ANC-2007 una referencia a los costes laborales unitarios y la importancia de mantener los mismos en línea con la productividad de las empresas y su cuota de mercado.

Lo dice bien el texto del ANC-2007: **En una economía abierta a la competencia internacional, se hace preciso afrontar cambios en las actuales estructuras salariales, avanzando en una mayor relación entre retribución y productividad.**

Dinamismo y desarrollo se enfrentan de nuevo a encorsetamiento y tradición, que tendrán que superar, los primeros, el complejo sistema de negociación colectiva español, muchas veces nos tememos, establecido en torno a intereses distintos a los laborales, que dificultan sobremanera esos **cambios en las estructuras salariales** que se harán, conforme se agota la legislatura y comience la siguiente, cada vez más necesarios.

Es por ello que los Agentes Sociales introducen el término costes laborales unitarios como objeto de referencia a la hora de fijar los salarios, ya que no sólo el incremento salarial «carga» el coste del Convenio, sino

que son otros (cotizaciones a la Seguridad Social, prestaciones sociales pagadas por la empresa, distribución de la jornada, organización del trabajo, absentismo injustificado, etc...) los que suponen en definitiva, la mayor carga económica del coste salarial propiamente dicho.

Vuelve el ANC-2007 a establecer, porque es esta una prioridad Sindical, la necesidad de que los convenios colectivos lleven incorporada una Cláusula de Revisión Salarial que garantice la no pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores, en la diferencia entre el IPC real resultante del ejercicio y el incremento salarial pactado en el convenio, y establece por primera vez, una referencia a las **cláusulas de inaplicación salarial de los convenios colectivos**.

Estas cláusulas, contenido mínimo de los convenios de ámbito superior al de empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, son tratadas por vez primera en el Acuerdo de Negociación Colectiva, precisamente desde una óptica tuitiva de aquellas empresas que, en dificultades, son incapaces de aplicar el incremento salarial pactado en el convenio sectorial de turno, haciendo un especial hincapié en la necesidad de establecer las condiciones y los procedimientos necesarios que se deben cumplir para «descolgarse» del mismo.

Es pues responsabilidad de los negociadores la fijación de las citadas condiciones para que se produzca la inaplicación del régimen salarial, así como el procedimiento para llevarlo a cabo, todo ello en función de las distintas situaciones que tengan lugar en el sector de referencia.

El ANC-2007 incluye como novedad que en el caso de que los negociadores decidan prever la reincorporación al régimen salarial del convenio, una vez superadas las causas que originaron el descuelgue, el acuerdo correspondiente se adopte en el mismo ámbito en el que se pactó aquél.

Lo anterior no obsta para que, formalizado el conflicto colectivo subsiguiente, que es de presumir en caso de que ese Acuerdo de retorno al régimen salarial del convenio no fuese posible, en relación con el descuelgue o esa reincorporación de los «descolgados» al respectivo convenio, actúen los instrumentos de Mediación y Arbitraje previstos, bien en el convenio colectivo sectorial provincial o autonómico, bien en el ASEC, cuando el convenio fuese de ámbito superior al de la Comunidad Autónoma.

La tónica salarial del ANC es pues continuista con los Acuerdos anteriores, buscando dar un impulso garantista a nuestro sistema económico, desde el tantas veces nombrado año 2002, en el que los Agentes So-

ciales suscribieron el primer ANC del nuevo milenio, precisamente al albur de los acontecimientos tristemente recordados del 11 de septiembre en Nueva York.

Sin embargo el Acuerdo es más que una recomendación en materia salarial. Efectivamente, el Capítulo III está dedicado a la competitividad y el empleo.

Ciertamente, y siguiendo con el razonamiento anterior y relativo a los salarios, es una verdad absoluta que los distintos ANCs firmados desde el año 2002 han contribuido a moderar el crecimiento de los salarios, han dado certeza al empresariado que sin duda ha generado empleo, lo que ha contribuido de forma notoria a la consideración del año 2006 como uno de los mejores ejercicios de la década en relación con el empleo.

Las principales novedades en materia de mercado de trabajo son las que se derivan de la firma, el 9 de mayo de 2006, del Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo (AMCE), por los Agentes Sociales, que tuvo su traducción normativa primero en el Real Decreto 5/2006, hoy Ley 43/2006 de 29 de diciembre.

Siguiendo las directrices marcadas por Acuerdos anteriores, tanto el AMCE como el propio ANC-2007 mantienen como objetivo el fomentar la estabilidad y promover un uso adecuado de las distintas modalidades contractuales, de forma que se atienda a las necesidades permanentes con contratos indefinidos y a las necesidades coyunturales con contratos temporales. Así, en materia de contratación indefinida se contempla incentivos, tanto a través de la reducción de la cuota empresarial por desempleo, como de las bonificaciones a la contratación de determinados colectivos contemplados en el Nuevo Programa de Fomento del Empleo.

De otra parte, la nueva regulación también introduce la posibilidad de transformar los contratos de duración determinada suscritos hasta diciembre de 2007 en contratos de la modalidad de fomento de la contratación indefinida, dotados de una menor indemnización por despido objetivo improcedente (33 días de salario por año trabajado con el límite de 24 mensualidades).

Es necesario, en aras a establecer cómo es el marco 2007 de contratación español, hacer una referencia a los límites en relación con el encadenamiento de contratos temporales introducidas por el AMCE.

En relación con esta materia la Ley recoge un nuevo apartado 5 en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, en virtud del cual adquirirán la condición de fijos los trabajadores que mediante dos o más contratos eventuales y/o de obra o servicio determinado hayan estado con-

tratados más de 24 meses dentro de un periodo de 30, en un mismo puesto de trabajo y empresa, sea directamente o a través de ETT. En este sentido por puesto de trabajo la norma, al contrario que en otros aspectos, selecciona la interpretación más restrictiva, impidiendo interpretaciones extensivas del término que convertirían nuestro mercado de trabajo en un «traje» excesivamente inmóvil para nuestras empresas, dejando a salvo términos como grupo profesional y su polivalencia, o las categorías profesionales equivalentes, dando «oxígeno» al artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores cuando trata, eso sí de forma «farragosa» el término movilidad funcional y el término, contrario por definición, polivalencia.

Ello no obstante, y pese a la «vacuna» del legislador en esta materia, los empresarios tendrán que «ajustarse los machos», ante alguna interpretación judicial, que por inercia será, seguro, contraria al espíritu de la Ley.

Habrà que estar atentos también ante alguna interpretación administrativa «descontrolada», qua al albur de la Declaración de Julio de 2004 que dotaba a la Inspección de Trabajo de nuevos retos y competencias en materia de empleo, pueda dar al traste con los buenos criterios introducidos por el AMCE y por el ANC-2007.

Los Agentes Sociales, siendo conscientes de que en España no se está ante la presencia de escenarios homogéneos, sino que las necesidades de cada actividad pueden hacer diferir de forma notable los distintos mecanismos de fomento del empleo y de la contratación indefinida, hacen una referencia expresa en el ANC-2007 a la necesidad de los distintos negociadores de los diferentes convenios de analizar la casuística en su ámbito y adoptar en su caso aquellas fórmulas de prevención de abusos derivados de la contratación sucesiva de los distintos trabajadores en el mismo puesto de trabajo.

El ANC-2007 reitera, así mismo, la idoneidad de los contratos a tiempo parcial y fijos discontinuos como alternativa a la contratación temporal que adquiere una especial dimensión precisamente en el nuevo marco normativo introducido por mor del AMCE.

Es conocido por nuestros lectores, porque así lo hemos comentado en ocasión de la publicación de la Ley 43/2006, que la reciente reforma no ha alterado el marco normativo sobre contratación a tiempo parcial que incluye la posibilidad de establecer una distribución del tiempo de trabajo en cómputo anual.

Los contratos formativos también son tratados por el ANC-2007, que mantiene la idea de potenciarlos como vía de inserción y cualificación de los jóvenes. Debemos recordar no obstante que el debate en torno a

la viabilidad de los contratos formativos, es decir, los de formación y en prácticas, es histórico y no por ello falto de actualidad y de polémica.

Establecer limitaciones y costes superiores a los previstos por el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 11, es decir, el 60 y el 70 por ciento del salario de convenio de un trabajador de puesto equivalente, convierten estas fórmulas contractuales en meros contratos temporales «camuflados» bajo una óptica «pseudolegal», que en nada facilita la estabilidad en el empleo.

Lamentablemente el poco uso de estos contratos, derivado precisamente de la equiparación de costes por convenio entre un trabajador con contrato formativo y un trabajador con contrato indefinido, hace que hayan caído en desuso.

En relación con los contratos de relevo y la jubilación parcial no se ha modificado el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, contemplando no obstante el Proyecto de Ley de Medidas de Seguridad Social nuevos requisitos para que el trabajador relevado pueda acceder a la jubilación parcial, como la edad, el periodo de antigüedad, periodo mínimo de cotización o periodo de carencia, porcentaje mínimo de reducción de la jornada de trabajo, etc..., todos ellos de carácter progresivo en cuanto a su exigencia.

En definitiva medidas todas estas necesarias, para en el entender de los Agentes Sociales, dar seguridad al empleo, en un momento en el que si bien la situación económica no es preocupante, sí que lo es el hecho indudable de la lenta pero certera desacelerización del sistema económico europeo.

La ralentización de la economía americana, así se relata en el texto del ANC-2007, no se ha debido exclusivamente a la contracción registrada en el mercado residencial, sino que ha sido reflejo de ciertas presiones inflacionistas y de la desaceleración del empleo que han incidido en el ritmo de crecimiento del consumo privado.

Las previsiones para el 2007 no arrojan síntomas de mejora sobre la economía americana, en un momento en el que la incertidumbre política, que se deriva de una situación bipolar entre el Gobierno y el Poder Legislativo, es notoria.

Europa sin embargo parece que viene dando síntomas de recuperación. El repunte de actividad ha superado las previsiones iniciales, esperándose a lo largo del año 2007 un crecimiento de un 2'6% en el Conjunto de la Unión. Sin embargo esta previsión es matizada por la OCDE que la sitúa en un 2'1 - 2'2 % según las últimas previsiones de la Comisión Europea.

Sin embargo no nos debe ser ajeno el hecho de que la ampliación de la Unión traerá consigo consecuencias complejas para nuestra economía patria, que dejará de ser un país del «furgón de cola» de la Unión, para situarse en la zona tibia de la tabla de riqueza de los países europeos, lo que acarreará la pérdida de un número importante de fondos FEDER y FEOGA (de cohesión y estructurales), que vienen beneficiando a determinados sectores de nuestro tejido productivo.

Para luchar contra esta pérdida de «oxígeno» financiero, nuestro Ejecutivo tendrá que apostar por políticas distintas a la mera subvención, algo que en un ejercicio como este, inmediatamente anterior a un año electoral, se nos antoja prácticamente imposible, salvo suicidio premeditado del Gobierno Central.

El ANC-2007 introduce también referencias a la contratación y subcontratación de actividades, sobre todo en relación con las novedades introducidas por la Ley 43/2006, toda vez que establece un apartado específico dedicado a la **flexibilidad y a la seguridad** que repiten criterios ya establecidos en los ANCs de ejercicios anteriores.

No parece, no obstante las indicaciones hechas en el ANC-2007, muy lógico, al menos desde el punto de vista empresarial, que en un contexto global, en el que la norma tiende a dificultar la contratación temporal directa, además los convenios colectivos prescriban prácticas discriminatorias o limitativas de la acción de las Empresas de Trabajo Temporal.

No en vano el actual convenio colectivo de ETTs, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 24 de junio de 2004, en su artículo 12, recoge el compromiso de las organizaciones sindicales firmantes del mismo de colaborar eficazmente para evitar que se incluyan este tipo de cláusulas.

Por tanto no es lógico el uso, o más bien que la prohibición de uso de ETTs se publique y se pacte en un convenio colectivo, todo ello con la garantías necesarias para evitar la cesión ilegal de trabajadores, en un claro llamamiento que desde este foro debemos de hacer ante la cada vez mayor aparición de figuras que rozan la legalidad en este aspecto, tan poco claro, en el que la figura del empleador se mezcla con la del pagador y el usuario del servicio.

En la medida en la que estas actividades estén reguladas por un convenio colectivo estatal, la garantía de empresas usuarias y trabajadores será mayor.

El ANC-2007 introduce también novedades en relación con el teletrabajo, destacando especialmente tres criterios del Acuerdo Marco Europeo:

- El carácter voluntario del teletrabajo, tanto para el trabajador como para la empresa y su reversibilidad en el supuesto de que el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto.
- La igualdad de derechos garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables respecto a los trabajadores comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa, lo que no implica necesariamente identidad de condiciones, dado que pueden existir acuerdos específicos, individuales o colectivos complementarios que concreten las especificidades de las condiciones y prestación laboral.
- La posibilidad de que se concreten soluciones relacionadas con aspectos específicos, tales como la privacidad, la confidencialidad, la prevención de riesgos, formación e información al teletrabajador entre otros, cuestiones sobre las que el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo contiene pautas que pueden resultar de utilidad.

El ANC-2007 actualiza y repasa también las principales novedades que afectan a la formación profesional y a la cualificación de los trabajadores, reiterando para ello las prioridades recogidas en el **Marco de Acción para el Desarrollo Permanente de las Competencias y las Cualificaciones**, suscrito entre UNICE, CEEP, UEAPME y ETUC, en el marco del Diálogo Social Europeo, y donde se señala la responsabilidad que recae en las direcciones de las empresas de decidir y planificar la formación y el desarrollo de competencias, aunque para las mismas se requiera del concurso de los trabajadores.

Los negociadores tienen pues, precisamente en la distinción existente entre las atribuciones que en esta materia corresponden a la Dirección de la Empresa y la posible atribución de competencias al órgano de representación de los empleados al respecto, un buen punto de apoyo en la negociación del convenio colectivo de turno.

También el ANC-2007 insiste en la importancia de facilitar la incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo, al amparo precisamente del **Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo** firmado en febrero de 2006 por el Gobierno y los Agentes Sociales, y destacando la apertura al marco de la negociación colectiva de determinados extremos que resultan importantes en esta materia:

- La definición de criterios y prioridades no implica una regulación exhaustiva a través de la negociación colectiva de la política de formación que definen las empresas.

- Existe un compromiso explícito en los Acuerdos de Formación para facilitar la aplicación de las bonificaciones a la cuota de la Seguridad Social de las empresas que realizan formación. Debe tenerse en cuenta que, en este tema, la norma contempla determinadas obligaciones respecto a la representación de los trabajadores y la negociación colectiva tiene la posibilidad de intentar resolver algunos problemas prácticos que puedan plantearse en este ámbito.
- Contemplar de forma conjunta derechos y obligaciones derivados de la formación.
- Asistencia y aprovechamiento de la misma.
- Establecimiento de criterios para la evaluación del desempeño basados en la formación implantada por las Empresas.

Uno de los aspectos más relevantes del Acuerdo de Negociación Colectiva del año 2007 es el relativo al tratamiento del absentismo, uno de los principales «males» de nuestro mercado de trabajo.

De justicia histórica es recordar que este tema, el absentismo, está presente en prácticamente la mayoría de los Acuerdos Interconfederales firmados desde 1979, con la firma del Acuerdo Básico Interconfederal, para los nostálgicos el A.B.I, no obstante lo cual, los sistemas de prestación social complementaria establecidos en los convenios, las mejoras de las coberturas sociales, y en general, la mayor «comodidad» de nuestro tejido productivo, han incrementado de forma notoria los índices de absentismo en relación con el número de empleos y de horas trabajadas en nuestro país.

El ANC-2007 recomienda en esta materia identificar las causas de absentismo, y buscar conjuntamente empresas y representación laboral de los trabajadores sistemas para articular el control de las causas más frecuentes de absentismo; cuantificar el coste económico del absentismo laboral, contemplado tanto los costes directos como los indirectos (salarios, Seguridad Social, horas extraordinarias, costes de producción, necesidad de sustitución de las funciones realizadas por el absentista, etc.); establecer medidas correctoras y preventivas dirigidas a la reducción del absentismo, así como mecanismos de seguimiento e información a la representación laboral, de manera que se favorezca el establecimiento de planes concretos a nivel de empresa; y finalmente se recomienda desde el ANC-2007 el difundir en el seno de la Empresa la información resultante y las medidas adoptadas por esas «comisiones» o grupos paritarios encargados de tratar este tema.

Responsabilidad Social Corporativa es otra de las novedades del ANC-2007, que sin embargo y por su propia característica de novedad, no tiene un desarrollo profuso en el texto del acuerdo.

Un último apunte relacionado con el ANC-2007: su vigencia.

A lo largo de este artículo hemos visto como la situación nacional se puede describir como calmada.

La economía parece que se mantiene, bien es verdad que a costa del consumo interno, lo que no merece llamar la atención sobre componentes económicos como el precio del suelo relativo, es decir, el precio del suelo en relación con las hipotecas bancarias y los tipos de interés, que tendrán un efecto «contenedor» del gasto en beneficio probablemente del consumo de bienes muebles; la situación del empleo es buena; las inversiones españolas en el extranjero, que determinan el carácter positivo / negativo de nuestra balanza de pagos, también son buenas, no obstante lo cual, todos los gurús económicos apuntan a ese aterrizaje suave al que hacíamos referencia al inicio de este relato.

No parece posible que en esta legislatura se aborde la modificación del Título III del Estatuto de los Trabajadores, es decir, nuestro sistema de convenios colectivos, que se apuntaba en la Declaración de Julio de 2004, y que «tocaba» ya en el primer trimestre de este ejercicio.

Las dudas del Ejecutivo en relación con el resultado de dicha modificación harán que en esta materia se mantengan «al paio», y no parece que Sindicatos ni Patronal estén muy interesados en tratar de forma inmediata un cambio en el sistema que en el 2007 cumple, por cierto, 27 años.

De ahí que este sea el primer Acuerdo de Negociación Colectiva que prevé una prórroga del mismo, ante la más que probable previsión de mantenimiento de la coyuntura económica durante el ejercicio 2007.

No es probable que el Ejecutivo esté dispuesto a desinflar uno de los últimos balones de aire que le quedan.

Me referiré ahora a los datos de Negociación Colectiva de este ejercicio y a su relación con el ANC 2007.

En nuestro país se encuentran vigentes, a efectos de su renovación anual, entorno a 5.700 convenios colectivos que afectan a más de 10 millones de trabajadores, un alto grado de cobertura de la negociación colectiva próximo al 85% de los asalariados del sector privado, siendo ésta de las más elevadas de los países europeos.

Es evidente que la mayoría de dichos convenios colectivos son de empresas, más del 78%, pero, sin embargo, si atendemos a los trabaja-

dores cubiertos por la negociación colectiva, los convenios de empresa y grupo de empresa incluyen en su ámbito de aplicación a casi el 13% de los trabajadores, mientras los convenios sectoriales afectan al 87% de tales trabajadores.

Estos, los convenios colectivos nacionales —no olvidemos que este es el modelo recomendado por los agentes sociales en el AINC de 1997—, sólo engloban al 29,02 por ciento de trabajadores y son algo más de 78 convenios colectivos.

Los convenios sectoriales, sumando nacionales, autonómicos, provinciales y local-comarcales, vienen a representar casi el 24,26% del total de convenios. Prácticamente la totalidad de las empresas están cubiertas por la negociación colectiva.

El número de convenios de ámbito empresarial entre los años 1996 y 2005 ha aumentado 2,1% puntos porcentuales. No obstante, si atendemos a los trabajadores cubiertos por los convenios de empresa, han disminuido 3,19 puntos porcentuales su peso sobre el total.

Resulta aconsejable realizar un alto en el camino, para recalcar el contenido de aquel AINC de 1997, que pretendió contribuir a racionalizar la estructura de la Negociación Colectiva, con el arduo objetivo de superar la atomización existente, propósito que a partir de 2001 fue arrinconado en los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva suscritos, pero que, sin embargo, ha vuelto a considerarse desde el 2005, por lo que trataremos de evaluar su real implicación en la estructura de la Negociación Colectiva.

Lejos de la tendencia actual, que contradice los esfuerzos efectuados en los distintos ANCs, se mantiene la pugna hacia la «descentralización» reivindicada por los poderes autonómicos.

Ya hemos resaltado a lo largo de nuestro análisis, la reiteración absurdas que se dan entre convenios colectivos provinciales, como los de Hostelería y los convenios de comercio de Alimentación en las distintas provincias, o la falta de capacidad para generar nuevos marcos colectivos sectoriales estatales lo que constituye un claro ejemplo de las contradicciones que padece el sistema español de negociación colectiva.

No en vano los convenios colectivos sectoriales o de rama de actividad, cuyo ámbito de aplicación es todo el territorio del Estado, constituyen una mínima parte de todos los ámbitos convencionales que conviven en España.

Así, desde la última gran reforma estatutaria, en 1995, apenas si se han suscrito grandes convenios colectivos, entre ellos el de las Grandes

Empresas de Trabajo Temporal, Prensa Diaria y algún sector nuevo de significativo empuje como el de Telemárketing o las Empresas de Planificación.

Los datos reflejan que el porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios de sector nacionales ha descendido, habiendo aumentado los porcentajes de trabajadores cubiertos por convenios interprovinciales y autonómicos, del 2,68% en 1996 al 7,70% en 2007 aproximadamente.

PORCENTAJE DE CONVENIOS Y TRABAJADORES
(Variación entre los años 1996 y 2007)

Ámbito Negociador	Convenios			Trabajadores		
	% s/total 1996	% s/total 2007	Variación	% s/total 1996	% s/total 2007	Variación
Sector Nacional	1,63	1,84	0,21	31,61	29,02	-2,59
Sector CA e Interprov.	0,73	1,37	0,64	2,68	7,70	5,02
Sector Provincial	23,61	17,97	-5,64	52,91	50,33	-2,58
Sector Local-Comarcal	0,70	0,24	-0,46	0,13	0,14	0,01
Total sector	26,68	21,42	-5,26	87,33	87,19	-0,14
Grupo de Empresas	1,24	1,82	0,58	0,23	1,05	0,82
Empresas	72,08	76,76	4,68	12,44	11,76	-0,68

Datos a 31 de diciembre de 1996 y 2007.

Fuente: Elaboración de la CEOE a partir de datos del MTAS, Boletín de Estadísticas de convenios colectivos.

Comparando los datos de 1996 a 2007 ha aumentado el número de trabajadores adscritos tanto a cada convenio de empresa como de sector, motivado posiblemente por el incremento de la población ocupada y, por tanto, sometida a tales convenios.

Del anterior cuadro cabe concluir, superficialmente, que la situación de atomización de la negociación colectiva que impulsó a las organizaciones firmantes del AINC 1997 a intentar la racionalización de la estructura negocial a través de él se mantiene en buena medida.

También, y dentro de la lógica del sistema, se han abierto nuevas unidades de negociación en el ámbito nacional, que han dado lugar a la suscripción del correspondiente convenio, coincidiendo generalmente con nuevas áreas de actividad.

Tal es el caso, entre otros, de lo ocurrido en el sector de Servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (handling).

No obstante, en cuanto al volumen de cobertura, no cabe duda de la primacía de los convenios de sector frente a los de empresa.

Del 87% de trabajadores afectados por convenios sectoriales, el 50% están regulados por convenios sectoriales provinciales, un 29% por convenios sectoriales nacionales y un 8% por convenios sectoriales autonómicos. Y es que sin duda influye en el predominio de la negociación sectorial respecto a la de empresa la abundancia de empresas de pequeño tamaño, teniendo a este respecto, que resaltar que más del 89% de las empresas españolas tienen menos de seis trabajadores, cifra mínima para tener representantes de los trabajadores, respecto al 75% que representaban en 2005.

Los datos de la negociación colectiva nos van perfilando la tendencia descendente del peso de la negociación colectiva del sector de la construcción, acompañados por el sector agrario e industrial, a favor del sector servicios, que se concreta en un porcentaje de cobertura del 62%, aumentado en 11 puntos respecto a 2005 frente al 26% del sector industrial.

Es también destacable la tendencia en los últimos años, en los que hemos venido observando el aumento en la exclusión a opción del trabajador, lo que claramente implica el predominio de lo individual sobre lo colectivo en un porcentaje creciente de trabajadores.

Quienes negocian el convenio colectivo establecen su vigencia.

Esta determinación forma parte del contenido mínimo de los convenios, siendo la media de la vigencia de los convenios colectivos de más de tres años (37 meses).

Datos que reflejan una tendencia de los negociadores a otorgar estabilidad a los convenios colectivos.

Así, las cifras de la Encuesta de Negociación Colectiva correspondientes a 1998 fijaban la vigencia media de los convenios colectivos en 26 meses, la de 1999 en 27 meses, la de 2000 en 29 meses, la de 2001 en 30 meses, la de 2002 y 2003 en 33 meses, tanto en 2004 como en 2005 en 34 meses.

La ultraactividad de los convenios viene a extender su vigencia más allá de su término hasta la firma del nuevo convenio, cuyo promedio se sitúa en torno a los 9 meses.

En otro sentido, entrando en el contenido de la Negociación Colectiva, debemos de reseñar el aumento en las sucesivas reformas de los reenvíos desde la ley a la autonomía colectiva, con propósito de reforzar

el papel de los convenios colectivos como fuente de regulación de las relaciones laborales.

Pues bien, a pesar de ello, la mayor parte de los convenios colectivos no abordan el tratamiento de muchas de las materias que pueden ser objeto de regulación por vía de negociación colectiva, siendo los convenios sectoriales nacionales los que más aprovechan y desarrollan su potencial negociador, en cuanto fuente de ordenación del mercado de trabajo.

En otro sentido, los convenios colectivos, aunque han ido recogiendo las sugerencias de los ANCs, no han logrado producir en muchos casos una renovación completa, o al menos en función de las intenciones iniciales con las que se redactaron los distintos ANCs, ejemplo claro se encuentra en la renovación de las estructuras profesionales tradicionales, evolucionando hacia un modelo con base en grupos profesionales. Modelo necesario capaz de favorecer no solo una mayor competitividad de las empresas, sino una mejor empleabilidad, formación y desarrollo profesional.

Y es que el 49% de los convenios recogen una clasificación profesional tanto en grupos como en categorías, un 29% exclusivamente en categorías y un 13% en grupos profesionales.

Por tanto, predomina el sistema de clasificación, que simultanea la clasificación por grupos y categorías, donde el grupo profesional actúa con frecuencia como mero elemento de encuadramiento de las categorías profesionales. La actitud renovadora, caracterizada por el paso a un modelo con base en grupos, se manifiesta de forma más clara en los convenios sectoriales nacionales y de empresa.

Pues bien, la lentitud para implantar en la negociación colectiva los criterios y definiciones de los distintos ANCs, cuya implantación ha buscado la mejora de competitividad, al facilitar la movilidad y polivalencia funcional dentro de los grupos, atendiendo a las necesidades de adaptación, ha dificultado el desarrollo de mecanismos adecuados de movilidad funcional, que no debemos olvidar, quedan directamente vinculados a la implantación de la clasificación profesional.

En lo que respecta al régimen retributivo, continúa avanzándose, hacia una innovación de las formas de cálculo del salario para ligarlas en mayor medida a la productividad o al rendimiento, si bien en los convenios de empresa es mayor la tendencia hacia la fijación de partidas salariales de carácter variable, ligadas a los resultados de las empresas, así como la progresiva utilización de remuneración por habilidades y competencias.

Formas de cálculo que deben buscar el moderado crecimiento de los salarios, con objeto de poder adaptarnos al contexto económico, tratando de reducir la inflación y consecuentemente mejorar la competitividad de las empresas, potenciando las inversiones productivas.

El 40% de los convenios de empresa prevén complementos salariales vinculados a la consecución de objetivos y en torno a un 36% a la productividad y a los resultados del trabajo.

Por lo que se refiere a la negociación de los incrementos salariales y los procedimientos utilizados para su cálculo, siguen siendo mayoritarios los convenios que ligan los mismos a la inflación prevista por el Gobierno, a la que generalmente adicionan un porcentaje.

El repunte inflacionista sufrido en los últimos años ha determinado que, con ligeras oscilaciones, cada vez estén más presentes en los convenios colectivos cláusulas de salvaguarda, con la finalidad de corregir el desfase entre la previsión de inflación que se utilizó como referencia a la hora de pactar incrementos salariales y la inflación real del año en curso.

En cuanto al tiempo de trabajo se refiere, debemos de resaltar que a pesar de los distintos esfuerzos de encaminar nuestra negociación colectiva hacia jornadas de distribución anual, que dote de posibilidades de flexibilización, lo cierto es que el 33% de los trabajadores afectados por los convenios colectivos analizados tiene establecida una jornada en cómputo doble anual-semanal.

Y es que los sistemas de horarios pueden ser distintos y dispares; son dominantes los horarios rígidos, frente a los horarios flexibles, los cuales apenas alcanzan a dos de cada diez la cifra de convenios examinados que lo han incorporado. En todo caso, son los convenios de empresa y los sectores nacionales los que realizan un mayor esfuerzo por gestionar el tiempo de trabajo de forma más flexible y eficiente.

Por todo ello, es oportuno resaltar las fórmulas que facilitan esta distribución irregular de la jornada, por variopintas, y entre ellas las bolsas de horas al año, la distribución irregular como facultad de dirección empresarial, fijando unos límites máximos y mínimos, jornadas más breves en periodos de menos actividad recuperada en periodos punta, etc...

Además, junto a la regulación del tiempo de trabajo y de las condiciones económicas, contenido tradicional de los convenios, las habituales remisiones de las normas legales a la negociación colectiva en los últimos años han provocado que se introduzcan cada vez más cuestiones novedosas en los convenios.

En este sentido son destacables las mejoras voluntarias y beneficios sociales, y es que este tipo de tratamientos buscan incentivar la atracción, motivación y compromiso del personal de la empresa, así como procurar una mayor satisfacción de los trabajadores ante determinadas contingencias.

Los beneficios sociales más comunes otorgados por las empresas a sus empleados son: el seguro de vida, los vales o pluses de comida, el plan de jubilación y el seguro de accidentes, junto con otra serie de tendencias, menos habituales, pero que a futuro parece que se están desarrollando en nuestras empresas, tales como: préstamos o anticipos para la adquisición de vivienda o necesidades importantes, ayudas de estudios, descuentos en compras, ayudas familiares para la atención de niños etc.

No hemos de olvidar en este apartado, el complemento de prestaciones de seguridad social por incapacidad temporal y maternidad, y es que son mayoritarios los convenios que recogen este complemento, alcanzando el 75% de los trabajadores afectados por norma colectiva.

Es destacable, por su avance, las referencias en los convenios colectivos a la igualdad de oportunidades y no discriminación, bien de carácter general o referidas a cuestiones como la contratación temporal o a tiempo parcial, incorporando definiciones de acoso y su tipificación como falta en los convenios.

A este respecto, continúa el liderazgo de la negociación colectiva sectorial nacional en el tratamiento de las cuestiones relacionadas con la igualdad y la no discriminación.

Lógico, teniendo en cuenta el redactado del ANC 2007.

Todo ello, junto con la integración de nuevas tecnologías de la información, tanto en la toma de decisiones como en la actividad cotidiana de la empresa, que desarrollan ventajas de agilidad, accesibilidad a la comunicación y eficacia inherente a las innovaciones.

Es por ello, que sea cada vez más frecuente la introducción de referencias a las innovaciones tecnológicas en los convenios colectivos.

En este sentido, son comunes las cláusulas sobre la utilización de las nuevas tecnologías de la información, especialmente en cuanto al uso de las mismas, y es por ello común limitar el uso del correo electrónico de los trabajadores a las cuestiones estrictamente profesionales.

Así, únicamente el 7% de los Convenios Colectivos permiten el uso del correo electrónico por parte de los representantes de los trabajadores para ejercer sus funciones de representación.

En materia de desarrollo hacia la nueva sociedad de la información, a través del uso de las nuevas innovaciones tecnológicas, resulta reseñable el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo, que como recordarán se suscribió en mayo de 2002 por la Confederación Europea de Sindicatos y la Unión de Empresarios de Europa, con objeto de reforzar la organización de un trabajo, utilizando las nuevas tecnologías, en el marco de un contrato, en el que el trabajo se realiza fuera de los locales del empleador de manera regular.

Por último desde 1997, las adhesiones al sistema de mediación y arbitraje previsto en el ASEC han sido numerosas, sobre todo desde el punto de vista del porcentaje de trabajadores afectados, que asciende al 78% de los cubiertos por los convenios sectoriales nacionales en el ejercicio 2007.

I. TRASLADAR UNA EXPERIENCIA

Me propongo resumir lo que para la Unión General de Trabajadores, representan los objetivos y diseño de la negociación colectiva en el escenario de los últimos Acuerdos Interconfederales así como las medidas que estamos preparando para el futuro.

Para comenzar, acerquémonos al volumen de convenios, una cifra no constante: cada año puede ser revisada o negociada una cantidad distinta así, la previsión a comienzos del ejercicio era que, de unos once millones, aproximadamente, la mitad de los trabajadores con convenio colectivo, habían de negociar, íntegramente, en este año 2007, su convenio. Hasta el mes de agosto, últimos datos disponibles, se han firmado 3.523 convenios, entre nuevos y revisiones, para 6.382.400 trabajadores. El incremento salarial medio pactado es de 2,9%. Además, como vía de preservar estos incrementos salariales pactados, se han negociado cláusulas de garantía salarial ante la posibilidad de que el IPC supere a las previsiones de inflación, en un conjunto de convenios que cubren al 67,6% de los trabajadores.

Entre las cláusulas cualitativas, como garantías que van más allá de los incrementos salariales, para estar vigentes en el ejercicio 2007 y recogidas en los convenios firmados hasta este pasado mes de agosto, podemos destacar, por ejemplo:

- **Cláusulas de Igualdad:** las incorporan un número de convenios de cubren al 57,5% de los trabajadores. Destacar, por ejemplo, el convenio interprovincial del sector de marroquinería, que recomienda, en atención a la importancia de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres, mejorar los requisitos, recomendando negociar los planes de igualdad en empresas de más

de cien trabajadores, yendo más allá de lo especificado por la norma¹.

- **Cláusula de Salario Mínimo Garantizado:** se vinculan, especialmente, al convenio de ámbito sectorial y se encuentran en los convenios negociados para la tercera parte de los trabajadores. Entre los últimos convenios sectoriales estatales firmados es relevante el salario mínimo garantizado que considera el convenio general del sector de la construcción por niveles profesionales para que se adapten todos los convenios sectoriales de ámbito inferior².
- **Convenios de Primera Negociación:** Estos textos cuentan con particular importancia pues, como ámbitos nuevos de negociación, responden a una necesidad de regular una empresa o un sector donde antes no había más condiciones de trabajo que las normas mínimas de derecho necesario o, en el mejor de los casos, una regulación poco adaptada o desactualizada. No existe una estadística

¹ Art. 81.4.–Los agentes sociales firmantes del presente convenio patronal y sindicatos ASEMVI, FIA-UGT y FITEQA-CCOO entienden de la importancia que supone la igualdad en todos los centros de trabajo. Por lo cual la ley se debe de aplicar en el conjunto del sector, y se recomienda a las empresas de más de 100 personas que negocien planes de igualdad, estableciendo medidas de acción positiva que garanticen la corrección de las discriminaciones. El seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre los planes de igualdad de todas las empresas se realizará por la comisión paritaria del convenio general que tendrá las competencias.

² Artículo 46.–Remuneración bruta anual y remuneración mínima bruta anual.–2. Se establece una remuneración mínima bruta anual para el sector de la construcción a 1 de enero de 2007, para trabajadores a jornada completa, computándose a estos efectos la totalidad de los conceptos retributivos a percibir. Los convenios provinciales deberán adaptar sus tablas salariales, conforme se establece en la Disposición Transitoria Tercera, a la siguiente tabla de remuneración mínima bruta anual por niveles profesionales:

Nivel XII.....	13.500,00 euros
Nivel XI.....	13.702,50 euros
Nivel X.....	13.908,03 euros
Nivel IX.....	14.116,65 euros
Nivel VIII.....	14.328,39 euros
Nivel VII.....	14.543,31 euros
Nivel VI.....	14.761,45 euros
Nivel V.....	14.982,87 euros
Nivel IV.....	15.207,61 euros
Nivel III.....	15.435,72 euros
Nivel II.....	15.667,25 euros

Esta tabla de remuneración mínima bruta anual pactada para el año 2007 y correspondiente a cada uno de los niveles se actualizará cada año con respecto del IPC real y el incremento salarial pactado en cada caso.

exclusiva para conocer el total de estos convenios. Puedo mencionar el Primer convenio colectivo marco estatal de acción e intervención social publicado en el BOE 19 junio 2007 que afecta a unos 150.000 trabajadores.

II. ÚLTIMAS TENDENCIAS

No se nos escapa que el hecho objetivo de que los convenios elijan una vigencia más prolongada de sus textos puede estar justificado con la constante complejidad de los temas que se negocian. Esto provoca que las recomendaciones de los Acuerdos se vayan trasladando al ritmo que van marcando las demandas concretas de los negociadores y que no tienen que ver con la periodicidad anual de los mismos.

En el de 2007, una vez más, tratamos de primar su papel colectivo. Tercos en la tarea de intentar hacer que esta negociación colectiva nuestra sea más sumisa a las modificaciones reglamentarias que están en continuo proceso de cambios, en contenidos esenciales como la seguridad y salud y la igualdad...Nos mueve la necesidad de conseguir una mayor estabilidad en nuestro mercado laboral, conciliando las aspiraciones económicas de más y mejor competitividad lograda por decisiones que impulsan el aumento de la productividad y ello, integrando la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) en la estrategia y gestión cotidiana, entendiendo que la premisa fundamental es la defensa de un modelo económico sostenible, respetuosos con el medio ambiente, socialmente responsable y con plena participación de los interlocutores sociales.

Somos conscientes de que es ardua labor porque influyen muchas variables. Las materias susceptibles de negociación cuentan con mayor complejidad al tiempo que se amplían por la inercia de asumir nuevos compromisos. Por eso vamos revisando e instalando mejoras en los Acuerdos Interconfederales para que sean cada vez más útiles a los negociadores.

III. INFRAESTRUCTURA SINDICAL

Nuestro sindicato tiene dos campos principales de actuación en la coordinación de la negociación colectiva, por una parte, el establecimiento de prioridades y estrategias que llevar a la mesa de los diferentes convenios y, por otra, la interlocución con la confederación patronal para impulsar unos procesos de negociación ágiles y unos convenios cuyo contenido contribuya al crecimiento económico y al desarrollo social del Estado.

En esta segunda dimensión los diferentes ANC vienen siendo un instrumento eficaz en la medida en que contribuyen a alcanzar una serie de objetivos, citaré los más relevantes:

- un grado de interlocución y confianza negociadora en el nivel interconfederal
- una apuesta conjunta por la autonomía colectiva como principio básico de las relaciones de trabajo
- la búsqueda de los equilibrios necesarios para combinar un compromiso por la estabilidad económica basada en un modelo compartido de política salarial
- un compromiso con políticas públicas como las de la igualdad de géneros, la compatibilidad de la vida privada y el trabajo y la integración social
- una recepción de los acuerdos europeos como los relacionados con el teletrabajo, las reestructuraciones empresariales y el estrés,

IV. CUESTIONES ESENCIALES

Esta apuesta por el diálogo y el acuerdo al más alto nivel debería abordar algunos de los puntos que, además de afectar directamente a los intereses de los trabajadores tienen importantes repercusiones en el conjunto de la economía e, incluso, en el propio modelo social. Me referiré a dos de ellas que considero que están directamente implicadas en la negociación colectiva.

- Los trabajadores pobres, según la expresión en inglés «working poor». En nuestro país es un fenómeno, el de la pobreza, que ha permanecido ajeno a las relaciones laborales pero no debe serlo por más tiempo, no podemos mirar para otro lado. Según un reciente informe de la Fundación «la Caixa» estaríamos hablando que del total de personas pobres en nuestro país, un 10% por ciento se trata de ocupados que, por el mero hecho de serlo, no están exentos de permanecer en riesgo de exclusión social. Tradicionalmente el sindicato ha venido asociando la pobreza a situaciones de necesidad derivadas de no realizar ninguna actividad laboral (desempleo, ancianos, marginación etc.) y seguimos defendiendo que el empleo es, además de un derecho constitucional, la mejor de las fórmulas de integración posible. Pero un empleo con una remuneración suficiente, lo que desgraciadamente no es posible para un importante colectivo de personas a las

que representamos en la negociación colectiva. Trabajadores afiliados, electores o representantes de sus compañeros cuya demanda principal es un salario digno.

Para alcanzar este objetivo los niveles de negociación son relevantes, ciertamente no son comparables los salarios más bajos que aparecen en los convenios de medianas y grandes empresas y los salarios más bajos de los convenios provinciales o de los estatales en que aparecen. El salario mínimo interprofesional, cumple su misión y debe sin duda seguir acercándose a los parámetros europeos con los que nos comparamos en otros aspectos económicos. Por otro lado, resulta imprescindible elevar las cuantías mínimas negociadas en los convenios para que se separen y no se ajusten tanto al mínimo legal, claramente insuficiente. El establecimiento de categorías o grupos profesionales es una forma de conseguir una mayor adaptación de la plantilla en la medida en que se definan con el adecuado equilibrio entre requerimientos y capacitación. Esta carrera profesional debería ser también el modo de asegurar unas condiciones salariales mínimas en el sector, preservando una promoción, aún mínima, vinculada a la formación activa y equitativa. La adquisición de cierta especialización como resultado de la formación y el desempeño práctico, al tiempo que eleva la motivación por cumplir con sus requerimientos, ha de ligarse a una retribución proporcionada. Es más, lo diré en femenino, pues los ejemplos se repiten entre las mujeres, claramente afectadas: una cuidadora de una residencia, una dependiente de comercio o una camarera son profesionales de sus respectivos sectores. A todos nos conviene que así sea, que no roten unos meses en cada trabajo, que gocen de la estabilidad y el salario adecuados para eliminar discriminaciones y favorecer la igualdad, todo ello, vinculado a la formación, porque sin formación no hay desarrollo.

Son nuestras rentas pero también es aportar valor añadido al empleo. Este valor añadido es la principal garantía de su calidad al tiempo que resulta imprescindible para su estabilidad.

- El segundo aspecto de la realidad que debería ser afrontado con más eficacia desde la negociación colectiva tiene que ver con la jornada, tanto en sus aspectos de regulación como en su duración. Realmente el análisis de los convenios colectivos muestra un grado creciente de desarrollo de los artículos sobre distribución de la jornada, permisos y compensación horaria. Fórmulas como las bolsas de horas o los pluses de disponibilidad se han desarrollado, a nuestro juicio, de manera excesiva. Sin duda, defender la autonomía colectiva implica aceptar sus resultados y contemplarlo como un equilibrio alcanzado por las partes.

Si el conjunto de las condiciones de trabajo pueden condicionar la vida de los trabajadores, este tándem de la jornada y los salarios lo hacen particularmente, en la medida en que se complementan. Por eso echamos en falta un papel más activo de la inspección. Asimismo, nosotros también podemos hacer algo, como desarrollar una previsión legal de la que, creo que hemos hecho una cierta dejación, me refiero a los procesos de consultas para la definición del calendario laboral y, en general, al desarrollo en el nivel de empresa de una verdadera negociación sobre la jornada. En el marco de este debate también tiene una dimensión confederal muy relevante el de los horarios de los establecimientos públicos y nuestra armonización con los europeos.

V. HERRAMIENTAS DE AJUSTE

Para ser eficaces en nuestra tarea sindical, considerando la vigencia de los convenios, cada vez más dilatada, y la relevancia creciente de la fase de aplicación y administración del mismo, consideramos inexcusable el tener en cuenta algunas otras actuaciones. Nuestra intervención en las comisiones paritarias debe servir para aplicar, fielmente, lo recogido en los convenios. Igualmente, el refuerzo y mejora de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, en los que participamos activamente, han de servir para avanzar en unas relaciones laborales más sanas y maduras.

Entre los datos más reseñables, el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) se encargó en 2006 de 241 conflictos que afectaban a 950.000 trabajadores y casi 440.000 empresas. En su gran mayoría, los asuntos que dieron origen al conflicto se relacionaban con la interpretación y la aplicación de lo pactado, seguidos de las convocatorias de huelga y los ocasionados por bloqueos en la negociación de un convenio. En el ámbito de las comunidades autónomas se recogieron 4.074 conflictos colectivos que afectaron a 1,8 millones de trabajadores y a más de 119.000 empresas. También fue mayor la proporción de expedientes motivados en la interpretación y aplicación de convenios colectivos.

Otro aspecto a señalar tiene que ver con la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Su reciente configuración también como observatorio de negociación debería incorporar un análisis de la realidad sobre la que operan las normas colectivas. Este aspecto puede ser desarrollado de muchas formas, dando satisfacción a un contexto de múltiples demandas y ello, con distinto nivel de implicación en cuanto a las aportaciones y sugerencias que, comparado con la labor actual, supone un avance cualitativo que va más allá de la realización de nuevos estudios y que, por supuesto, puede ser útil en sectores concretos.

VI. OBJETIVOS DE UGT PARA ESTE PERIODO

Para la UGT, es necesario seguir avanzando en la negociación colectiva para lograr la introducción de salarios dignos, comenzando con unos mínimos garantizados que permitan mejorar las retribuciones más bajas. Con ello, además de favorecer el acceso a mejores oportunidades, se corrigen desigualdades, independientemente del motivo del que arranquen, si por género, por edad...

En una posición también relevante, se encuentra la salud y la seguridad de los trabajadores pues preserva su calidad de vida actual y futura. Otro gran pilar para la vida de los trabajadores es el derecho a la formación, el reconocimiento de la experiencia profesional. En suma, resulta prioritario conquistar unos convenios con contenidos cada día más adaptados a la realidad sectorial provistos de garantías imprescindibles para los trabajadores.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA
EN 2005, 2006 Y 2007

Informe de los Servicios Técnicos
de la CCNCC

SUMARIO

I. INTRODUCCIÓN.—II. ORIENTACIONES Y CRITERIOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. LOS ACUERDOS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (ANC).—II.1. Introducción.—II.2. Novedades del ANC 2007.—II.3. Contenidos.—III. EVOLUCIÓN Y ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.—III.1. Evolución del número de convenios, empresas y trabajadores.—III. 2. Distribución de los convenios según su vigencia temporal.—III.3. Estructura de la negociación colectiva.—IV. JORNADA LABORAL PACTADA.—IV.1. Resultados agregados.—IV.2. Por ámbito funcional.—IV.3. Según tramos de jornada pactada.—IV.4. Según tramos de disminución de la jornada.—IV.5. Según sector y rama de actividad.—IV.6. Tamaño de la empresa.—V. ASPECTOS RETRIBUTIVOS.—V.1. Resultados agregados.—V.2. Según ámbito funcional.—V.3. Características de la empresa.—V.4. Según vigencia del convenio.—V.5. Según tramos de aumento salarial pactado.—V.6. Según sector y rama de actividad.—V.7. Aumento salarial por Comunidades Autónomas y provincias.—V.8. Acuerdos salariales según jornada.—VI. SALARIOS Y CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL.—VI.2. Presencia de las cláusulas de revisión salarial en los convenios colectivos.—VI.3. Revisión efectiva.—VI.4. Aumento salarial final.—VI.5. Cláusulas de revisión y cuantía del aumento salarial pactado.—VII. DESLIZAMIENTO SALARIAL.—VII.1. Negociación colectiva y derivas salariales.—VII.2. Cuantificación de las derivas.—VII.3. Evolución de las derivas salariales.—VII.4. Derivas salariales por sectores.—VIII. OTROS CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.—VIII.1. Las cláusulas especiales de los convenios colectivos.—VIII.2. Análisis general del contenido de la negociación colectiva.—VIII.3. Cláusulas salariales.—VIII.4. Cláusulas de jornada laboral y vacaciones.—VIII.5. Cláusulas de horas extraordinarias.—VIII.6. Cláusulas de empleo y contratación.—VIII.7. Otras cláusulas especiales.

I. INTRODUCCIÓN

Este informe sobre la negociación colectiva en España en 2005, 2006 y 2007 constituye el segundo estudio anual realizado por los servicios técnicos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. En él se analizan los datos de la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, elaborada por la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a partir de la información contenida en las hojas estadísticas cumplimentadas por las comisiones negociadoras de los convenios. En este segundo informe se ha realizado un mayor análisis que en el primero de algunas cláusulas específicas de los convenios y, concretamente, de las de no discriminación o promoción de la igualdad entre sexos y distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

Para la elaboración de este informe se ha contado con los datos de los convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007, lo que supone que se ha dispuesto de los resultados definitivos de la negociación colectiva con efectos económicos en 2005 y años anteriores, así como de los resultados de avance de 2006 y los provisionales e incompletos de 2007. Por ello, y dado que la negociación de 2004 ya fue tratada en el anterior informe, el período de referencia de este estudio comienza en 2005 e incluye también 2006 y 2007.

Por lo tanto, el título del informe es el de «La negociación colectiva en España en 2005, 2006 y 2007» y los datos utilizados en el Informe son, como se ha señalado, los **definitivos de 2005**, con base en los convenios con efectos económicos en ese año, registrados hasta el 31 de mayo de 2007; los de **avance de 2006**, considerando los datos registrados hasta el 31 de agosto de 2007 con efectos económicos en ese año; y los **provisionales de 2007**, con los datos de registro también hasta el 31 de agosto de 2007.

El informe consta, además de esta introducción, de siete apartados. El segundo apartado resume los criterios y orientaciones de la negociación colectiva recogidos en los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (ANC), suscritos entre las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las sindicales UGT y CC.OO. El análisis se centra en los aspectos principales del Acuerdo en vigor (ANC 2007) y en los cambios que introduce respecto al que estuvo vigente en 2006, que es el ANC 2005 prorrogado para dicho año.

El tercer apartado del informe se refiere a la «Evolución y estructura de la negociación colectiva» en el período considerado, es decir, 2005-2007. En este apartado se analiza, en primer lugar, la evolución del número de convenios, empresas y trabajadores, utilizando para calibrar su importancia tres indicadores: el número de empresas por convenio, el número de trabajadores por convenio y el número de trabajadores por empresa. También en este apartado se estudia la estructura de la negociación colectiva, según su ámbito funcional y territorial, teniendo en cuenta el grado de centralización o descentralización de la negociación colectiva y la distribución de los convenios, dentro de cada ámbito, por sectores y ramas de actividad.

El cuarto apartado se dedica a la «Jornada laboral pactada», analizando los resultados agregados de la jornada acordada en los convenios colectivos según distintas características o categorías, como el ámbito funcional de los convenios, el sector, la rama de actividad y el tamaño de las empresas en los convenios de empresa, así como la distribución de los trabajadores por los distintos tramos de jornada y de disminución de la misma.

En el quinto apartado se analizan los «Aspectos retributivos» de la negociación colectiva en el período 2005-2007. En este apartado, como en el correspondiente a la jornada laboral pactada, se realiza un análisis de la evolución de los crecimientos salariales del conjunto de los convenios y de su desagregación según el ámbito funcional, las características de las empresas, como su tamaño o el ámbito institucional en el que se encuadran, el sector y rama de actividad, la vigencia temporal del convenio, los tramos del aumento salarial pactado, las Comunidades Autónomas y provincias, considerando en algunos de estos aspectos la dispersión del crecimiento salarial pactado. Asimismo, se analiza en este apartado la relación del crecimiento salarial con la jornada laboral pactada.

En el sexto apartado se estudian las cláusulas de revisión salarial que se aplican cuando se produce una desviación entre la inflación final y la prevista inicialmente, tanto en su incidencia sobre el crecimiento salarial finalmente pactado como en su posible repercusión en la inflación, haciendo especial referencia a las consecuencias de este tipo de cláusulas según el ámbito funcional de los convenios.

Por su parte, el séptimo apartado incluye un análisis del «deslizamiento salarial», concepto también conocido como «deriva salarial», comparando el crecimiento del coste salarial bruto estimado por la Encuesta Trimestral de Costes Laborales (ETCL), elaborada por el Instituto Nacional de Estadística, con el incremento salarial pactado en los convenios colectivos, una vez tenida en cuenta la aplicación de las cláusulas de revisión salarial.

Por último, en el octavo apartado se analizan los «Otros contenidos de la negociación colectiva» o, lo que es lo mismo, las cláusulas especiales diferentes al nivel y crecimiento salarial y a la jornada pactada. Concretamente, se examina la evolución y características de estas cláusulas especiales haciendo hincapié en las salariales, particularmente las de estructura salarial y cláusulas de inaplicación o descuelgue; en las que versan sobre jornada laboral y vacaciones, entre las que destaca la de distribución irregular de la jornada a lo largo del año; y, por último, en las que tratan de las horas extraordinarias, el empleo y la contratación.

Para concluir esta introducción, se estima conveniente realizar dos advertencias. La primera, que se trata de un informe elaborado por los servicios técnicos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y que, por consiguiente, es responsabilidad exclusiva de dichos servicios, sin que en ningún caso conlleve necesariamente la opinión de los interlocutores sociales, sindicatos y organizaciones empresariales representados en la Comisión. Y, la segunda, que la calidad de los datos de la hoja estadística de los convenios en que se basa el informe está condicionada por las dificultades que tienen las comisiones negociadoras para obtener una información precisa y detallada en determinados aspectos, como el número de trabajadores y de empresas afectados por los convenios sectoriales.

II. ORIENTACIONES Y CRITERIOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. LOS ACUERDOS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (ANC)

II.1. Introducción

La suscripción del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2002 (ANC 2002) por parte de los interlocutores sociales más representativos a nivel estatal, las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las sindicales UGT y CC.OO., representa un cambio importante respecto a los años anteriores, al establecer un conjunto de criterios y orientaciones aplicables en los distintos niveles de negociación colectiva consensuados por los firmantes, algo que no ocurría desde el Acuerdo Interconfederal de 1997 (AINC 1997). En 2003 se volvió a firmar un nuevo acuerdo, el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2003 (ANC 2003), que se prorrogó para 2004 y que introdujo sustanciales modificaciones en relación con el acuerdo anterior. En 2005 se firmó uno nuevo, el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2005 (ANC 2005), que también fue prorrogado para 2006. Por último, en febrero de 2007 se suscribió el Acuerdo Interconfederal para Negociación Colectiva de 2007 (ANC 2007) vigente durante el presente ejercicio.

De acuerdo con el balance que realizan las propias organizaciones empresariales y sindicales firmantes, el marco de compromisos contenido en los sucesivos ANC ha generado un clima de confianza que ha coadyuvado en el proceso de crecimiento económico, el aumento del empleo y el incremento del poder adquisitivo de los salarios.

El ANC 2007, actualmente vigente, aborda, como los acuerdos anteriores un conjunto de cuestiones y criterios interrelacionados entre sí, que las organizaciones firmantes se obligan a reflejar en los convenios firmados durante su vigencia. En concreto, este ANC, además de recoger una serie de consideraciones sobre su naturaleza jurídica y sus ámbitos funcional y temporal, establece criterios sobre el mantenimiento y creación de empleo; en materia de fijación de los salarios; sobre la necesaria conciliación entre la estabilidad de la ocupación y la flexibilidad de las em-

presas; sobre la formación continua y permanente de los trabajadores; en cuestiones relativas a la información y consulta con la representación de los trabajadores; y, por último, sobre el fomento de la igualdad de trato y oportunidades y la seguridad y salud en el trabajo

Asimismo, el ANC 2007 aborda el objetivo de reducción de la siniestralidad laboral, la problemática de la responsabilidad social de las empresas y la potenciación de la propia negociación colectiva, que debe basarse en un procedimiento ágil de los convenios y de resolución de las posibles discrepancias y, sobre todo, en una adecuada vertebración y articulación de los distintos ámbitos de negociación.

II.2. Novedades del ANC 2007

En comparación con el ANC 2005, prorrogado para 2006, el ANC 2007 presenta básicamente la misma estructura de contenidos, con algunas novedades significativas en su redacción, que son resultado de las diferencias, por un lado, en el diagnóstico de la situación económica española, que es necesariamente distinto al ser otro el momento en que se redacta el acuerdo, y por otro, en el marco normativo, al haberse incorporado recientemente nuevas regulaciones legales, la mayoría de ellas fruto de los resultados del proceso de diálogo social nacido a partir de la Declaración de julio de 2004 sobre Competitividad, Empleo Estable y Cohesión Social, firmada por el Gobierno, CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT.

Concretamente, las áreas en las que se observan las novedades más importantes en el ANC 2007 se pueden desglosar en dos grupos. En primer lugar, las que se derivan de la normativa resultante del citado Diálogo Social, que reiteradamente remite a su tratamiento en la negociación colectiva. En este grupo se incluirían las referencias al Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo (AMCE), suscrito el 9 de mayo de 2006 entre el gobierno, los sindicatos y las patronales y recogido primero en el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, y posteriormente en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la Mejora del Crecimiento y del Empleo.

En este marco quedarían encuadradas las referencias, entre otras, a las nuevas medidas de apoyo a la contratación indefinida inicial, a la posibilidad de convertir los contratos temporales celebrados hasta el 31 de diciembre de 2007 en contratos de fomento de la contratación indefinida y a la existencia de límites al encadenamiento injustificado de contratos temporales, para lo que se faculta a la negociación colectiva para determinar los criterios de prevención del abuso en la contratación sucesiva de trabajadores temporales considerando las peculiaridades de cada actividad. En este mis-

mo contexto del AMCE se encontrarían las referencias del ANC 2007 al impulso de los contratos a tiempo parcial indefinidos y fijos discontinuos como una alternativa a los contratos temporales y a la realización de horas extraordinarias, así como las nuevas medidas de información y coordinación entre las empresas principales y las contratistas o subcontratistas.

En el grupo de novedades del ANC 2007 vinculadas a la normativa resultante del Diálogo social se incluirían también las referencias relativas a:

- El Acuerdo de Formación Profesional para el empleo suscrito el 7 de febrero de 2006 por las organizaciones empresariales y sindicales (cuyo contenido se ha incluido en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo), que tiene su reflejo en el ANC cuando recoge la necesidad de definición de las prioridades y criterios de la formación profesional en la negociación colectiva, consolidándose el aprendizaje permanente como un objetivo estratégico para la competitividad y el empleo, así como para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores. Esta materia ya fue tratada en los anteriores ANC, si bien en el año actual se reestructuran y ajustan los contenidos.
- El Acuerdo de Medidas en Materia de Seguridad Social, de 13 de julio de 2006¹, en puntos tales como la jubilación parcial, los incentivos a la prolongación voluntaria de la vida laboral o los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, desarrollado este último punto en la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, que establece la nueva tarifa de las primas para la cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que pretende aproximar la cuantía de la prima al riesgo inherente a cada actividad.
- La Ley 14/2005, sobre las cláusulas de los Convenios Colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, que remite a la negociación colectiva para establecer las cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación. Esta iniciativa sólo será aplicable en el caso de que en el trabajador afectado concurren los requisitos exigidos para tener derecho a una pensión de jubilación contributiva y siempre ha de estar vinculada a la política de empleo expresada en el convenio colectivo y, concretamente, a la mejora de la estabilidad de la ocupación, a la transformación de contratos temporales en indefinidos, al sostenimiento del empleo o a la contratación de nuevos trabajadores.

¹ En tramitación parlamentaria en el momento de redactar este informe.

En este grupo también se podría incluir la conocida como Ley de Igualdad, en concreto la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, que en el momento de redactarse el ANC 2007 todavía era un proyecto, a pesar de que las materias de carácter laboral de esta norma no han sido fruto del diálogo social con el conjunto de los interlocutores sociales, puesto que sólo fueron acordadas con los sindicatos UGT y CC.OO. En el ANC se señalan una serie de criterios de actuación en la negociación colectiva cuyo objetivo se enlaza con los de esta norma, previéndose el examen de la aplicación de los contenidos de la Ley de Igualdad en la Comisión de Seguimiento del ANC.

Además, el ANC 2007 recoge otros contenidos novedosos que no se derivan de modificaciones normativas. En este grupo cabe incluir el desarrollo de los contenidos relacionados con las personas con discapacidad; la ampliación del tratamiento de la responsabilidad social de las empresas, la clasificación profesional, el teletrabajo, el absentismo y en materia de vigilancia de la salud de los trabajadores; las iniciativas para crear nuevos ámbitos de negociación y, en el ámbito del establecimiento de los salarios, los temas relativos a la previsión social complementaria y a la reincorporación al régimen salarial ordinario tras la aplicación de la cláusula de descuelgue.

II.3. Contenidos

En materia salarial, el objetivo de todos ANC y, por tanto, del correspondiente a 2007, es conseguir una política de moderado crecimiento salarial que permita a las empresas adaptarse al contexto económico, apoyar el descenso de la inflación, mejorar la competitividad de la economía española, potenciar las inversiones productivas y favorecer el empleo estable.

En este sentido, según el ANC 2007, la negociación salarial debe tomar como primera referencia el objetivo o previsión de inflación del Gobierno, que desde 2000 está fijado en el 2%. Pese a ello, el ANC 2007, al igual que los acuerdos anteriores, permite acordar crecimientos superiores a la inflación prevista, dentro de los límites derivados del incremento de la productividad, al mismo tiempo que prevé la incorporación de cláusulas de revisión salarial, sin que ello tenga que afectar al objetivo de moderación salarial. El establecimiento de estos tres criterios de referencia, la inflación prevista, el crecimiento de la productividad y las cláusulas de revisión salarial, constituye, según el Acuerdo para la Negociación Colectiva, un modelo apropiado para evitar espirales inflacionistas no deseadas.

Además, en la materia de las cláusulas de revisión salarial se concreta el punto de referencia de dichas cláusulas, aunque de una forma un tanto ambigua al especificar que debe tenerse en cuenta «el objetivo o previsión de inflación, el IPC real y el incremento salarial pactado en el convenio colectivo», cuando difícilmente puede considerarse al mismo tiempo para la concreción de las cláusulas de salvaguarda los tres elementos señalados.

También en el ámbito de la fijación de los salarios, el ANC 2007 insta a que la negociación colectiva asuma la elaboración de criterios para la estructuración de los salarios (conceptos fijos y variables de la retribución salarial, complementos salariales o salario mínimo), avanzando en una mayor relación entre la retribución y la productividad, de forma que la estructura salarial atienda a recompensar el desempeño y a garantizar los ingresos mínimos, satisfaciendo así las exigencias empresariales y sociales.

En materia de empleo, flexibilidad y formación profesional, y en el sentido reflejado en la normativa laboral consensuada con los agentes sociales, se establecen una serie de criterios para apoyar la consecución de dos objetivos laborales fundamentales. El primero es el apoyo y sostenimiento de la dinámica de crecimiento del empleo y, el segundo, el aumento de su estabilidad como instrumento al servicio de la mejora de la productividad del trabajo y de la competitividad empresarial.

Estos criterios se refieren, entre otros aspectos, a la preferencia por las fórmulas de flexibilidad laboral interna frente a ajustes externos que afectan al tamaño de las plantillas; al objetivo de mantenimiento y promoción del empleo entre quienes tienen mayor riesgo de desempleo; al desarrollo de las competencias y la mejora de la cualificación profesional; a la garantía de igualdad de trato y no discriminación; a la potenciación de los instrumentos de análisis de la incidencia de las nuevas tecnologías de la información, de los cambios productivos y de los acuerdos alcanzados en la negociación colectiva, con el fin de optimizar los procesos productivos y la adaptación de las empresas a un entorno cambiante.

En materia de igualdad de trato y oportunidades, se establece una serie de criterios relacionados con la adopción de cláusulas declarativas antidiscriminatorias, la eliminación de las cláusulas convencionales que estén superadas por las modificaciones legales de no discriminación e igualdad de trato, la promoción de la estabilidad laboral de los jóvenes, la aplicación de las mismas condiciones laborales para los inmigrantes que para el resto de los trabajadores, la igualdad de derechos de los trabajadores contratados a tiempo parcial y temporales con los contratados a jornada completa e indefinidamente, respectivamente, y la evitación de

la discriminación de los trabajadores de mayor edad en el acceso y mantenimiento del empleo. Cabe reseñar que en la redacción de este capítulo se hace una novedosa mención a la necesaria flexibilidad con que se ha de aplicar el régimen de permisos a los trabajadores inmigrantes cuando realizan largos desplazamientos por acontecimientos familiares.

En concreto, en esta materia de igualdad de trato y oportunidades, destacan los criterios y recomendaciones relativos a la **igualdad de condiciones entre hombres y mujeres**, aspecto éste que se deberá tratar en la negociación colectiva, según el ANC 2007, mediante, entre otras medidas, la inclusión de cláusulas de acción positiva para fomentar el empleo de las mujeres; la eliminación de las denominaciones sexistas en la clasificación profesional; la preferencia por las mujeres en la conversión de contratos temporales en fijos cuando, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas por un mayor nivel de temporalidad que los hombres; la garantía de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación objetivos; la subsanación de las diferencias retributivas en hombres y mujeres como consecuencia de una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor; y, por último, el tratamiento de la jornada laboral, vacaciones, programación de la formación, etc., que permita conciliar las necesidades productivas con las personales o familiares.

También, el ANC 2007 dedica un nuevo apartado a la **inserción laboral de personas con discapacidad** que, además de un planteamiento general de promoción del empleo de los trabajadores discapacitados, recoge dos cuestiones que afectan a muchas empresas. En primer lugar, el compromiso de promover mediante la negociación colectiva el cumplimiento de la reserva del 2% en las empresas de más de 50 trabajadores y, en segundo lugar, recomienda al gobierno la posibilidad de una modificación normativa que atribuya a la negociación colectiva la capacidad de modular la citada cuota en actividades que tengan dificultades para su cumplimiento.

En relación con la **seguridad y salud en el trabajo** también se establece un conjunto de criterios, básicamente relacionados con la actividad preventiva y formativa. Entre otras medidas se indica que la negociación colectiva sectorial constituye un ámbito adecuado la promoción y el desarrollo de esta materia.

Por último, respecto a la **estructura de la negociación colectiva y procedimientos negociales**, se enuncian, como ya se hacía en versiones anteriores del ANC, distintos criterios para la consecución de una negociación colectiva más articulada y vertebrada y se alude al impulso del deber de negociar y a la aplicación y administración lo más fluida posible de los convenios colectivos.

III. EVOLUCIÓN Y ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

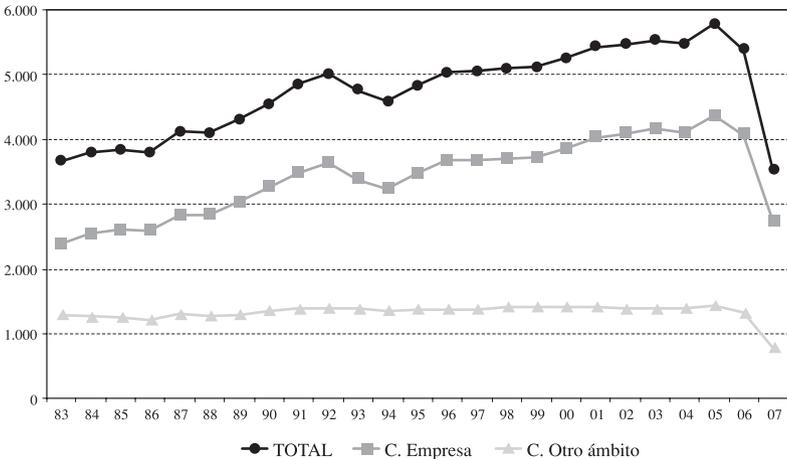
III.1. Evolución del número de convenios, empresas y trabajadores

Según los convenios colectivos registrados hasta el 31 de mayo de 2007, los datos considerados definitivos por la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales correspondientes a **2005**, muestran un total de 5.776 convenios, que afectan a 1.314.037 empresas y 10.755.727 trabajadores. Las tres cifras constituyen máximos históricos de las correspondientes series estadísticas.

Después del descenso en el número de convenios que se había producido en el año precedente, en 2005 vuelve a retomarse la tendencia creciente que venía produciéndose desde 1995, consecuyente con el carácter procíclico de la evolución de esta variable, al incrementarse en 302 convenios, el mayor aumento desde 1991 y el segundo mayor de todos los años de la serie considerada en el cuadro III.1.

Gráfico III.1

Número de convenios según ámbito funcional



Cuadro III.1
Evolución del número de convenios, empresas y trabajadores

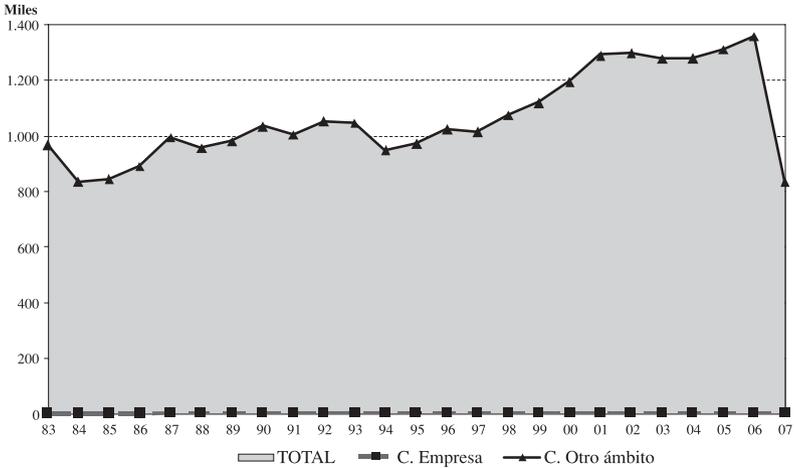
Año	Total Convenios			Convenios de empresa			Convenios de otro ámbito		
	N.º Convenios	Empresas (miles)	Trabajadores (miles)	N.º Convenios	Trabajadores (miles)	N.º Convenios	Empresas (miles)	Trabajadores (miles)	
1983	3.655	869,7	6.226,3	2.376	1.074,6	1.279	967,3	5.151,6	
1984	3.796	836,9	6.181,9	2.539	1.060,5	1.257	834,4	5.121,4	
1985	3.834	847,1	6.131,1	2.590	1.062,5	1.244	844,5	5.068,7	
1986	3.790	891,8	6.275,1	2.588	1.092,8	1.202	889,2	5.182,3	
1987	4.112	996,8	6.867,7	2.817	1.106,5	1.295	994,0	5.761,2	
1988	4.096	958,3	6.864,7	2.826	1.070,4	1.270	955,5	5.794,3	
1989	4.302	982,7	6.993,8	3.016	1.061,9	1.286	979,7	5.931,8	
1990	4.545	1.037,9	7.623,9	3.254	1.132,6	1.341	1.034,6	6.491,3	
1991	4.848	1.006,2	7.821,9	3.474	1.151,0	1.374	1.002,7	6.670,8	
1992	5.010	1.055,1	7.921,9	3.627	1.190,7	1.383	1.051,5	6.731,2	
1993	4.749	1.048,2	7.737,1	3.374	1.045,7	1.375	1.044,8	6.691,5	
1994	4.581	950,7	7.502,1	3.235	1.022,7	1.346	947,5	6.479,4	
1995	4.827	975,1	7.605,1	3.461	1.043,7	1.366	971,6	6.561,3	
1996	5.028	1.027,5	8.128,2	3.661	1.061,5	1.367	1.023,8	7.066,7	
1997	5.040	1.018,3	8.365,1	3.669	998,3	1.371	1.014,6	7.366,8	
1998	5.091	1.077,6	8.750,6	3.690	1.021,5	1.401	1.073,9	7.729,1	
1999	5.110	1.122,6	9.008,1	3.704	1.063,7	1.406	1.118,9	7.944,4	
2000	5.252	1.198,3	9.230,4	3.849	1.083,3	1.403	1.194,5	8.147,1	
2001	5.421	1.293,2	9.496,0	4.021	1.039,5	1.400	1.289,2	8.456,5	
2002	5.462	1.302,3	9.696,5	4.086	1.025,9	1.376	1.298,2	8.670,6	
2003	5.522	1.281,4	9.995,0	4.147	1.074,2	1.375	1.277,3	8.920,9	
2004	5.474	1.282,4	10.193,5	4.093	1.014,7	1.381	1.278,3	9.178,9	
2005	5.776	1.314,0	10.755,7	4.353	1.159,7	1.423	1.309,6	9.596,0	
2006 ¹	5.379	1.362,0	10.499,3	4.061	1.144,3	1.318	1.357,9	9.354,9	
2007 ²	3.523	837,6	6.382,4	2.737	866,4	786	834,9	5.496,0	

¹ Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007 con efectos económicos en 2006. Datos de avance.

² Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007. Datos provisionales de 2007.

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

Gráfico III.2
 Número de empresas según ámbito funcional



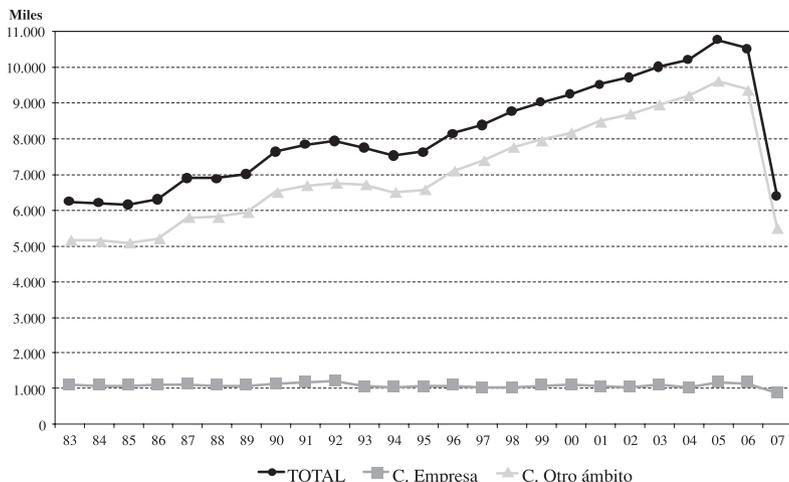
Por su parte, el número de empresas afectadas por la negociación colectiva, que supera la cifra de 1.300.000, algo que ya había sucedido en 2002, se incrementó en 2005 en 31.625, continuando así la suave tendencia creciente que, con la excepción de 1997 y 2003, venía produciéndose desde 1995.

En cuanto a la evolución de los trabajadores, la tendencia continuamente expansiva, también iniciada en 1995 y coincidente con la recuperación económica que comienza a mediados de 1994, se refleja en 2005 en un avance de 562.199, cifra únicamente superada en 1987 y 1990. Comparando el número de trabajadores con convenio colectivo en 2005 con el de 1994, el crecimiento asciende a más de un millón de trabajadores, expresivo tanto de la extensión de los convenios a nuevas empresas y trabajadores como, sobre todo, del intenso proceso de creación de empleo de los últimos años.

En 2006, con cifras de avance correspondientes a los convenios registrados hasta de 31 de agosto de 2007 con efectos económicos en ese año, el número de convenios se sitúa en más de 5.300 (5.379), el de empresas ya supera la cifra definitiva de 2005 al situarse por encima de 1.360.000 (1.361.974) y el de trabajadores alcanza prácticamente la cifra de 10.500.000 (10.499.265).

Estas cifras de 2006 aumentarán hasta que se conviertan en definitivas el 31 de mayo de 2008. Aún así, comparándolas con las cifras de

Gráfico III.3
Número de trabajadores según ámbito funcional



2005 registradas hasta el 31 de agosto de 2006, tanto el número de convenios como el de las empresas y los trabajadores son superiores, lo que significa que el proceso de negociación colectiva en 2006 ha vuelto a tener un carácter claramente expansivo. En efecto, las cifras de 2005, según los registros hasta el 31 de agosto de 2006, ascendieron a 5.340 en el número de convenios, 1.261.600 en el de empresas y 10.255.300 en el de trabajadores.

Por último, con los datos registrados hasta el 31 de agosto de 2007, el número provisional de convenios de este último año asciende a 3.523, el de empresas a 837.553 y el de trabajadores a 6.382.400. Estas cifras son inferiores en el número de empresas y el de trabajadores a las correspondientes a 2006 el 31 de agosto de ese año, siendo especialmente baja la de trabajadores, con casi un millón menos en el presente ejercicio. Esta menor extensión de los convenios en 2007, que, sobre todo, se ha constatado en el primer semestre, puede estar relacionada con el cambio de aplicación estadística que ha retrasado el cómputo de los convenios registrados, retraso que parece que ya se está superando en los últimos meses.

Para la comprensión de la importancia y evolución de la negociación colectiva puede ser de utilidad la consideración, además de las cifras absolutas, de ciertas **ratios relativas a los convenios colectivos**, como son

el número de empresas y trabajadores por convenio y el número de trabajadores por empresa (cuadro III.2).

La **ratio de empresas por convenio**, que había superado la cifra de 230 en los cuatro años anteriores, disminuye ligeramente por debajo de esa cifra con los datos definitivos de 2005. Los datos de avance de 2006 y los provisionales de 2007 muestran un nuevo repunte de la ratio, hasta alcanzar el máximo de la serie estadística en 2006, aunque por la provisionalidad de las cifras de los dos últimos años no pueden obtenerse conclusiones definitivas acerca del valor de la ratio.

En cualquier caso, desde el inicio de la actual década las cifras de la ratio se sitúan por encima de las de la década de los noventa del siglo pasado, lo que puede ser sintomático de que la proliferación o atomización de los convenios, uno de los problemas que suele señalarse de la negociación colectiva española, está tendiendo a reducirse².

El valor de la ratio, que, obviamente, es la unidad en los convenios de empresa, es muy superior en los convenios supraempresariales, superando la cifra de 900 en los últimos años para los que se dispone de información definitiva y llegando a situarse por encima del millar con los datos provisionales de 2006 y 2007. La tendencia de la ratio para los convenios de ámbito superior al de la empresa es muy similar a la del conjunto de los convenios.

Por su parte, la **ratio de trabajadores por convenio** tiene una evolución claramente expansiva desde 1996, como consecuencia de la evolución fuertemente creciente del empleo en esos años, alcanzando en 2004 y 2005 cifras cercanas a 1.900 trabajadores. Estas cifras se sitúan en torno a 260 en los convenios de empresa y en alrededor de 6.700 en los convenios de otro ámbito. Tanto con los datos de avance de 2006 como con los provisionales de 2007, la ratio aumenta en los dos tipos de convenio, los empresariales y los de ámbito superior.

Por último, la **ratio de trabajadores por empresa** se sitúa en los últimos años en torno a ocho (7,9 en 2004, 8,2 en 2005 y 7,7 en 2006). Si se diferencia entre los convenios de empresa y los de ámbito superior, la ratio supera la cifra de 250 en los primeros y alcanza valores cercanos a siete en los segundos, lo que significa que las empresas con convenio propio tienen un tamaño muy superior al de las que tienen un convenio supraempresarial, la mayoría de ellos de carácter sectorial.

Analizando la evolución desde inicios de la década de los ochenta del pasado siglo se observa una tendencia claramente decreciente de la ratio en los convenios de empresa hasta 2004, lo que es indicativo de que el tamaño de las plantillas de las empresas con convenio propio ha tendido a disminuir

² Cuanto mayor sea el número de empresas por convenio menor será la proliferación o atomización de los convenios.

Cuadro III.2

Evolución del número de empresas y trabajadores por convenio y de trabajadores por empresa

Año	Total Convenios			Convenios de empresa		Convenios de otro ámbito		
	N.º empresas por convenio	N.º trabajadores por convenio	N.º trabajadores por empresa	N.º trabajadores por convenio y empresa	N.º empresas por convenio	N.º trabajadores por convenio	N.º trabajadores por empresa	
1983	237,9	1.703,5	7,2	452,3	678,1	4.027,8	5,9	
1984	220,5	1.628,5	7,4	417,7	663,8	4.074,3	6,1	
1985	220,9	1.599,1	7,2	410,2	678,9	4.074,5	6,0	
1986	235,3	1.655,7	7,0	422,3	739,8	4.311,4	5,8	
1987	242,4	1.670,2	6,9	392,8	767,6	4.448,8	5,8	
1988	233,4	1.676,0	7,2	378,8	752,4	4.562,4	6,1	
1989	228,4	1.625,7	7,1	352,1	761,8	4.612,6	6,1	
1990	225,9	1.677,4	7,3	348,1	771,5	4.840,6	6,3	
1991	207,5	1.613,4	7,8	331,3	729,8	4.855,0	6,7	
1992	210,6	1.581,2	7,5	328,3	760,3	4.867,1	6,4	
1993	220,7	1.629,2	7,4	309,9	759,9	4.866,5	6,4	
1994	207,5	1.637,7	7,9	316,1	703,9	4.813,8	6,8	
1995	202,0	1.575,5	7,8	301,6	711,3	4.803,3	6,8	
1996	204,4	1.616,6	7,9	290,0	748,9	5.169,5	6,9	
1997	202,0	1.659,7	8,2	272,1	740,0	5.373,3	7,3	
1998	211,7	1.718,8	8,1	276,8	766,5	5.516,8	7,2	
1999	219,7	1.762,8	8,0	287,2	795,8	5.650,4	7,1	
2000	228,2	1.757,5	7,7	281,4	851,4	5.806,9	6,8	
2001	238,6	1.751,7	7,3	258,5	920,9	6.040,4	6,6	
2002	238,4	1.775,3	7,4	251,1	943,5	6.301,3	6,7	
2003	232,1	1.810,0	7,8	259,0	928,9	6.487,9	7,0	
2004	234,3	1.862,2	7,9	247,9	925,6	6.646,6	7,2	
2005	227,5	1.862,3	8,2	266,4	915,8	6.743,5	7,3	
2006 ¹	253,2	1.951,9	7,7	281,8	1.030,3	7.097,8	6,9	
2007 ²	237,8	1.811,6	7,6	323,9	1.062,2	6.992,4	6,6	

¹ Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007 con efectos económicos en 2006. Datos de avance.

² Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007. Datos provisionales de 2007.

Fuente: Elaboración propia a partir del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

en las últimas dos décadas. En los tres últimos años, datos definitivos de 2005, de avance de 2006 y provisionales de 2007, se observa un incremento del número de trabajadores por empresa en los convenios de empresa, lo que puede significar, si se confirma cuando se conozcan los datos definitivos de 2006 y 2007, un cambio de tendencia en la evolución anterior.

Asimismo, el valor de la ratio trabajadores por empresa en los convenios supraempresariales, que, como se ha señalado, es muy inferior al de los convenios de empresa, tiene una ligera tendencia creciente, desde valores inferiores a seis, a mediados de la década de los ochenta del siglo XX, a valores superiores a siete en la actualidad, aunque con los datos todavía no definitivos de los dos últimos años la ratio vuelve a situarse por debajo de siete.

El reducido número de trabajadores de las empresas con convenio, especialmente en la negociación colectiva supraempresarial, es consecuencia de la estructura productiva española, caracterizada por el predominio de las pequeñas y medianas empresas, al representar las empresas con menos de seis trabajadores el 75% del total y las de menos de diez trabajadores el 85%, al mismo tiempo que el tamaño medio de las empresas se sitúa ligeramente por encima de diez trabajadores, 10,4 en diciembre de 2006. Estos datos se obtienen de la estadística de empresas inscritas en la Seguridad Social en el Régimen General y en el Especial de Minería del Carbón, elaborada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (cuadro III.3).

Cuadro III.3

Distribución de las empresas inscritas en la Seguridad Social en los regímenes general y especial de la minería del carbón por su tamaño

<i>Años</i>	<i>Menos de 6 trabajadores</i>	<i>Menos de 10 trabajadores</i>	<i>25 y menos trabajadores</i>
1994	77,4	86,9	95,7
1995	77,6	86,9	95,7
1996	77,6	86,9	95,6
1997	77,1	86,6	95,5
1998	76,5	86,0	95,3
1999	75,8	85,5	95,0
2000	75,4	85,3	94,9
2001	75,3	85,2	94,9
2002	75,4	85,3	94,9
2003	75,7	85,5	95,0
2004	75,6	85,4	95,0
2005	75,4	85,3	94,9
2006	75,3	85,2	94,8

Datos referidos a diciembre de cada año.

Fuente: Elaboración propia a partir del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Boletín de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Si se desagregan los convenios de otro ámbito entre los de grupo de empresa y los sectoriales y estos últimos, a su vez, por su ámbito territorial (cuadro III.4), el número de empresas y de trabajadores por convenio es creciente, como parece lógico, a medida que es mayor el ámbito territorial del convenio, a pesar de que en los tres años considerados (2004, 2005 y 2006), en el caso de la ratio de empresa por convenio, el valor máximo no se alcanza en los convenios nacionales sino en los interautonómicos, que tienen una importancia marginal en el conjunto de los convenios.

Por su parte, en relación con la ratio de trabajadores por empresa, el valor máximo se alcanza en los convenios de empresa seguidos de los convenios de grupo de empresa, correspondiendo el valor mínimo a los convenios interautonómicos. Al margen de estos últimos convenios, que, como ya se ha indicado, tienen muy poca representatividad en la negociación colectiva española, destaca en los últimos tres años el reducido valor de la ratio en los convenios sectoriales de ámbito provincial (en torno a seis trabajadores por empresa), siempre inferior al de los convenios sectoriales de ámbito nacional (superior a doce trabajadores por empresa) y, aunque en menor medida, al de los convenios autonómicos (en torno a ocho trabajadores por empresa con los datos definitivos de 2004 y 2005).

III.2. Distribución de los convenios según su vigencia temporal

Si se atiende a la vigencia temporal de los convenios, los firmados en el año representaron en 2005 el 41,7% del total de los convenios con efectos económicos en dicho año, siendo el resto, el 58,3%, convenios firmados en años precedentes y revisados posteriormente. En relación con 2004, el peso relativo de los convenios firmados en el año se reduce en beneficio de los convenios revisados, tendencia que se repite, con más intensidad aún, con los datos provisionales de 2006.

Dentro de los convenios firmados en el año, en 2005 el 81,2% tiene vigencia superior al año y el 18,8% vigencia anual, siendo la importancia de los convenios plurianuales mayor que en el año precedente.

En relación con las empresas, en 2005 el porcentaje de las que tienen convenios firmados en el año sobre el total de los convenios con efectos económicos en ese año asciende al 37,8% y, en relación con los trabajadores, el porcentaje de los que tienen convenios fir-

Cuadro III.4

Ratios relacionadas con los convenios según su ámbito funcional

Ámbito funcional	2004			2005			2006 ¹		
	Empresas por convenio	Trabajadores por convenio	Trabajadores por empresa	Empresas por convenio	Trabajadores por convenio	Trabajadores por convenio	Empresas por convenio	Trabajadores por convenio	Trabajadores por empresa
TOTAL	234,3	1.862,2	7,9	227,5	1.862,1	8,2	253,2	1.951,9	7,7
DE EMPRESA	1,0	247,9	247,9	1,0	266,4	266,4	1,0	281,8	285,6
DE OTRO ÁMBITO	925,6	6.646,5	7,2	920,4	6.743,5	7,3	1.030,3	7.097,8	6,9
Grupo de empresa	4,2	857,9	203,9	4,3	943,2	219,6	3,7	1.062,1	287,0
Sector local-comarcal	111,3	1.135,9	10,2	43,2	1.044,3	24,2	86,5	1.534,4	17,7
Sector provincial	859,1	5.047,5	5,9	842,9	5.006,7	5,9	852,5	5.247,0	6,2
Sector interprovincial	1.548,9	12.379,9	8,0	1.570,7	12.278,6	7,8	2.023,5	14.224,4	7,0
• Autónomos	1.514,5	12.480,1	8,2	1.538,5	12.371,0	8,0	2.270,1	14.078,5	7,1
• Interautónómicos	2.957,0	8.272,5	2,8	2.957,0	8.303,5	2,8	5.500,0	14.000,0	2,5
Sector Nacional	2.356,3	29.202,6	12,4	2.427,7	30.972,2	12,8	3.687,6	30.691,0	8,3

¹ Datos de avance de convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007, con efectos económicos en 2006.

Fuente: Elaboración propia a partir de MTAS, Estadística de Convenios Colectivos.

mados se sitúa en el 40,4%. Ambos porcentajes son inferiores a los de 2004. En cualquier caso, la tendencia de los últimos años parece ser la de la importancia creciente de los convenios plurianuales, lo que implica también que el peso relativo de los nuevos convenios firmados es decreciente. A su vez, dentro de los convenios firmados en el año, el porcentaje tanto de las empresas como de trabajadores afectados es muy superior en los plurianuales que en los anuales. (cuadro III.5).

Cuadro III.5
Distribución de los convenios según su vigencia temporal

Vigencia temporal	Número			Porcentaje		
	Convenios	Empresas	Trabajadores	Convenios	Empresas	Trabajadores
Año 2004						
Total	5.474	1.282.412	10.193.533	100,0	100,0	100,0
Revisados	2.876	709.411	5.764.359	52,5	55,3	56,5
Firmados	2.598	573.001	4.429.174	47,5	44,7	43,5
Anual	531	109.110	935.661	9,7	8,5	9,2
Plurianual	2.067	463.891	3.493.513	37,8	36,2	34,3
Año 2005						
Total	5.776	1.314.037	10.755.727	100,0	100,0	100,0
Revisados	3.370	816.719	6.407.304	58,3	62,2	59,6
Firmados	2.406	497.318	4.348.423	41,7	37,8	40,4
Anual	446	83.072	964.826	7,7	6,3	9,0
Plurianual	1.960	414.246	3.383.597	33,9	31,5	31,5
Año 2006¹						
Total	5.379	1.361.974	10.499.265	100,0	100,0	100,0
Revisados	3.400	856.958	7.204.276	63,2	62,9	68,6
Firmados	1.979	505.016	3.294.989	36,8	37,1	31,4
Anual	420	73.662	677.338	7,8	5,4	6,5
Plurianual	1.559	431.354	2.617.651	28,0	31,7	24,9

¹ Datos de convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007 con efectos económicos en 2006.

Las cifras de avance disponibles para 2006 todavía no son suficientemente significativas, pues, previsiblemente, la mayoría de los convenios con efectos económicos en ese año pendientes de registro corresponderá a los convenios firmados en el año, por lo que los porcentajes que figuran en el citado cuadro III.5, sobre el total de los convenios, así como los correspondientes porcentajes de empresas y trabajadores afectados por los convenios firmados, serán notablemente inferiores a los que corresponderán cuando los datos de los convenios de ese año sean definitivos.

En cualquier caso, la tendencia de los últimos años parece ser la de la importancia creciente de los convenios plurianuales, lo que implica también que el peso relativo de los nuevos convenios firmados sea decreciente y el de los revisados sea creciente.

III.3. Estructura de la negociación colectiva

En lo que respecta al ámbito funcional de la negociación colectiva, los convenios de empresa suponen, tanto con los datos definitivos de 2005, como con los de avance de 2006 y los provisionales de 2007, algo más del 75% del total de convenios firmados o revisados con efectos económicos en cada uno de esos años. La evolución de este porcentaje, aunque permanece prácticamente estable desde 2002, se ha caracterizado por una tendencia claramente creciente en los últimos veinticinco años, al aumentar en algo más de diez puntos porcentajes, desde el 65% de 1983, hasta más del 75% en los últimos años.

En cambio, el mayor peso relativo de los convenios de empresa sobre el total de los convenios no se refleja en la mayor importancia relativa de las empresas y los trabajadores afectados por este tipo de convenios. El porcentaje de empresas con convenio propio, constante en el 0,3%, significa que es muy reducida la incidencia en cuanto a las empresas afectadas por los convenios de este ámbito. Por su parte, el porcentaje de trabajadores con este tipo de convenio, aunque mayor, el 10,8% en 2005 y el 10,9% en 2006, es relativamente reducido y con tendencia decreciente desde mediados de la década de los ochenta, años en los que se alcanza el máximo histórico (el 17,4%, en 1986). El aumento, hasta el 13,9% del porcentaje de trabajadores con convenio de empresa en 2007 no es muy significativo por el carácter totalmente provisional que tienen los datos de convenios con efectos económicos en ese año (cuadro III.6).

Cuadro III. 6

**Importancia relativa de los convenios de empresa sobre el total
de convenios colectivos (Porcentaje)**

<i>Años</i>	<i>s/total convenios</i>	<i>s/total de empresas</i>	<i>s/total de trabajadores</i>
1983	65,0	0,3	17,3
1984	66,9	0,3	17,2
1985	67,6	0,3	17,3
1986	68,3	0,3	17,4
1987	68,5	0,3	16,1
1988	69,0	0,3	15,6
1989	70,1	0,3	15,2
1990	70,8	0,3	14,9
1991	71,7	0,3	14,7
1992	72,4	0,3	15,0
1993	71,0	0,3	13,5
1994	70,6	0,3	13,6
1995	71,7	0,3	13,7
1996	72,8	0,4	13,1
1997	72,8	0,4	11,9
1998	72,5	0,3	11,7
1999	72,5	0,3	11,8
2000	73,3	0,3	11,7
2001	74,2	0,3	10,9
2002	74,8	0,3	10,6
2003	75,1	0,3	10,7
2004	74,8	0,3	10,0
2005	75,4	0,3	10,8
2006 ¹	75,3	0,3	10,9
2007 ²	78,5	0,3	13,9

¹ Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007. Datos de avance.

² Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007. Datos provisionales.

Fuente: Elaboración propia a partir de MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

El reducido porcentaje de trabajadores con convenio de empresa, así como su tendencia decreciente, contrasta con el elevado porcentaje sobre el total de los convenios de empresa y con su evolución temporal claramente creciente. Este contraste se explica, por un lado, por la tendencia descendente del tamaño medio de las empresas con convenio propio en los últimos veinticinco años, tendencia que, a pesar de los escasos datos disponibles, parece estar corrigiéndose a partir de 2005, y, por otro lado, y sobre todo, por el aumento constante de la ratio de trabajadores por convenio en los convenios de ámbito supraempresarial (cuadro III.2).

En el cuadro III.7 se muestra la distribución porcentual del número de convenios, empresas y trabajadores según el ámbito funcional y territorial de la negociación colectiva para los años 2004, 2005 y 2006 (por el carácter provisional y fragmentario de los datos de 2007, estos no figuran en el cuadro). Según esta distribución, destaca el peso relativo de los convenios sectoriales provinciales, que con la quinta parte de los convenios (el 19,7% con los últimos datos definitivos, los de 2005), afecta a casi las tres cuartas partes de las empresas el (72,8%) y más de la mitad de los trabajadores (52,8%).

Con los datos definitivos de 2005, a los convenios sectoriales provinciales les siguen, en cuanto al porcentaje de convenios, los sectoriales nacionales y los autonómicos, con el 1,5% en los dos casos. En cambio, a los convenios provinciales les siguen los nacionales tanto en porcentaje de empresas como de trabajadores afectados, con el 16,3% de las empresas y el 25,3% de los trabajadores incluidos en la negociación colectiva. Tras los convenios sectoriales nacionales se sitúan los autonómicos, que representan en torno al 10% tanto de las empresas como de los trabajadores afectados por el conjunto de los convenios.

Por su parte, los convenios de grupo de empresa, aunque suponen un porcentaje similar sobre el total de los convenios al de los convenios nacionales y autonómicos, tienen una importancia muy reducida, prácticamente nula, en cuanto a empresas y trabajadores cubiertos con este tipo de convenios.

Asimismo, el resto de las modalidades de convenios, los sectoriales locales-comarcales y los interautonómicos (que afectan a varias Comunidades Autónomas o a varias provincias de más de una Comunidad Autónoma), tienen una presencia casi nula tanto en relación con el número de convenios como con el de empresas y trabajadores afectados.

Cuadro III.7

Distribución porcentual del número de convenios, empresas y trabajadores

Ámbito funcional	2004			2005			2006 ¹		
	Convenios	Empresas	Trabajadores	Convenios	Empresas	Trabajadores	Convenios	Empresas	Trabajadores
	TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
DE EMPRESA	74,8	0,3	10,0	75,4	0,3	10,8	75,5	0,3	10,9
DE OTRO ÁMBITO	25,2	99,7	90,0	24,6	99,7	89,2	24,5	99,7	89,1
Grupo de empresas	1,8	0,0	0,8	1,6	0,0	0,8	1,8	0,0	1,0
Sector local-comarcal	0,3	0,1	0,2	0,3	0,1	0,2	0,3	0,1	0,2
Sector provincial	20,1	73,8	54,5	19,7	72,8	52,8	19,4	65,1	52,3
Sector interprovincial	1,5	10,1	10,2	1,5	10,5	10,0	1,3	10,1	9,1
Autonómicos	1,5	9,7	10,0	1,5	10,1	9,9	1,2	9,7	9,0
Interautonómicos	0,0	0,5	0,2	0,0	0,5	0,2	0,0	0,4	0,1
Sector Nacional	1,6	15,6	24,4	1,5	16,3	25,3	1,7	24,4	26,5

¹ Datos de convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007, con efectos económicos en 2006.

Fuente: Elaboración propia a partir de MTAS, Estadística de Convenios Colectivos.

Si se atiende a la importancia relativa de los trabajadores afectados por cada uno de los ámbitos funcionales y territoriales de los convenios colectivos en las distintas ramas de actividad económica, destaca en casi todos los últimos años que:

Los convenios de empresa predominan, llegando a ser en algún caso el único tipo de convenio existente, en las ramas productivas caracterizadas por empresas de gran tamaño, como las de *Extracción de petróleo, gas, uranio y torio; Construcción de maquinaria y equipos mecánicos; Fabricación de automóviles; Transporte aéreo; Fabricación de maquinaria de oficina, material informático y electrónico; Actividades informáticas, investigación y desarrollo; Minería del carbón; Coquerías, refinerías y tratamiento de combustibles nucleares; Administración Pública, Defensa, Seguridad Social y Organismos Extraterritoriales; Metalurgia; Fabricación de otro material de transporte y Transporte marítimo y fluvial.*

Los convenios sectoriales provinciales, son los que tradicionalmente tienen un mayor protagonismo, al absorber a la práctica totalidad de los trabajadores con convenio colectivo en las ramas de actividad de las *Industrias de madera, corcho y cestería, Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y Construcción* (los convenios de este sector se consideran como provinciales, aunque existe un convenio marco estatal que se desarrolla en convenios provinciales). También en otras ramas de actividad, aunque con porcentajes de trabajadores menores pero superiores al 70%, predominan los convenios provinciales: en la *Agricultura, Extracción de minerales no energéticos, Transporte terrestre y Empleados de fincas urbanas.*

Los convenios nacionales son especialmente representativos, al absorber la casi totalidad de los trabajadores con convenio colectivo, en las ramas del *Textil y confección, Cuero y calzado, Papel, artes gráficas y edición, Industria química, Banca y Cajas de Ahorro e Inmobiliarias.* También, con porcentajes cercanos o superiores al 50% de los trabajadores, tienen estos convenios una especial significación en las ramas de actividad económica de *Alimentación, bebidas y tabaco, Fabricación de productos minerales no metálicos, Venta y reparación de vehículos y venta de combustibles, Educación y Actividades diversas de servicios personales.*

Por su parte, **los convenios autonómicos**, con mayor entidad en las Comunidades Autónomas de Cataluña, Galicia, País Vasco y Comunidad Valenciana, tienen una cierta importancia relativa en cuanto a trabajadores afectados en *Agricultura, Comercio al por menor y al por mayor, Hostelería, Ayuda a domicilio, Residencias de personas mayores y Enseñanza privada.*

Y, por último, **los convenios de grupo de empresas**, que en la mayoría de las ramas de actividad tienen una presencia muy escasa, representan un porcentaje ciertamente relevante, en torno a la tercera parte de los trabajadores con convenio colectivo, en las ramas de *Otro material de transporte*, por el convenio del grupo de Astilleros españoles, y en *Protección y distribución de electricidad, gas y agua*, por los convenios de Endesa, Iberdrola y Unión FENOSA.

Si se tiene en cuenta la **evolución** desde el inicio de la década de los noventa del siglo pasado del porcentaje de trabajadores cubiertos por cada tipo de convenio, que es la variable más significativa para el análisis de la estructura de la negociación colectiva, sobresalen, además de la ya citada pérdida de importancia relativa de los convenios de empresa, las siguientes características (cuadro III.8):

- El aumento de la importancia relativa de los convenios provinciales, desde el 51,4% en 1996 hasta casi el 56% en 2001, tendiendo en los años siguientes a reducirse hasta alcanzar con los datos definitivos de 2005 el 52,8% y el 52,3% con los datos todavía de avance de 2006.
- La pérdida de importancia relativa de los trabajadores de los convenios nacionales, desde más del 30% en 1997 hasta ligeramente por encima 24% en 2004, aunque en los dos últimos años se produce un cierto repunte del porcentaje de trabajadores cubiertos con esta clase de convenios, hasta superar el 25%, tanto con los datos definitivos de 2005 como con los de avance de 2006.
- La ganancia relativa de los convenios autónomos, desde valores inferiores a 6% con anterioridad al año 2000 hasta valores superiores al 10% en 2003. Desde este último año, y paralelamente al repunte que se produce en los convenios nacionales, se observa una ligera reducción del porcentaje de trabajadores con convenios autonómicos hasta valores cercanos al 9% con los datos de avance de 2006.

Esta evolución del peso relativo de los trabajadores cubiertos con convenios colectivos según el ámbito funcional y territorial de los mismos, muestra que en los últimos diez años ha retrocedido en los convenios de empresa y nacionales y avanzado en los provinciales y autonómicos, a pesar de que desde 2005 se detecta la tendencia contraria en los convenios provinciales y autonómicos, que reducen su importancia relativa de trabajadores, y en los nacionales, que la aumentan, tendencia que, por otra parte, es difícil de confirmar con los datos provisionales todavía de 2006 y 2007.

Cuadro III.8

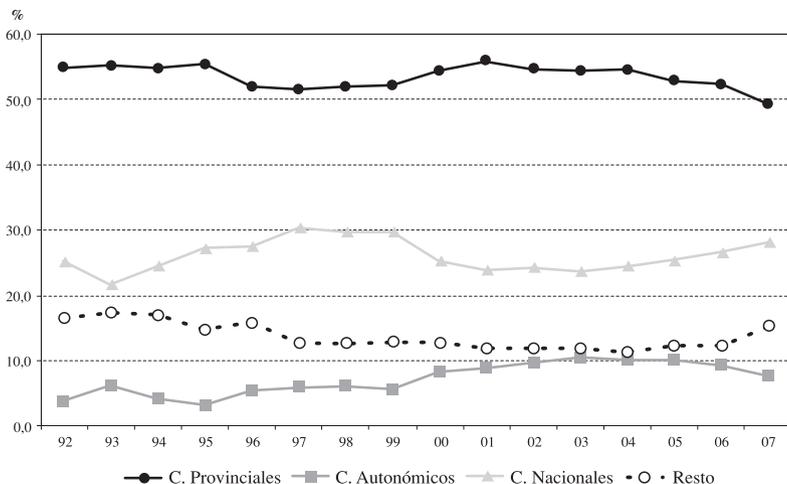
Importancia relativa de los convenios colectivos sectoriales, provinciales, autonómicos y nacionales sobre el total de convenios (Porcentaje)

Año	s/total convenios			s/total empresas			s/total trabajadores		
	Provinciales	Autonómicos	Nacionales	Provinciales	Autonómicos	Nacionales	Provinciales	Autonómicos	Nacionales
	1989	27,5	0,5	1,4	81,6	3,0	14,8	54,8	1,6
1992	24,1	0,4	1,4	79,4	3,3	16,7	54,8	3,7	25,1
1993	25,2	0,4	1,3	76,4	7,8	14,6	55,1	6,1	21,6
1994	25,3	0,6	1,5	79,1	4,0	16,3	54,7	4,1	24,4
1995	24,0	0,7	1,6	78,3	4,8	16,0	55,3	3,1	27,1
1996	22,8	0,7	1,5	75,2	5,0	18,0	51,9	5,3	27,4
1997	22,7	0,9	1,6	75,5	5,0	18,9	51,4	5,8	30,3
1998	23,1	1,0	1,6	74,2	4,0	21,3	51,8	6,0	29,7
1999	22,9	1,0	1,6	73,7	3,8	21,8	52,1	5,5	29,7
2000	22,0	1,0	1,6	74,5	7,6	17,5	54,3	8,1	25,2
2001	21,8	1,0	1,6	76,2	8,7	14,6	55,8	8,7	23,8
2002	20,2	1,2	1,6	68,3	15,3	15,9	54,6	9,5	24,2
2003	19,9	1,4	1,6	69,7	14,8	15,0	54,3	10,4	23,6
2004	20,1	1,5	1,6	73,8	9,7	10,0	54,5	10,0	24,4
2005	19,7	1,5	1,5	72,8	10,1	16,3	52,8	9,9	25,3
2006 ¹	19,4	1,3	1,7	65,1	10,1	24,4	52,3	9,1	26,5
2007 ¹	17,3	1,3	1,6	73,7	6,0	31,9	49,3	7,6	28,0

¹ Datos de avance los de 2006 y provisionales los de 2007 correspondientes a los convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007.

Fuente: Elaboración propia a partir del MTAS, Estadísticas de Convenios Colectivos de Trabajo.

Gráfico III.4
Trabajadores según ámbito territorial



La reducción del porcentaje que representan los trabajadores con convenio de empresa significa, como ya se ha señalado, mantener la tendencia que se produce desde inicios de la década de los ochenta del siglo pasado, mientras que el aumento de la importancia relativa de los trabajadores con convenio sectorial autonómico, que coincide prácticamente en el tiempo con el aumento del peso relativo de los trabajadores con convenio nacional, es una tendencia que se produce únicamente en la última década, más concretamente desde 1996.

Este aumento del porcentaje de los trabajadores con convenio autonómico, que se produce desde 1996, puede estar relacionado con la reforma de 1994 del artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, reforma que permite que convenios de un ámbito superior al de la empresa afecten a un convenio de ámbito superior. Esta modificación del artículo 24 está posibilitando la concurrencia de convenios de diferente ámbito territorial, en concreto de convenios autonómicos y nacionales, pudiendo los primeros modificar a los segundos.

De cualquier modo, el predominio, en relación con los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva, de los convenios de ámbito sectorial y, en particular, de los de carácter provincial y el papel secundario que, también respecto de los trabajadores, desempeñan los convenios de empresa tiene que ver, sin duda, con la estructura productiva de la eco-

nomía española, caracterizada por un importante número de pequeñas y medianas empresas.

Estos obstáculos a la negociación colectiva de carácter empresarial, explicables por las relaciones de dependencia de los trabajadores respecto de los empresarios en las empresas de menor tamaño y por el escaso grado de afiliación sindical de los trabajadores en esas empresas de menor tamaño, se ven reforzados por el sistema de representación y legitimación de los trabajadores en el sistema español de negociación colectiva, que se deriva del artículo 62.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En efecto, ese artículo limita la representación de los trabajadores en las empresas a aquellas con más de diez trabajadores o, sólo si lo decide la mayoría de los trabajadores, en las que tienen entre seis y diez trabajadores, cuando, como ya se ha indicado, en España las empresas de menos de diez trabajadores suponen, en la situación actual, el 85% del total de las empresas del Régimen General de la Seguridad Social y del Especial de la Minería del Carbón y las de menos de seis trabajadores el 75% de esas empresas.

IV. JORNADA LABORAL PACTADA

IV.1. Resultados agregados

Desde 1984, año de inicio de la serie homogénea de jornada laboral media anual de la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, la jornada pactada en los convenios colectivos se ha reducido progresivamente, salvo en el trienio 1995-97, en el que excepcionalmente aumentó en 4,3 horas en el conjunto del período, y en 2006, año en el que los resultados de la negociación todavía son provisionales (cuadro IV.1).

Este atípico crecimiento de la jornada en el período 1995-97, en un contexto en el que habitualmente se produce un descenso, se puede relacionar tanto con la extensión de los convenios colectivos a nuevas actividades con jornadas elevadas, como con el efecto composición ocasionado por la pérdida de empleo en algunas actividades con jornadas relativamente bajas y su crecimiento en otras con jornada superior. Así mismo se vincula con el aumento del peso relativo de los trabajadores cubiertos por convenios colectivos supraempresariales, que normalmente pactan una jornada superior a la media, en detrimento de los de ámbito empresarial.

Este aumento de la jornada pactada en el período 1995-97 puede estar influido también por el aumento de la demanda de bienes y servicios de algunos sectores, que acompañó a la reactivación económica iniciada a finales de 1994 después del fuerte proceso de destrucción del empleo, sobre todo en la industria, que se produjo en los dos años anteriores.

La jornada pactada recuperó la tendencia descendente a partir de 1998. Desde esa fecha hasta 2005 el ritmo de reducción anual medio de las horas pactadas fue de dos horas, lo que ha permitido situar la jornada media al finalizar ese periodo en 1.751,9 horas. En 2006, la jornada se situó en 1.752,4 horas, con un ligero crecimiento respecto al año anterior, mientras que en 2007, con los datos de convenios registrados hasta agosto, la jornada experimenta un fuerte recorte, hasta 1.747,3 horas, situación que probablemente se modificará conforme se vayan negociando y registrando nuevos convenios colectivos.

Cuadro IV.1
Evolución de la jornada media pactada

Años	Horas anuales	Horas semanales ³	Variación (en horas)	
			Jornada anual	Jornada semanal
1984	1.800,2	39,4	—	—
1985	1.793,1	39,3	-7,1	-0,2
1986	1.786,8	39,1	-6,3	-0,1
1987	1.782,1	39,0	-4,7	-0,1
1988	1.778,8	39,0	-3,3	-0,1
1989	1.772,2	38,8	-6,6	-0,1
1990	1.769,7	38,8	-2,5	-0,1
1991	1.768,0	38,7	-1,7	0,0
1992	1.766,6	38,7	-1,4	0,0
1993	1.764,9	38,6	-1,7	0,0
1994	1.763,5	38,6	-1,4	0,0
1995	1.764,7	38,6	1,2	0,0
1996	1.767,5	38,7	2,8	0,1
1997	1.767,8	38,7	0,3	0,0
1998	1.766,6	38,7	-1,2	0,0
1999	1.765,0	38,6	-1,6	0,0
2000	1.761,3	38,6	-3,7	-0,1
2001	1.758,7	38,5	-2,6	-0,1
2002	1.756,3	38,5	-2,4	-0,1
2003	1.752,9	38,4	-3,4	-0,1
2004	1.752,5	38,4	-0,4	0,0
2005	1.751,9	38,4	-0,6	0,0
2006 ¹	1.752,4	38,4	0,6	0,0
2007 ²	1.747,3	38,3	-5,1	-0,1

¹ Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007 con efectos económicos en 2006.

² Datos provisionales de Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007.

³ Cálculo realizado a partir de la fórmula de conversión del Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva.

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

Las jornadas anuales registradas equivalen a una jornada semanal³ escasamente variable, al disminuir sólo en una hora desde 1984 a 2006. Desde 1989 la jornada laboral semanal se sitúa por debajo de las 39 horas, entre 2003 y 2006 se estabiliza en 38,4 horas y, en 2007, con los datos provisionales existentes, la jornada semanal se sitúa en 38,3 horas.

IV.2. Por ámbito funcional

Del análisis de las series de horas pactadas anuales, según el ámbito funcional de los convenios colectivos, cabe destacar tres aspectos. En primer lugar, la existencia de una jornada pactada que es siempre mayor en los convenios supraempresariales que en los empresariales; en segundo lugar, el descenso de la jornada pactada tanto en los convenios de empresa como en los de ámbito superior al empresarial; y, por último, en tercer lugar, el progresivo distanciamiento, que se observa desde 1984, entre las jornadas pactadas en los convenios supraempresariales y los de empresa (cuadro IV.2 y gráfico IV.1).

Así, durante el período 1984-1989 se registraron importantes descensos en las jornadas pactadas en los convenios de empresa y de otro ámbito, de forma que los datos medios del período sitúan la jornada de los primeros próxima a 1.770 horas, unas 20 horas menos que en los segundos.

En el período 1990-1999 las horas pactadas fueron descendiendo anualmente en los convenios de empresa, salvo en 1996 en que creció unas tres horas y en 1999 donde se mantuvo prácticamente inalterada. Sin embargo, no ocurrió lo mismo en los convenios de otro ámbito, donde la jornada aumentó o permaneció estabilizada en la mitad de los años del período. Esta situación llevó a una ampliación de la diferencia entre las jornadas de ambos tipos de convenios hasta casi alcanzar las 50 horas.

En el período 2000-2006, la jornada pactada en los convenios de empresa y de otro ámbito continuó registrando descensos anuales, excepto los aumentos de 2004 y 2006 en la primera clase de convenios y la es-

³ La jornada anual se convierte en jornada semanal mediante la aplicación de la fórmula $JS=(JA \times 6)/DT$, donde JS y JA son las jornadas semanal y anual, respectivamente, seis los días laborables de la semana y DT los días de trabajo anual, que son 274 (365 días naturales menos 13 días festivos y 48 domingos). Este cálculo es el que se emplea habitualmente desde la firma del Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva de 1983.

Cuadro IV.2
Evolución de la jornada media pactada

	<i>Convenios de empresa</i>		<i>Convenios de otro ámbito</i>		<i>Diferencia =otro ámbito-empresa (horas)</i>
	<i>Horas</i>	<i>Var. Anual (%)</i>	<i>Horas</i>	<i>Var. Anual (%)</i>	
1984-1989	1.768,9	-0,6	1.788,7	-0,3	19,8
1990-1999	1.724,8	-0,1	1.772,8	0,0	48,0
2000-2006	1.701,3	-0,1	1.761,6	-0,1	60,3
1984	1.797,9	—	1.800,6	—	2,7
1985	1.781,4	-0,9	1.795,5	-0,3	14,1
1986	1.772,9	-0,5	1.789,7	-0,3	16,8
1987	1.761,8	-0,6	1.786,0	-0,2	24,2
1988	1.755,6	-0,4	1.783,1	-0,2	27,5
1989	1.743,5	-0,7	1.777,3	-0,3	33,8
1990	1.739,1	-0,3	1.775,1	-0,1	36,0
1991	1.733,3	-0,3	1.774,0	-0,1	40,7
1992	1.728,2	-0,3	1.773,4	0,0	45,2
1993	1.727,3	-0,1	1.770,2	-0,2	42,9
1994	1.724,2	-0,2	1.769,7	0,0	45,5
1995	1.719,4	-0,3	1.771,9	0,1	52,5
1996	1.722,8	0,2	1.774,2	0,1	51,4
1997	1.720,8	-0,1	1.774,2	0,0	53,4
1998	1.716,3	-0,3	1.773,3	-0,1	57,0
1999	1.716,5	0,0	1.771,5	-0,1	55,0
2000	1.711,6	-0,3	1.767,9	-0,2	56,3
2001	1.708,0	-0,2	1.764,9	-0,2	56,9
2002	1.704,0	-0,2	1.762,5	-0,1	58,5
2003	1.697,7	-0,4	1.759,6	-0,2	61,9
2004	1.699,0	0,1	1.758,4	-0,1	59,4
2005	1.692,6	-0,4	1.759,0	0,0	66,4
2006 ¹	1.696,5	0,2	1.759,2	0,0	62,7
2007 ²	1.691,5	-0,3	1.756,3	-0,2	64,8

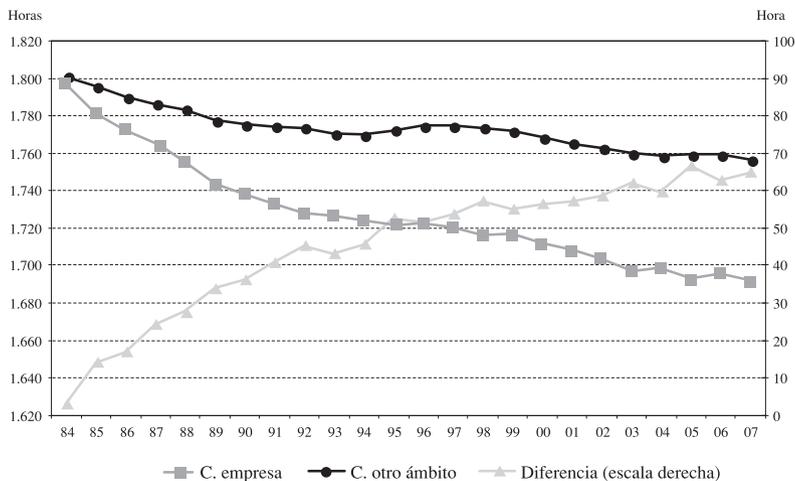
¹ Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007 con efectos económicos en 2006.

² Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007.

³ Cálculo realizado a partir de la fórmula de conversión del Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva.

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

Gráfico IV.1
Evolución de la jornada media según ámbito funcional



tabilidad de la jornada en el bienio 2005-2006 en la segunda. Esta evolución condujo a la ampliación de la diferencia de las horas pactadas hasta algo más de 60 horas como promedio del período.

La última información disponible de la negociación colectiva, con datos hasta el 31 de agosto de 2007, sitúa la jornada pactada en 2006 en 1.697 horas en los convenios de empresa y en 1.759 horas en los convenios de otro ámbito y la diferencia entre ambas en unas 63 horas, lo que indica cierta convergencia de ambas jornadas en comparación con los resultados del año anterior. Los resultados de la negociación de 2007 muestran un recorte de las jornadas pactadas en los dos ámbitos funcionales de los convenios respecto a las registradas en 2006, hasta 1.691,5 horas en los convenios de empresa y 1.756,3 horas en los convenios de otro ámbito, así como el aumento de la distancia entre ambas hasta cerca de 65 horas. No obstante, dada la provisionalidad de estos datos, es posible que se produzcan alteraciones conforme avance el proceso negociador.

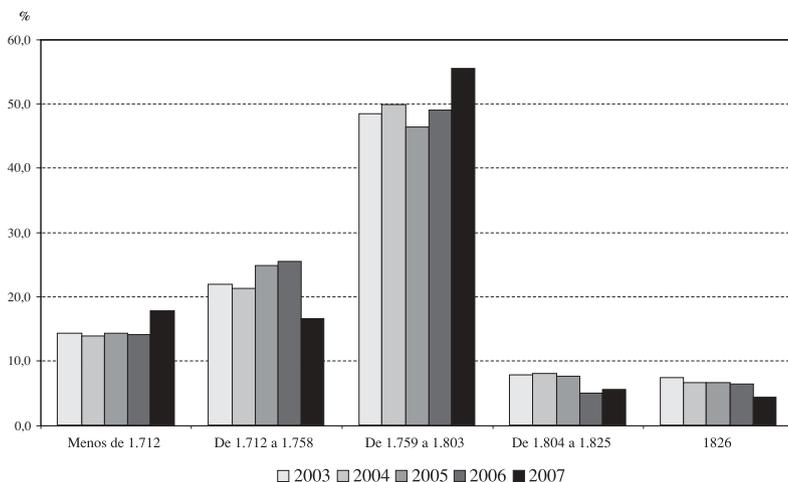
IV.3. Según tramos de jornada pactada

En el periodo 2003-2006 se aprecian ligeros cambios en la presencia de trabajadores en los distintos tramos de jornada. Así, ésta disminuye levemente en los segmentos de jornada más prolongada, aumenta en los intermedios y, por último, prácticamente se mantiene el porcentaje de trabajadores en el tramo de jornada más corta.

Concretamente, en torno al 50% de los trabajadores tienen pactada una jornada entre 1.759 y 1.803 horas anuales, circunstancia que se mantiene en los años analizados. En estos años, se reduce progresivamente el porcentaje de trabajadores con jornadas superiores a 1.803 horas, desde el 15,4% de 2003 hasta algo más del 11% de 2006, y, paralelamente, aumenta el porcentaje de trabajadores que tienen jornadas entre 1.712 y 1.758, desde el 22% de 2003 al 26,8% de 2006, mientras que los trabajadores con jornada inferior a 1.712 horas anuales, permanecen en torno al 14% en el período estudiado (gráfico IV.2 y cuadro IV.3).

Los datos provisionales de la negociación colectiva en 2007 muestran una situación que se aparta de la tendencia descrita anteriormente de concentración de trabajadores en los tramos de jornada intermedios, al producirse un repunte significativo del porcentaje de trabajadores con jornada inferior a 1.712 horas anuales y un descenso

Gráfico IV.2
Trabajadores según tramos de jornada



muy pronunciado del correspondiente a las jornadas situadas entre 1.712 y 1.758 horas. El cómputo de nuevos convenios con efectos económicos en 2007 previsiblemente acercará estos resultados a los obtenidos en los años anteriores.

Cuadro IV.3
Trabajadores según tramos de jornada

Años	Total	Menos de 1.712	De 1.712 a 1.758	De 1.759 a 1.803	De 1.804 a 1.825	1.826
2003	9.995.049	1.421.827	2.198.940	4.836.413	794.715	743.154
2004	10.193.533	1.416.588	2.179.648	5.092.841	834.036	670.420
2005	10.755.727	1.546.697	2.680.240	4.988.702	829.169	710.919
2006 ¹	10.499.265	1.483.042	2.684.388	5.151.973	515.616	664.246
2007 ²	6.382.400	1.137.864	1.063.591	3.546.796	353.759	280.390
Porcentajes:						
2003	100,0	14,2	22,0	48,4	8,0	7,4
2004	100,0	13,9	21,4	50,0	8,2	6,6
2005	100,0	14,4	24,9	46,4	7,7	6,6
2006 ¹	100,0	14,1	25,6	49,1	4,9	6,3
2007 ²	100,0	17,8	16,7	55,6	5,5	4,4

¹ Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007 con efectos económicos en 2006.

² Datos provisionales hasta el 31 de agosto de 2007.

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

IV.4. Según tramos de disminución de la jornada

Si se analizan los tramos de disminución de la jornada en la negociación colectiva del período 2004-2007 se observa que los convenios que mantienen constante la jornada pactada cubren a alrededor de las tres cuartas partes de los trabajadores. El resto de los trabajadores, aproximadamente una cuarta parte, están afectados por convenios en los que se regula una disminución de la jornada. La mayoría de ellos se concentra en el tramo en el que el recorte de la jornada es más moderado (de una a veintitrés horas anuales), segmento donde, por otro lado, el promedio de disminución de las horas pactadas se sitúa entre 7 y 8 horas en el trienio 2004-2006, mientras que en los datos provisionales de 2007 esta reducción es más moderada, de algo más de 6 horas (cuadro IV.4 y gráfico IV.3).

Cuadro IV.4
Trabajadores según tramos de disminución de jornada

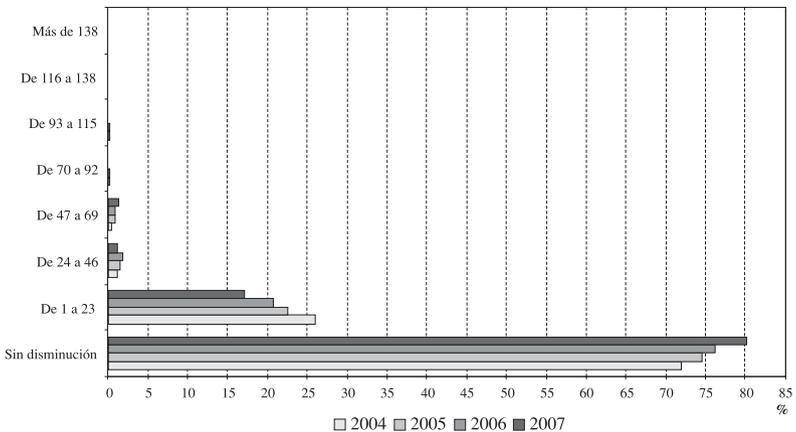
Horas/año	2004		2005		2006 ¹		2007 ²	
	Trabajadores	%	Trabajadores	%	Trabajadores	%	Trabajadores	%
Total	10.193.533	100,0	10.755.727	100,0	10.499.265	100,0	6.382.400	100,0
Sin disminución	7.335.214	72,0	8.023.476	74,6	8.008.636	76,3	5.118.764	80,2
De 1 a 23	2.647.360	26,0	2.429.633	22,6	2.181.147	20,8	1.098.457	17,2
De 24 a 46	128.350	1,3	158.701	1,5	199.856	1,9	72.321	1,1
De 47 a 69	31.814	0,3	93.895	0,9	82.839	0,8	81.746	1,3
De 70 a 92	14.043	0,1	13.760	0,1	8.907	0,1	2.832	0,0
De 93 a 115	26.672	0,3	22.706	0,2	7.706	0,1	4.357	0,1
De 116 a 138	4.079	0,0	3.973	0,0	2.282	0,0	1.101	0,0
Más de 138	6.001	0,1	9.583	0,1	7.892	0,1	2.822	0,0
Disminución media	3,1		3,1		3,0		2,5	

¹ Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007 con efectos económicos en 2006.

² Datos provisionales hasta el 31 de agosto de 2007.

FUENTE: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

Gráfico IV.3
Porcentaje de trabajadores según tramos de disminución de jornada



Si se atiende al *ámbito funcional de los convenios* en los que se pacta una disminución de la jornada, se observa que la disminución media de las horas pactadas anuales en los convenios de empresa es superior a la de los convenios de otro ámbito, y ello a pesar de la menor jornada anual pactada en el primer tipo de convenio. Así, en los primeros el descenso de la jornada se situó entre seis y nueve horas anuales en 2004 y 2006, mientras que en los segundos dicho descenso se situó entre dos y tres horas en los mismos años. Del análisis de los datos de los convenios colectivos registrados hasta agosto de 2007 se desprende la prolongación de la situación descrita, aunque la reducción de la jornada en el caso de los convenios de otro ámbito es notablemente inferior a la del trienio anterior (1,6 horas), en tanto que en el caso de los convenios de empresa el recorte se encuentra dentro de la banda de fluctuación referida para este tipo de convenios.

Por otro lado, al tener los convenios de empresa jornadas significativamente inferiores a la de los convenios supraempresariales, el porcentaje de trabajadores afectados por una reducción de la jornada pactada en los primeros parece lógico que sea inferior al registrado en los segundos. Así, los trabajadores con disminución de las horas pactadas en los convenios de empresa, que representan entre el 20% y el 23% entre 2004 y 2007, es inferior al de los convenios de otro ámbito, pese a haber descendido paulatinamente el porcentaje de trabajadores con reducción de jornada en estos convenios, desde casi un 29% hasta cerca de un 20% en el referido cuatrienio.

IV.5. Según sector y rama de actividad

Del análisis por sectores desde 1997, destaca que en la agricultura se acuerdan las jornadas más elevadas, observándose que en el resto de los sectores las jornadas pactadas alcanzan valores relativamente próximos en la mayoría de los años. También sobresale el hecho de que en todos los sectores existe una tónica descendente en las horas pactadas, correspondiendo las líneas de tendencia con pendientes negativas más acusadas a la industria y la construcción. La menor pendiente corresponde a los servicios, lo que significaría que el proceso de reducción de la jornada ha sido menos intenso que en el resto de los sectores, situación que se puede relacionar, por un lado, con la extensión de la negociación a nuevas actividades terciarias con jornadas elevadas y, por otro, con el aumento del peso relativo dentro del sector de actividades que tienen jornadas superiores a la media (cuadro IV.5 y gráfico IV.4).

Cuadro IV.5
Jornada por sectores

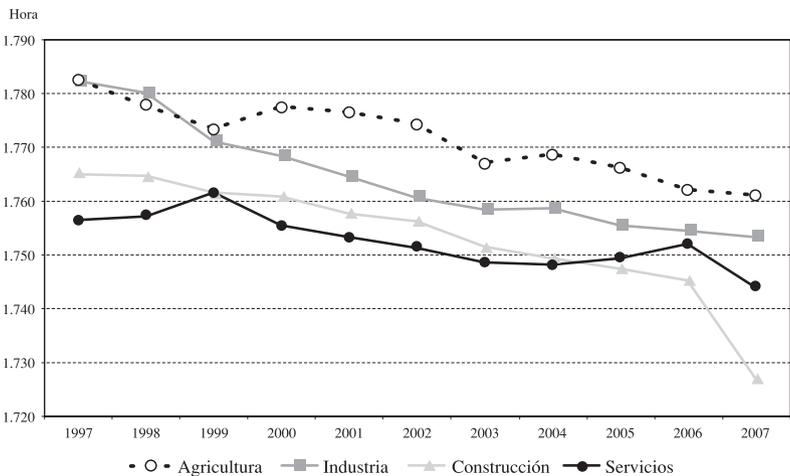
Años	Total	Agricultura	No agrario			
			Total	Industria	Construcción	Servicio
1997	1.767,8	1.782,6	1.766,4	1.782,1	1.765,1	1.756,3
1998	1.766,6	1.778,1	1.765,5	1.779,9	1.764,5	1.757,1
1999	1.765,0	1.773,3	1.764,4	1.770,9	1.761,3	1.761,3
2000	1.761,3	1.777,4	1.759,8	1.768,1	1.760,7	1.755,2
2001	1.758,7	1.776,6	1.757,1	1.764,3	1.757,5	1.753,0
2002	1.756,3	1.774,4	1.754,7	1.760,5	1.756,0	1.751,2
2003	1.752,9	1.767,1	1.751,6	1.758,2	1.751,3	1.748,4
2004	1.752,5	1.768,8	1.751,0	1.758,4	1.749,2	1.747,9
2005	1.751,8	1.766,2	1.750,6	1.755,2	1.747,2	1.749,3
2006 ¹	1.752,4	1.762,2	1.751,7	1.754,3	1.745,1	1.751,8
2007 ²	1.747,3	1.761,2	1.746,3	1.753,1	1.726,9	1.743,9

¹ Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007 con efectos económicos en 2006.

² Datos hasta el 31 de agosto de 2007.

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

Gráfico IV.4
Evolución de la jornada media por sectores



Así, la jornada pactada en la agricultura se sitúa en 2006 en 1.762 horas, en la industria en 1.754, en los servicios en 1.752 horas y en la construcción en 1.745. En todos los sectores estas jornadas suponen un descenso respecto a las pactadas en 2005, excepto en los servicios, donde se produce un aumento de 2,5 horas. Los datos de la negociación colectiva en 2007, con numerosos convenios pendientes de registro, indican reducciones de la jornada pactada en la construcción⁴ (más de 18 horas) y, más moderada, en los servicios, la agricultura y la industria (en torno a ocho, cinco y una hora, respectivamente).

La desagregación de la información del período 2005-2007 hasta el nivel de división de la CNAE-93 muestra que en *Agricultura, ganadería, caza y silvicultura* y, especialmente, en *Pesca y acuicultura* se registran jornadas pactadas superiores a la media. En la industria, sobresale el hecho de que, en términos generales, la industria manufacturera más tradicional, más intensiva en trabajo y que incorpora menor componente tecnológico (*Alimentación, bebidas y tabaco, Textil y confección, Cuero y calzado, Madera y corcho y Papel, edición y artes gráficas*), registra una jornada superior, mientras que tienden a tener jornadas inferiores a la media las industrias extractivas y las vinculadas a los productos energéticos o al agua, la industria química y del plástico, las industrias relacionadas con los minerales y los metales, así como con la fabricación de elementos de alto valor añadido, más intensivas en capital y de elevado nivel tecnológico (cuadro IV.6).

En los servicios, tienen jornadas superiores a la media en el período 2004-2006 las *Actividades comerciales y de reparación*, la *Hostelería*, el *Transporte terrestre y por tubería*, las *Inmobiliarias*, *Otros servicios empresariales*, las *Actividades diversas de servicios personales*, así como los *Hogares que emplean personal doméstico*, rama que registra la jornada anual máxima en 2005 y 2006. En contraste, registran jornadas significativamente bajas en relación con la media el *Transporte aéreo y espacial*, las *Actividades anexas a transportes y de comunicaciones*, las *Instituciones financieras y de seguros*, las *Actividades informáticas y de investigación y desarrollo*, así como la *Administración Pública, defensa y Seguridad Social*, las *Actividades de saneamiento público*, las *Actividades asociativas, recreativas y culturales* y, sobre todo, la *Educación*, donde se registra la jornada anual mínima en el trienio 2005-2007.

⁴ El convenio general del sector de la construcción 2007-2011 entró en vigor el 18 de agosto de 2007, no habiéndose registrado a 31 de agosto de 2007 los convenios provinciales del sector que se toman como fuente en la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

Cuadro IV.6
Jornada salarial pactada por ramas de actividad

	2005	2006 ¹	2007 ²
TOTAL	1.751,8	1.752,4	1.747,3
Agricultura, ganadería, caza y selvicultura	1.766,2	1.762,1	1.760,9
Pesca y acuicultura	1.776,4	1.791,0	1.788,9
Extracción y aglomeración de carbón	1.630,1	1.633,5	1.628,8
Extrac. de petróleo, gas, uranio y torio	1.700,6	1.695,5	1.697,2
Extracción de minerales no energéticos	1.780,9	1.730,3	1.670,8
Industria de alimentos, bebidas y tabaco	1.780,3	1.782,3	1.783,7
Industria textil y de la confección	1.761,8	1.761,9	1.761,9
Industria del cuero y del calzado	1.797,3	1.792,0	1.800,4
Industria de la madera y corcho. Cestería	1.765,9	1.761,9	1.758,5
Industria del papel. Artes gráficas. Edición	1.753,3	1.755,2	1.674,7
Coquerías. Refinerías. Tratamiento combustibles nucleares	1.692,6	1.693,0	1.697,9
Industria química	1.748,9	1.748,4	1.732,2
Fabricación productos de caucho y materias plásticas	1.699,8	1.698,0	1.718,3
Fabric. de productos minerales no metálicos	1.753,4	1.747,9	1.749,4
Metalurgia	1.714,0	1.714,2	1.713,4
Fabric. productos metálicos excepto maquinaria	1.756,6	1.754,3	1.754,9
Construcción maquinaria y equipo mecánico	1.720,1	1.719,5	1.716,0
Fabric. máquinas oficina, material informático y electrónico	1.736,5	1.714,2	1.733,0
Fabric. de maquinaria y material eléctrico	1.729,7	1.725,8	1.716,5
Fabric. instrumentos médicos, de precisión y similares	1.783,7	1.783,6	1.776,0
Fabricación de automóviles y remolques	1.712,5	1.708,5	1.707,6
Fabricación de otro material de transporte	1.690,7	1.692,7	1.690,9
Fabric. de muebles. Otras manufacturas Reciclaje	1.764,8	1.762,1	1.764,1
Producción y distribución de electricidad, gas y agua	1.689,9	1.699,2	1.675,0
Construcción	1.747,2	1.745,1	1.726,9
Venta y reparación de vehículos. Venta combustible	1.762,1	1.760,0	1.759,4
Comercio al por mayor. Intermediarios del comercio	1.795,3	1.793,4	1.775,2
Comercio al por menor. Reparaciones domésticas	1.787,5	1.787,4	1.784,5
Hostelería	1.795,0	1.791,9	1.790,7
Transporte terrestre y por tubería	1.781,4	1.784,9	1.779,0
Transporte marítimo y fluvial	1.751,0	1.766,5	1.761,8
Transporte aéreo y espacial	1.734,4	1.739,2	1.729,0
Activ. anexas a transportes. Comunicaciones	1.733,3	1.729,4	1.728,6
Instituciones financieras y seguros	1.691,7	1.692,2	1.697,9
Inmobiliarias. Alquiler de bienes muebles	1.777,5	1.770,2	1.770,0
Activ. informáticas. Investigación y desarrollo	1.720,6	1.731,4	1.718,0
Otras actividades empresariales	1.775,1	1.773,0	1.772,3
Ad. Pública. Defensa. Seguridad Social. Org.extraterritoriales.	1.601,8	1.606,1	1.605,8
Educación	1.397,5	1.443,1	1.435,8
Activ. sanitarias y veterinarias. Servicios sociales	1.750,1	1.751,1	1.750,2
Actividades de saneamiento público	1.679,7	1.679,8	1.667,5
Activ. asociativas, recreativas y culturales	1.769,9	1.720,2	1.729,3
Activ. diversas de servicios personales	1.791,3	1.801,5	1.798,4
Hogares que emplean personal doméstico	1.816,8	1.813,0	1.788,9
Indicadores de dispersión			
Recorrido	419,4	369,9	364,6
Desviación típica	66,9	57,5	69,6
Coefficiente de variación de Pearson (%)	3,8	3,3	4,0
<i>Sin valores extremos:</i>			
Recorrido	195,6	195,4	192,6
Desviación típica	34,9	34,3	38,3
Coefficiente de variación de Pearson (%)	2,0	2,0	2,2

¹ Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007 con efectos económicos en 2006.

² Datos provisionales hasta el 31 de agosto de 2007.

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

Con independencia de los valores que alcance la jornada en cada división de actividad, las medidas de dispersión reflejan que las horas pactadas no están muy concentradas, como indican los valores alcanzados tanto por el recorrido (diferencia entre los valores máximo y mínimo), como por el coeficiente de variación de Pearson (desviación típica dividida por la media aritmética). Concretamente, este último indicador se sitúa en el trienio 2005-2007 entre el 3 y el 4%. Si se analiza más detalladamente la dispersión de los datos eliminando los dos valores extremos de jornada en cada año (los más altos, correspondientes a los *Hogares que emplean personal doméstico en 2005 y 2006* y a la *Industria del cuero y del calzado en 2007*, y los más bajos durante todo el período considerado, que se registra en *Educación*), se observa que el recorrido se reduce hasta aproximadamente la mitad en todos los años, al igual que la desviación típica y el coeficiente de variación de Pearson.

Los indicadores de dispersión muestran una cierta convergencia de las jornadas pactadas por ramas de actividad en 2006 respecto a 2005, pero todavía resulta pronto para aventurar lo que ocurrirá en 2007 al estar pendientes de registro, como se ha señalado anteriormente, numerosos convenios cuya incorporación a la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo puede introducir modificaciones significativas en la jornada media de algunas divisiones de actividad. No obstante, los datos disponibles apuntan una menor concentración de las jornadas en 2007 que en los años anteriores (gráficos IV.5 a IV.7).

Gráfico IV.5
Dispersión de las jornadas por ramas de actividad

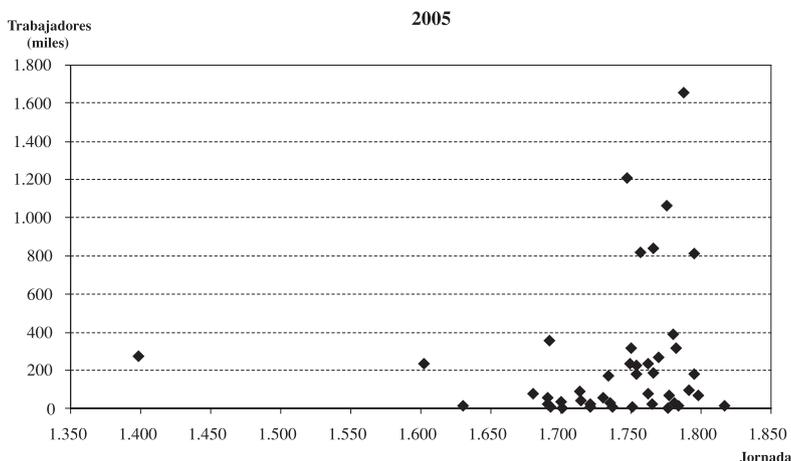


Gráfico IV.6

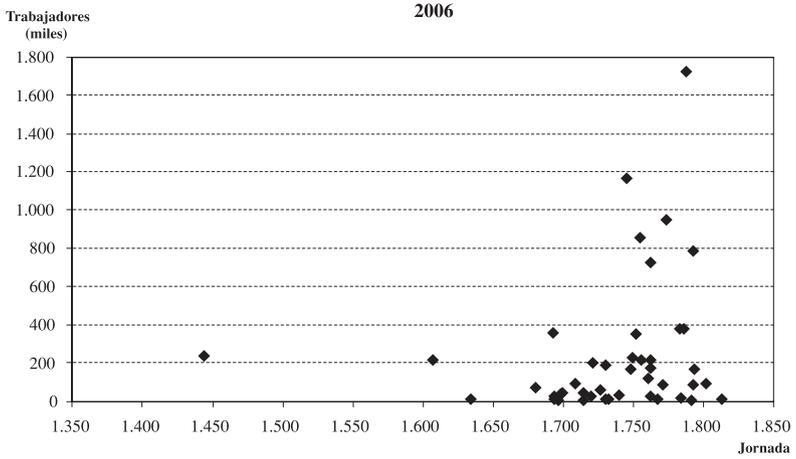
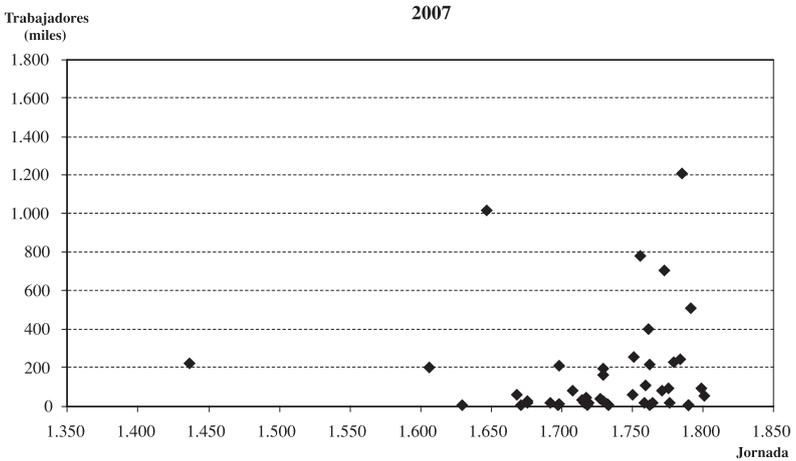


Gráfico IV.7



IV.6. Tamaño de la empresa

Circunscribiendo el análisis a los convenios de empresa, que son los únicos para los que se dispone de esta información, la desagregación de los resultados según el *número de sus trabajadores* muestra una cierta relación inversa entre el tamaño de la empresa y la jornada pactada, acordándose la jornada más prolongada en las empresas más pequeñas y las más cortas en las empresas mayores (cuadro IV.7 y gráfico IV.8).

Cuadro IV.7

Jornada pactada y reducción de jornada según tramos de tamaño de empresa

Horas/año

Años/Horas	Total	Menos de 6	De 6 a 25	De 26 a 50	De 51 a 100	De 101 a 250	De 251 a 500	Más de 500
Jornada								
2004	1.699	1.753	1.739	1.734	1.721	1.715	1.701	1.690
2005	1.693	1.731	1.736	1.724	1.717	1.711	1.694	1.684
2006 ¹	1.697	1.699	1.724	1.718	1.713	1.702	1.700	1.692
2007 ²	1.691	1.708	1.720	1.715	1.707	1.700	1.696	1.687
Disminución								
2004	6,8	17,4	8,6	8,8	8,1	7,6	6,5	6,5
2005	9,2	9,9	6,3	8,0	9,7	7,4	6,2	10,3
2006 ¹	7,3	2,0	9,7	10,0	8,9	7,2	6,1	7,3
2007 ²	7,7	6,2	9,7	9,3	10,8	6,7	6,5	7,7

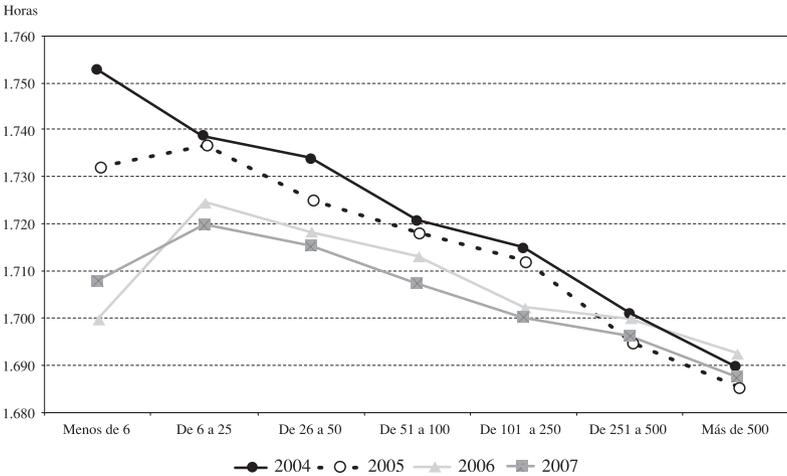
¹ Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007 con efectos económicos en 2006.

² Datos provisionales. Datos hasta el 31 de agosto de 2007.

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

Esta relación inversa, que se cumplía rigurosamente en 2004, en los años posteriores tan sólo se cumple en las empresas que tienen al menos seis trabajadores. Así, durante el trienio 2005-2007, en las empresas más pequeñas, con menos de seis trabajadores, se pactan jornadas notablemente inferiores a las del segmento de empresas con una plantilla entre 6 y 25 trabajadores, en el que se alcanzan las jornadas máximas en este período. A partir de este segmento, la jornada pactada flexiona a la baja paulatinamente, hasta alcanzar los valores más reducidos en las empresas que tienen más de 500 trabajadores.

Gráfico IV.8
Jornada pactada según tamaño de la empresa

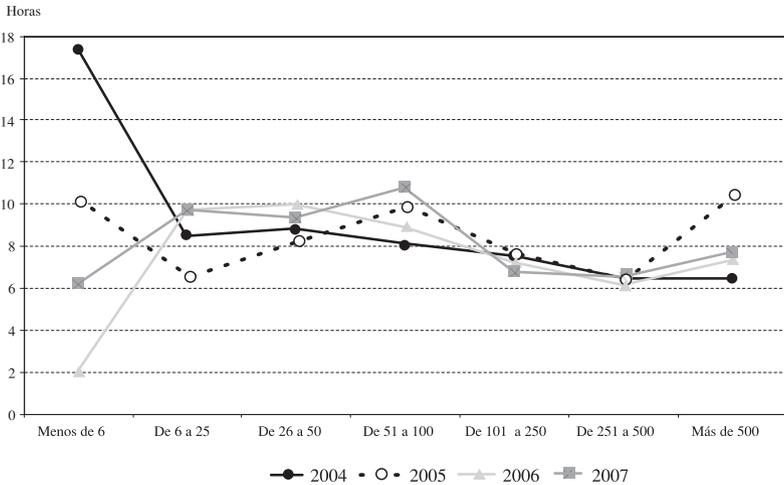


Concretamente, la diferencia entre el valor máximo alcanzado en las empresas que tienen entre 6 y 25 trabajadores y el mínimo registrado en las que tienen más de 500 se sitúa en valores significativos en el trienio 2005-2007 (52 horas anuales el primer año y 32 horas el resto de los años).

Respecto a la disminución de la jornada pactada en los convenios de empresa, los datos del período 2005-2007 no muestran la existencia de relación entre la magnitud de la reducción de las horas anuales y el tamaño de la empresa, aunque sí se aprecia en los datos de 2004. Así, en 2005, los mayores recortes de la jornada se produce en los tramos de empresas extremos; en 2006, se producen en dos tramos intermedios, de 6 a 25 trabajadores y de 26 a 50 trabajadores; y, por último, en 2007, los recortes máximos se registran en los tramos de empresas con plantillas entre 26 y 50 y 51 a 100 trabajadores. En estos tres últimos años, las disminuciones más acusadas alcanzan unas diez horas anuales.

La valoración de los datos comentados sobre la jornada pactada y su disminución según tamaño de la empresa ha de tener en cuenta el hecho de que los convenios de empresa se firman habitualmente en las de mayor plantilla de trabajadores, acogiéndose, en general, las de menor ta-

Gráfico IV.9
Disminución de la jornada según tamaño de la empresa



maño a convenios de ámbito supraempresarial. Por tanto, se ha de entender que son muy escasos los convenios colectivos de empresas muy pequeñas y, por tanto, es muy limitada la representatividad de los datos utilizados en este análisis para este segmento de tamaño empresarial, lo que exige que las conclusiones extraídas de ellos han de ser necesariamente contempladas con cautela.

V. ASPECTOS RETRIBUTIVOS

V.1. Resultados agregados

Los pactos salariales en los últimos años se enmarcan en las orientaciones y criterios establecidos en los sucesivos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (años 2002, 2003, 2005 y 2007) o, en su caso, en sus prórrogas (2004 y 2006). Como se ha señalado en el capítulo II, los criterios acordados por los interlocutores sociales establecen como referencia para la determinación del crecimiento salarial la inflación prevista por el Gobierno y el aumento de la productividad por ocupado, incorporándose una cláusula de salvaguarda salarial para eventuales desviaciones de la inflación.

Fruto de estas pautas salariales establecidas en los Acuerdos para la Negociación Colectiva (ANC), así como de las condiciones económicas específicas en cada uno de los ámbitos de negociación, el incremento salarial medio pactado inicialmente en 2005 se situó en el 3,2%, cifra que se eleva hasta el 4% por el efecto de las cláusulas de salvaguarda activadas por la desviación de la inflación en ese año, según la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo del MTAS. En 2006, el crecimiento acordado inicialmente fue el 3,3%, porcentaje al que se añaden tres décimas adicionales, hasta el 3,6%, por el efecto de las citadas cláusulas de revisión.

Los resultados de la negociación colectiva del bienio 2005-2006 suponen la prolongación de una tendencia de relativa estabilidad de los aumentos salariales pactados, al haberse mantenido desde 2000 los incrementos iniciales en una banda del 3 - 3,5% y los incrementos finales, tras la aplicación de las cláusulas de salvaguarda, en una banda del 3,6% - 4%.

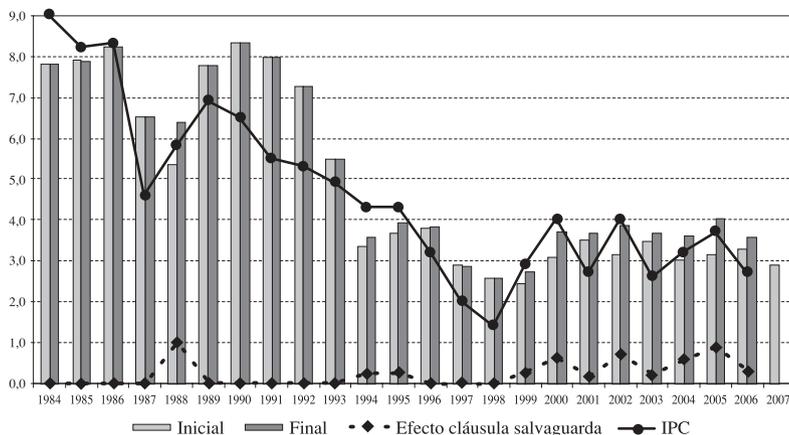
En este marco general de relativa estabilidad, los resultados de 2006 se han moderado respecto a los de 2005 debido a la contención de la inflación, puesto que las oscilaciones de los crecimientos salariales tras la aplicación de las cláusulas de salvaguarda están estrechamente vinculadas a las variaciones del IPC. De hecho, en los años en los que se han

aplicado los sucesivos ANC, los acuerdos salariales más elevados se produjeron en 2002 y 2005, cuando la variación del IPC de diciembre sobre diciembre se situó en niveles también elevados, el 4% y el 3,7%, respectivamente. Y, al contrario, los menores incrementos se producen cuando la inflación se contiene o reduce (cuadro V.1 y gráfico V.1).

Desde el inicio de la aplicación de los ANC se ha producido, en promedio, un crecimiento del poder adquisitivo de los trabajadores estimado por la diferencia entre los aumentos salariales tras la aplicación de las cláusulas de salvaguarda y el IPC de diciembre de cada año. Concretamente, el incremento medio del poder adquisitivo de los salarios pactados en el período 2002-2006 ha sido de cinco décimas anuales, si bien esta situación de ganancia no se ha verificado en todos los años (en 2002 se registró una pérdida) y, cuando así ha sido, la magnitud ha oscilado entre valores muy moderados (de tan sólo unas décimas en 2004 y 2005) y relativamente elevados (en torno a un punto porcentual en 2003 y 2006).

En todo caso, el promedio de aumento del poder adquisitivo en el período de aplicación de los ANC (cinco décimas) es ligeramente inferior al moderado avance de la productividad en ese período (seis décimas anuales como media), que registró los mayores incrementos en 2003 y 2006 (siete décimas).

Gráfico V.1
Aumentos salariales inicial y final e incremento del IPC



Cuadro V.1
**Aumentos salariales inicial y tras la aplicación de las cláusulas
 de salvaguarda**

Año	Aumento salarial		Efecto de la cláusula	Pro memoria: IPC ⁴
	Inicial	Final ¹		
1984	7,8	7,8	0,0	9,0
1985	7,9	7,9	0,0	8,2
1986	8,2	8,2	0,0	8,3
1987	6,5	6,5	0,0	4,6
1988	5,4	6,4	1,0	5,8
1989	7,8	7,8	0,0	6,9
1990	8,3	8,3	0,0	6,5
1991	8,0	8,0	0,0	5,5
1992	7,3	7,3	0,0	5,3
1993	5,5	5,5	0,0	4,9
1994	3,4	3,6	0,2	4,3
1995	3,7	3,9	0,3	4,3
1996	3,8	3,8	0,0	3,2
1997	2,9	2,9	0,0	2,0
1998	2,6	2,6	0,0	1,4
1999	2,4	2,7	0,3	2,9
2000	3,1	3,7	0,6	4,0
2001	3,5	3,7	0,2	2,7
2002	3,1	3,9	0,7	4,0
2003	3,5	3,7	0,2	2,6
2004	3,0	3,6	0,6	3,2
2005	3,2	4,0	0,9	3,7
2006 ²	3,3	3,6	0,3	2,7
2007 ³	2,9	—	—	—

¹ Incorpora el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

² Avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007 con efectos económicos en 2006.

³ Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007. No incorporan el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

⁴ IPC diciembre/diciembre. Se produce una ruptura de la serie en enero de 2002 como consecuencia de un cambio metodológico.

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos, e INE.

Según la información suministrada por la Estadística de Convenios Colectivos y con datos de los convenios registrados hasta el 31 de agosto del año actual, el aumento salarial pactado en los convenios registrados con efectos económicos en 2007 es el 2,9%, inferior al acordado inicialmente en 2006 antes de la subida adicional derivada de las cláusulas de salvaguarda salarial (3,3%), lo que se puede relacionar con la moderación de la inflación tanto en 2006 como a lo largo de la primera mitad del presente año. Este dato debe interpretarse como un resultado provisional, puesto que cerca del 90% de los convenios registrados son revisiones de acuerdos firmados en años anteriores, por lo que aún son muchos los convenios que se negociarán y registrarán durante los próximos meses.

V.2. Según ámbito funcional

Como ocurre tradicionalmente, la desagregación de los resultados salariales recientes de la negociación colectiva, según el ámbito funcional, refleja un menor aumento salarial en los convenios de empresa en comparación con el de los convenios de ámbito superior (cuadro V.2). Concretamente, la diferencia promedio entre los acuerdos salariales de ambos ámbitos es de cinco décimas en la serie histórica 1981-2006, advirtiéndose una ligera tendencia al alza en ese período, de forma que entre 2002 y 2006 esta discrepancia se ha elevado hasta seis décimas.

Durante los años 2005 y 2006 el crecimiento salarial pactado en los convenios de empresa fue del 3,6% y 3,1%, respectivamente, mientras que en los convenios de otro ámbito se alcanzaron porcentajes superiores en medio punto porcentual, del 4,1% en el primer año y del 3,6% en el segundo. También en la negociación de 2007 se observa esta diferencia, al situarse el aumento salarial inicialmente pactado, antes de la subida adicional por el efecto de la aplicación de las cláusulas de salvaguarda, en el 2,5% en los convenios de empresa y en el 2,9% en los convenios de ámbito superior.

El hecho de que los aumentos salariales pactados en las empresas sean significativamente inferiores a los acordados en ámbitos superiores se explica por las circunstancias que concurren en las empresas que tienen convenio colectivo propio.

En primer lugar, el hecho de que las empresas con convenio propio tienen un tamaño, medido por el número de trabajadores, superior a la media del conjunto de las empresas con convenio. Ahora bien, como en estas empresas más grandes el nivel salarial es mayor que el de las empresas de menor tamaño, es habitual pactar en ellas crecimientos salariales menores como parte de una estrategia sindical de reducción de las diferencias salariales. Además, se debe subrayar el he-

cho de que la política retributiva de las grandes empresas suele contemplar la dotación de partidas destinadas a complementos no salariales (incapacidad temporal, jubilación, despido, etc.), que pueden compensarse con acuerdos de menores crecimientos salariales, así como un sistema de aumento de los salarios de determinados colectivos de trabajadores al margen de la negociación colectiva, con la finalidad de contratar y retener a los trabajadores más eficientes e incentivar su mayor esfuerzo y productividad.

Cuadro V.2

Evolución del aumento salarial pactado según ámbito funcional¹

<i>Año</i>	<i>Total</i>	<i>Empresa</i>	<i>Otro ámbito</i>
1981	13,1	11,8	13,4
1982	12,0	11,2	12,2
1983	11,5	11,7	11,5
1984	7,8	7,0	8,0
1985	7,9	7,8	7,9
1986	8,2	8,2	8,2
1987	6,5	6,3	6,6
1988	6,4	5,7	6,5
1989	7,8	7,3	7,8
1990	8,3	8,1	8,4
1991	8,0	7,8	8,0
1992	7,3	7,0	7,3
1993	5,5	4,7	5,6
1994	3,6	3,2	3,7
1995	3,9	3,7	4,0
1996	3,8	3,5	3,9
1997	2,9	2,3	3,0
1998	2,6	2,2	2,6
1999	2,7	2,5	2,8
2000	3,7	3,5	3,8
2001	3,7	3,1	3,8
2002	3,9	3,6	3,9
2003	3,7	2,9	3,8
2004	3,6	3,1	3,7
2005	4,0	3,6	4,1
2006 ²	3,6	3,1	3,6
2007 ³	2,9	2,5	2,9

¹ Incorpora el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

² Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007 con efectos económicos en 2006.

³ Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007. No incorporan el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

En segundo lugar, el hecho de que entre las empresas con convenio propio tienen una presencia notable las empresas públicas y los colectivos de trabajadores pertenecientes a la administración del Estado y de la Seguridad Social y a la administración autonómica y local, en las que los crecimientos salariales pactados se vinculan estrictamente a la inflación prevista oficialmente, sin posibilidad en muchas ocasiones de revisiones posteriores por cláusula de salvaguarda salarial relacionadas con la evolución del IPC.

Un examen detallado de los resultados de los convenios de ámbito superior al de la empresa en 2005 muestra que los mayores incrementos salariales tras la aplicación de las cláusulas de salvaguarda se produjeron en los convenios con un ámbito geográfico intermedio (local-comarcal y provincial), en los que se pactó un 4,2%. En el ámbito superior al provincial, destacan los convenios nacionales e interautonómicos, en los que el incremento salarial pactado alcanzó el 4,1% y 4%, respectivamente. En 2006, los crecimientos más elevados se registraron en el ámbito provincial, 3,8%, seguido por los registrados en el ámbito local-comarcal y nacional, ambos con el 3,5%.

Los resultados descritos de la negociación colectiva de 2005 y 2006 son coherentes con los que se producen desde 1999, ya que desde ese año, en casi todos los casos, los menores crecimientos de los salarios se producen en los convenios de empresa y los mayores en los convenios de ámbito geográfico intermedio, fundamentalmente en los provinciales durante los últimos años, mientras que se sitúan en una posición intermedia los aumentos de los salarios de los convenios nacionales (cuadro V.3).

Los últimos datos disponibles de los convenios con efectos económicos en 2007 indican que los aumentos salariales pactados más elevados, antes de computar los posibles efectos de la cláusula de salvaguarda salarial, corresponden, así mismo, a los sectoriales provinciales. Concretamente, con datos de los convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007, en estos convenios el crecimiento salarial se sitúa en un 3,1%, seguido de los nacionales y de ámbito local-comarcal que registran un 2,8%, mientras que en los convenios autonómicos el incremento salarial inicialmente pactado es del 2,4%.

Cuadro V.3

Evolución del crecimiento salarial pactado según el ámbito de los convenios¹
(Variación interanual en %)

Año	De empresa	De grupo de empresa	Sectorial local o comarcal	Sectorial provincial	Sectorial autonómico	Sectorial Inter-autonómico	Sectorial nacional	Total
1992	7,0	6,6	7,2	7,0	7,4	6,5	7,5	7,3
1993	4,7	3,6	5,1	5,2	5,2	5,3	5,8	5,5
1994	3,2	1,8	3,8	3,1	4,9	4,7	3,8	3,6
1995	3,7	3,8	4,0	3,9	3,9	4,1	4,0	3,9
1996	3,5	3,2	3,9	3,6	4,7	3,2	3,9	3,8
1997	2,3	2,1	3,2	2,8	3,6	2,9	3,0	2,9
1998	2,2	2,2	2,5	2,5	2,9	2,9	2,7	2,6
1999	2,5	2,5	2,9	2,9	3,1	2,7	2,7	2,7
2000	3,5	3,5	3,7	3,8	3,2	3,0	3,8	3,7
2001	3,1	3,2	3,2	3,4	3,6	4,0	4,0	3,7
2002	3,6	3,9	4,0	4,3	3,4	3,0	3,8	3,9
2003	2,9	2,9	3,1	4,0	3,7	—	3,3	3,7
2004	3,1	3,3	3,8	3,8	3,5	5,3	3,3	3,6
2005	3,6	3,8	4,2	4,2	3,6	4,0	4,1	4,0
2006 ²	3,1	3,1	3,5	3,8	3,2	3,2	3,5	3,6
2007 ³	2,5	2,4	2,8	3,1	2,4	—	2,8	2,9

¹ Incorpora el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

² Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007 con efectos económicos en 2005.

³ Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007. No incorporan el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

V.3. Características de la empresa

Centrando el análisis en los convenios de empresa, la desagregación de los resultados según el *número de sus trabajadores* no muestra una relación clara entre los distintos segmentos de tamaño de la empresa y el aumento salarial pactado, aunque sí se observa en los datos de los últimos años que se produce una cierta flexión a la baja de los incrementos en los tramos de 251 a 500 trabajadores y de más de 500 trabajadores, así como que el menor crecimiento salarial se acuerda sistemáticamente en las empresas con más de 500 trabajadores. Concretamente, los aumentos salariales de las empresas más grandes se situaron en el 3,5%, 3% y 2,4% en 2005, 2006 y en los datos provisionales de 2007, respectivamente, porcentajes inferiores a la media (cuadro V.4 y gráfico V.2). El menor incremento salarial pactado en las empresas con mayores plantillas se relaciona con la existencia de un nivel salarial superior en este tipo de empresas, como se ha explicado en el apartado anterior.

Cuadro V.4

Aumento salarial pactado según tramos de trabajadores¹

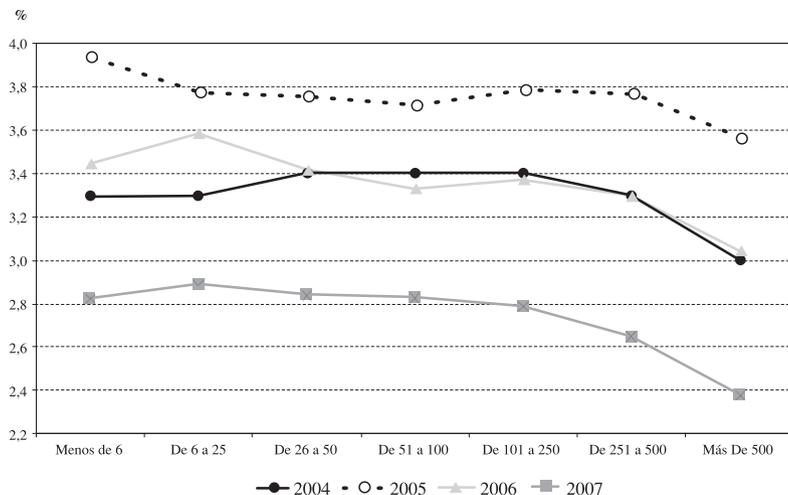
<i>Tramos</i>	2004	2005	2006 ²	2007 ³
TOTAL	3,1	3,6	3,1	2,5
Menos de 6	3,3	3,9	3,4	2,8
De 6 a 25	3,3	3,8	3,6	2,9
De 26 a 50	3,4	3,7	3,4	2,8
De 51 a 100	3,4	3,7	3,3	2,8
De 101 a 250	3,4	3,8	3,4	2,8
De 251 a 500	3,3	3,7	3,3	2,6
Más De 500	3,0	3,5	3,0	2,4

¹ Incorpora el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

² Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007 con efectos económicos en 2006.

³ Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007. No incorporan el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

Gráfico V.2
Aumento salarial y tamaño de empresa



Entre las empresas de menos de 500 trabajadores los crecimientos salariales de cada tramo de tamaño están muy concentrados, oscilando en una banda del 3,7% - 3,9% en 2005 y del 3,3% - 3,6% en 2006. Pese a estar pendientes de registro numerosos convenios, los datos provisionales de 2007 también muestran una notable concentración de los incrementos salariales de estos segmentos (entre 2,6% y 2,9%), situación que probablemente se acentúe por el efecto de las cláusulas de salvaguarda, que tiende a aproximar los resultados salariales de la negociación colectiva.

Centrando el análisis en las empresas, esto es, excluyendo los convenios del personal laboral dependiente de las distintas administraciones públicas y de la Seguridad Social, en la empresa privada se pactan aumentos salariales finales superiores en unas 5 - 6 décimas a los de la empresa pública, circunstancia que se explica al combinarse en este último tipo de empresa un mayor seguimiento de la previsión de inflación a la hora de establecer los incrementos salariales y la ausencia de revisión salarial en función de la evolución del IPC en numerosas ocasiones (cuadro V.5).

Cuadro V.5
**Aumento salarial pactado en los convenios de empresa según
 ámbito institucional**¹

<i>Ámbito institucional</i>	2004	2005	2006 ²	2007 ³
TOTAL	3,1	3,6	3,1	2,5
Empresa privada	3,4	3,7	3,3	2,6
Empresa pública	2,8	3,2	2,8	2,5
Administración del Estado y de la Seguridad Social	2,3	7,0	4,1	2,0
Administración Autonómica y local	2,2	2,2	2,2	2,1

¹ Incorpora el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

² Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007 con efectos económicos en 2006.

³ Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007. No incorporan el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

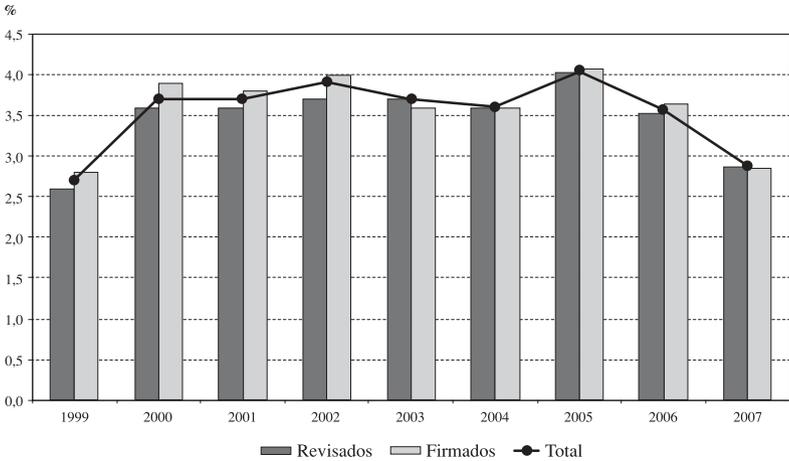
Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos.

V.4. Según vigencia del convenio

El análisis según la vigencia del convenio, que desagrega los resultados de la negociación colectiva según el momento de la firma de los convenios colectivos y el ámbito temporal en el que tienen efectos económicos, indica que habitualmente el aumento salarial pactado es superior en los convenios firmados que en los convenios revisados. La Estadística de Convenios Colectivos incluye entre los primeros todos los que han sido suscritos y cuyos efectos económicos se inician en el año de referencia, pudiendo tener vigencia anual o plurianual; el segundo grupo comprende los convenios plurianuales cuyos efectos económicos se iniciaron en años anteriores. El hecho de que usualmente los convenios revisados tengan un crecimiento inferior al de los firmados se puede relacionar con el deseo de los signatarios de limitar con ello el riesgo de prolongar temporalmente los compromisos económicos del convenio.

Respecto a las diferencias entre los acuerdos salariales según sean firmados o revisados, en los últimos años cabe destacar dos aspectos. En primer lugar, el hecho de que la diferencia entre ambos tipos de convenios ha sido relativamente reducida (hasta un máximo de tres décimas en 2000 y 2002). Y, en segundo lugar, que tan sólo en 2003 fue superior el incremento salarial de los convenios revisados que el de los convenios firmados, situación que posiblemente se relaciona con que, por un lado, la variación interanual del IPC en 2002 fue muy elevada, el 4% al finalizar el año, in-

Gráfico V.3
Aumento salarial pactado según vigencia de convenio



corporándose esa variación al crecimiento salarial de los convenios revisados con cláusula de salvaguarda salarial no retroactiva (eleva el crecimiento salarial del año siguiente) y, por otro, con que el aumento interanual del IPC durante 2003 se fue amortiguando hasta situarse en el 2,6% en diciembre, situación de moderación que quedó reflejada en la negociación de los convenios que se firmaron durante ese año (cuadro V.6 y gráfico V.3).

En los años más recientes, tanto en 2005 como en 2006 el incremento salarial pactado ha sido una décima superior en los convenios firmados (4,1% y 3,6%, respectivamente) que en los convenios revisados que se firmaron en años anteriores (4% en el primer caso y 3,5% en el segundo), mientras que en 2007, con numerosos convenios pendientes de negociación y registro, no existe diferencia entre los aumentos de los dos tipos de convenios (2,9% en ambos).

El análisis de los datos según el *ámbito funcional* indica que la diferencia entre los crecimientos salariales pactados en los convenios firmados y revisados es significativa en 2005 y 2006 en los convenios de empresa (cuatro y dos décimas, respectivamente) y más moderada en los de otro ámbito (en el primer año citado no existe diferencia y, en el segundo, se sitúa en una décima). Los datos provisionales de 2007 indican que en el ámbito de la empresa se han firmado convenios con pactos salariales ligeramente superiores a los revisados, mientras que en los convenios sectoriales no existe diferencia entre ambos.

Cuadro V.6
Aumento salarial pactado según vigencia del convenio ¹

	<i>Total</i>	<i>Revisados</i>	<i>Firmados</i>		
			<i>Total</i>	<i>Vigencia anual</i>	<i>Vigencia superior al año</i>
Total					
1999	2,7	2,6	2,8	2,8	2,8
2000	3,7	3,6	3,9	3,8	3,9
2001	3,7	3,6	3,8	3,8	3,7
2002	3,9	3,7	4,0	3,6	4,2
2003	3,7	3,7	3,6	4,0	3,5
2004	3,6	3,6	3,6	4,0	3,5
2005	4,0	4,0	4,1	4,3	4,0
2006 ²	3,6	3,5	3,6	3,6	3,7
2007 ³	2,9	2,9	2,9	2,5	2,9
Convenios de empresa					
1999	2,5	2,4	2,6	2,6	2,5
2000	3,5	3,4	3,7	3,2	3,8
2001	3,1	3,0	3,2	3,5	3,2
2002	3,6	3,5	3,8	3,9	3,8
2003	2,9	2,9	3,1	3,2	3,0
2004	3,1	3,0	3,3	3,7	3,3
2005	3,6	3,4	3,8	3,7	3,8
2006 ²	3,1	3,1	3,3	3,4	3,3
2007 ³	2,5	2,5	2,6	2,3	2,8
Convenios de otro ámbito					
1999	2,8	2,7	2,9	2,8	2,9
2000	3,8	3,6	3,9	3,9	3,9
2001	3,8	3,7	3,8	3,8	3,8
2002	3,9	3,8	4,1	3,6	4,2
2003	3,8	3,8	3,7	4,1	3,6
2004	3,7	3,7	3,6	4,0	3,5
2005	4,1	4,1	4,1	4,3	4,0
2006 ²	3,6	3,6	3,7	3,6	3,7
2007 ³	2,9	2,9	2,9	2,7	2,9

¹ Incorpora el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

² Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de julio de 2007 con efectos económicos en 2006.

³ Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de julio de 2007. No incorporan el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

Si se atiende a la *vigencia de los convenios firmados*, los datos definitivos disponibles de los últimos años indican que en los convenios plurianuales se acuerdan aumentos salariales más moderados que en los convenios anuales (cinco décimas en 2003 y 2004 y tres décimas en 2005), circunstancia que no se constata en los datos de avance de 2006 ni en los datos provisionales de 2007. Concretamente, en 2006, el incremento salarial pactado en los convenios firmados con vigencia anual se situó en el 3,6%, mientras que en los plurianuales ascendió al 3,7%; en 2007, el aumento de los convenios firmados plurianuales (2,9%) es superior en cuatro décimas al de los anuales.

La tendencia a pactar crecimientos salariales superiores en los convenios firmados de carácter anual que en los de carácter plurianual se aprecia en los acuerdos de los últimos años con independencia de su *ámbito funcional*, con algunas excepciones anuales, entre las que cabe destacar por su proximidad temporal los acuerdos alcanzados en los convenios de empresa en 2005 y 2007 y en los convenios de otro ámbito en 2006 y 2007, datos, los más recientes, que posiblemente se modifiquen cuando la negociación colectiva con efectos económicos en 2006 esté concluida y más avanzada la de 2007 (cuadro V.6).

V.5. Según tramos de aumento salarial pactado

Según tramos de incremento salarial, en 2005 y 2006 se observa que un porcentaje muy elevado de los trabajadores están cubiertos con convenios que contemplan crecimientos de los salarios en torno al IPC registrado en el año o superiores. Cabe deducir, por tanto, que en los dos últimos años no sólo se ha alcanzado un pacto salarial medio superior al IPC, sino que una parte muy elevada de los trabajadores concernidos por la negociación colectiva tienen incrementos salariales iguales o superiores al del IPC, lo que significa que el aumento del poder adquisitivo ha alcanzado a un colectivo muy importante de trabajadores.

A este respecto, se ha de precisar que la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo recoge los pactos salariales de los convenios colectivos de ámbito sectorial, así como su revisión por cláusula de salvaguarda salarial, bien al alza o a la baja; pero no se incluye el efecto de la *cláusula de descuelgue o inaplicación salarial*, que forma parte del contenido mínimo de los convenios de ámbito superior al de empresa, así como las condiciones y procedimientos para su utilización en caso de que la estabilidad económica de las empresas pudiera verse perjudicada por el cumplimiento del régimen salarial establecido en el convenio colectivo supraempresarial.

Concretamente, los datos definitivos de 2005 indican que el 79% de los trabajadores estuvo cubierto por convenios que recogían crecimientos superiores al 3,5%, cuando el incremento del IPC de diciembre sobre diciembre del año anterior se situó en el 3,7%, en tanto que los datos provisionales de 2006 sitúan en el 93% el porcentaje de trabajadores afectado por convenios con aumentos salariales superiores al 2,5%, alcanzando el avance del IPC un valor del 2,7%.

La información que ofrece el MTAS no desagrega el tramo de incremento salarial superior al 4%, no pudiéndose analizar la dispersión de los acuerdos de este segmento. Tan sólo se señala que el aumento salarial medio del tramo, que afecta a la mitad y a algo más de una quinta parte de los trabajadores en 2005 y 2006, respectivamente, es del 4,7% el primer año y del 5% el segundo (cuadro V.7).

Según el *ámbito funcional*, la significativa concentración de los trabajadores en los tramos de aumento salarial superior al 3,5% en 2005 y al 2,5% en 2006 se verifica en mayor medida en los convenios supraempresariales que en los empresariales. En estos últimos destaca, además, el elevado porcentaje de trabajadores que tienen un crecimiento salarial igual al 2% (16% y 22% en los dos años citados), circunstancia que se puede relacionar con la presencia en este segmento de convenios del ámbito público.

Respecto a la situación de la negociación colectiva de 2007, los datos provisionales correspondientes a los convenios registrados hasta agosto indican mayor grado de dispersión de los acuerdos salariales en los diferentes tramos de incremento que el observado en 2005 y 2006, tanto en los convenios de empresa como en los supraempresariales. Esquemáticamente, el escenario actual de la negociación es que en torno al 40% de los trabajadores tienen pactado un aumento salarial inicial del 2 - 2,5%, un 35% del 2,5 - 3%, un 15% de 3,5%, mientras que el restante 10% está afectado por convenios con aumentos salariales superiores al 3,5%. Esta mayor dispersión posiblemente se reduzca por el efecto de la activación de las cláusulas de salvaguarda salarial de 2007, que, como ya se ha señalado, tiende a reducir la dispersión de los incrementos salariales finalmente pactados.

Según el ámbito funcional de los convenios, cabe resaltar que en 2007 más del 50% de los trabajadores con convenio de empresa tienen un aumento salarial del 2%, situación que se relaciona con la referida presencia de muchas empresas públicas en este tipo de acuerdos y con la contención del IPC en 2006 y en los meses transcurridos de 2007.

Cuadro V.7

Aumento salarial por tramos y trabajadores afectados

Tramos	2005		2006 ¹		2007 ²	
	Trabajadores %	Aumento salarial	Trabajadores %	Aumento salarial	Trabajadores %	Aumento salarial
Total	100,0	4,0	100,0	3,6	100,0	2,9
Inferior al 1,00	0,4	0,0	0,2	0,0	0,2	0,0
Del 1,00 al 1,49	0,0	1,3	0,0	1,2	0,1	1,0
Del 1,50 al 1,99	0,0	1,6	0,0	1,6	0,0	1,8
Igual al 2,00	3,7	2,0	6,0	2,0	19,0	2,0
Del 2,01 al 2,50	0,6	2,5	0,8	2,4	18,7	2,4
Del 2,51 al 3,00	7,6	2,9	19,4	2,8	34,8	2,9
Del 3,01 al 3,50	8,6	3,3	29,6	3,4	14,3	3,2
Del 3,51 al 4,00	29,8	3,8	21,7	3,8	4,6	3,8
Superior al 4,00	49,2	4,7	22,2	4,7	8,2	5,0
C. Empresa	100,0	3,6	100,0	3,1	100,0	2,5
Inferior al 1,00	4,0	0,0	1,8	0,0	0,1	0,0
Del 1,00 al 1,49	0,4	1,3	0,1	1,2	0,1	1,1
Del 1,50 al 1,99	0,1	1,6	0,1	1,7	0,1	1,6
Igual al 2,00	15,9	2,0	22,0	2,0	53,6	2,0
Del 2,01 al 2,50	2,1	2,4	4,3	2,5	10,4	2,4
Del 2,51 al 3,00	6,7	2,8	22,6	2,8	23,0	2,8
Del 3,01 al 3,50	11,0	3,3	17,1	3,3	6,0	3,3
Del 3,51 al 4,00	30,9	3,8	19,8	3,8	4,4	3,8
Superior al 4,00	28,9	5,3	12,3	5,3	2,4	6,2
C. otro ámbito	100,0	4,1	100,0	3,6	100,0	2,9
Inferior al 1,00	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0
Del 1,00 al 1,49	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	1,0
Del 1,50 al 1,99	0,0	1,6	0,0	1,5	0,0	2,0
Igual al 2,00	2,2	2,0	4,0	2,0	13,5	2,0
Del 2,01 al 2,50	0,4	2,5	0,4	2,4	20,0	2,4
Del 2,51 al 3,00	7,7	2,9	19,0	2,8	36,7	2,9
Del 3,01 al 3,50	8,3	3,3	31,1	3,4	15,6	3,2
Del 3,51 al 4,00	29,7	3,8	21,9	3,8	4,7	3,8
Superior al 4,00	51,6	4,7	23,4	4,7	9,2	4,9
Pro memoria:						
IPC dic/dic ³	3,7		2,7		—	

¹ Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007 con efectos económicos en 2006.

² Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007. No incorporan el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

³ Tasa de variación interanual de diciembre sobre diciembre del año anterior.

Aumento salarial pactado por tramos de aumento salarial (Porcentaje de trabajadores afectados)

Gráfico V.5

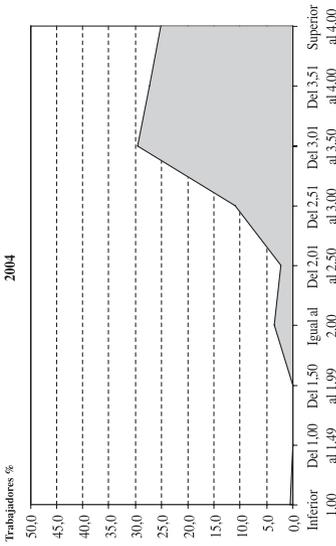


Gráfico V.6

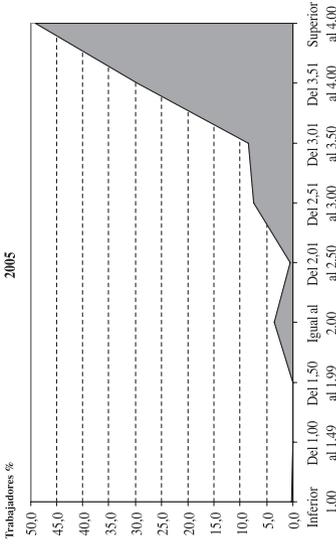


Gráfico V.7

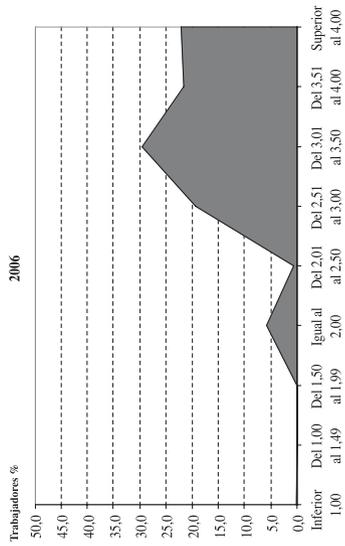
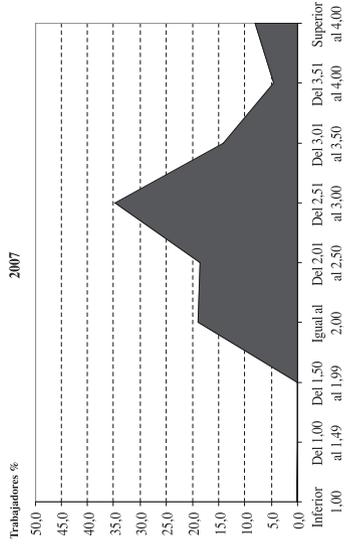


Gráfico V.8



V.6. Según sector y rama de actividad

Por *sectores*, durante los años 2003-2007 el mayor aumento salarial corresponde a la construcción, excepto en 2006, presentando el diferencial de crecimiento de este sector respecto al resto de los sectores una tendencia a reducirse progresivamente. Le sigue la agricultura, mientras que la industria y, especialmente, los servicios registraron los incrementos más moderados.

Entre 2003 y 2007, el incremento salarial de todos los sectores alcanzó un máximo en 2005, orientándose a la baja tanto en 2006 como en 2007, excepto en construcción, donde los datos de incremento salarial pactado inicialmente en 2007 suponen un importante repunte con respecto al año anterior, si bien el proceso de negociación colectiva en este sector está muy retrasado, puesto que prácticamente no hay trabajadores cubiertos por convenios registrados con efectos económicos en este ejercicio (cuadro V.8 y gráfico V.8).

Concretamente, el aumento salarial pactado en la *construcción* tras la aplicación de las cláusulas de salvaguarda fue el 4,5% en 2005, que se moderó hasta el 3,6% el año siguiente; en 2007, con un mínimo número de trabajadores cubiertos por un convenio registrado, el incremento salarial inicialmente pactado ha repuntado hasta el 4%.

Cuadro V.8
Aumento salarial pactado por sectores¹

	2003	2004	2005	2006 ²	2007 ³
TOTAL	3,7	3,6	4,0	3,6	2,9
Agricultura	3,8	4,0	4,2	4,1	3,5
Industria	3,5	3,6	4,1	3,6	2,9
Construcción	4,8	4,4	4,5	3,6	4,0
Servicios	3,5	3,4	3,9	3,5	2,8

¹ Incorpora el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

² Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007 con efectos económicos en 2006.

³ Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007. No incorporan el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

Gráfico V.8
Aumento salarial por sectores

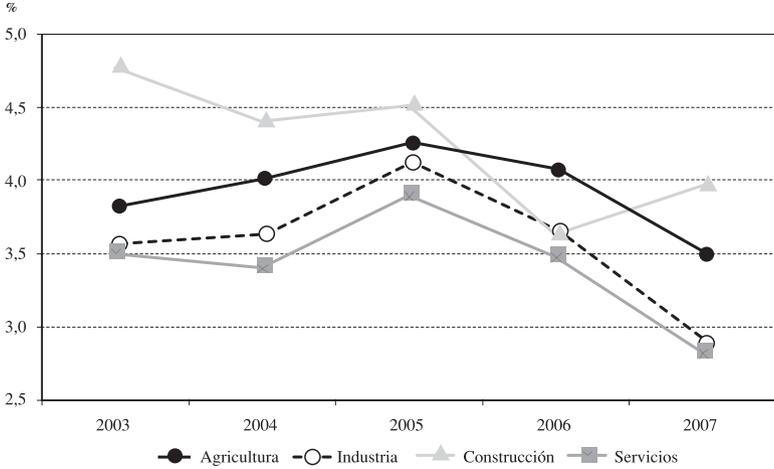
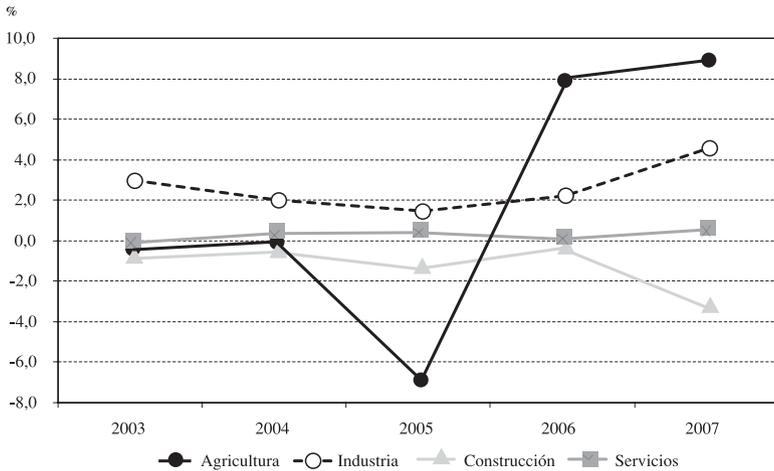


Gráfico V.9
Crecimiento de la productividad por sectores



Estos incrementos salariales reflejados en la Estadística de convenios colectivos se calculan a partir de los datos de los convenios sectoriales provinciales registrados en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y no a partir de lo establecido en el Convenio General del Sector de la Construcción 2002-2006 o en el actual Convenio General del Sector de la Construcción 2007-2011. Este último convenio, que entró en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE el 17 de agosto de 2007, configura la base para la negociación en ámbitos funcionales inferiores, básicamente el provincial, circunstancia que explica el retraso en la negociación y registro de los incrementos salariales del año actual.

Los crecimientos salariales de los últimos años en la construcción se alejan de los criterios establecidos en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, puesto que los aumentos superan ampliamente la inflación y no tienen en consideración la desfavorable evolución de la productividad por ocupado que, según los datos de la Contabilidad Nacional, descendió un 1,4% en 2005, un 0,4 en 2006 y un 3,3% en el primer semestre de 2007 (gráfico V.9).

En la *agricultura* también se ha registrado un notable incremento salarial en los convenios colectivos, al acordarse subidas, tras la aplicación de las cláusulas de salvaguarda, muy superiores al IPC en los últimos años. Esta situación también se aleja de lo dispuesto en el ANC, puesto que la productividad agraria descendió anualmente hasta 2005, aunque tras ese año experimentó fuertes alzas en 2006 y en el primer semestre de 2007.

En concreto, los datos de 2005, 2006 y 2007 sitúan los crecimientos salariales de la agricultura en el 4,2%, 4,1% y 3,5%, respectivamente, y la variación de la productividad en ese período ha sido del 7% en el primer año citado, 7,8% en el segundo y 8,8% en el primer semestre del año actual, según los datos de Contabilidad Nacional. El significativo avance de la productividad en el ejercicio pasado y en los primeros meses del actual contribuirá en última instancia a una caída del coste laboral unitario⁵ (CLU) del sector y a una ganancia de competitividad en el exterior tras las pérdidas de los años anteriores. Concretamente, el incremento interanual del CLU agrario, que alcanzó el 12,6% en 2005, ha registrado una caída interanual cercana al 6%, tanto en 2006 como en los seis primeros meses de 2007.

⁵ El coste laboral unitario o coste laboral por unidad de producción es el cociente entre el coste laboral por trabajador (remuneración por asalariado en la terminología de la CNE) y la productividad por ocupado. Su evolución constituye una señal de la posición competitiva de un sector o país.

Al desagregar las dos divisiones del sector agrario se observa que en *Agricultura, ganadería, caza y silvicultura* los crecimientos salariales pactados son ligeramente más elevados que los que se registran en *Pesca y acuicultura*. La diferencia es de cuatro décimas en 2005 y dos décimas en 2007, no existiendo discrepancia en 2006 (cuadro V.9).

Los resultados de la negociación colectiva en la agricultura se caracterizan por la proximidad de los aumentos salariales pactados iniciales y finales, debido al limitado efecto de las cláusulas de salvaguarda en el sector. En concreto, la diferencia promedio entre los incrementos salariales antes y después de la aplicación de las cláusulas de salvaguarda salarial es de tres décimas desde 2002 (año en el que se firmó el primer Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva) hasta 2006, circunstancia que se puede relacionar con la dificultad para pagar atrasos de convenio en muchas actividades de elevada temporalidad y rotación. En el resto de los sectores la elevación adicional del crecimiento salarial derivada de las cláusulas de revisión es ligeramente superior (en los servicios) o, incluso, más del doble (en la industria y la construcción) (gráficos V.10 a V.13).

Como la *industria* es un sector abierto a la competencia exterior, el comportamiento de los costes laborales afecta significativamente a su competitividad. Esta situación influye en los resultados de la negociación colectiva y hace que los acuerdos salariales se moderen (gráfico V.11).

Concretamente, los aumentos finalmente pactados, incluyendo la aplicación de las cláusulas de revisión salarial, alcanzaron el 4,1% y el 3,6% en 2005 y 2006, respectivamente. Estos crecimientos salariales estarían en línea con lo pactado en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, al ser ambos porcentajes cuatro y nueve décimas mayores que el avance interanual del IPC en diciembre de cada año y observarse en los últimos años una tónica de apreciable crecimiento interanual de la productividad industrial (1,2% en 2005, 2% en 2006 y 4,3% en el primer semestre de 2007). Esta favorable tendencia de la productividad por ocupado en la industria, que, incluso, se mantiene si se descuenta la aportación de las ramas energéticas, no ha impedido la moderación del crecimiento salarial inicialmente pactado en 2007, 2,9%, respecto a los registrados en los dos años anteriores (3% en 2005 y 3,3% en 2006).

Si se desglosa la información de la industria hasta el nivel de división de la CNAE, se observa que los valores alcanzados por los acuerdos salariales tienen un recorrido (valor máximo menos valor mínimo) muy limitado en 2005 y 2007, inferior a dos puntos porcentuales, y superior en 2006, lo que indicaría la inexistencia de valores atípicos aleja-

Aumentos salariales inicial y final por sectores e incremento anual del IPC

Gráfico V.10

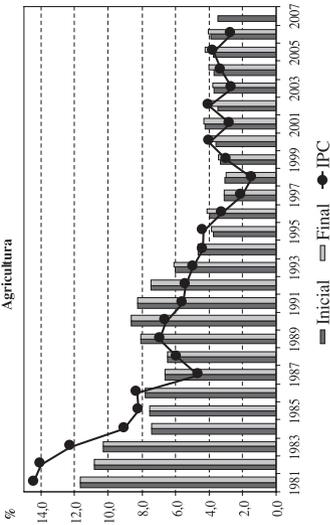


Gráfico V.11

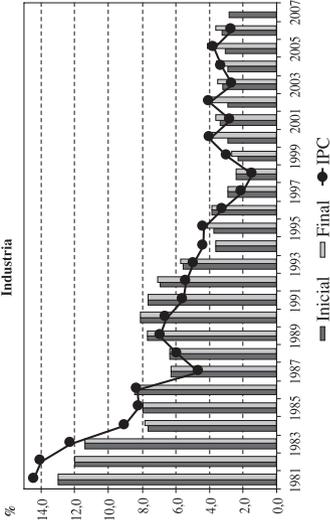


Gráfico V.12

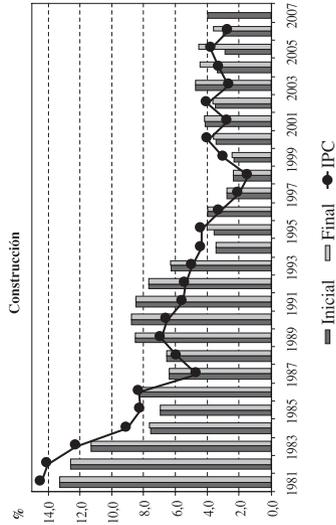
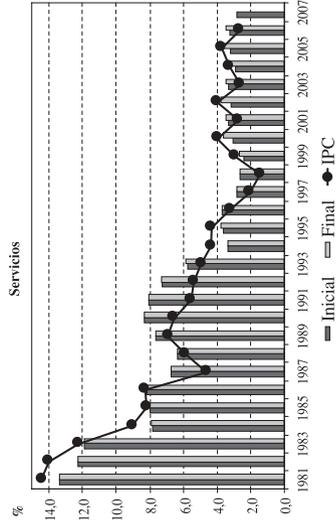


Gráfico V.13



dos de la media sectorial en los dos primeros años referidos y su existencia en 2006. Concretamente, en este último año se verificó en *Extracción de minerales no energéticos* una subida del 4,7%, que se deriva del registro de varios convenios colectivos con crecimientos superiores al 6%, alguno de ellos sectorial y con un importante volumen de trabajadores afectados.

No obstante, se puede destacar la senda de moderación que han mantenido entre 2005 y 2007 los acuerdos en *Extracción y aglomeración de carbón* y, en menor medida, en *Extracción de petróleo, gas, uranio y torio*, *Fabricación de maquinaria de oficina, material informático y electrónico*, *Fabricación de instrumentos médicos de precisión y similares* y *Fabricación de automóviles y remolques*. No cabe resaltar ninguna división industrial que se caracterice por una trayectoria de elevados aumentos salariales, salvo la referida *Extracción de minerales no energéticos*, así como en *Industria de la madera y corcho*. *Cestería*, en *Fabricación de productos metálicos excepto maquinaria* y en *Fabricación de muebles. Otras manufacturas. Reciclaje* que acumulan crecimientos muy intensos en el trienio 2005-2007. Se registran coyunturalmente elevados incrementos salariales en *Construcción de maquinaria y equipo mecánico* en 2005 y en *Industria del papel. Artes gráficas. Edición* en 2006 y 2007.

Por último, el sector que presenta los crecimientos salariales más moderados en el período 2005-07 es el de los *servicios*, con aumentos del 3,9%, 3,5% y 2,8%, respectivamente (gráfico V.13). Lo acordado en 2005 supone la observancia de las recomendaciones del ANC, puesto que, por un lado, el incremento salarial pactado fue dos décimas superior al crecimiento interanual de IPC al finalizar cada año y, por otro, se produjo un crecimiento de cuatro décimas en la productividad, suficiente para absorber el avance en términos reales del salario pactado, al que contribuyeron tan sólo los servicios de no mercado, puesto que en los de mercado no se produjo variación alguna de la productividad. Esta situación no se mantiene en 2006, donde se conjuga un crecimiento salarial cerca de un punto porcentual superior al IPC con un avance de la productividad de una décima, al que, al contrario del año anterior, sólo contribuyen los servicios de mercado, puesto que los de no mercado registran un descenso de su productividad.

La desagregación de la información hasta el nivel de división (dos dígitos) de la CNAE muestra que los pactos salariales del sector servicios son singularmente moderados durante el trienio 2005-2007 en *Transporte aéreo y espacial* y, en menor medida, en las *Actividades inmobiliarias y de alquiler de bienes muebles*, en *Educación* y en la *Administración Pública, defensa y Seguridad Social*.

Cuadro V. 9

Aumento salarial pactado por ramas de actividad ¹

	2005	2006 ²	2007 ³
Total	4,0	3,6	2,9
Agricultura, ganadería, caza y selvicultura	4,2	4,1	3,5
Pesca y acuicultura	3,8	4,1	3,3
Extracción y aglomeración de carbón	2,8	2,3	2,1
Extrac. de petróleo, gas, uranio y torio	3,8	3,3	2,8
Extracción de minerales no energéticos	4,3	4,7	2,5
Industria de alimentos, bebidas y tabaco	4,2	3,6	2,8
Industria textil y de la confección	4,2	3,2	2,5
Industria del cuero y del calzado	4,0	3,2	2,6
Industria de la madera y corcho. Cestería	4,7	3,9	3,2
Industria del papel. Artes gráficas. Edición	3,6	3,9	3,2
Coquerías. Refinerías. Tratamiento combustibles nucleares	4,1	3,1	2,7
Industria química	4,2	3,2	2,7
Fabricación productos de caucho y materias plásticas	4,0	3,0	2,6
Fabric. de productos minerales no metálicos	4,1	3,3	2,6
Metalurgia	4,0	3,6	2,7
Fabric. productos metálicos excepto maquinaria	4,1	4,0	3,0
Construcción maquinaria y equipo mecánico	4,4	3,4	2,8
Fabric. máquinas oficina, material informático y electrónico	3,8	3,1	2,4
Fabric. de maquinaria y material eléctrico	4,1	3,4	2,7
Fabric. instrumentos médicos, de precisión y similares	3,7	3,3	2,5
Fabricación de automóviles y remolques	3,5	3,0	2,5
Fabricación de otro material de transporte	3,9	3,4	3,0
Fabric. de muebles. Otras manufacturas Reciclaje	4,4	3,9	3,0
Producción y distribución de electricidad, gas y agua	4,1	3,3	2,6
Construcción	4,5	3,6	4,0
Venta y reparación de vehículos. Venta combustible	4,1	3,6	2,3
Comercio al por mayor. Intermediarios del comercio	4,0	3,7	3,0
Comercio al por menor. Reparaciones domésticas	3,8	3,6	2,8
Hostelería	3,9	3,4	2,9
Transporte terrestre y por tubería	4,7	3,8	4,0
Transporte marítimo y fluvial	4,3	3,6	2,8
Transporte aéreo y espacial	1,3	1,1	2,2
Activ. anexas a transportes. Comunicaciones	3,9	3,1	2,2
Instituciones financieras y seguros	3,6	3,0	2,4
Inmobiliarias. Alquiler de bienes muebles	3,2	2,7	2,5
Activ. informáticas. Investigación y desarrollo	4,2	3,1	2,4
Otras actividades empresariales	3,8	3,2	2,7
Admón. Pública. Defensa. Seguridad Social. Organismos extraterritoriales.	3,7	2,7	2,1
Educación	2,5	3,3	2,7
Activ. sanitarias y veterinarias. Servicios sociales	4,2	3,9	3,1
Actividades de saneamiento público	4,2	3,7	3,2
Activ. asociativas, recreativas y culturales	3,7	3,7	2,7
Activ. diversas de servicios personales	9,6	5,9	4,1
Hogares que emplean personal doméstico	3,2	4,2	4,0
Indicadores de dispersión			
Rango	8,3	4,9	2,0
Desviación estándar	0,7	0,4	0,4
Coefficiente de variación de Pearson (%)	16,5	11,7	14,0
Sin valores extremos:			
Rango	2,2	2,4	1,8
Desviación estándar	0,4	0,3	0,4
Coefficiente de variación de Pearson (%)	9,7	9,3	12,4

¹ Incorpora el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.² Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007 con efectos económicos en 2006.³ Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007. No incorporan el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

Por el contrario, destaca el intenso crecimiento de los salarios pactados en las *Actividades diversas de servicios personales* y, en menor medida, en *Transporte terrestre y por tubería*, en *Actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales* y en *Actividades de saneamiento público* durante todo el período considerado, así como en las de *Transporte marítimo y fluvial* en 2005 o en los *Hogares que emplean personal doméstico* en 2006 y 2007, donde se han acordado incrementos de, al menos, un 4% en ambos años, si bien es posible que se modifique el dato que 2007, puesto que están pendientes de registro convenios que afectan a más de la mitad de los trabajadores de la división.

Con independencia de los aumentos salariales de cada actividad, los valores alcanzados por las medidas de dispersión para el conjunto de la negociación colectiva son indicativos de una cierta concentración de los valores en torno a la media, que aumenta (menor dispersión) en 2006 respecto al año anterior y aproximadamente se mantiene si se estiman estas medidas con los datos de avance de 2007.

Así, el recorrido o rango, que en 2005 era de 8,3 puntos porcentuales, se redujo en 2006 hasta 4,9 puntos y la desviación típica, que se situó en siete décimas en 2005, al año siguiente alcanzó un valor apreciablemente más bajo, de cuatro décimas. Análogamente, el coeficiente de variación de Pearson (cociente entre la desviación típica y la media, en porcentaje), que registra un valor del 16,5% en 2005, desciende en 2006 hasta 11,7%. Estas medidas de dispersión se reducen notablemente si se eliminan los valores extremos, especialmente el recorrido de 2005, al desestimarse para su cálculo los incrementos salariales máximo, de las *Actividades diversas de servicios personales* (9,6%), y mínimo, de *Transporte aéreo y espacial* (1,3%). En el resto de los años considerados la exclusión de los valores extremos también reduce las medidas de dispersión, pero en menor medida que en 2005, puesto que en estos años los valores superior e inferior son más próximos a la media.

V.7. Aumento salarial por Comunidades Autónomas y provincias

El desglose por Comunidades Autónomas refleja que los incrementos salariales relativamente más altos se producen habitualmente en unas cuantas Comunidades Autónomas, mientras que los más bajos también parecen concentrarse en otras. Así, durante los doce años que se contemplan en el cuadro adjunto, se han acordado aumentos salariales superiores a la media del período en Navarra, País Vasco, Andalucía, Galicia, Murcia, La Rioja, Castilla-La Mancha, Ceuta y Melilla, Aragón y Baleares. Por el contrario, las comunidades de Castilla y León, Madrid, Cataluña, Asturias y Extremadura registran incrementos salariales inferiores a la media del período. Si se reduce el análisis a los años en los que se han aplicado los sucesivos ANC y existen datos definitivos de la negociación colectiva, desde 2002-2006, los mayores y menores aumentos relativos se registran básicamente en las mismas Comunidades.

Con independencia de esta tradicional concentración de los mayores y menores incrementos salariales en determinadas Comunidades, las medidas de dispersión coinciden en señalar una tónica de convergencia de los crecimientos salariales entre 2002 y 2005 y su divergencia en los dos últimos años, circunstancia que puede verse afectada por la negociación y registro de nuevos convenios con efectos económicos en 2006 y 2007. Concretamente, el recorrido o diferencia entre los valores máximo y mínimo, se redujo entre 2002 y 2005 en siete décimas, hasta 0,8 puntos porcentuales, la desviación típica disminuyó en un tercio y el coeficiente de variación de Pearson descendió también hasta situarse próximo a la mitad de su valor al inicio del periodo considerado (cuadro V.10).

Cuadro V. 10
Aumento salarial final por Comunidades Autónomas¹
(Porcentaje)

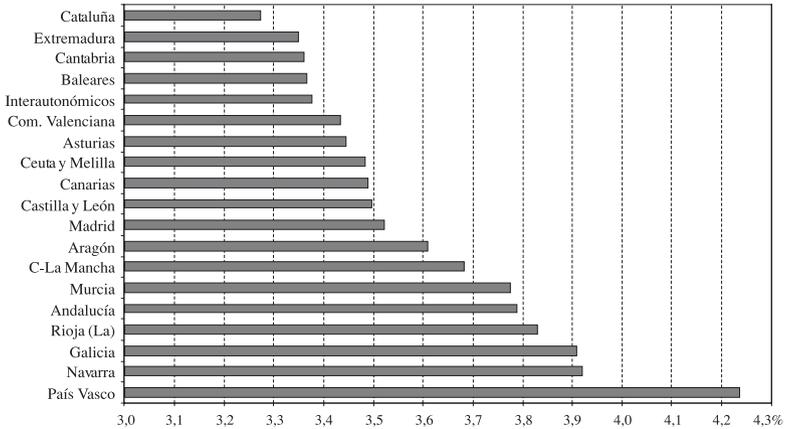
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006 ²	2007 ³
TOTAL	3,8	2,9	2,6	2,7	3,7	3,7	3,9	3,7	3,6	4,0	3,6	2,9
Medidas de dispersión												
Andalucía	4,0	3,0	2,8	3,1	3,9	4,1	4,0	3,9	4,0	4,4	3,8	3,2
Aragón	3,8	2,8	2,6	2,7	4,1	4,1	4,1	3,7	4,0	4,2	3,5	3,1
Asturias	3,4	2,6	2,3	2,6	3,8	3,5	3,9	3,7	3,6	4,0	3,5	2,9
Baleares	4,3	3,0	2,2	3,1	4,0	4,4	4,1	3,5	3,7	3,9	3,4	2,8
Canarias	3,8	2,7	2,5	2,6	3,7	3,6	3,9	4,1	3,6	3,8	3,7	3,0
CAntabria	3,5	3,1	3,2	3,1	4,0	3,5	3,8	3,8	3,8	3,8	3,4	2,9
Castilla-La Mancha	3,8	3,0	2,6	2,8	4,1	3,8	4,2	3,7	3,9	4,2	3,7	3,1
Castilla y León	3,8	2,7	2,6	2,7	3,7	3,5	3,8	3,6	3,8	4,1	3,5	2,9
Cataluña	4,2	3,1	2,5	2,5	3,3	3,9	3,3	4,0	3,4	3,8	3,4	2,6
Com. Valenciana	3,9	2,8	2,4	2,7	4,0	3,5	3,6	3,8	3,7	4,1	3,5	2,7
Extremadura	3,7	3,2	2,5	2,6	4,0	3,1	3,3	3,5	3,6	3,7	3,5	2,9
Galicia	4,1	3,0	2,7	2,7	3,7	3,8	4,0	3,9	4,0	4,4	4,1	3,3
Madrid	3,6	2,8	3,3	2,5	3,6	3,5	3,5	3,7	3,7	3,8	3,5	3,2
Murcia	4,0	3,0	2,6	2,5	4,1	4,2	3,8	3,9	4,1	4,0	4,2	3,2
Navarra	4,2	3,4	2,5	3,3	4,6	3,9	4,8	3,8	4,2	4,4	3,9	3,4
País Vasco	4,5	3,3	2,4	2,4	3,7	4,4	4,0	4,2	3,8	4,2	4,8	3,7
Rioja (La)	4,0	3,0	2,5	3,0	4,3	3,7	4,2	3,6	3,9	4,5	3,5	3,5
Ceuta y Melilla	4,3	3,4	3,0	2,7	4,0	3,5	3,6	4,2	3,5	3,9	3,6	3,0
Interautonómicos	3,5	2,8	2,4	2,8	3,8	3,3	4,2	3,2	3,3	4,0	3,4	2,7
Medidas de dispersión												
Recorrido	1,1	0,9	1,1	0,9	1,4	1,3	1,5	1,0	0,9	0,8	1,4	1,1
Desviación típica	0,3	0,2	0,3	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,3	0,3
C.variación Pearson	7,7	5,6	10,5	7,1	6,7	9,5	8,9	8,4	7,6	5,4	7,2	9,5

¹ Incorpora el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

² Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007 con efectos económicos en 2006.

³ Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007. No incorporan el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

Gráfico V.14
**Aumento salarial medio por Comunidades Autónomas
 (2005-2007)**



La desagregación de los datos por provincias vuelve a mostrar conclusiones similares a las que se derivan del estudio por Comunidades Autónomas. Así, los aumentos salariales de unas cuantas provincias en el periodo 2000-2006 se sitúan habitualmente por encima del promedio provincial, como Almería, Jaén, Vizcaya, Navarra, Guipúzcoa y Málaga, mientras que otras se sitúan habitualmente por debajo, como Palencia, Ávila, Valencia y Madrid (cuadro V.11).

El examen de las medidas de dispersión de los aumentos salariales por provincias indica una cierta convergencia de los valores en 2004 y 2005, mientras que los datos de avance de 2006 y los provisionales de 2007 denotan su divergencia, si bien, el registro de nuevos convenios con efectos económicos en esos dos años puede modificar esta situación. Así, el recorrido, que en 2003 alcanzó un máximo de 2,4 puntos porcentuales, se redujo hasta situarse en torno a un punto en los dos años siguientes, ampliándose significativamente en 2006 y 2007. Análogamente, el coeficiente de variación de Pearson disminuye su valor desde el 9% de 2003 hasta situarse alrededor del 7% en los dos años siguientes, porcentaje que se elevó paulatinamente en el bienio 2006-07.

CUADRO V.11
Aumento salarial final por provincias¹

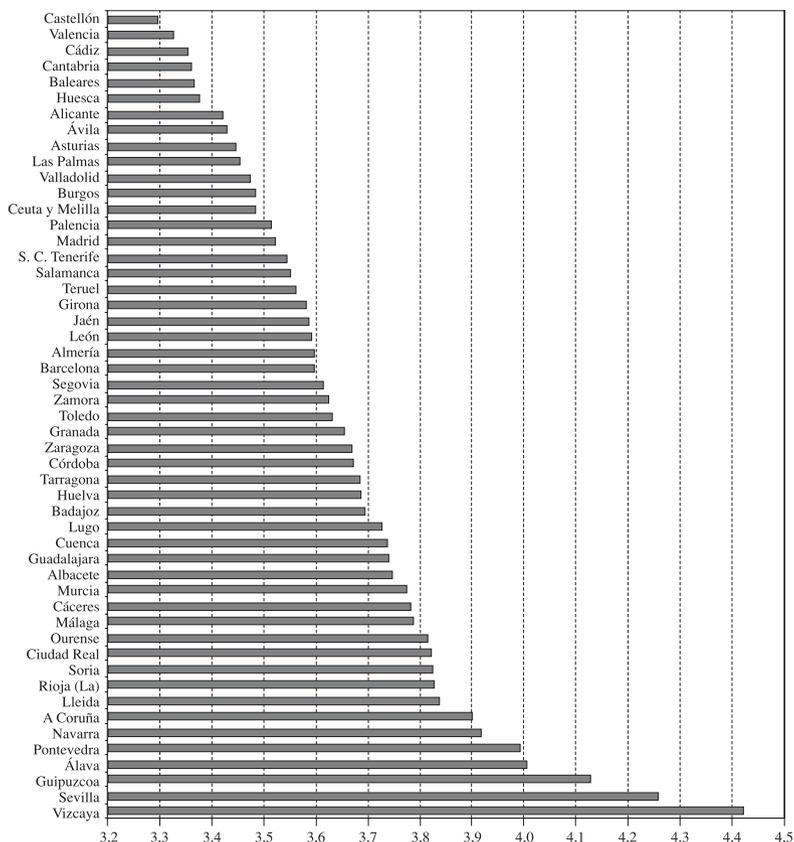
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006 ²	2007 ³
Almería	5,5	4,4	5,1	5,1	4,1	4,2	4,0	2,6
Cádiz	3,6	4,0	4,0	3,5	3,7	4,0	3,4	2,6
Córdoba	4,0	3,3	3,4	3,1	3,9	4,2	3,8	3,0
Granada	3,6	3,6	3,5	3,9	4,1	4,2	3,7	3,1
Huelva	3,4	4,3	4,4	3,6	3,6	4,5	3,6	3,0
Jaén	4,3	5,2	4,0	4,1	4,3	4,6	3,4	2,7
Málaga	3,8	4,5	3,9	4,5	4,0	4,4	4,0	2,9
Sevilla	3,6	4,0	3,9	3,7	4,2	4,9	4,0	3,9
Huesca	3,8	3,9	3,8	3,7	4,0	3,9	3,4	2,8
Teruel	4,0	3,7	4,4	3,5	4,2	4,4	3,5	2,8
Zaragoza	4,2	4,2	4,1	3,7	3,8	4,2	3,6	3,2
Asturias	3,8	3,5	3,9	3,7	3,6	4,0	3,5	2,9
Baleares	4,0	4,4	4,1	3,5	3,7	3,9	3,4	2,8
Las Palmas	3,7	3,8	4,0	4,2	3,6	3,7	3,7	2,9
SC Tenerife	3,6	3,4	3,8	4,0	3,6	4,0	3,7	3,0
Cantabria	4,0	3,5	3,8	3,8	3,8	3,8	3,4	2,9
Albacete	4,2	4,1	4,5	3,9	3,8	4,3	4,1	2,9
Ciudad Real	4,1	3,6	4,2	3,6	4,0	4,3	3,7	3,5
Cuenca	4,2	4,0	4,0	2,7	3,9	4,2	3,6	3,4
Guadalajara	3,7	3,8	4,7	3,8	4,0	4,6	3,6	3,0
Toledo	3,8	4,0	4,0	4,0	3,7	4,2	3,6	3,1
Avila	3,6	3,2	3,8	3,2	3,9	4,1	3,3	2,9
Burgos	3,9	3,3	4,4	3,2	4,1	4,4	3,5	2,5
León	3,5	3,6	3,6	3,5	3,8	4,1	3,5	3,2
Palencia	3,6	3,3	3,7	3,5	3,8	4,0	3,6	2,9
Salamanca	3,6	3,4	3,8	4,0	4,1	4,2	3,3	3,2
Segovia	3,5	3,9	4,0	3,6	4,3	4,7	3,4	2,8
Soria	3,3	4,2	4,1	3,8	4,0	4,3	3,7	3,5
Valladolid	3,9	3,6	3,6	4,2	3,6	3,9	3,7	2,9
Zamora	3,2	3,7	3,7	3,9	4,1	4,5	3,4	3,0
Barcelona	3,3	4,1	3,4	4,3	3,3	4,1	3,8	2,9
Girona	3,4	4,1	3,6	4,3	3,7	4,1	3,9	2,8
Lleida	3,7	3,6	3,4	3,6	3,8	4,2	4,0	3,3
Tarragona	3,5	4,1	3,3	4,1	3,9	4,1	3,8	3,2
Alicante	4,0	3,7	3,6	3,8	3,7	4,0	3,5	2,8
Castellón	4,6	3,3	4,2	3,5	3,7	4,1	3,4	2,4
Valencia	3,9	3,4	3,3	3,8	3,6	4,1	3,2	2,7
Badajoz	3,9	3,9	3,8	4,1	4,3	4,4	3,7	3,0
Cáceres	4,2	3,8	3,7	4,2	4,0	3,9	4,3	3,1
A Coruña	3,6	3,9	4,1	3,9	4,0	4,4	3,9	3,5
Lugo	3,5	4,0	3,9	4,3	4,2	4,5	3,9	2,8
Ourense	3,6	4,5	4,0	4,2	4,1	4,3	4,0	3,2
Pontevedra	3,8	3,6	4,1	4,0	4,1	4,4	4,3	3,2
Madrid	3,6	3,5	3,5	3,7	3,7	3,8	3,5	3,2
Murcia	4,1	4,2	3,8	3,9	4,1	4,0	4,2	3,2
Navarra	4,6	3,9	4,8	3,8	4,2	4,4	3,9	3,4
Alava	3,9	4,2	4,1	4,2	3,8	4,2	4,3	3,5
Guipúzcoa	3,5	4,9	3,6	4,8	3,6	4,1	4,7	3,5
Vizcaya	3,9	4,2	4,3	4,1	3,9	4,4	5,0	3,8
Rioja (La)	4,3	3,7	4,2	3,6	3,9	4,5	3,5	3,5
Ceuta y Melilla	4,0	3,5	3,6	4,2	3,5	3,9	3,6	3,0
Medidas dispersión								
Recorrido	2,3	2,0	1,8	2,4	1,0	1,2	1,8	1,6
Desviación típica	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3
C. Var. Pearson	10,0	11,0	10,0	9,0	7,0	6,9	9,1	10,6

¹ Incorpora el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

² Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007 con efectos económicos en 2006.

³ Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007. No incorporan el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

Gráfico V.15
Aumento salarial medio por provincias 2005-2007



V.8. Acuerdos salariales según jornada

Del análisis de la información que ofrece la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo se deduce que los aumentos salariales y los tramos de jornada pactada no tienen una relación estrecha en 2005, pero sí en 2006. Así, los mayores incrementos salariales en 2005 se observan en dos tramos de jornada intermedia y en la jornada máxima legal. En 2006 se verifica la relación positiva entre las variables jornada e incremento salarial en cada tramo de jornada que considera la Estadística de Convenios Colectivos, con la excepción del segmento de jornada máxima, donde el aumento salarial

es inferior al registrado en el tramo de jornada inmediatamente inferior (cuadro V.12 y gráfico V.16). Los datos de 2007 sugieren cierta relación entre ambas variables, aunque no con la claridad de 2006, y con la excepción, como en ese año, del tramo de jornada legal máxima. El hecho de que aparezca esta relación en 2006 y que se esboce en 2007 podría indicar la aparición en el escenario de la negociación colectiva de la jornada laboral como elemento al servicio de la flexibilización de los crecimientos salariales.

Cuadro V.12
Aumento salarial pactado según tramos de jornada ¹
Variación interanual en %

	Total	Menos de 1.712	De 1.712 a 1.758	De 1.759 a 1.803	De 1.804 a 1.825	1.826
Total						
2005	4,0	3,5	4,2	4,1	3,7	4,1
2006 ²	3,6	3,4	3,5	3,6	3,8	3,7
2007 ³	2,9	2,5	3,0	2,9	3,3	2,8
Empresa						
2005	3,6	3,6	3,5	3,8	3,9	3,6
2006 2	3,1	3,2	2,9	3,2	3,5	3,4
2007 3	2,5	2,4	2,6	3,0	2,9	2,3
Ámbito superior						
2005	4,1	3,5	4,3	4,2	3,7	4,1
2006 ²	3,6	3,5	3,6	3,6	3,9	3,7
2007 ³	2,9	2,6	3,1	2,9	3,3	3,1

¹ Incorpora el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

² Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007 con efectos económicos en 2006.

³ Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007. No incorporan el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos.

Si se desagrega el análisis según el *ámbito funcional*, se puede observar que en los convenios de empresa en el período 2005-2006 no existe una relación directa entre los aumentos salariales y los tramos de jornada, aunque esta correspondencia se cumple en los convenios con jornada intermedia, esto es, excluidos el tramo de jornada inferior y el de jornada legal máxima. En 2007, los incrementos salariales para cada tramo de jornada dibujan una figura de U invertida, es decir, existiría una relación directa en los tramos de jornada más reducida e inversa en los de jornada más prolongada (gráfico V.17).

Gráfico V.16
Aumento salarial pactado y jornada. Total convenios

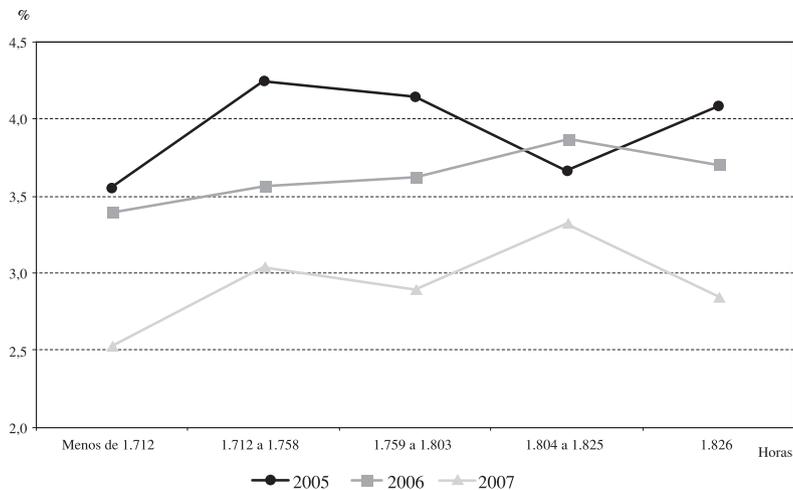
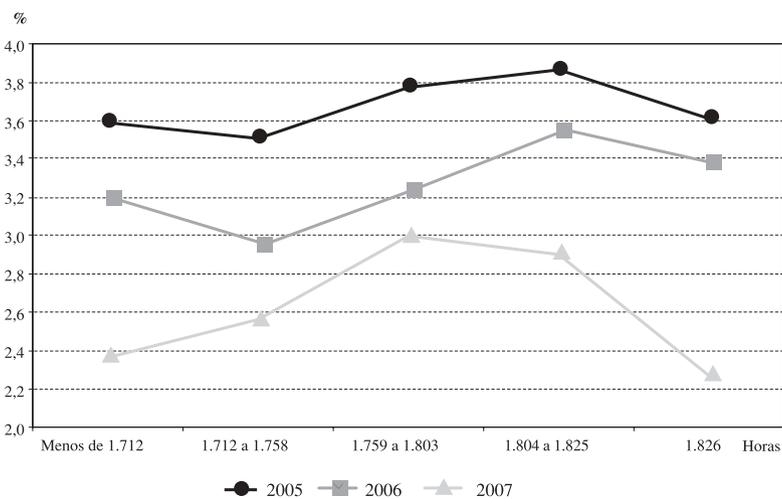


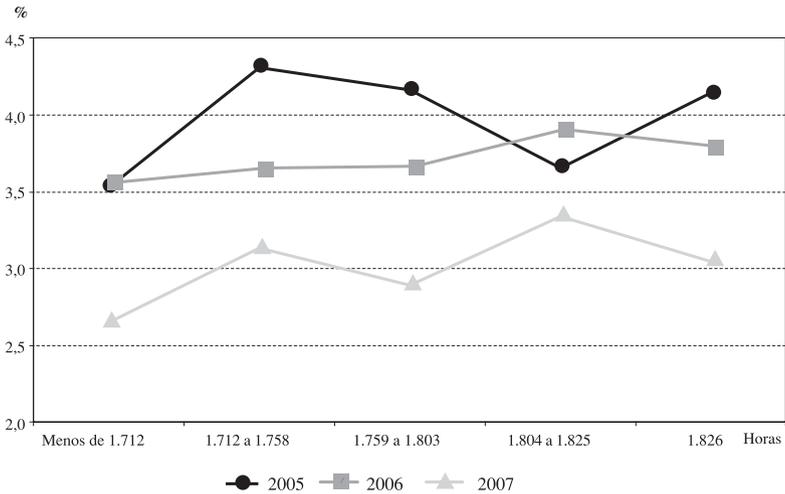
Gráfico V.17
Aumento salarial pactado y jornada. Convenios de empresa



En los convenios de ámbito supraempresarial sí se aprecia tal relación en 2006 para jornadas inferiores a la máxima legal, al observarse el mínimo aumento salarial en el tramo correspondiente a jornadas anuales más cortas, elevándose en los tramos de jornada superior hasta alcanzar un máximo en los convenios que acuerdan una jornada entre 1.804 y 1.825 horas anuales. Este perfil del aumento salarial por tramos de jornada es parecido al de 2007, aunque en este caso la relación no es tan clara, si bien es previsible que se modifique conforme avance el proceso de negociación colectiva (gráfico V.18).

Gráfico V.18

Aumento salarial pactado y jornada. Convenios otro ámbito



VI. SALARIOS Y CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL

VI.1. Salarios y cláusulas de revisión salarial

Desde los Pactos de la Moncloa vigentes en 1978, la base de referencia generalmente utilizada en los convenios colectivos ha sido el objetivo o previsión de inflación del gobierno. Este objetivo, fijado ininterrumpidamente desde 2000 en el 2%, es también el criterio de referencia previsto en los distintos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (ANC) suscritos desde 2002.

Ahora bien, en los citados ANC se prevé la posibilidad de pactar inicialmente incrementos salariales superiores al objetivo anual de inflación, siempre que los aumentos salariales se sitúen dentro de los límites derivados del crecimiento de la productividad. Además, en los ANC, en concreto en el vigente para 2007, se establece que la negociación colectiva debe tener en cuenta los criterios propuestos para apoyar el mantenimiento o, en su caso, el crecimiento del empleo en las empresas, favoreciendo sus inversiones productivas, y para sostener la mejora del poder adquisitivo de los salarios sobre el que, en buena medida, se soporta el crecimiento económico y del empleo a través del aumento del consumo.

Precisamente por esos criterios adicionales, y pese a que la base generalmente aplicable para pactar los crecimientos salariales iniciales sea el objetivo de inflación fijado para cada año por el Gobierno, el porcentaje de trabajadores afectados por la negociación colectiva que pacta inicialmente, antes de la aplicación de las cláusulas de revisión salarial, aumentos salariales iguales a la previsión de inflación es muy reducido: el 15,9%, con datos definitivos de 2005, el 13,3% en 2006, según los datos de avance registrados hasta el 31 de agosto de 2007, y el 19% en 2007, según los datos provisionales registrados también hasta el 31 de agosto.

Teniendo en cuenta que puede haber trabajadores cubiertos por la negociación salarial que tengan crecimientos salariales inicialmente pactados inferiores a la previsión de inflación (el 0,5% en 2005, el 0,2% en 2006 y el 0,3% en 2007), el 83,6% de los trabajadores pactaron inicialmente incrementos salariales superiores a la previsión de inflación en 2005, el 86,5% en 2006 y el 80,7% en 2007, según los datos provisionales registrados hasta el 31 de agosto.

La moda, intervalo con mayor porcentaje de trabajadores, se produce en los tres años considerados entre el 2,51% y el 3% de incremento salarial inicialmente pactado, absorbiendo ese intervalo al 31,2% de los trabajadores en 2005, el 30,4% en 2006 y el 34,8% en 2007.

Como el incremento de la productividad por ocupado, según los datos de la Contabilidad Nacional de España, no ha superado el 1% en los tres últimos años, puede decirse que en esos años el porcentaje de trabajadores que han pactado incrementos salariales iniciales superiores a la suma de la inflación prevista y el incremento de la productividad ha superado el 50% de los trabajadores con convenio.

Es más, los trabajadores que han pactado inicialmente aumentos superiores al 4% representan, sobre el total de los trabajadores con convenio, el 13,4% con las cifras definitivas de 2005, el 20,9% con las de avance de 2006 y el 8,2% con las provisionales de 2007.

Cuadro VI.1

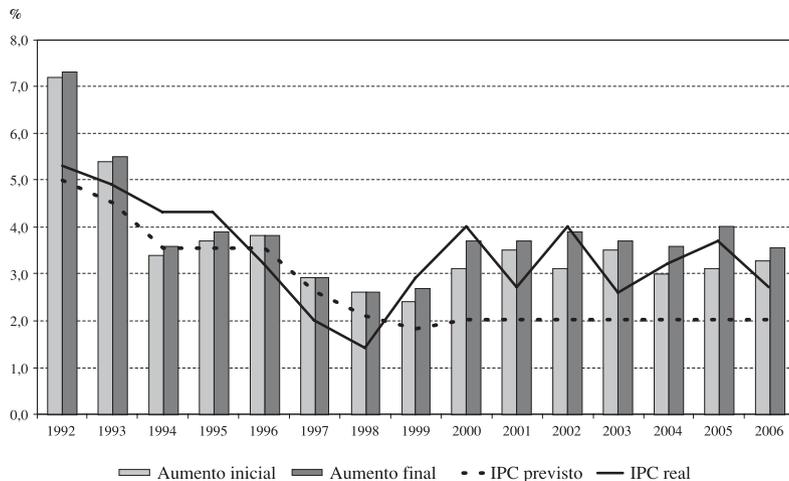
Inflación prevista y real y aumento salarial pactado inicial y final

Años	IPC (% dic/dic)			Aumento salarial pactado (%)		
	Real Previsto	Real	Diferencia (puntos porcentuales)	Inicial	Final	Diferencia (puntos porcentuales)
1992	5,0	5,3	0,3	7,2	7,3	0,1
1993	4,5	4,9	0,4	5,4	5,5	0,1
1994	3,5	4,3	0,8	3,4	3,6	0,2
1995	3,5	4,3	0,8	3,7	3,9	0,2
1996	3,5	3,2	-0,3	3,8	3,8	0,0
1997	2,6	2,0	-0,6	2,9	2,9	0,0
1998	2,1	1,4	-0,7	2,6	2,6	0,0
1999	1,8	2,9	1,1	2,4	2,7	0,3
2000	2,0	4,0	2,0	3,1	3,7	0,6
2001	2,0	2,7	0,7	3,5	3,7	0,2
2002	2,0	4,0	2,0	3,1	3,9	0,8
2003	2,0	2,6	0,6	3,5	3,7	0,2
2004	2,0	3,2	1,2	3,0	3,6	0,6
2005	2,0	3,7	1,7	3,2	4,0	0,8
2006 ¹	2,0	2,7	0,7	3,3	3,6	0,3

¹ Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007 con efectos económicos en 2006.

Fuente: Elaboración propia a partir de INE, IPC, y MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

Gráfico VI.1
Aumento salarial pactado e inflación



El elevado porcentaje de trabajadores con convenios colectivos que pactan inicialmente crecimientos salariales superiores a la previsión de la inflación, es decir, el 2%, en parte, se puede explicar por la citada posibilidad de superar dicho objetivo, en función, principalmente, del aumento de la productividad por ocupado, que ya prevén los Acuerdos de Negociación Colectiva. Pero, también influye en esta circunstancia la desconfianza que los agentes sociales tienen del cumplimiento de la previsión de inflación, puesto que sistemáticamente desde 1989 el incremento final de la inflación (medida por la variación del IPC en diciembre de un año respecto de diciembre del año precedente) supera al incremento inicialmente previsto, diferencia que llega a ser del doble en algún año (2000 y 2002) y que asciende a 1,7 puntos porcentuales en 2005, la tercera diferencia más elevada desde 1992, aunque en 2006 dicha diferencia se redujo a 0,7 puntos (cuadro VI.1).

Precisamente, esa diferencia entre la inflación final y la prevista que se viene produciendo desde 1989 es lo que justifica que en muchos convenios se pacten cláusulas de revisión o salvaguarda salarial, cláusulas que, en la mayoría de los casos, se aplican cuando la inflación real supera al objetivo inicial de inflación.

VI.2. Presencia de las cláusulas de revisión salarial en los convenios colectivos

La posibilidad de incorporar en los convenios colectivos cláusulas de revisión salarial se recoge en los ANC, que incluso llegan a señalar el punto de referencia de dichas cláusulas. Así, el ANC de 2005, prorrogado para 2006, y el de 2007 establecen que las cláusulas de revisión salarial «sin que... trueque el objetivo de moderación salarial» tomarán «como referencia el objetivo o previsión de inflación, el IPC real y el incremento salarial pactado en el convenio colectivo».

Por lo tanto, la mayor o menor importancia de la inclusión de las cláusulas de salvaguarda salarial está estrictamente relacionada con la existencia o no de desviaciones entre la inflación real o final y la inflación prevista y, en su caso, con la entidad de dichas desviaciones.

En efecto, el porcentaje de trabajadores que tiene incorporada este tipo de cláusulas se reduce sensiblemente entre 1996 y 1998, situándose en el último año por debajo del 50%, el 48%, como consecuencia de que se trata de un período caracterizado por una caída de inflación, en el que, además, la inflación final fue inferior a la prevista inicialmente por el Gobierno. En 1998 se alcanza la menor tasa de inflación de las cuatro décadas anteriores, el 1,4%, si se estima con el aumento del IPC de diciembre de ese año respecto al mismo mes de 1997.

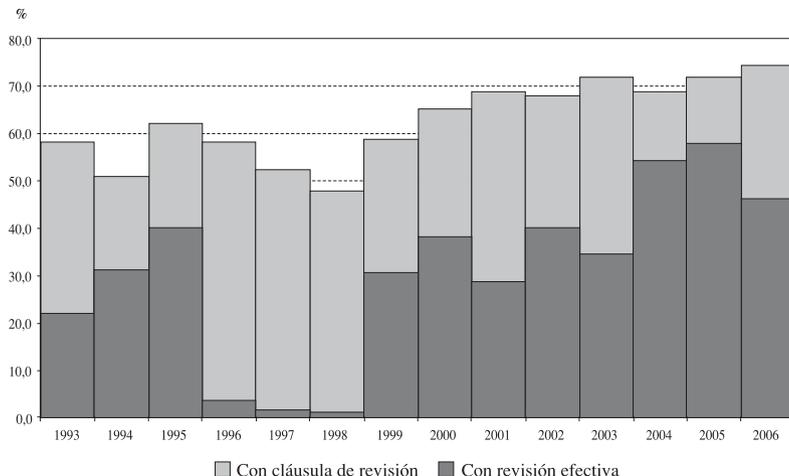
Por el contrario, a partir de 1999, cuando se inicia un período de repuntes de la inflación en el que se produce una desviación entre la inflación final y la prevista relativamente elevada (con un mínimo de seis décimas en 2003 y un máximo de dos puntos en 2000 y 2002), crece el porcentaje de trabajadores que tienen acordadas cláusulas de revisión salarial hasta superar el 70% en 2005 y alcanzar casi el 73% con los datos de avance de 2006, porcentaje este último que, previsiblemente, se reducirá, puesto que los convenios que se firmen en los meses próximos ya conocen la inflación real que se produjo el pasado año.

Según el *ámbito funcional* de los convenios, el porcentaje de trabajadores con cláusulas de revisión salarial es inferior en los convenios de empresa que en los de ámbito supraempresarial: en 2005 el citado porcentaje es el 52,7% en los primeros y el 74,2% en los segundos y, en 2006, estas cifras se sitúan en el 53,6% y el 75%, respectivamente.

VI.3. Revisión efectiva

Ahora bien, no todos los trabajadores que tienen incorporadas cláusulas de salvaguarda salarial ven efectivamente revisados sus salarios

Gráfico VI.2
Trabajadores con cláusula de revisión y con revisión efectiva



cuando se produce la desviación de la inflación (gráfico VI.2). Y ello es así por la variedad de esas cláusulas, ya que no todas son retroactivas, sirviendo en ese caso únicamente para fijar el incremento y el nivel salarial pactado para el nuevo ejercicio, sin revisarse el crecimiento salarial del año anterior, lo que sí ocurriría en el supuesto de que las cláusulas fuesen retroactivas.

Pero, además, no siempre que las cláusulas son retroactivas éstas son plenamente operativas, por la gran variedad que suelen presentar. En efecto, junto a la cláusula retroactiva plenamente operativa, que establece el importe de la revisión salarial en la diferencia entre el incremento del IPC real y el previsto de dicha magnitud, existen otras que no siempre suponen revisión efectiva de los salarios, aunque se haya producido la desviación de la inflación, como son los casos de la diferencia entre el incremento del IPC real y el aumento salarial inicialmente previsto o un límite porcentual acordado inicialmente.

Por consiguiente, el porcentaje de trabajadores con revisión efectiva de los salarios es muy inferior al porcentaje que tiene acordadas este tipo de cláusulas. En 2005 el porcentaje de trabajadores que efectivamente vio revisado el salario, porque cláusulas eran retroactivas y, además, fueron plenamente operativas o aplicables, fue el 58% y en 2006 el 46,2%, con datos de los convenios registrados hasta el 31 de mayo de 2007, que son los últimos publicados y que diferencian las cláusulas según sea o

no efectiva su revisión, (recuérdese que los porcentajes de trabajadores con cláusulas de revisión, fuese o no efectiva la misma, ascendía al 71,9% en el primer año y al 74,4% en el segundo).

El porcentaje de trabajadores con revisión efectiva también es inferior, como también ocurría para el porcentaje de trabajadores que pactaban cláusulas de salvaguarda salarial, fuesen o no operativas, en los convenios de empresa (52,7% en 2005 y 54,7% en 2006) que en los de ámbito superior (74,2% en 2005 y 76,8% en 2006).

VI.4. Aumento salarial final

Como desde 1999 se producen importantes diferencias entre la inflación final y la prevista, el aumento salarial finalmente pactado, que incluye la aplicación de las cláusulas de revisión salarial, supera al inicialmente pactado, antes de la aplicación de esas cláusulas.

En concreto, el aumento salarial final se situó en 2005 en el 4%, cuatro décimas más que el del año anterior y ocho décimas más que el inicialmente pactado para el año. Esta diferencia entre el incremento finalmente pactado y el inicial es, junto a la del año 2002, la más elevada de los últimos quince años, por dos razones: la primera, porque la desviación de la inflación respecto de la prevista inicialmente por el gobierno, 1,7 puntos, es la más alta de esos años, después de las de 2000 y 2002; y, la segunda, relacionada con la primera, porque el porcentaje de trabajadores con cláusulas de revisión salarial afectiva es decir, retroactivas y plenamente operativas (el 58%), también es el más alto de los años considerados.

Con los datos de avance correspondientes a 2006, el aumento salarial finalmente pactado, el 3,6%, es inferior en cuatro décimas al aumento final del año precedente, pero tres décimas más que el inicialmente acordado para ese año. De todos modos, la diferencia debida a la aplicación de las cláusulas de revisión salarial en 2006, tres décimas, es relativamente baja como consecuencia de que la desviación entre la inflación final y la prevista, siete décimas, es reducida en comparación con otros años.

En cualquier caso, la diferencia entre los crecimientos salariales finales e iniciales es siempre inferior a la diferencia entre el aumento del IPC final y el previsto, debido, como ya se ha señalado, a que no todos los trabajadores tienen acordadas cláusulas de revisión salarial y a que no todas estas cláusulas son retroactivas y plenamente operativas.

VI.5. Cláusulas de revisión y cuantía del aumento salarial pactado

Aparte de las consideraciones realizadas sobre la aplicación de las cláusulas de revisión salarial, conviene analizar si la existencia o no de dichas cláusulas tiene alguna incidencia sobre la cuantía de los crecimientos salariales tanto inicialmente como finalmente pactados.

En cuanto a los aumentos de los salarios inicialmente pactados, estos son, normalmente, superiores en los convenios que no pactan cláusulas de salvaguarda salarial que en los que sí pactan esas cláusulas. Concretamente, en 2005 la diferencia entre el aumento salarial inicialmente pactado en los convenios sin cláusula y el pactado en los convenios con cláusula, se sitúa en nueve décimas (3,8% y 2,9%) y en 2006 en un punto porcentual (4% y 3%). La incorporación de cláusulas de revisión salarial parece, en consecuencia, que favorece la moderación salarial en las reivindicaciones de los trabajadores de crecimientos salariales iniciales, por lo que la desaparición de esas cláusulas de salvaguarda propiciaría peticiones de incrementos salariales iniciales muy superiores (cuadro VI.2).

Por otra parte, en cuanto a los aumentos finalmente pactados de los salarios, aunque, en general, son superiores en los convenios con cláusula que en los que no incorporan este tipo de cláusula, no siempre ocurre así. En efecto, en varios años, 1996, 1998 y 2006, el incremento final fue inferior en los convenios con cláusula que en los que no la tenían y, en otros, 1997 y 2001, los aumentos fueron iguales en los dos tipos de convenios. Ello ocurre en los años en los que no existen desviación de inflación o en los que esa desviación es relativamente reducida.

Incluso en los convenios con revisión efectiva no siempre es superior el crecimiento salarial final que en los convenios en los que no se incorporan cláusulas de salvaguarda salarial. En 1997, 1991, 1998, 2001, 2003 y 2006 fue inferior.

Por consiguiente, de lo señalado en este apartado no puede concluirse que las cláusulas de revisión salarial, que suponen un mecanismo que impide la pérdida de poder adquisitivo de los salarios de los trabajadores en los supuestos en los que la previsión de la inflación no coincide con la real, impliquen, por sí mismas, una acentuación del proceso inflacionista y ello por las siguientes razones:

- Porque en los convenios con cláusulas de revisión salarial el incremento inicial del salario es inferior que en los convenios con cláusula.

Cuadro VI.2
Incidencia de las cláusulas de revisión salarial en el aumento salarial pactado

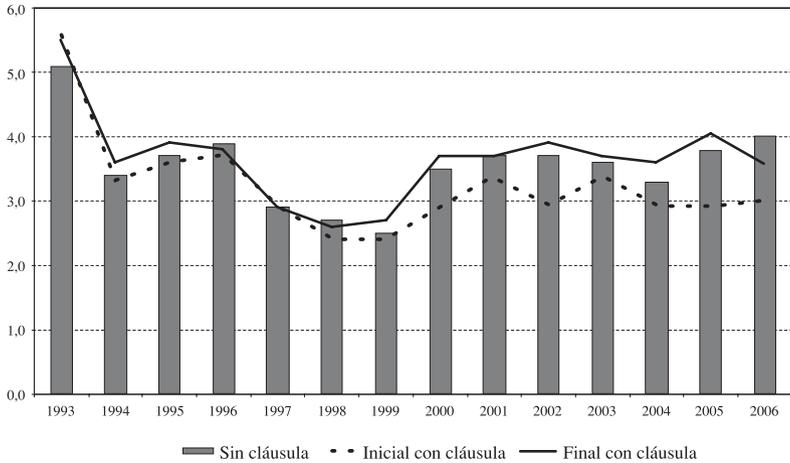
Años	Trabajadores con cláusula de revisión salarial (%)		Aumento salarial pactado (%)					
	Total	Con revisión efectiva	Inicial			Final		
			Total	Convenios sin cláusula	Convenios con cláusula	Total	Convenios con cláusula	
							Total	Con revisión efectiva
1993	58,1	21,9	5,4	5,1	5,6	5,5	5,7	5,9
1994	51,1	31,2	3,4	3,4	3,3	3,6	3,8	3,9
1995	62,1	40,1	3,7	3,7	3,6	3,9	4,1	4,2
1996	58,2	3,5	3,8	3,9	3,7	3,8	3,8	4,0
1997	52,5	1,7	2,9	2,9	2,9	2,9	2,9	2,3
1998	48,0	1,2	2,6	2,7	2,4	2,6	2,4	1,8
1999	58,8	30,5	2,4	2,5	2,4	2,7	2,9	3,2
2000	65,1	38,2	3,1	3,5	2,9	3,7	3,8	4,3
2001	68,8	28,7	3,5	3,7	3,4	3,7	3,7	3,3
2002	68,1	40,2	3,1	3,7	2,9	3,9	3,9	4,4
2003	71,9	34,5	3,5	3,6	3,4	3,7	3,7	3,2
2004	68,8	54,3	3,0	3,3	2,9	3,6	3,7	3,8
2005	71,9	58,0	3,2	3,8	2,9	4,0	4,1	4,2
2006 ¹	74,4	46,2	3,3	4,0	3,0	3,6	3,4	3,3

¹ Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de mayo de 2007 con efectos económicos en 2006. La última información disponible que desagrega el aumento salarial final de los convenios con cláusula y sin cláusula se refiere a los convenios registrados hasta el 31 de mayo de 2006.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Anuarios de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales.

- Porque la diferencia entre los crecimientos final e inicial de los salarios es siempre menor que la desviación entre la inflación final y la prevista.

Gráfico VI.3
Aumento salarial con cláusula y sin cláusula



- Porque no siempre el incremento salarial final de los convenios con cláusula de revisión salarial, e incluso de los convenios con revisión efectiva, es mayor que el pactado en los convenios que no incorporan esas cláusulas de revisión salarial.
- Y, por último, porque no siempre ocurre que en los años en los que la aplicación de la cláusula de revisión salarial ha supuesto una revisión elevada la inflación en el año siguiente haya aumentado. Así, de los cuatro años en los que la revisión salarial superó la cuantía de cinco décimas (2000, 2002, 2004 y 2005), en tres (2000, 2002 y 2005) la inflación del siguiente se redujo.

VII. DESLIZAMIENTO SALARIAL

VII.1. Negociación colectiva y derivas salariales

El crecimiento salarial efectivo del conjunto de los trabajadores no se explica completamente por el aumento salarial pactado en la negociación colectiva, puesto que una parte de ese crecimiento es resultado de la combinación de una serie de factores frecuentemente ajenos a la propia negociación. La parte del incremento salarial efectivo que no se justifica por el aumento salarial reflejado en los convenios colectivos es lo que se denomina *deriva* o *deslizamiento salarial* (*wage drift* o *earnings gap* en la literatura anglosajona).

La deriva salarial se calcularía, por tanto, como la diferencia entre las tasas de variación de la ganancia bruta del conjunto de los trabajadores (el salario bruto o coste salarial por trabajador de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral del INE) y el crecimiento medio de los salarios pactados en los convenios colectivos. El conocimiento del valor de la deriva salarial tiene un indudable interés, al ponderar la importancia de la negociación colectiva en el establecimiento de los salarios y, por extensión, medir su impacto sobre las macromagnitudes económicas.

Los factores que determinan la existencia de las derivas salariales se pueden sistematizar en cuatro grupos:

El primero incluiría los pagos que reciben los trabajadores en razón de su *situación personal o familiar* (complementos de antigüedad, por hijos, etc.), de su *puesto de trabajo* (pluses de nocturnidad, peligrosidad, trabajo por turnos, en días feriados, etc.), de su *rendimiento* (pluses o incentivos económicos por productividad) o de la *situación económica de la empresa* (pagos de beneficios).

Un segundo grupo incluiría los pagos a los trabajadores que se producen por los *cambios en el número de horas efectivamente trabajadas* por la realización de horas extraordinarias, por la pérdida de horas trabajadas por conflictividad y absentismo laboral y, sobre todo, por la modificación del porcentaje de personas ocupadas que trabaja a tiempo parcial, puesto que, en este último caso, su aumento minoraría el coste salarial por trabajador y viceversa.

Un tercer grupo de factores causantes de deslizamientos salariales estaría formado por elementos vinculados a las *políticas retributivas* de las empresas. En este sentido, se ha de entender que los aumentos salariales pactados en convenio constituyen un mínimo a partir del cual las empresas pueden establecer sus propias estrategias de remuneración. Así, es usual que las empresas ofrezcan a determinados colectivos de trabajadores, especialmente los más cualificados, incrementos salariales superiores a los pactados en el convenio, con la intención de retenerlos o de contratar a otros de eficiencia reconocida o de incentivar su esfuerzo productivo (salarios de eficiencia). El resultado de este factor sería elevar el incremento salarial efectivo de la empresa por encima del pactado en la negociación colectiva.

También en este grupo, aunque en sentido contrario, se incluiría el efecto del descuelgue salarial o inaplicación del régimen retributivo acordado en los convenios colectivos de ámbito supraempresarial, en los supuestos en los que su aplicación pudiera dañar la estabilidad económica de la empresa. El resultado de este factor sería minorar el aumento salarial efectivo de la empresa por debajo del pactado en la negociación colectiva a nivel sectorial.

Por último, el cuarto grupo de factores serían los relacionados con el llamado *efecto composición*, o alteración del aumento salarial derivado del cambio de la estructura del empleo. Este cambio en la estructura de la ocupación está motivado, bien por la movilidad de los trabajadores entre las distintas ramas productivas o categorías profesionales y entre contratos de carácter indefinido y temporal, o bien por la alteración de la importancia relativa del empleo entre distintos colectivos, como hombres y mujeres, jóvenes y adultos e inmigrantes y nacionales, al ser los salarios diferentes en las distintas ramas de actividad, categorías, contratos, sexos, edades y nacionalidad.

Algunos de los factores que se han esquematizado en estos cuatro grupos elevan el coste salarial por encima del salario negociado y, por tanto, conducen a la existencia de derivas positivas y otros reducen el salario medio hasta situarlo por debajo del incremento salarial pactado, lo que lleva a derivas negativas. Habitualmente se producen todos los factores a la vez y, dependiendo de la fortaleza de cada uno de ellos, el deslizamiento salarial resultante será globalmente positivo o negativo. Con carácter general hay que pensar que:

- La *movilidad laboral* entre las distintas ramas productivas tiene un marcado carácter *procíclico* en relación con la deriva salarial, esto es, tiende a elevarla en las fases expansivas del ciclo económico y a reducirla en las recesivas. Así, cuando el crecimiento económico es más intenso el aumento de la ocupación también lo es, generándose mayores oportunidades de ocupación en las ramas más productivas y mejor retribuidas, lo que eleva el salario medio efectivo. Un

proceso análogo se produce con la movilidad profesional, al aumentar las posibilidades de ascenso profesional en las fases expansivas del ciclo económico y reducirse en las fases recesivas.

- Los *pagos asociados a la productividad o los beneficios y las horas extraordinarias* también tienen un carácter *procíclico*, puesto que dependen del crecimiento de la producción, aumentando la deriva en épocas de expansión económica y reduciéndose en períodos recesivos.
- Por el contrario, la *variación en la estructura de la ocupación*, aunque no tiene que tener necesariamente siempre el mismo carácter, en la mayoría de los casos tiene carácter *anticíclico* en relación con la deriva. Así, la incorporación de trabajadores al mercado laboral en la economía española durante los períodos de expansión se concentra en las categorías profesionales más bajas, al emplearse colectivos con remuneraciones inferiores a la media, como mujeres, jóvenes e inmigrantes, con contratos muchas veces temporales, lo que reduce el salario medio efectivo y comprime la deriva salarial. Por el contrario, en períodos de recesión y destrucción de empleo, las reducciones de plantilla se concentran en trabajadores de bajos salarios y productividad, lo que eleva el salario medio efectivo y empuja al alza el deslizamiento salarial.

VII.2. Cuantificación de las derivas

Como se ha señalado anteriormente, la deriva salarial se estima por la diferencia entre el crecimiento efectivo de los salarios brutos y el aumento salarial pactado en los convenios colectivos. Para el primer componente se utiliza la serie de coste salarial de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL), que elabora el Instituto Nacional de Estadística. El segundo elemento de este cálculo, el incremento salarial acordado en los convenios, es el que ofrece la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo una vez incorporado el efecto de las cláusulas de salvaguarda salarial en el año en que los trabajadores cobran esta compensación, esto es, el año siguiente al que se pactan, o, lo que es lo mismo, el año posterior al que se produce la desviación de la inflación que activa las cláusulas de salvaguarda.

Así, en 2005 el incremento salarial inicialmente pactado fue del 3,2% y la desviación de la inflación fue de 1,7 puntos porcentuales. Con ello se activaron algunas cláusulas de salvaguarda cuyo efecto fue una elevación adicional del aumento salarial pactado inicialmente de 0,87 puntos porcentuales. La mayoría de los trabajadores que están cubiertos por convenios con estas cláusulas cobra su importe en el primer trimestre del año siguiente y, por tanto, aunque en 2005 la subida salarial devengada fue del 4%, el equivalente a las nueve décimas que resultan de las cláu-

sulas de salvaguarda se cobra en 2006. Por ello, si el incremento salarial inicialmente pactado en 2006 fue el 3,27%, el crecimiento de los salarios, tras la subida adicional de nueve décimas que resulta de las cláusulas del año anterior, sería el 4,1%.

La imputación del efecto de las cláusulas de salvaguarda al año siguiente de su devengo resulta ineludible para conseguir un criterio homogéneo de imputación temporal de los aumentos salariales en las dos series que se utilizan en el cálculo de los deslizamientos salariales, esto es, que se considere el criterio del momento del cobro de los salarios, no el del devengo, tanto en la serie del crecimiento del coste salarial como en la del incremento salarial pactado.

VII.3. Evolución de las derivas salariales

En la evolución de las derivas salariales de la economía española desde 1985 (cuadro VII.1 y gráfico VII.1) se pueden distinguir tres etapas:

- La primera, de 1985 a 1991, caracterizada por un moderado valor de la deriva (0,4 puntos, en promedio), corresponde a un período de notable crecimiento del empleo, especialmente en el trienio 1987-1989.

En esta época se produce una fuerte expansión del empleo temporal, más intensa que la del empleo indefinido, lo que ocasiona un incremento de la tasa de temporalidad (porcentaje de empleo asalariado con contrato temporal); un vigoroso crecimiento de la ocupación femenina, con tasas de variación interanual notablemente superiores a las del empleo masculino; un significativo incremento del empleo juvenil y la consolidación del empleo a tiempo parcial como una opción laboral para algunos colectivos, aunque la participación de este tipo de empleo en el total era relativamente escasa.

Esta evolución del volumen y de las características del empleo produce el llamado *efecto composición*, consistente en la moderación del crecimiento de los salarios medios por el aumento del peso relativo de las personas ocupadas con salarios inferiores a la media. Concretamente, se produjo un fuerte aumento de los ocupados con contrato temporal y de la ocupación en ciertas ramas de los servicios y en la construcción, ambos sectores con retribuciones relativamente bajas, así como en colectivos, como jóvenes y mujeres, con salarios en general también inferiores a los de los adultos y varones. Este efecto composición lleva a un deslizamiento salarial relativamente bajo durante el período que, incluso, alcanza valores negativos en los últimos años.

Cuadro VII.1
Evolución de la deriva y el empleo
(Tasas de variación interanual en porcentaje)

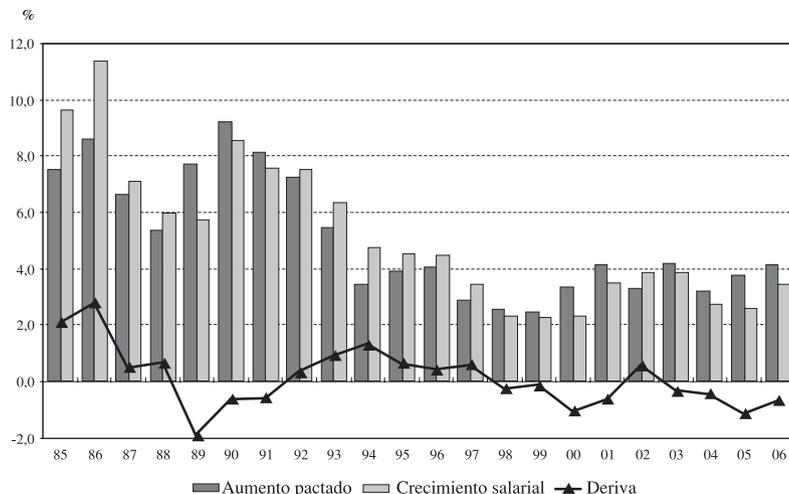
	<i>Salarios pactados en convenio¹</i>	<i>Salarios brutos percibidos</i>	<i>Deriva salarial (puntos porcentuales)</i>	<i>Ocupados</i>
1985-1991	7,6	8,0	0,4	2,3
1992-1994	5,4	6,2	0,8	-2,2
1995-2006	3,5	3,3	-0,2	4,1
1985	7,5	9,6	2,1	-1,0
1986	8,6	11,4	2,8	1,9
1987	6,6	7,1	0,5	4,8
1988	5,4	6,0	0,6	3,9
1989	7,7	5,8	-1,9	3,6
1990	9,2	8,6	-0,6	2,5
1991	8,2	7,6	-0,6	0,8
1992	7,2	7,5	0,3	-1,8
1993	5,5	6,4	0,9	-4,1
1994	3,5	4,8	1,3	-0,7
1995	3,9	4,5	0,6	2,5
1996	4,1	4,5	0,4	2,9
1997	2,9	3,4	0,6	3,7
1998	2,6	2,3	-0,3	4,2
1999	2,4	2,3	-0,2	5,7
2000	3,4	2,3	-1,1	5,6
2001	4,1	3,5	-0,7	4,1
2002	3,3	3,9	0,5	3,0
2003	4,2	3,8	-0,3	4,0
2004	3,2	2,8	-0,5	3,9
2005	3,8	2,6	-1,2	5,6
2006 ²	4,1	3,4	-0,7	4,1

¹ Incorpora el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial del año anterior.

² Datos de avance de aumento salarial pactado. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007 con efectos económicos en 2006.

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos, e INE, Encuesta de Población Activa (EPA).

Gráfico VII.1
Evolución de la deriva salarial



- En la segunda etapa, entre 1992 y 1994, se observa un significativo repunte de la deriva (hasta 0,8 puntos porcentuales como promedio del período), que es resultado de la crisis que padecía la economía española, con el consiguiente descenso del empleo y aumento del paro.

Durante esta etapa se produce un *efecto composición* de sentido contrario al de la fase anterior. Así, entre 1992 y 1994 la población ocupada se redujo en 850.000 personas según la EPA, centrándose esta destrucción de la ocupación en los trabajadores de menor retribución, lo que hace que el crecimiento medio de los salarios efectivos sea superior, elevándose con ello el deslizamiento salarial. Un dato que ilustra la gravedad de la situación del empleo en estos años y que explica el fuerte ascenso de la deriva es la pérdida 25% de la ocupación de los menores de 25 años que había en 1991 durante el trienio 1992-1994.

- La tercera etapa, desde 1995 a 2006, es una fase de notable crecimiento económico y fuerte aumento del empleo, lo que determina la existencia de una deriva negativa (-0,2 puntos como media del período). En este contexto, y fundamentalmente a partir de 1997, la inmigración constituye un nuevo elemento en el mercado de trabajo que, por su volumen y sus características diferenciales respecto a los trabajadores nacionales, ha tenido un claro efecto moderador de los salarios.

En efecto, la incorporación de casi 2,7 millones de activos extranjeros al mercado de trabajo español entre 1995 y 2006, que se ha concentrado, por un lado, en ramas de actividad cuyo nivel salarial es relativamente bajo y, por otro lado, en empleos temporales y en las categorías profesionales de menor retribución, ha producido un *efecto composición* que modera el crecimiento salarial por el aumento del peso relativo de las personas ocupadas con menores ingresos brutos, reduciendo, consecuentemente, la deriva salarial.

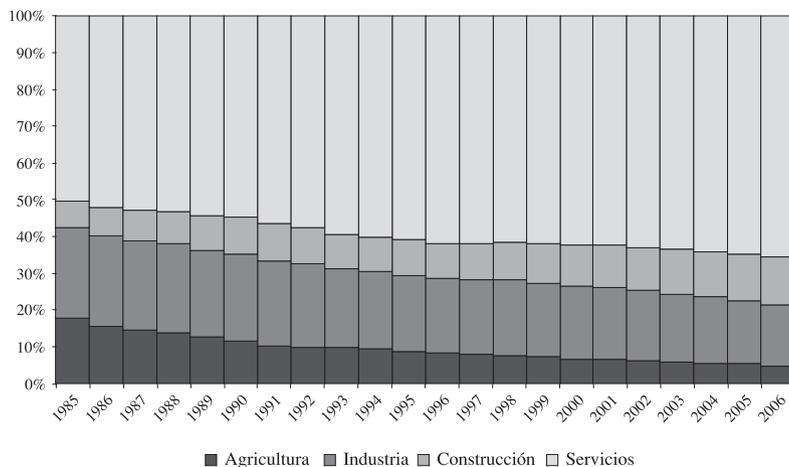
Al efecto de la incorporación de extranjeros al mercado de trabajo habría que añadir otras circunstancias que igualmente producen un efecto compresor del crecimiento salarial y de minoración de la deriva. En primer lugar, el mantenimiento de tasas de variación interanual de la ocupación femenina por encima del 4% desde 1996, llegando incluso a alcanzar ritmos de variación anual en torno al 8% en algunos años del período.

En segundo lugar, un aumento de la participación del empleo a tiempo parcial en el total del empleo de más de cinco puntos porcentuales, desde el 7,3% de 1995 hasta el 12% de 2006.

En tercer lugar, el fuerte incremento interanual de los asalariados con contrato temporal desde 1997, lo que ha mantenido la tasa de temporalidad por encima del 31% durante todos los años del período 1995-2006, pese a que esta ratio mostró una tónica descendente hasta 2002, tónica que se interrumpió con los sucesivos repuntes de la tasa desde 2003 hasta el tercer trimestre de 2006. En cambio, si se compara el tercer trimestre de 2007 con el mismo período de un año antes, se ha producido un recorte de 2,7 puntos porcentuales de la tasa de temporalidad (hasta el 31,9%, frente al 34,6% de 2006), descenso que se relaciona con el efecto de la reforma laboral contenida en el Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo suscrito por el gobierno y los interlocutores sociales el 9 de mayo de 2006. El elevado volumen de trabajadores con contrato temporal, así como el intenso aumento del empleo juvenil, entre 1997 y 2001 y en 2005, tiene un efecto amortiguador del aumento medio de las retribuciones y de la deriva.

Por último, en cuarto lugar, hay que reseñar que en esta etapa se ha producido una apreciable transferencia de ocupación de la industria a la construcción y los servicios, lo que genera un *efecto composición* sectorial al tener el primer sector mayor salario medio que el resto de los sectores. Concretamente, las estimaciones de la Encues-

Gráfico VII.2
Participación de los sectores en el total de la ocupación



ta de Población Activa sitúan la participación de la industria en el total de la ocupación en 2006 en el 16,7%, 3,9 puntos menos que en 1995, mientras que las de la construcción y los servicios crecieron en el mismo período 3,4 y 4,7 puntos porcentuales, hasta situarse en el 12,9% y 65,7%, respectivamente, al finalizar el mismo.

VII.4. Derivas salariales por sectores

Si se examina la evolución de las derivas sectoriales se observa que la fuerte pérdida de empleo del trienio 1992-1994 determinó la existencia de derivas positivas en todos los sectores, cuya magnitud llegó a ser significativa en la industria (un punto porcentual como promedio del período), toda vez que en la actividad industrial se redujo el empleo en 425.000 personas, la mitad de la disminución registrada en el conjunto de la economía durante esos años (cuadro VII.2).

A partir de 1995, el fuerte crecimiento de la economía española y los apreciables avances de la ocupación, sobre todo en los servicios y en la construcción, así como los referidos cambios en la estructura del empleo por nacionalidad, sexo, edad, duración de la jornada y tipo de contrato condujeron a una reducción de la deriva salarial en todos los sectores, aunque este proceso no ha sido igual en todos ellos.

Cuadro VII.2
Evolución de la deriva por sectores

Año	Industria			Construcción			Servicios		
	Salario bruto	Salario pactado ¹	Deriva	Salario bruto	Salario pactado ¹	Deriva	Salario bruto	Salario pactado ¹	Deriva
1990	8,5	9,1	-0,6	10,5	10,7	-0,2	8,6	9,0	-0,4
1991	8,8	7,9	0,9	8,8	8,5	0,3	6,7	8,2	-1,5
1992	8,0	7,0	1,0	7,1	7,7	-0,6	7,0	7,2	-0,2
1993	6,5	5,4	1,1	6,7	6,2	0,5	6,1	5,3	0,8
1994	4,7	3,6	1,1	4,7	2,8	2,0	4,1	3,3	0,8
1995	4,9	3,9	1,0	5,2	4,3	0,9	3,8	3,8	0,0
1996	5,6	4,2	1,4	4,5	4,4	0,1	3,3	3,9	-0,6
1997	4,6	2,9	1,7	4,3	2,8	1,5	2,8	2,9	-0,1
1998	3,1	2,4	0,7	3,3	2,4	1,0	2,0	2,7	-0,7
1999	2,6	2,3	0,3	3,8	2,3	1,5	1,9	2,4	-0,5
2000	2,5	3,3	-0,8	3,8	3,6	0,2	3,0	3,3	-0,3
2001	3,7	4,4	-0,7	3,9	4,3	-0,4	3,6	4,0	-0,4
2002	4,7	3,2	1,5	4,1	3,6	0,5	3,8	3,3	0,5
2003	4,4	4,4	0,0	5,0	4,9	0,1	3,5	4,0	-0,5
2004	3,3	3,2	0,1	4,2	3,5	0,8	2,5	3,1	-0,6
2005	2,7	3,7	-1,0	2,3	3,9	-1,6	2,9	3,7	-0,8
2006 ²	3,6	4,3	-0,7	3,7	4,6	-0,9	3,7	4,0	-0,3

¹ Incorpora el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial del año anterior.

² Datos de avance de aumento salarial pactado. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007 con efectos económicos en 2006.

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos, e INE, Encuesta de Población Activa (EPA).

Así, el mayor dinamismo en la creación de empleo en términos relativos se ha registrado en la construcción, donde las derivas se han recortado hasta 0,3 puntos porcentuales como media del período. Este sector ha constituido un importante foco de creación de puestos de trabajo de carácter temporal y de atracción de activos extranjeros, lo que constituye un factor de compresión del deslizamiento salarial que, sin embargo, no se ha reducido como cabría esperar, al permitir la evolución de los precios del sector un amplio margen para el avance de los costes laborales, que se plasma en fuertes aumentos salariales pactados en convenio durante los últimos años.

El mayor crecimiento del empleo en términos absolutos se registra en los servicios, donde existe un importante volumen de puestos de trabajo ocupados por mujeres, extranjeros, jóvenes, personas contratadas a tiempo parcial y con contrato temporal. Esta situación ha propiciado la reducción de la deriva hasta situarse en valores sistemáticamente negativos desde 1996, excepto en 2002.

En la industria el incremento de la ocupación ha sido más moderado que en la construcción y los servicios, estando las plantillas ajustadas tras el recorte del empleo industrial llevado a cabo desde los primeros años de la década de los ochenta. Al incorporarse número limitado de nuevos trabajadores, la deriva salarial media es positiva en el período 1995-2006.

VIII. OTROS CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

VIII.1. Las cláusulas especiales de los convenios colectivos

La negociación colectiva española tradicionalmente se concentraba en las cláusulas relativas a los crecimientos salariales y la jornada laboral de cada año. Ahora bien, desde la reforma laboral de 1994, que amplió las competencias de la negociación colectiva, permitiendo que los convenios fijen condiciones hasta entonces establecidas por ley o, incluso que, modifiquen determinadas prescripciones establecidas también por ley, se ha venido incorporando otro tipo de cláusulas, algunas de carácter cualitativo y no meramente cuantitativo, como son las relacionadas con la fijación de los salarios y la jornada laboral.

En efecto, la reforma de 1994, así como las posteriores de 1997, 2001 y 2006, han posibilitado que pasen a ser competencia de los convenios materias antes reguladas por normas legales, en la mayoría de los casos el Estatuto de los Trabajadores, como la estructura salarial, las condiciones para la celebración de contratos de obra o servicio determinado, la remuneración de las horas extraordinarias, la fijación de los pluses de antigüedad y nocturnidad, la clasificación profesional, la distribución de la jornada a lo largo del año y la movilidad funcional y geográfica de los trabajadores dentro de la empresa.

Asimismo, en las reformas laborales de 1994 y posteriores se ha permitido que los convenios colectivos modifiquen regulaciones establecidas por Ley, como la duración del período de prueba y de los contratos eventuales o para la formación, las horas complementarias en los contratos a tiempo parcial o el límite máximo de nueve horas de la jornada laboral diaria.

Además de estas nuevas competencias de los convenios colectivos, también existen otras materias, diferentes al mero establecimiento del aumento salarial y la jornada laboral, y que muchas de ellas se han ido incorporando paulatinamente al contenido de los convenios, como consecuencia, en parte, de los criterios establecidos en los distintos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (ANC), firmados por los sindicatos y las organizaciones empresariales más representativas a nivel estatal en diferentes años, concretamente en 1997 y desde 2002.

Entre estas cláusulas, que se pactan cada vez más en los convenios colectivos, la mayoría de ellas, como se ha señalado, de carácter cualitativo, pueden destacarse las relativas a la flexibilidad interna de las empresas, la estabilidad del empleo y la limitación de la contratación temporal, la formación continua o permanente de los trabajadores ocupados, la jubilación, la salud y seguridad en el trabajo, la solución de conflictos, la actividad sindical, la concurrencia y articulación de los convenios y la no discriminación o promoción de la igualdad de sexos.

La ampliación de competencias de la negociación colectiva y el interés de los interlocutores sociales por pactar materias que hasta ahora tenían un carácter muy secundario explica que, como se ha indicado al comienzo de este apartado, el contenido de los convenios colectivos se haya enriquecido sustancialmente en los últimos años y, en concreto, a partir de la reforma acordada en 1997 por los sindicatos UGT y CC.OO. y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, que sirvió, además de para introducir importantes cambios en la normativa laboral como la creación del nuevo contrato para el fomento de la contratación indefinida, para desbloquear, al menos parcialmente, el desarrollo a través de la negociación colectiva de la reforma laboral de 1994, limitada hasta entonces por la falta de consenso social.

Por esta razón y porque la hoja estadística de los convenios vigente está regulada por la Orden Ministerial de 10 de octubre de 1996, que aumentaba el contenido de la anterior al incorporar la ampliación de competencias de la negociación colectiva de 1994, no se aplicó plenamente hasta los convenios con efectos económicos en 1998, será ese el año de referencia y comparación para el análisis de las cláusulas especiales acordadas en los convenios colectivos.

Por otra parte, el examen de los datos más recientes se realizará con base en la estadística de convenios colectivos, con datos definitivos de 2005 y de avance de 2006, según los convenios registrados en este último caso hasta el 31 de agosto de 2007. No se hará referencia a los datos de 2007, puesto que las cifras provisionales y fragmentarias de este año son todavía poco representativas del contenido de una parte apreciable de las cláusulas negociadas.

VIII.2. Análisis general del contenido de la negociación colectiva

En la situación actual, la totalidad de los convenios incluye alguna cláusula distinta a las relativas a la determinación del salario y la jornada laboral. De ellas, las más generalizadas son las salariales que

cubren casi a todos los trabajadores con convenio (96,1% con los datos definitivos de 2005 y 97,2% con los datos de avance de 2006, según los registros hasta el 31 de agosto de 2007), seguidas de las relativas al empleo y la contratación, que cubren en torno al 82% de los trabajadores en los dos últimos años (81,7% en 2005 y 82,5% en 2006), y de las relacionadas con la jornada laboral y las vacaciones, con un porcentaje ligeramente inferior (80,3% en 2005 y 81,8% en 2006) (cuadro VIII.1).

También tienen una elevada incidencia, alrededor de las tres cuartas partes de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva, las cláusulas referidas a la actividad sindical, horas extraordinarias, complementos de prestaciones sociales y clasificación profesional y promoción interna. Con una importancia media inferior, pero comprendida entre el 50% y el 65% de los trabajadores con convenio, se sitúan las cláusulas correspondientes a la jubilación, formación profesional, salud laboral, solución de conflictos, vigencia y eficacia de los convenios y no discriminación o promoción de igualdad de sexos.

En cambio, existe una serie de cláusulas que todavía tienen una escasa repercusión en la negociación colectiva, al afectar a menos del 30% de los trabajadores con convenios colectivos. Entre estas cláusulas pueden destacarse las de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y participación de los trabajadores en la organización del trabajo (menos del 20%), concurrencia de convenios (prácticamente la cuarta parte), indemnización por no renovación del contrato (casi el 30%), implantación de nuevas tecnologías y destino preferencial de puestos de trabajo a trabajadores con minusvalías (menos del 10%), salario mínimo del convenio (algo más del 25%) e incentivos ligados a la productividad (en torno al 23%).

En cuanto a la evolución desde 1998, y teniendo en cuenta la provisionalidad de los datos referidos a 2006, la tendencia general a la inclusión de cláusulas especiales en los convenios colectivos, si se atiende al porcentaje de trabajadores afectados, es creciente en los primeros años, hasta 2000 o 2002, según el caso, para estabilizarse o incluso retroceder en los años siguientes, los más recientes. Es decir, en los últimos años de la década de los noventa del pasado siglo se produce una evolución claramente expansiva de la incorporación de las cláusulas especiales en la negociación colectiva, como consecuencia de la ampliación de las competencias de los convenios resultante de las últimas reformas laborales. Esta incorporación creciente de las cláusulas especiales se ralentiza en los primeros años de la actual década, estancándose en unos casos y disminuyendo en otros el porcentaje de trabajadores con convenio afectados por ese tipo de cláusulas.

Cuadro VIII.1
Trabajadores afectados por distintas cláusulas especiales¹
(Porcentaje sobre el total)

<i>Tipo de cláusulas</i>	1993	1998	2000	2002	2004	2005	2006 ²
Cláusulas salariales	58,1	75,1	93,4	94,8	97,0	96,1	97,2
- Cláusulas de salvaguarda	58,1	48,0	65,1	68,1	68,8	71,9	72,6
- Estructura salarial	—	44,9	66,8	69,8	75,4	75,0	74,8
- Cláusula de descuelgue ³	—	48,6	68,2	68,3	70,4	61,2	61,6
Jornada laboral y vacaciones	—	54,4	80,7	78,7	80,5	80,3	81,8
- Distribución irregular a lo largo del año	—	25,3	43,3	43,3	44,3	46,8	48,4
- Jornada superior a 9 horas diarias	—	10,4	16,8	16,3	17,7	16,8	17,2
- Jornadas especiales de trabajo	—	22,8	32,2	33,4	34,7	38,5	36,8
Horas extraordinarias	23,1	62,3	73,1	74,9	76,8	74,0	75,4
- Eliminación o reducción	8,7	19,7	18,6	19,7	19,2	19,2	20,9
- Compensación dineraria con valoración superior a la hora ordinaria	—	28,7	42,6	44,6	43,1	44,9	44,7
- Compensación con tiempo de descanso	—	25,6	39,6	42,3	40,3	39,6	42,7
Empleo y contratación	38,6	76,0	80,5	80,0	82,2	81,7	82,5
- Mantenimiento y creación neto de empleo	3,2	14,2	12,7	13,8	14,2	16,1	18,2
- Conversión de empleo temporal en fijo	7,4	19,7	23,9	20,4	21,6	24,2	25,1
- Contratación	10,3	52,2	73,9	74,2	76,5	76,3	76,5
Jubilación	39,4	51,3	51,3	49,1	49,2	51,2	54,5
Complementos de prestaciones sociales	55,6	65,1	71,1	69,0	77,0	76,1	74,5
Formación profesional	40,3	54,8	52,4	51,8	56,1	51,5	52,0
Salud laboral	51,3	55,1	65,8	66,1	63,7	62,0	66,8
Actividad Sindical	56,9	70,1	77,1	77,7	76,9	75,8	74,8
Solución conflictos de interpretación y aplicación	—	43,9	60,8	62,3	57,4	58,4	59,0
Modificación sustancial condiciones de trabajo	—	9,5	13,2	15,5	17,7	18,1	16,1
Clasificación profesional y promoción interna	6,8 ⁴	46,8	68,3	71,3	73,9	72,3	73,7
Vigencia y eficacia de los convenios	—	38,6	52,9	56,1	57,1	57,2	56,2
Concurrencia	—	15,5	19,6	21,2	24,2	24,7	24,7
Indemnización por no renovación contrato	6,5	21,1	22,3	24,6	29,5	28,3	29,8
Participación trabajadores en organización del trabajo	10,3	14,2	15,8	14,0	15,1	17,0	18,0
Implantación de nuevas tecnologías	6,8	8,1	5,5	5,5	8,5	8,3	8,6
Salario mínimo de convenio	26,3	31,2	28,8	27,1	27,0	26,9	27,9
No discriminación o promoción de igualdad de sexos	32,3	31,9	35,3	35,9	48,6	51,6	53,4
Destino preferente puestos de trabajo a trabajadores con minusvalías	6,8	8,7	7,1	7,4	7,4	7,1	7,1
Incentivos ligados a la productividad	21,8	25,9	24,5	19,9	22,1	22,6	23,7

¹ En 1998, se aplica la modificación de la hoja estadística de los convenios colectivos para adaptarla a las nuevas competencias de la negociación colectiva de la reforma de 1994, por lo que la estadística no es homogénea con la de 1993 desde ese año.

² Avance referido a los convenios con efectos económicos en 2006 registrados hasta el 31 de agosto de 2007.

³ Porcentaje sobre los trabajadores con convenios de ámbito superior a la empresa.

⁴ Se refiere únicamente a la definición y funciones de los grupos profesionales que se incluyen dentro de las cláusulas de empleo.

Existe alguna excepción al estancamiento o retroceso de los últimos años. En concreto, continúa creciendo en los años más recientes el porcentaje de trabajadores que tienen incorporadas en sus convenios de aplicación cláusulas correspondientes a la jornada de trabajo y vacaciones, más específicamente a la distribución irregular de la jornada laboral, a la clasificación profesional y promoción interna y, sobre todo, a la no discriminación o promoción de la igualdad de sexos. También crece, a pesar de la escasa importancia relativa que todavía tienen en cuanto a trabajadores afectados, las cláusulas referidas al mantenimiento y creación del empleo, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la indemnización por no renovación del contrato y la participación de los trabajadores en la organización del trabajo.

Por otra parte, las cláusulas relativas a los incentivos ligados a la productividad se han caracterizado por una reducción del porcentaje de trabajadores afectados desde 1998 a 2002, aunque en los últimos años se ha producido un cierto repunte en la evolución de ese porcentaje. En cualquier caso, el porcentaje de trabajadores cubiertos por este tipo de cláusulas todavía es en 2006 inferior al correspondiente a 1998.

Debido a la naturaleza de muchas de estas cláusulas especiales y a que también en muchos casos se delimita legalmente (en el Estatuto de los Trabajadores) el ámbito funcional y territorial de la negociación colectiva en el que es posible el pacto de las mismas en los convenios colectivos, la incidencia de estas cláusulas en cuanto a los trabajadores que las tienen incorporadas pueda ser diferente en los convenios según se trate de los de empresa o de los de ámbito superior.

Así, el porcentaje de los trabajadores cubiertos es sustancialmente más elevado en los convenios de empresa que en los supraempresariales en las cláusulas que tratan de la estructura salarial, la jornada laboral y las vacaciones, horas extraordinarias, jubilación, complementos de prestaciones sociales, formación profesional, salud laboral, actividad sindical, clasificación profesional y promoción en el trabajo, vigencia y eficacia de los convenios, participación de los trabajadores en la organización del trabajo, implantación de nuevas tecnologías, salario mínimo de convenio e incentivos ligados a la productividad.

Por el contrario, el porcentaje de trabajadores es superior en los convenios supraempresariales en los casos de cláusulas de salvaguarda o revisión salarial, contratación, solución de conflictos, no discriminación o promoción de la igualdad e indemnización al trabajador por no renovación del contrato temporal. Además, en este tipo de convenios de ámbito superior al de la empresa es en el único en el que figuran ciertas cláusulas que, por su propia naturaleza, sólo pueden estar en ellos. Son las relativas a la concurrencia de convenios y al descuelgue o inaplicación

del régimen salarial acordado en los convenios de ámbito supraempresarial en empresas con delicada situación económica.

En el resto de este capítulo del informe se analiza con mayor detalle el contenido de las cláusulas especiales, considerando únicamente los años con datos definitivos, el último 2005.

VIII.3. Cláusulas salariales

En el caso de las cláusulas salariales (cuadro VIII.2), y al margen de las cláusulas de revisión o salvaguarda salarial analizadas específicamente en el capítulo precedente, destaca sobre el resto la cláusula correspondiente a la *estructura salarial*, que, desde la reforma de 1994, puede establecerse mediante la negociación colectiva o, en su defecto, por el contrato de trabajo individual, a diferencia de lo que ocurría con anterioridad a dicha reforma, en que la estructura salarial se regulaba legalmente.

A pesar de esa posibilidad, las *cláusulas de estructura salarial* sólo cubrían al 45% de los trabajadores en 1998, cuatro años después de que la reforma de 1994 ampliara las competencias de la negociación colectiva en esta materia. Ahora bien, a partir de ese año su inclusión ha afectado a una parte creciente de los trabajadores con convenio, llegando a cubrir a casi las tres cuartas partes de estos trabajadores en 2005. Este porcentaje es significativamente mayor en los convenios de empresa (89%) que en los de ámbito superior (72,6%).

Dentro de las cláusulas referidas a la estructura salarial, destacan las que se dedican a los complementos salariales y los criterios de cálculo de éstos, con un porcentaje de trabajadores en 2005 de, alrededor, de los dos tercios, muy superior al de las cláusulas referidas a la consolidación de los complementos salariales, algo más de la tercera parte. En los dos tipos de cláusulas el porcentaje de trabajadores es muy superior en los convenios de empresa que en los de ámbito supraempresarial.

En lo que respecta a las cláusulas de *inaplicación del régimen salarial*, es decir, las cláusulas de descuelgue salarial, su inclusión es necesaria desde la reforma laboral de 1994 en los convenios de ámbito superior al de la empresa, según lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, que señala que esos convenios «establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación».

Ahora bien, pese al carácter necesario de los convenios de ámbito superior al de la empresa de estas cláusulas, y aunque la tendencia a in-

Cuadro VIII.2

**Trabajadores afectados por cláusulas salariales¹
(Porcentaje de trabajadores)**

Tipo de cláusulas	Total Convenios			Convenios de empresa					Convenios de otro ámbito				
	1998	2000	2002	1998	2000	2002	2005	1988	2000	2002	2005		
	75,1	93,4	94,8	73,7	94,6	95,3	96,8	75,3	93,3	94,8	96,1		
Total cláusulas salariales²													
• Cláusula de salvaguarda	48,0	65,1	68,1	37,3	52,4	56,5	52,7	49,5	66,8	69,5	74,2		
• Estructura salarial	44,9	66,8	69,8	56,3	84,1	85,6	89,0	43,4	64,5	67,9	72,6		
- Complementos salariales y criterios de cálculo	41,7	58,7	59,8	52,6	80,4	80,9	83,8	48,3	55,8	57,3	64,5		
- Consolidación de complementos salariales	23,9	32,5	34,8	31,7	51,1	48,8	52,8	22,9	30,0	33,1	35,1		
• Inaplicación del régimen salarial	43,0	60,2	61,1	—	—	—	—	48,6	68,2	68,3	68,6		
- Condiciones para acogerse	39,9	53,9	55,5	—	—	—	—	45,2	61,1	62,1	62,4		
- Procedimiento a seguir y documentación a aportar	37,2	55,4	57,7	—	—	—	—	42,1	62,8	64,5	65,6		
- Procedimientos para que la Comisión Paritaria disponga información <i>si</i> empresas y trabajadores e incrementos salariales	24,2	38,2	39,0	—	—	—	—	27,4	43,3	43,6	45,4		
• Retribuciones específicas trabajos nocturnos	35,0	54,1	57,9	43,3	67,0	71,4	67,0	54,0	52,3	56,2	59,4		
- Incentivos ligados a la productividad	25,9	24,5	19,9	56,2	53,4	53,1	48,7	21,9	20,7	15,9	19,5		
- Incentivos de asistencia	20,8	19,5	18,6	32,2	30,6	32,7	30,0	19,3	18,0	16,9	18,4		

¹ Distintas a los crecimientos salariales pactados.

² Sin incluir los incentivos ligados a la productividad, ni los de asistencia.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Estadísticas de Convenios Colectivos de Trabajo.

corporarlas ha sido creciente desde 1998, el porcentaje de trabajadores afectados en los convenios de ámbito distinto al de la empresa todavía no llega al 70% y, además, ese porcentaje se mantiene prácticamente estable en los últimos años. Este hecho podría justificarse porque el citado artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores prevé la posibilidad de que no se pacten las cláusulas de descuelgue en los convenios de grupo de empresas o sectoriales, al fijarse que «si dichos convenios colectivos no contienen la citada cláusula de inaplicación, esta última sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa. De no existir acuerdo, la discrepancia será solventada por la Comisión paritaria del convenio».

Dentro de las cláusulas de inaplicación del régimen salarial, las más generalizadas, en cuanto a trabajadores que las tienen incorporadas, son las correspondientes al procedimiento a seguir y la documentación a aportar por la empresa para inaplicar el régimen salarial correspondiente, 68,6% en 2005, si se calcula el porcentaje sobre los trabajadores con convenio supraempresarial, seguidas de las condiciones para acogerse (62,4%), y, en último término, de las cláusulas que establecen los procedimientos para que la Comisión Paritaria disponga de información sobre la empresa y los trabajadores afectados, así como sobre los incrementos salariales (45,4%).

Así mismo, entre las cláusulas salariales figuran las que tienen como objetivo pactar *retribuciones específicas de los trabajos nocturnos*, puesto que, desde la modificación del Estatuto de los Trabajadores en 1994 (artículo 36.2), esta retribución se fija en la negociación colectiva, desapareciendo la obligación legal del aumento mínimo del 25% de la retribución de los tiempos de trabajo ordinarios establecido en la redacción inicial del Estatuto de los Trabajadores (antiguo artículo 34.6). La fijación de estas retribuciones ha tenido una tendencia claramente creciente, pasando de afectar al 35% del total de trabajadores con convenio en 1998, al 54,1% en 2000 y al 60,2% en 2005. La incorporación de este tipo de cláusula afecta a más trabajadores en los convenios de empresa (67% en 2005) que en los de ámbito superior al de la empresa (59,4%), aunque se detecta una tendencia al estancamiento del porcentaje de trabajadores en el primer tipo de convenios desde 2000, mientras que, en cambio, dicho porcentaje es creciente en el los convenios supraempresariales.

En lo que respecta a las cláusulas sobre los *incentivos ligados a la productividad*, éstos tienen una incidencia muy reducida, aparte de decreciente, al tenerlas pactadas en 2005 sólo el 22,6% de los trabajadores, cuando en 1998 ese porcentaje se situaba en el 25,9%. Aunque la ten-

dencia decreciente se observa tanto en los convenios de empresa como en los de ámbito superior, el porcentaje de trabajadores es notablemente más elevado en los convenios de empresa, con casi el 50%, que en los convenios supraempresariales, con menos del 20%. Esta reducida participación de los trabajadores que tienen incorporadas este tipo de cláusulas, dirigidas a incentivar los trabajadores, denota las dificultades existentes, especialmente en los convenios sectoriales, para modificar la estructura salarial de los trabajadores españoles, sobre todo en lo que respecta a la importancia de la parte variable de los salarios.

Por último, dentro de las cláusulas salariales, existen, aunque pueda parecer paradójico, unas cláusulas referidas a los *incentivos de asistencia*. Estas cláusulas, aunque no muy generalizadas, afectan en torno al 20% de los trabajadores, porcentaje que es prácticamente el mismo desde 1998. También, como ocurría en los incentivos ligados a la productividad, en este caso es mayor el porcentaje de trabajadores en los convenios de empresa (30% en 2005) que en los de otro ámbito (18,4%).

VIII.4. Cláusulas de jornada laboral y vacaciones

En lo que respecta a las cláusulas correspondientes a la jornada laboral y las vacaciones, que cubren en 2005 al 80,3% de los trabajadores con convenio, se detecta el práctico estancamiento de ese porcentaje desde 2000, después de un importante aumento en los dos años precedentes, ya que en 1998 apenas incluía al 55% de los trabajadores.

Como ya se señala en un apartado anterior, el peso relativo de los trabajadores con esta cláusula es más elevado en los convenios de empresa, con casi el 95%, que en los de ámbito superior, con menos del 79% (cuadro VIII.3).

Dentro de este grupo de cláusulas especiales de jornada y vacaciones, y al margen de la fijación de la jornada laboral anual y del número de días de vacaciones al año, destacan los pactos sobre las materias en las que se introdujeron importantes modificaciones en la reforma laboral de 1994, en concreto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, como es el caso de la distribución irregular de la jornada laboral a lo largo del año. Dicha reforma estableció el cómputo anual de la duración máxima de la jornada laboral y permitió que, mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se pactara la distribución irregular de la jornada anual, siempre que se respeten los períodos mínimos de descanso diario (doce horas) y semanal (día y medio) previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Cuadro VIII.3

Trabajadores afectados por cláusulas relativas a la jornada laboral y vacaciones ¹
(Porcentaje de trabajadores)

Tipo de cláusulas	Total Convenios						Convenios de empresa						Convenios de otro ámbito			
	1998	2000	2002	2005	1998	2000	2002	2005	1998	2000	2002	2005	1988	2000	2002	2005
	Jornada laboral y vacaciones	55,4	80,7	78,7	80,3	66,1	90,3	94,3	94,7	54,0	79,4	76,9	78,6			
- Distribución irregular de la jornada durante el año.	25,3	43,8	43,3	48,8	20,5	42,3	43,6	44,4	26,0	44,0	43,3	47,1				
- Jornada ordinaria superior a 9 horas diarias.	10,4	16,8	16,3	16,8	12,6	13,1	18,7	17,8	10,1	17,3	16,0	16,7				
- En jornada continua de más de 6 horas, consideración como tiempo de trabajo efectivo el período de descanso legal.	25,4	32,5	31,8	34,7	43,9	49,6	58,6	65,0	23,0	30,2	28,6	31,0				
- Acumulación del descanso de día y medio en períodos de 14 días.	12,5	15,3	15,6	18,9	17,4	23,5	28,6	34,5	11,9	14,1	14,9	16,7				
- Jornadas especiales de trabajo.	22,8	32,2	33,4	38,5	36,6	54,3	61,9	64,7	20,9	29,3	30,1	35,3				
- Excepciones a los límites legales en el trabajo nocturno.	4,5	5,1	7,6	7,4	9,7	12,2	15,6	9,1	3,8	4,1	6,7	7,2				
- Régimen de trabajos o turnos.	3,7	6,9	8,3	11,5	17,8	20,3	22,3	27,5	1,8	5,1	6,7	9,6				
- Reducción de jornada, por trabajo nocturno, a turnos, peligrosos, penosos o tóxicos.	4,9	7,8	7,0	6,0	8,2	9,1	13,0	14,7	4,5	7,6	6,2	5,0				
- Descanso diario inferior a 12 horas en actividades de jornada fraccionada.	2,5	2,2	4,0	1,0	2,8	2,9	2,6	3,8	2,5	2,1	4,2	1,3				
- Fijación de períodos específicos para las vacaciones anuales.	28,3	37,8	38,7	42,5	43,8	50,3	57,8	56,0	26,2	36,1	36,4	40,8				

¹ Distintas a la fijación de la jornada laboral anual y del número de días de vacaciones al año.
Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Estadísticas de Convenios Colectivos de Trabajo.

Como consecuencia de la citada reforma de 1994, el 48,8% de los trabajadores con convenio colectivo tenían pactado en 2005 la *distribución irregular de la jornada a lo largo del año*, cuando en 1998 ese porcentaje era sólo el 25,3%. El porcentaje de trabajadores cubiertos con esta cláusula es bastante similar en los convenios de empresa (44,4% en 2005) que en los convenios de ámbito superior (47,1%).

Con un mayor nivel de desagregación y utilizando tanto los datos definitivos de 2005 como los de avance de 2006 (con los convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2007), se observa que la inclusión de estas cláusulas está más generalizada en los convenios sectoriales autonómicos y nacionales, que afectan en los dos casos en torno a las dos terceras partes de los correspondientes trabajadores, que en los provinciales que cubren sólo a algo más de la tercera parte con convenios de este ámbito territorial. También es mayor el peso relativo de los trabajadores que tienen incorporadas este tipo de cláusulas en los convenios de grupo de empresas que en los convenios de empresa propiamente dichos (cuadro VIII.4).

Cuadro VIII.4

Cláusulas de distribución irregular de la jornada

	Convenios (%)		Trabajadores (%)	
	2005	2006	2005	2006
Ámbito funcional				
Empresa	27,2	27,2	44,9	48,8
Sector	27,0	28,1	47,0	48,4
Ámbito institucional¹				
Empresa privada	26,5	26,4	42,6	46,4
Empresa pública	34,4	33,9	29,5	41,4
Entres de la Administración	26,8	27,1	61,8	61,8
Ámbito funcional/territorial				
Convenios de empresa	27,2	27,2	44,9	48,8
Convenios de grupo de empresas	29,8	34,8	45,4	59,5
Convenios Locales-Comarcales	25,0	31,3	11,8	18,9
Convenios de ámbito provincial o superior	26,8	27,5	47,1	48,3
– Provincial	24,8	25,1	35,9	37,0
– Autonómicos	27,4	30,8	58,4	67,1
– Nacionales	51,1	51,6	66,0	64,3
Sectoriales				
Agricultura	37,4	31,1	20,5	24,5
Industria	29,1	29,6	67,8	68,3

Cuadro VIII.4 (Continuación)
Cláusulas de distribución irregular de la jornada

	Convenios (%)		Trabajadores (%)	
	2005	2006	2005	2006
Construcción	23,4	20,8	16,8	17,3
Servicios	25,8	26,2	46,9	48,5
Rama de actividad				
Agricultura	41,4	35,3	20,5	24,6
Pesca	12,5	10,0	4,9	3,3
Industrias extractivas	15,1	17,2	6,3	7,8
Industria manufacturera	28,2	28,7	69,1	68,9
Producción y Distribución Electricidad, gas y agua	42,5	41,2	48,0	50,3
Construcción	23,4	20,8	16,8	17,3
Comercio y reparaciones	28,3	28,8	51,5	53,0
Hostelería	32,8	32,0	46,1	45,7
Transporte y comunicaciones	26,1	26,1	26,7	27,6
Intermediación financiera	50,0	55,0	95,2	95,7
Inmobiliarias y servicios empresariales	27,0	26,9	40,4	46,5
Administración Pública, Defensa y Seguridad Social	23,9	24,9	61,5	63,0
Educación	29,5	28,2	30,7	33,7
Ac. Sanitarias, veterinarias y servicios sociales	29,5	30,4	23,8	24,5
S. de la comunidad y personal	21,7	22,5	49,8	49,4
Actividades de los hogares	9,1	0,0	26,1	0,0
Comunidades autónomas				
Andalucía	27,7	28,1	32,7	35,0
Aragón	23,4	25,6	33,4	33,4
Asturias	25,9	21,9	8,3	26,9
Baleares	29,3	32,5	27,5	28,9
Canarias	21,1	18,3	28,8	23,8
Cantabria	24,1	22,1	15,4	17,6
Castilla-La Mancha	23,9	22,2	41,8	39,5
Castilla y León	22,5	21,7	23,4	23,0
Cataluña	28,7	30,5	57,9	65,6
C.Valenciana	25,8	27,8	28,6	27,6
Extremadura	23,7	26,7	11,7	11,2
Galicia	24,1	24,0	28,6	20,8
Madrid	27,5	26,2	57,3	58,7
Murcia	33,6	31,5	30,3	28,1
Navarra	21,7	21,3	55,0	53,8
País Vasco	22,7	23,5	35,1	35,1
Rioja	28,8	23,9	31,5	35,0
Ceuta y Melilla	23,4	20,5	29,3	28,4
Interautonómicos y nacionales	44,6	46,5	64,0	63,8
Total	27,2	27,4	46,8	48,4

¹ No en todos los convenios de empresa figura su adscripción institucional.

Fuente: Elaboración propia a partir del MTAS, Estadística de convenios colectivos. Convenios con efectos económicos en 2005 y 2006 (registros hasta 31 de agosto de 2007).

Por su parte, dentro de los convenios de empresa, estas cláusulas están más generalizadas en los convenios de entes de las administraciones públicas que en los de empresa, tanto privadas como públicas.

Desde la perspectiva sectorial, es la industria el sector en que estas cláusulas afectan a más trabajadores (alrededor del 68%), seguida de los servicios (con algo menos del 50%), mientras que afectan a un número relativamente escaso de trabajadores en la agricultura (menos del 25%) y, sobre todo, en la construcción (menos del 20%).

A su vez, dentro de la industria, las ramas de actividad en las que más sobresale la incorporación en los convenios de la distribución irregular de la jornada anual son las correspondientes a las industrias manufactureras, mientras que, dentro de los servicios, destaca en las ramas de la intermediación financiera (con más del 95% de los trabajadores) y administraciones públicas (con más del 60%); en cambio su incorporación es muy escasa en educación (con algo más del 30%), en transportes y comunicaciones y actividades de los hogares (con menos del 30%) y en actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales (con porcentajes en torno al 25%).

Desde la perspectiva geográfica y excluyendo los convenios inter-autonómicos y nacionales, los convenios que incluyen estas cláusulas en mayor medida son los de Cataluña (con más del 65% de los trabajadores cubiertos en 2006), Madrid (con casi el 60%) y Navarra (con más del 50%). Por el contrario, las Comunidades Autónomas en las que menos presencia tienen las cláusulas de distribución irregular de la jornada laboral son Cantabria y Extremadura (con menos del 20% de los trabajadores) y Canarias y Castilla y León (con menos del 25%), aunque también otras Comunidades tienen porcentajes de trabajadores cubiertos con estas cláusulas relativamente bajos, inferiores al 30%, como es el caso de Asturias, Baleares, Comunidad Valenciana, Murcia y La Rioja.

Después de la distribución irregular de la jornada laboral, y dentro de este epígrafe de jornada laboral y vacaciones, figuran en cuanto a la importancia en 2005 según el número de trabajadores cubiertos, las cláusulas de *fijación de períodos específicos para las vacaciones anuales* (42,5%) y de *establecimiento de jornadas especiales de trabajo* (38,5%), así como, en los supuestos de jornadas continuadas de más de seis horas diarias, la *consideración como tiempo de trabajo efectivo del período de descanso legal* (34,7%).

La *superación de límite de la jornada ordinaria de nueve horas diarias*, que puede pactarse por convenio colectivo o, en su defecto, acordarse entre la empresa y los representantes de los trabajadores desde la reforma laboral de 1994 en los casos de distribución irregular de la jornada laboral a lo largo del año, afecta a menos del 17% de los trabajadores con convenio. También la *acumulación de día y medio de descanso*

so semanal en períodos de catorce días, que también puede acordarse desde la reforma laboral de 1994, afecta a un porcentaje de trabajadores todavía reducido (menos del 20%).

El resto de las cláusulas relativas a la jornada laboral y vacaciones tienen una importancia relativa, medida por el porcentaje de trabajadores cubiertos, incluso menor. Así, el *régimen de trabajo a turnos, la reducción de la jornada por trabajo nocturno, a turnos, peligrosos, penosos y tóxicos* o *las excepciones a los límites legales en el trabajo nocturno* apenas cubren cada una de ellas al 10% de los trabajadores con convenio. Por último, el *descanso inferior a doce horas en actividades de jornada fraccionada* sólo afecta al 1% de los trabajadores.

Si se consideran las diferencias entre los convenios de empresa y los de ámbito empresarial en cuanto a los trabajadores afectados por las cláusulas relativas a la jornada laboral y las vacaciones, únicamente en las que tratan de la *distribución irregular de la jornada a lo largo del año* la incidencia en los convenios de ámbito superior al de empresa es mayor que la correspondiente a los convenios de empresa.

En el resto de las cláusulas, el porcentaje de trabajadores cubiertos es más elevado en los convenios empresariales. Entre estas cláusulas destacan por su importancia relativa en los convenios de empresa las de *consideración como tiempo de trabajo efectivo el período de descanso legal en los casos de jornada continuada de más de seis horas* (65% en 2005), *jornadas especiales de trabajo* (64,7%) y *fijación de períodos específicos para las vacaciones anuales* (56%).

VIII.5. Cláusulas de horas extraordinarias

En cuanto a las cláusulas relativas a las **horas extraordinarias**, se observa un importante proceso de incorporación de éstas, al aumentar el porcentaje de trabajadores que las incluyen en sus convenios, desde el 23,1% en 1994 hasta el 74,9% en 2004. En cambio, el último año con datos definitivos, 2005, se produce un cierto retroceso en este porcentaje, al situarse en el 74%, lo que puede ser sintomático de que también en las cláusulas referidas a las horas extraordinarias se puede estar produciendo un agotamiento en el proceso de incorporación a los convenios colectivos. Como en el caso de las cláusulas de jornada laboral y vacaciones, también en las referidas a las horas extraordinarias el porcentaje de trabajadores afectados es superior en los convenios de empresa (82,3% en 2005) que en los de otro ámbito (73%).

Entre estas cláusulas, tanto la mayor expansión desde 1998 como la mayor presencia en la negociación colectiva corresponde a la *compensación de horas extraordinarias con abono dinerario* (53,7% en 2005) y, dentro de estas, destacan las que incluyen una *valoración superior a la de la hora ordinaria* (45%). A estas cláusulas, les siguen las de *compensación de horas extraordinarias con tiempo de descanso* (39,6%). En todos estos casos, como ocurre en 2005 con el conjunto de las cláusulas sobre horas extraordinarias, se detecta un cierto agotamiento en su incorporación a los convenios colectivos, si se considera el porcentaje de trabajadores afectados (cuadro VIII.5).

De cualquier modo, la importante expansión en la incorporación de cláusulas sobre la compensación de las horas extraordinarias que se observa en el conjunto del período considerado en el cuadro adjunto, ya sea en dinero o en tiempo de descanso, es consecuencia directa de las modificaciones introducidas en la regulación de estas materias en el Estatuto de los Trabajadores en 1994. Concretamente, se suprimió la exigencia de que la retribución de las horas extraordinarias superara en, al menos, el 75% a la de las horas ordinarias, debiendo ser la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual el que fije la retribución de estas horas, que en ningún caso podrá ser inferior a la de las horas ordinarias. También en 1994 se precisó la regulación de la compensación de las horas extraordinarias por tiempo de descanso, al establecerse que esa compensación deberá producirse dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias.

Otras cláusulas que se refieren a las horas extraordinarias tienen menos incidencia en el número de trabajadores cubiertos. Con datos definitivos de 2005, el acuerdo sobre la *eliminación de las horas extraordinarias* sólo afecta al 13,1% de los trabajadores con convenio y los pactos sobre reducción de esas horas afectan todavía a menos trabajadores. Concretamente, las de *reducción respecto del máximo legal* cubren al 5,2% de los trabajadores y las de *reducción respecto al año anterior* al 0,9%. Igualmente, las cláusulas que prevén la *obligatoriedad de realizar las horas extraordinarias* tienen una escasa incidencia, al cubrir sólo al 8,4% de los trabajadores.

Todas las cláusulas específicas sobre las horas extraordinarias incluidas en el cuadro VIII.5 afectan a un mayor porcentaje de trabajadores en los convenios de empresa que en los supraempresariales, destacando las diferencias existentes en los dos tipos de convenios en la cláusula relativa a la *compensación de las horas extraordinarias con tiempo de descanso*. Únicamente, el ítem residual de *otras cláusulas no clasificadas* tiene una mayor repercusión en los convenios de ámbito superior al de la empresa.

Cuadro VIII.5
Trabajadores afectados por cláusulas relativas a las horas extraordinarias
(Porcentaje de trabajadores)

Tipo de cláusulas	Total Convenios					Convenios de empresa					Convenios de otro ámbito					
	1998	2000	2002	2005	1998	2000	2002	2005	1988	2000	2002	2005	1988	2000	2002	2005
	Horas extraordinaria	62,3	73,1	74,9	74,0	71,6	81,0	80,4	82,3	61,1	72,0	74,3	73,0			
- Eliminación de horas extraordinarias	11,7	12,2	14,0	13,1	11,9	8,7	9,8	15,6	11,7	12,6	14,5	12,8				
- Reducción respecto al año anterior	3,2	1,7	1,4	0,9	4,2	4,6	3,6	4,7	3,0	1,3	1,2	0,4				
- Reducción respecto al tope máximo legal	4,9	4,8	5,3	5,2	3,1	13,7	4,5	14,2	5,2	3,6	5,4	4,1				
- Compensación de horas extraordinarias con abono dinerario	37,9	53,6	55,7	53,7	46,1	55,6	62,1	63,2	36,8	53,3	54,9	52,8				
• Con valoración superior a la de la hora ordinaria	28,7	42,6	44,6	45,0	35,0	46,6	53,1	57,6	27,9	42,1	43,6	43,4				
- Compensación de horas extraordinarias con tiempo de descanso	25,6	39,6	42,3	39,6	39,5	45,9	54,2	60,7	23,8	36,7	40,9	37,1				
• Con acumulación y disfrute en períodos legales superiores a las legales	9,5	10,9	15,2	16,6	14,3	18,8	18,2	25,1	8,8	9,8	14,9	15,6				
- Obligación de realizar horas extraordinarias	3,4	7,3	7,2	8,4	11,0	16,3	17,3	14,4	2,4	6,1	6,0	7,7				
- Otras no contenidas en los apartados anteriores	25,2	26,5	27,4	29,6	26,4	21,1	20,8	18,9	25,0	27,2	28,2	30,9				

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

VIII.6. Cláusulas de empleo y contratación

Por su parte, las **cláusulas en materia de empleo** tienen una presencia ligeramente inferior en 2005 a la que tenían en 1998 (59,4% y 60,4% sobre el total de trabajadores con convenio, respectivamente), lo que es expresivo de que, pese a la importancia de estas cláusulas en aspectos tales como la creación de empleo y la reducción de la temporalidad, parece haberse alcanzado un máximo en su incorporación a los convenios colectivos, en torno al 60% de los trabajadores. En cualquier caso, según el ámbito funcional de los convenios colectivos, la incidencia de estas cláusulas es superior en los convenios de empresa (70,9% sobre el total de trabajadores en 2005) que en los restantes convenios (58%) (cuadro VIII.6).

Ahora bien, pese a la importancia conjunta de todas las cláusulas de empleo, si se las analiza individualmente la valoración varía sustancialmente, puesto que el porcentaje de trabajadores cubiertos es reducido, inferior a la cuarta parte en cualquier caso. Dentro de esta escasa repercusión, las cláusulas más generalizadas en cuanto a los trabajadores afectados son las de *conversión de empleo temporal en fijo y creación de empleo por jubilación parcial* (contrato de relevo), con casi el 25% de los trabajadores cubiertos en los dos casos. Les siguen las cláusulas de *movilidad geográfica y movilidad funcional*, con menos del 20% de trabajadores afectados. Y con menos del 10% de los trabajadores se sitúan las cláusulas relativas al *mantenimiento del empleo y a la creación neta de empleo*.

En 2005, todas las cláusulas relacionadas con el empleo presentan un porcentaje de trabajadores cubiertos más elevado en los convenios de empresa que en los de otro ámbito diferente, aunque, no obstante, en ningún caso el porcentaje llega al 35% de los trabajadores de cada tipo de convenio, siendo la cláusula de mayor incidencia la de la *movilidad geográfica* en los convenios de empresa, con el 34% de los trabajadores.

Las **cláusulas relativas a la contratación** tienen, contrariamente a lo que ocurriría en el caso de las cláusulas de empleo, una tendencia ligeramente creciente en los últimos años, alcanzando tanto en 2004 como en 2005 a más de las tres cuartas partes de los trabajadores. Únicamente en 2005 parece producirse un estancamiento en el porcentaje de trabajadores respecto a 2004, al situarse en el 76,3% y 76,5%, respectivamente (cuadro VIII 7).

Cuadro VIII.6

**Trabajadores afectados por cláusulas relativas al empleo
(Porcentaje de trabajadores)**

Tipo de cláusulas	Total Convenios					Convenios de empresa					Convenios de otro ámbito				
	1998	2000	2002	2005	1998	2000	2002	2005	1988	2000	2002	2005			
	Empleo	60,4	56,0	51,5	59,4	70,5	69,5	67,9	70,9	59,0	54,2	49,6	58,0		
- Creación neta de empleo	5,0	5,5	6,0	6,3	9,7	12,4	12,5	10,4	4,4	4,6	5,2	5,9			
- Creación de empleo por jubilación parcial (contrato de relevo)	21,0	22,7	21,9	23,0	13,7	11,6	18,2	28,3	22,0	24,2	22,4	22,4			
- Mantenimiento de empleo	9,2	7,2	7,8	9,7	18,4	13,9	16,6	22,4	8,0	6,3	6,7	6,2			
- Convenio de empleo temporal en fijo	19,7	23,9	20,4	24,2	20,5	27,3	23,4	29,8	19,5	23,5	20,0	23,6			
- Movilidad geográfica	21,0	22,0	16,4	19,5	25,1	31,8	25,9	26,8	20,5	20,7	15,2	18,3			
- Movilidad funcional	20,0	20,7	15,5	19,3	31,7	37,6	28,2	34,0	18,4	18,4	14,0	17,5			
- Otras relativas al empleo	20,8	11,9	9,0	14,8	20,2	18,3	15,2	14,8	20,9	11,0	8,3	14,7			

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

Cuadro VIII.7

Trabajadores afectados por cláusulas relativas a la contratación (Porcentaje de trabajadores)

Tipo de cláusulas	Total Convenios						Convenios de empresa						Convenios de otro ámbito			
	1998	2000	2002	2005	1998	2000	2002	2005	1988	2000	2002	2005	1988	2000	2002	2005
	Contratación	52,2	73,9	74,2	76,3	37,1	53,6	50,6	55,2	54,2	76,6	77,0	78,8	54,2	76,6	77,0
- Duración máxima del período de prueba	23,5	40,0	36,7	40,3	12,5	22,8	22,3	26,1	25,0	42,3	38,4	42,0	25,0	42,3	38,4	42,0
- Puestos de trabajo que pueden cubrirse con contratos de obra o servicio	15,0	24,3	23,8	25,0	6,6	9,6	15,0	13,7	16,2	26,3	24,8	26,3	16,2	26,3	24,8	26,3
- Duración máxima de los contratos temporales eventuales	32,7	47,4	45,1	44,0	—	—	—	—	37,0	53,7	50,5	49,3	37,0	53,7	50,5	49,3
- Cláusulas relativas al contrato en prácticas	18,5	26,5	28,3	30,8	11,5	13,9	18,4	16,8	19,4	28,2	29,4	32,5	19,4	28,2	29,4	32,5
- Cláusulas relativas al contrato para la formación	29,3	42,4	42,5	41,7	8,3	9,9	12,7	11,3	32,1	46,8	46,1	45,3	32,1	46,8	46,1	45,3
- Cláusulas relativas al contrato a tiempo parcial	13,7	20,1	21,1	24,0	14,4	18,4	18,7	23,1	13,7	20,3	21,4	24,1	13,7	20,3	21,4	24,1
• Número mínimo de horas de prestación de servicios	2,7	4,3	6,3	7,0	6,1	3,1	3,6	3,9	2,2	4,5	6,6	7,4	2,2	4,5	6,6	7,4
- Número máximo de contratos temporales	3,3	7,8	7,6	9,2	2,2	2,5	2,8	3,0	3,5	8,5	8,1	10,0	3,5	8,5	8,1	10,0
- Utilización de servicios de las empresas de trabajo temporal	14,2	18,9	19,3	19,0	8,9	11,4	16,4	16,6	14,9	20,0	19,7	19,3	14,9	20,0	19,7	19,3

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

Al contrario que en las cláusulas de empleo, en las de contratación el porcentaje de trabajadores para el conjunto de estas cláusulas es mayor en los convenios de ámbito superior al de la empresa (78,8% en 2005) que en los de empresa (55,2%).

Según los últimos datos definitivos disponibles, los de 2005, las cláusulas de contratación que afectan a más trabajadores son las de fijar la *duración máxima de los contratos temporales eventuales*, superando lo establecido en el art. 15.1.b. del Estatuto de los Trabajadores (seis meses dentro de un período de doce meses), siempre que se trate de un convenio colectivo estatal o, en su defecto, de un convenio sectorial de ámbito inferior. Estas cláusulas, que no pueden incluirse en los convenios de empresa, afectaron en 2005 al 49,3% de los convenios de ámbito supraempresarial.

A estas cláusulas les siguen, las relativas al *contrato para la formación*, que cubren al 41,7% del total de los trabajadores con convenio, que pueden tratar del número máximo de contratos a realizar en función del tamaño de la plantilla, de los puestos de trabajo objeto de estos contratos, de la ampliación de la duración máxima del contrato, desde dos años hasta tres años, o del establecimiento del tiempo dedicado a la formación teórica y a su distribución.

El tercer tipo de cláusulas relativas a la contratación con mayor repercusión en el número de trabajadores cubiertos es la de *fijar la duración máxima del período de prueba*, con el 40,3% de los trabajadores en 2005, ya que, desde la reforma de 1994, se puede superar por convenio colectivo la duración máxima prevista en cada caso por el Estatuto de los Trabajadores.

Con una incidencia respecto al porcentaje de trabajadores notablemente menor que los tres anteriores, se sitúan las *cláusulas relativas a los contratos en prácticas, puestos de trabajo que pueden cubrirse con contratos de obra o servicio y contratos a tiempo parcial*, con porcentajes en los tres supuestos entre el 25% y el 30%. Aún con menor repercusión se encuentran las cláusulas que tratan sobre la *utilización de servicios de las empresas de trabajo temporal*, menos del 20%, y el *número máximo de contratos temporales*, por debajo del 10%.

Aunque con algo más de repercusión que las cláusulas de empleo, individualmente consideradas, las cláusulas de contratación no llegan en ningún caso a afectar a la mayoría de los trabajadores con convenio. Ello puede estar significando que en el caso de la contratación, como en el del empleo, la negociación colectiva no está aprovechando todo el potencial de acuerdos que en estas materias posibilita la ampliación de competencias que se ha ido posibilitando en las distintas reformas del Estatuto de los Trabajadores desde la de 1994, algunas de ellas tan relevantes como la limitación de la contratación temporal.

El porcentaje de trabajadores cubiertos con las cláusulas de contratación es en todos los casos superior en los convenios de ámbito supraempresarial que en los convenios específicos de empresa, debido a que en varios de los supuestos el Estatuto de los Trabajadores limita la posibilidad de pactarlas a los convenios sectoriales. El caso más significativo de esta limitación es el de la duración máxima de los contratos temporales eventuales que, como ya se ha señalado, el Estatuto de los Trabajadores exige que estas cláusulas se pacten en convenios sectoriales estatales o, en su defecto, en los sectoriales de ámbito territorial inferior, pero, en cualquier caso, en un convenio sectorial.

VIII.7. Otras cláusulas especiales

Del **resto de las cláusulas especiales**, las que destacan por el porcentaje de trabajadores cubiertos son las de actividad sindical, complementos de prestaciones sociales y clasificación profesional y promoción interna, con, aproximadamente, el 75% en los tres casos.

Dentro de las cláusulas de *actividad sindical*, las que afectan a más trabajadores son las que se refieren a la acumulación de horas sindicales en un mismo representante, seguidas de las que tratan del descuento en nómina de la cuota sindical y de las garantías y competencias de dicha actividad superiores a las establecidas legalmente.

Por su parte, las cláusulas referidas a los *complementos de prestaciones sociales*, más relevantes por su incidencia en los trabajadores cubiertos en los convenios de empresa, tienen como objetivo principal complementar las prestaciones por accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común, es decir, la incapacidad temporal. Menor incidencia tienen los complementos de las pensiones de jubilación y maternidad, siendo muy escasa la de los complementos a las pensiones de viudedad y orfandad.

En cuanto a las cláusulas relativas a la *clasificación profesional* y *promoción interna*, los dos objetivos principales son el establecimiento de la clasificación profesional mediante la definición y funciones de grupos, categorías o niveles retributivos, entre los que sigue teniendo un notable protagonismo la tradicional definición de las categorías profesionales, y los criterios o requisitos para la promoción interna.

Con un menor porcentaje de trabajadores cubiertos que los tipos de cláusulas analizadas en los párrafos anteriores, entre el 50% y las dos terceras partes, figuran las de *salud laboral*, entre las que destacan las

de reconocimiento médico anual a cargo de las empresas, la existencia de comités de seguridad y salud laboral y los programas de prevención de riesgos; *jubilación*, que se suelen referir tanto a la jubilación obligatoria como a los estímulos a la jubilación voluntaria; y *formación profesional*, cuya materia principal suele ser el establecimiento de un plan de formación.

También con porcentajes superiores al 50% de los trabajadores, se encuentran las cláusulas de *solución de conflictos*, *vigencia* y *eficacia de los convenios* y *no discriminación o promoción de la igualdad de sexo*.

En relación con las últimas cláusulas, las de discriminación o promoción de la igualdad de sexos, éstas afectan a más trabajadores en los convenios de sector que en los de empresa y, dentro de los convenios sectoriales, sobrepasa el porcentaje de trabajadores afectados en los convenios nacionales, alrededor del 80%, seguidos a distancia, con más de las dos terceras partes, de los convenios autonómicos. En cambio, el porcentaje de los trabajadores cubiertos por esta cláusula es inferior a la media, en torno al 40%, en los convenios provinciales (cuadro III.8).

Dentro de los convenios de empresa, destaca la incidencia, con más de las tres cuartas partes de los trabajadores, en los convenios de los entes de las administraciones públicas, mientras que en las empresas privadas el porcentaje no alcanza el 30%.

Para el conjunto de los convenios, por sectores destaca la repercusión de las cláusulas en la industria, con más del 60% de los trabajadores, y los servicios, con casi el 60%, mientras que, en cambio, es muy escasa esa repercusión en la construcción, con menos del 20% de los trabajadores. En la agricultura el porcentaje de trabajadores cubiertos es inferior a la media, aunque en los convenios de 2006, el porcentaje supera el 40%, muy superior al de los años anteriores, en los que no llegaba al 25%.

Con un mayor nivel de desagregación, por ramas de actividad, dentro de la industria, sobresalen, por su incidencia en el número de trabajadores, las manufacturas, y, dentro de los servicios, la intermediación financiera, con casi el 100% de los trabajadores, administraciones públicas, con más del 70% de los trabajadores cubiertos, servicios a la comunidad y personales e inmobiliarias y servicios empresariales, con alrededor de las dos terceras partes de los trabajadores en los dos casos. Mientras que sobresalen por su escasa repercusión de estas cláusulas, con menos del 10%, la educación, actividad donde el porcentaje del empleo femenino es muy elevado.

Cuadro VIII.8

Cláusulas de no discriminación o de promoción de igualdad

	Convenios (%)		Trabajadores (%)	
	2005	2006	2005	2006
Ámbito funcional				
Empresa	17,0	18,7	39,9	42,6
Sector	27,2	28,8	53,0	54,7
Ámbito institucional ¹				
Empresa privada	15,2	16,6	28,4	29,6
Empresa pública	23,1	23,1	43,6	56,7
Entres de la Administración	23,8	27,6	75,4	76,2
Ámbito funcional/territorial				
Convenios de empresa	17,0	18,7	39,9	42,6
Convenios de grupo de empresas	21,1	25,0	45,0	56,6
Convenios Locales-Comarcales	20,0	25,0	50,1	59,2
Convenios de ámbito provincial o superior	27,8	29,2	53,1	54,7
– Provincial	24,7	26,4	36,9	41,2
– Autonómicos	32,1	32,3	66,1	67,4
– Nacionales	63,3	59,3	81,6	77,1
Sectores				
Agricultura	14,8	19,7	24,7	44,6
Industria	18,0	18,8	61,5	63,1
Construcción	18,2	19,4	19,9	19,6
Servicios	20,6	22,7	57,2	56,7
Rama de actividad				
Agricultura	17,2	23,5	24,7	44,8
Pesca	0,0	0,0	0,0	0,0
Industrias extractivas	9,6	12,1	69,6	57,2
Industria manufacturera	19,2	20,0	61,6	63,4
Producción y Distribución Electricidad, gas y agua	10,5	10,4	49,5	48,1
Construcción	18,2	19,4	19,9	19,6
Comercio y reparaciones	23,8	26,3	58,5	58,5
Hostelería	26,1	24,6	41,9	40,5
Transporte y comunicaciones	16,8	19,5	53,9	51,5
Intermediación financiera	30,4	32,5	92,8	94,0
Inmobiliarias y servicios empresariales	23,1	22,7	67,6	64,8
Administración Pública, Defensa y Seguridad Social	23,5	27,3	70,3	72,4
Educación	32,1	33,8	6,6	8,1
Ac. Sanitarias, veterinarias y servicios sociales	20,1	23,2	60,1	66,4
S. de la comunidad y personal	16,6	17,9	52,1	45,5
Actividades de los hogares	0,0	0,0	0,0	0,0

Cuadro VIII.8 (Continuación)

Cláusulas de no discriminación o de promoción de igualdad

	Convenios (%)		Trabajadores (%)	
	2005	2006	2005	2006
Comunidades Autónomas				
Andalucía	21,2	22,2	29,3	37,3
Aragón	16,7	17,8	37,8	38,4
Asturias	15,4	18,2	42,0	59,2
Baleares	21,7	25,0	50,8	65,3
Canarias	14,9	17,5	47,0	51,8
Cantabria	11,7	16,6	28,9	38,2
Castilla-La Mancha	20,2	20,4	14,1	18,4
Castilla y León	16,3	17,1	38,1	37,1
Cataluña	20,2	21,9	60,5	62,1
C.Valenciana	22,4	25,2	49,1	48,0
Extremadura	19,4	23,3	37,4	36,8
Galicia	19,3	20,7	28,4	34,3
Madrid	19,6	21,3	31,8	30,4
Murcia	9,3	13,0	19,3	37,8
Navarra	18,9	20,0	60,3	61,8
País Vasco	15,5	17,1	38,5	34,7
Rioja	11,0	8,5	3,1	3,5
Ceuta y Melilla	19,1	12,8	29,4	26,2
Interautonómicos y nacionales	31,0	33,1	76,1	72,6
Total	19,5	21,2	51,6	53,4

¹ No en todos los convenios de empresa figura su adscripción institucional.

Fuente: Elaboración propia a partir del MTAS, hoja estadística de convenios colectivos. Convenios con efectos económicos en 2005 y 2006 (registros hasta 31 de agosto de 2007).

Por último, desde el punto de vista territorial, y sin considerar los convenios interautonómicos y nacionales, destacan por la cobertura de las cláusulas de no discriminación, con más del 60% de los trabajadores, las comunidades autónomas de Baleares, Cataluña y Navarra, y, entre el 50% y el 60% de los trabajadores, Asturias y Canarias. En cambio, las comunidades autónomas que destacan por la reducida repercusión de estas cláusulas son las de Castilla La Mancha, con menos del 20% de los trabajadores, y, sobre todo, La Rioja, con menos del 5% de los trabajadores.

MEMORIA DE ACTIVIDADES DE LA CCNCC
AÑO 2005

SUMARIO

A. PRESENTACIÓN. B. DATOS GENERALES RELATIVOS A LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS.—1. Regulación normativa, 2. Funciones, 3. Composición, 4. Personal.—**C. ESTRUCTURA DE ACTIVIDADES.**—I. Negociación Colectiva: 1. Información y consultas sobre estructura, desarrollo y seguimiento de la Negociación Colectiva, 2. Mapa de la Negociación Colectiva Sectorial.—II. Sustitución de Ordenanzas y Reglamentaciones.—III. Extensiones de convenios colectivos y consultas sobre ámbito funcional: 1. Extensiones, 2. Consultas.—IV. Informes, publicaciones y estudios: 1. Aspectos generales, 2. Informe anual sobre Negociación Colectiva, 3. Memoria anual, 4. Jornadas de Estudios, 5. Estudios sectoriales sobre Negociación Colectiva y otras publicaciones: a) Estudios publicados en el año 2005, b) Estudios en fase de realización a diciembre de 2005, c) Estudios propuestos para el año 2006.—V. Reuniones del Pleno y de la Subcomisión: 1. Pleno, 2. Subcomisión.—VI. Otras actuaciones: 1. «Hoja de Encargo» para los estudios propuestos por la Comisión, 2. Mapa de Negociación Colectiva, 3. Procedimiento de Consultas, 4. Página Web, 5. Puntos críticos del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el nuevo procedimiento de extensión de convenios colectivos, desde la perspectiva de la actuación de la Comisión, 6. Libro-Guía sobre la Negociación Colectiva.—VII. Trámites administrativos generales y comunes: 1. Registro de documentos: entradas y salidas, 2. Agenda, direcciones y datos.—VIII. Asuntos varios internos: 1. Personal, 2. Organización, 3. Instalaciones y material, 4. Varios.—ANEXO I: Procedimiento de Consultas: criterios para el tratamiento de los expedientes de consultas.—ANEXO II: Expedientes de Extensión de Convenios informados por la Comisión, agrupados por actividades económicas, durante el período 1986/2005.

A. PRESENTACIÓN

De conformidad con lo que establece el artículo 7.g) de la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 28 de mayo de 1984 (BOE de 8 de junio), por la que se aprobó el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, se ha elaborado por el Secretario de la misma, Luís García García, la Memoria de Actividades correspondiente al año 2005, 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 (BOE 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 2005.

Esta información pone de manifiesto el mantenimiento en el año 2005 del alto nivel de actividades desarrolladas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y, si acaso, el aumento de actividades en algunas áreas como consecuencia, sobre todo, del desarrollo del Programa de Objetivos de la Comisión aprobado por el Pleno en diciembre de 2004, en línea, por otra parte, con uno de los objetivos acordados en la Mesa de Diálogo Social, de julio de 2004, por el Gobierno, CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT, de reforzar determinadas instituciones, como resulta ser esta Comisión. Con todo, estas actividades se han desarrollado en el año 2005, en tanto que la plantilla de personal de la Comisión se ha visto reducida por causa de la jubilación de Dña. Raquel de Torres de la Iglesia, quien como Jefe de Servicio se ocupaba del área de consultas de la Comisión y, también, por causa del fallecimiento de Dña.

Rosa Guilabert Pérez, que como Jefe de Negociado realizaba tareas de apoyo al Secretario de la Comisión y a los Servicios Técnicos de la misma, y a la que se quisiera hacer un reconocimiento a su memoria.

Por lo demás, la presente Memoria mantiene la estructura sistemática adoptada en las Memorias anteriores, al objeto de proporcionar una más ordenada y mejor información sobre las actividades de la Comisión, manteniéndose, así pues, los indicadores contenidos en las Memorias precedentes, aún cuando se hayan agregado determinados apartados, consecuencia de las nuevas actividades acometidas por esta Comisión.

B. DATOS GENERALES RELATIVOS A LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

1. Regulación normativa

La Disposición Final Octava de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (ET), dispuso la creación de 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 habría de funcionar con una composición de nivel tripartito, siendo de significar que en la 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, dicha Comisión aparece ya mencionada expresamente como «Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos».

El Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre (BOE de 2 de diciembre), regula la 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 (BOE de 8 de junio), aprobó el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Esta Comisión fue adscrita orgánicamente en su día al 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 modificó parcialmente dicha estructura básica, la adscribió, finalmente, a la Dirección General de Trabajo. Actualmente, se mantiene su adscripción a la Dirección General de Trabajo, conforme a lo

dispuesto en el art. 17.3 del Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

2. Funciones

El ya citado Real Decreto 2976/1983 establece que la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos evacuará consultas mediante dictámenes e informes no vinculantes sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos y que, en concreto, se refieran a las siguientes y concretas materias:

- 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, el mencionado precepto establece que esta Comisión debe elaborar y mantener al día un «catálogo de actividades», según lo previsto en la Disposición Final Segunda del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, que pueda servir de indicador para la determinación de ámbitos funcionales de la negociación colectiva.

Por otra parte, en el año 2005, ejercicio a que se refiere esta Memoria, se ha publicado finalmente el procedimiento de extensión de convenios colectivos, en desarrollo de lo dispuesto en el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, conforme a la redacción dada por la Ley 24/1999, de 6 de julio. Este nuevo procedimiento de extensión de convenios colectivos, que ha sido aprobado por el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, y publicado en el BOE de 2 de julio de 2005, sustituye al aprobado por el Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo, en desarrollo del art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores de 1980, introduciendo cambios sustanciales, que afectan, incluso, a las actuaciones de la Comisión en este procedimiento.

A su vez, la Orden Ministerial de 28 de mayo de 1984, por la que se aprueba el Reglamento de funcionamiento de la Comisión, señala que ésta es competente, además de para elaborar y mantener actualizado el mencionado «catálogo de actividades», para evacuar consultas, mediante dictámenes e informes sobre el ámbito funcional de aplicación de los

convenios colectivos, y sobre la extensión de convenios colectivos (una vez publicado el nuevo procedimiento de extensión de convenios colectivos, por Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, los informes de la Comisión, en el caso de los expedientes de extensión de convenios, habrán de atenerse necesariamente a este nuevo procedimiento). De otra parte, esta Orden dispone también que 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 de su competencia, por disposiciones legales. En este sentido, la Disposición Transitoria Sexta del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, y posteriormente la Disposición Transitoria Sexta 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, confirió 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 Árbitros en el proceso de sustitución de las Ordenanzas Laborales. Pues bien, al término del año 2005, dicho proceso ha de entenderse finalizado, tras la firma del Acuerdo Marco Estatal del Sector de Limpieza de Edificios y Locales, en el proceso de sustitución de la Ordenanza Laboral que había venido afectando a este Sector.

El artículo 3 del Real Decreto 2976/1983, dispone que están legitimadas para solicitar la actuación de la Comisión las Organizaciones Sindicales y Asociaciones Empresariales más representativas, así como los Órganos o Entidades Sindicales o Empresariales que acrediten un interés legítimo en la consulta que formulen, y también cualquier Autoridad Laboral o Jurisdiccional que tenga competencia en asuntos relacionados, directa o indirectamente, con la aplicación o interpretación de un convenio colectivo.

La anterior normativa es de especial trascendencia para la actividad de los Servicios Técnicos de la Comisión, ante el hecho de que una gran cantidad de consultas, especialmente referidas al ámbito funcional de Convenios, venían suscritas por personas u órganos no estrictamente legitimadas, aún cuando manifestasen y acreditaran personal y legítimo interés directo en la cuestión. Según la referida disposición, tales consultas habrían de ser despachadas sin contestar, en cuanto al fondo, por razones de forma. No obstante, por economía procesal y en aplicación de los principios de eficacia, eficiencia y servicio a los ciudadanos que preconiza la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, los Servicios Técnicos han venido atendiendo tales consultas, previa constatación del exigible interés legítimo y representatividad adecuada. Esta actuación ha ampliado el aspecto 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 y Asuntos Sociales, y que ha venido despertando un notorio interés entre profesionales de las Relaciones Laborales, aún cuando tales dictámenes no son vinculantes para las partes, hasta el punto que tras la primera edición de este libro, realizada en el año 1998, y por haberse agotado, se hizo preciso realizar una segunda edición, ampliada y actualizada al mes de marzo del año 2000. Por lo que se refiere a los dictámenes aprobados con posterioridad a la citada fecha, el Pleno de esta Comisión tiene decidido que tales dictámenes se puedan incorporar a la futura página web de la Comisión.

En todo caso, y con respecto a la legitimación para plantear consultas ante esta Comisión, en el Programa de Objetivos aprobado por el Pleno en diciembre de 2004 se había previsto resolver dicha cuestión, mediante el establecimiento de un procedimiento para la tramitación de las consultas relacionadas con el ámbito funcional de los convenios. Pues bien, este procedimiento ha sido aprobado por el Pleno, en la reunión celebrada el día 22 de septiembre de 2005. Por su interés, se integra en el Anexo I de esta Memoria.

3. Composición

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos está integrada por el Presidente, los Vicepresidentes, los Vocales y el Secretario de la misma. 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 Dr. D. Tomás Sala Franco, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia, fue nombrado por Orden Ministerial de 16 de septiembre de 2004, en sustitución del Profesor Dr. D. Juan García Blasco, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Zaragoza. La composición tripartita se traduce en la integración en la Comisión de seis representantes de la Administración Central del Estado, seis de las Organizaciones sindicales más representativas y seis de las Asociaciones empresariales más representativas. Por cada uno de estos grupos está previsto que se elija un Vicepresidente y el puesto de Secretario de la Comisión lo desempeña un funcionario del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Al término del año 2005, la composición de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos era la siguiente:

PRESIDENTE: D. Tomás Sala Franco

Representantes de la Administración:

Titulares: D. Esteban Rodríguez Vera
 D. Francisco González de Lena Álvarez
 D. Raimundo Aragón Bombín
 D. Enrique Gradolh Cadierno
 D. Javier Gómez-Hortigüela Amillo
 Dña. Dolores Allona Alberich

Suplentes: D. Raúl Riesco Roche
 Dña. Raquel Peña Trigo
 D. Pablo Páramo Montero
 D. Javier Moral Escudero
 Dña. Cristina Barroso Francia
 Dña. Olga Merino Ballesteros

Representantes de las Organizaciones Sindicales:

CC.OO.

Titulares: D. Mariano Díaz Mateos
 Dña. Eva Silván Delgado

Suplentes: D. Ignacio Fernández Toxo
 D. Miguel Sánchez Díaz

UGT

Titulares: Dña. Elena Gutiérrez Quintana
 Dña. Josefa Solá Pérez

Suplentes: Dña. Susana Bravo Santamaría
 Dña. María Higinia Ruiz Cabezón

ELA-STV

Titular: D. Adolfo Muñoz Sanz

Suplente: D. Kepa Estévez Sánchez

CIG

Titular: D. Antolín Alcántara Álvarez

Suplente: D. Luís Burgos Díaz

Representantes de las Organizaciones Empresariales:

CEOE

Titulares: D. Luís Fabián Márquez Sánchez
D. Martín Borrego Gutiérrez
D. Fernando de Palacios Caro
D. Pablo Gómez Albo
D. José Luís Moreno-Manzanaro y Rodríguez de Tembleque

Suplentes: Dña. Ana Isabel Herráez Plaza
D. Miguel Canales Gutiérrez
D. José Luís Vicente Blázquez
D. Conrado López Gómez
D. José Luís Pastor Rodríguez-Ponga

CEPYME

Titular: D. Roberto Suárez García

Suplente: Dña. Teresa Díaz de Terán López

SECRETARIO: D. Luís García García

Con todo, llegado a este punto, debe señalarse que en la anterior relación aparecen ya incorporados los nuevos Vocales nombrados en virtud de la Orden publicada en el BOE de fecha 18 de noviembre de 2005 (D. Ignacio Fernández Toxo, como Vocal suplente en representación de CC.OO., D. Adolfo Muñoz Sanz, como Vocal titular del Sindicato ELA; D. Kepa Estévez Sánchez, como Vocal suplente del Sindicato ELA, y D. Pablo Páramo Montero, como Vocal suplente de la Administración General del Estado).

4. Personal adscrito al Servicio de la Comisión

En el año 2005, el personal adscrito a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos tras las bajas producidas en dicho ejercicio, se conformaba de la siguiente forma:

1. Secretario de la Comisión:
D. Luís García García
Funcionario del Cuerpo de Letrados de AISS. Inspector de Servicios, Nivel 29, en Comisión de Servicio
2. Jefe de Servicio
Vacante
3. Jefe de Sección:
Dña. Martina Navarro Valderas
Subinspectora de Empleo y Seguridad Social, Nivel 24
4. Jefe de Negociado:
Vacante
5. Auxiliares Administrativos:
Dña. Susana Gallego Pérez
Funcionaria interina, Nivel 16
6. Dña. Pilar Sierra Hurtado
Funcionaria del Cuerpo Auxiliar Administrativo
Nivel 14, en Comisión de Servicio
7. Subalterno:
D. Emiliano García Moreno
Personal laboral, que presta también servicio a la Oficina de la OIT

C. ESTRUCTURA DE ACTIVIDADES

I. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. Información y consultas sobre estructura, contenido, desarrollo y seguimiento de la Negociación Colectiva

El número de consultas dirigidas en el año 2005 a esta Comisión, tanto por Autoridades Laborales periféricas como por órganos jurisdiccionales, así como por numerosas asesorías y particulares, sobre cuestiones relacionadas con la Negociación Colectiva, ha disminuido respecto a las plantea-

das en años anteriores. Sin embargo, es de tener en cuenta el aumento de la complejidad de las consultas y, también, el hecho de que la mayor parte de las consultas formuladas precisan de información complementaria, bien para verificar la legitimación de quien plantea la consulta o bien para que se aporte mayor información acerca de las características de la actividad o actividades desarrolladas por las empresas a que se refieren las consultas o, incluso, sobre su estructura organizativa y sobre otra serie de extremos que, de forma básica, se había configurado por los Servicios Técnicos de la Comisión bajo la referencia de «Información que suele precisarse para estudiar las consultas sobre los convenios colectivos aplicables a las empresas», y cuyo contenido era del conocimiento del Pleno de la Comisión. Es lo cierto, que para solventar toda esta problemática, con propiedad, se había previsto en el Programa de Objetivos, aprobado en diciembre de 2004, desarrollar un procedimiento consensuado para la tramitación de las consultas planteadas a la Comisión. Dicho procedimiento ha sido aprobado por el Pleno de la Comisión, en la reunión celebrada el 22 de septiembre de 2005.

Las respuestas a las consultas de referencia, una vez aprobadas a nivel de Pleno o de Subcomisión, son las que se describen en el Apartado III.2 de esta Memoria bajo el título de «Consultas». Sin embargo, junto a tales consultas, cabría referirse a las consultas que se siguen efectuando por vía telefónica desde muy diversas instancias y referidas incluso, sobre todo en el caso de particulares (empresas o trabajadores), sobre materias distintas a los ámbitos funcionales de los Convenios, siendo, por tanto, materias que quedan fuera de la competencia y finalidad de esta Comisión Consultiva. Es de estimar que tales consultas se producen, en gran parte, debido a una defectuosa información administrativa en los órganos correspondientes, o, acaso, a un general defecto de interpretación de las competencias que tiene esta Comisión, y que, posiblemente, habrá de resolverse cuando esté operativa la web de la Comisión. El hecho es que tales actuaciones producen una considerable actividad que resulta difícil de evaluar, pero que puede estimarse en torno a las 60 consultas mensuales.

2. Mapa de la negociación colectiva sectorial

Los Servicios Técnicos de la Comisión han continuado, de forma intermitente, en la medida de lo posible, los trabajos tendentes a la realización del Mapa de la Negociación Colectiva Sectorial, utilizándose al efecto tres bases de datos informáticos: **1.ª)** la que en esta Comisión se ha venido actualizando y entregando, periódicamente, a los miembros del Pleno, bajo la referencia de «Relaciones de Convenios Colectivos Sectoriales, Nacionales, de Comunidades Autónomas, Provinciales, Pluriprovinciales y Laudos, agrupados por Comunidades Autónomas»; **2.ª)** la propia del CNAE-93; y **3.ª)** la creada en su día para relacionar cada Convenio

con los correspondientes Epígrafes del CNAE-93, atendiendo a la actividad o actividades susceptibles de estar comprendidas en el ámbito funcional de cada Convenio.

En todo caso, es de señalar que la prioridad en la tramitación de los expedientes de extensión, sometidos a plazos perentorios, y la tramitación de las consultas planteadas, junto al considerable aumento de otra serie de actuaciones difícil de evaluar, tales como las relacionadas con los estudios y publicaciones propuestas por la Comisión, o con los trabajos preparatorios de las Jornadas anuales sobre la Negociación Colectiva, así como la falta de personal adscrito específicamente a la realización del Mapa de Negociación Colectiva, ha determinado que la realización de este Mapa se encuentre prácticamente interrumpido. Aún así, se sigue manteniendo actualizada la base informática constituida bajo la referencia de «Relaciones de Convenios Colectivos Sectoriales»; y en condiciones para que, en un futuro, se pueda realizar avances efectivos, aunque sea de carácter parcial, en relación a determinados sectores o ámbitos, con vista a la realización del Mapa de Negociación Colectiva, en los términos con que se había venido trabajando hasta el año 2004.

II. SUSTITUCIÓN DE ORDENANZAS Y REGLAMENTACIONES

El proceso de sustitución de Ordenanzas regulado en la Disposición Transitoria Sexta del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y, por consecuencia, las actuaciones conferidas en este precepto a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, ha finalizado en el año 2005 tras la firma del Acuerdo Marco Estatal del Sector de Edificios y Locales, en el proceso de sustitución de la Ordenanza Laboral que había venido afectando a dicho Sector de actividad.

III. EXTENSIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS Y CONSULTAS SOBRE EL ÁMBITO FUNCIONAL DE LOS CONVENIOS

1. Extensiones

Durante el año 2005 han sido informados por esta Comisión 15 expedientes de extensión de convenios, 3 de ellos con carácter favorable, 9 con carácter desfavorable, y 3, en los que se acordó no poder informar, por no existir en los expedientes estudiados dato alguno que permitiese evaluar la incidencia económica de las extensiones solicitadas (en el Anexo II de esta Memoria se hace referencia a los citados expedientes, en el cuadro informativo relativo a todos los expedientes informados por esta Comisión en el período 1986/2005, agrupados por actividades).

De forma sintética, los expedientes de extensión informados en el año 2005 por la Comisión son los siguientes:

- **Expediente n.º 2143:** Extensión del Convenio Colectivo de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el Sector de Garajes, Estaciones de Lavado y Engrase, y Aparcamientos (2004/2007), al mismo Sector de las provincias de Valladolid y Zamora.

El Pleno de la Comisión, en la reunión de 20 de enero de 2005, acordó informar desfavorablemente la extensión solicitada, por no concurrir en el ámbito en que se plantea la extensión el requisito necesario previsto en el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, conforme a la redacción dada por la Ley 24/99, de 6 de julio, relativo a la imposibilidad de suscribir un Convenio Colectivo de los previstos en el Título III del citado Estatuto, debida a la ausencia de partes legitimadas para ello, siendo así que en el expediente obran sendas certificaciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de Valladolid y de Zamora, en las que se hace constar la existencia en las citadas provincias de la «Asociación de Empresarios de Garajes, Aparcamientos y Servicios de Lavado y Engrase de la provincia de Valladolid», y de la «Asociación Zamorana de Empresarios de Garajes, Lavado y Engrase de Vehículos».

- **Expediente n.º 2128:** Extensión del Convenio Colectivo de la provincia de Zamora para el Sector de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Aguas (2003/2004), a todas las empresas y trabajadores de las Comunidades de Regantes de la provincia de Zamora.

El Pleno de la Comisión, en la reunión de fecha 17 de febrero de 2005, acordó por mayoría, con la oposición de la representación sindical de CC.OO., UGT y CIG, informar desfavorablemente la solicitud de extensión planteada, en la consideración de que no concurre el requisito de homogeneidad necesario entre las condiciones económico-laborales contempladas en el Convenio cuya extensión se pretende y las existentes en el ámbito al que habría de afectar la extensión.

- **Expediente n.º 2142:** Extensión del Convenio Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud de la Comunidad Valenciana (2004/2007), al mismo Sector de las provincias de Ávila, Burgos, León, Palencia, Salamanca, Segovia, Soria, Valladolid y Zamora.

El Pleno de la Comisión, en la reunión de fecha 17 de febrero de 2005, acordó por mayoría, con la abstención de la representación sindical de CC.OO., UGT y CIG, no informar la solicitud de extensión planteada, fundamentalmente en la consideración de que la falta de documen-

tos TC-2 de cotización referidos a empresas que pudieran resultar afectadas por la extensión, no permite apreciar si concurre o no el requisito de homogeneidad necesario entre las condiciones económico-laborales contempladas en el Convenio cuya extensión se pretende y las existentes en el ámbito al que habría de afectar la extensión solicitada.

- **Expediente n.º 1/05:** Extensión del Convenio Colectivo solicitada por la Empresa Eulen, S.A., para que se extienda el Convenio Colectivo del «Personal de Limpieza del Complejo Hospitalario Xeral-Calde de Lugo, Centros de Especialidades y Hospital de San José y de la Empresa Eulen», al personal de esta misma Empresa que desarrolla el servicio de Limpieza en el «Complejo Hospitalario Arquitecto Marcide-Novoa Santos de La Coruña».

El Pleno de la Comisión, en la reunión de fecha 17 de febrero de 2005, acordó por unanimidad informar desfavorablemente la petición de extensión de convenio solicitada, en razón a que en el ámbito en que se plantea la extensión existen partes legitimadas para negociar un convenio colectivo como es, de una parte, la Dirección de la Empresa Eulen, S.A., y, de otra parte, el Comité de Empresa de la misma, y siendo el caso que el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores establece como requisito necesario para proceder a la extensión de convenio, en un ámbito dado de actividad, la imposibilidad de suscribir un convenio colectivo de los previstos en el Título III del citado Estatuto, debido a la ausencia de partes legitimadas para ello, y teniendo en cuenta también, por otra parte, que el Convenio Colectivo que se pretende extender finalizó su vigencia temporal el 31 de diciembre de 2002, y en tal situación, conforme a lo dispuesto en el art. 9.3 del Real Decreto 572/82, de 5 de marzo, no podría procederse a su extensión.

- **Expediente n.º 2/05:** Extensión del Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos de Cataluña (2004/2007), al mismo Sector de las Islas Baleares.

En la reunión de la Subcomisión, de fecha 14 de abril de 2005, se acordó comunicar al órgano instructor del expediente que no resultaba posible informar acerca de la solicitud de extensión planteada, dado que la falta de documentos de TC-2 de cotización referidos a empresas que podrían resultar afectadas, impiden analizar la incidencia de la extensión solicitada, y en la consideración también de no haberse solicitado informe de la Confederación de Asociaciones Empresariales de Baleares.

- **Expediente n.º 3/05:** Extensión del Convenio Colectivo para Empleados de Fincas Urbanas de Murcia (12004/2006), al mismo Sector de las Islas Baleares.

En la reunión de la Subcomisión, de fecha 14 de abril de 2005, se acordó comunicar al órgano instructor del expediente que no resultaba posible informar acerca de la solicitud de extensión planteada, dado que la falta de documentos de TC-2 de cotización referidos a empresas que podrían resultar afectadas, impiden analizar la incidencia de la extensión solicitada, y en la consideración también de no haberse solicitado informe de la Confederación de Asociaciones Empresariales de Baleares.

- **Expediente n.º 5/05:** Extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Burgos (2004/2007), al Sector de Oficinas y Despachos de Cantabria no afectado por Convenio.

El Pleno de la Comisión, en la reunión de 22 de septiembre de 2005, acordó por mayoría, con la abstención de la representación de CEOE-CEPYME, informar favorablemente la solicitud de extensión planteada, en la consideración de que concurre la causa de extensión prevista en el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, en el Sector de Oficinas y Despachos de Cantabria, y por entender también que concurre el requisito de homogeneidad de condiciones laborales previsto en el art. 2.º del Real Decreto 572/82, de 5 de marzo.

- **Expediente n.º 6/05:** Extensión del Convenio Colectivo para Empleados de Fincas Urbanas de la Región de Murcia (2004/2006), al mismo Sector de todas las provincias de la Comunidad de Castilla y León, excepto Burgos.

El Pleno de la Comisión, en la reunión de 22 de septiembre de 2005, acordó por mayoría, con la abstención de la representación de CEOE-CEPYME, informar favorablemente la solicitud de extensión planteada, en la consideración de que concurre la causa de extensión prevista en el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, en el Sector de Empleados de Fincas Urbanas de todas las provincias de la Comunidad de Castilla y León, excepto Burgos, y por entender también que concurre el requisito de homogeneidad de condiciones laborales previsto en el art. 2.º del Real Decreto 572/82, de 5 de marzo.

- **Expediente n.º 8/05:** Extensión del Convenio Colectivo del sector de Clínicas de Odontologías y Estomatologías de la provincia de Valladolid (2004/2006), al mismo Sector de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

El Pleno de la Comisión, en la reunión de 22 de septiembre de 2005, acordó por mayoría, con la oposición de CC.OO. y UGT, informar favorablemente tan solo en parte la petición de extensión del Convenio Colectivo del Sector de Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología de la provincia de Valladolid (2004/2006), al mismo Sector de la

Comunidad Autónoma de La Rioja, por el período comprendido entre el día 8 de febrero de 2005, en que se solicitó la extensión, y el 13 de agosto de 2005, por considerar que, hasta la indicada fecha de 13 de agosto de 2005, puede entenderse concurrente la causa de extensión y demás requisitos establecidos en el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores y en los arts. 2, 3 y 4 del Real Decreto 572/82, de 5 de marzo, en el ámbito en el que se plantea la extensión, por cuanto que a partir de la citada fecha, conforme a la información facilitada por el órgano instructor de expediente, la «Asociación Profesional de Odontólogos y Estomatólogos de la Comunidad Autónoma de La Rioja» adquirió plena capacidad para actuar y negociar en nombre de las empresas de dicho Sector, después de haberse constituido con fecha 13 de agosto de 2005, al amparo de la Ley 19/77, de 22 de abril y Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación.

- **Expediente n.º 9/05:** Extensión del Convenio Colectivo Provincial de Almería para «Estudios Técnicos y Oficinas de Arquitectura y Oficinas y Despachos en General» (2003/2007), al mismo Sector de la provincia de Córdoba.

El Pleno de la Comisión, en la reunión de 22 de septiembre de 2005, acordó por unanimidad informar desfavorablemente la petición de extensión del convenio solicitado, por considerar que existen Asociaciones Empresariales con la legitimación necesaria para negociar y pactar un Convenio Colectivo de eficacia general en el Sector de Oficinas y Despachos de Córdoba, y que, bajo tal circunstancia, no es posible entender concurrente la causa de extensión prevista en el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, cuando se refiere a los perjuicios derivados de la imposibilidad de suscribir un Convenio Colectivo estatutario en el ámbito en el que se plantea la extensión, debido a la ausencia de partes legitimadas para actuar en su negociación.

- **Expediente n.º 10/05:** Extensión del Convenio Colectivo del sector de Locales de Espectáculos y Deportes de la provincia de Zaragoza (20003/2005), al mismo Sector de La Rioja.

El Pleno de la Comisión, en la reunión de 22 de septiembre de 2005, acordó por unanimidad informar desfavorablemente la petición de extensión del convenio solicitado, por considerar que el Sector de actividad de Locales Deportivos de La Rioja se encuentra actualmente afectado por el I Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas, publicado en el BOE de fecha 17 de febrero de 2005, y siendo el caso también que, según la información obrante en el expediente, en la Comunidad Autónoma de La Rioja no existen locales de teatro o cine de titularidad privada, y que, bajo tales circunstancias, no es posible entender que en el

ámbito en que se plantea la extensión concurra la causa de extensión prevista en el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, por los perjuicios derivados de la imposibilidad de suscribir un convenio colectivo estatutario en el ámbito en el que se plantea la extensión, debido a la ausencia de partes legitimadas para actuar en su negociación.

- **Expediente n.º 11/05:** Extensión del Convenio Colectivo de Pompas Fúnebres de la provincia de Málaga (2000/2002), así como de la actualización de los conceptos económicos de dicho Convenio para el año 2003, al mismo Sector de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

El Pleno de la Comisión, en la reunión de 22 de septiembre de 2005, acordó por unanimidad informar desfavorablemente la petición de extensión del Convenio solicitado, por considerar que no concurre en el ámbito en el que se plantea la extensión la causa prevista en el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, conforme a la redacción dada por Ley 24/99, de 6 de julio, derivada de la imposibilidad de suscribir un convenio colectivo de los previstos en el Título III del citado Estatuto, debida a la ausencia de partes legitimadas para ello, siendo así que en el expediente de referencia existe certificación de la existencia en el ámbito en el que se plantea la extensión de la Asociación Provincial de Empresarios de Pompas Fúnebres de La Rioja, y de la Asociación de Funerarios Riojanos, e incluso constancia de la disposición de esta última Asociación para negociar un Convenio Colectivo sectorial relativo a la actividad de Funerarios.

- **Expediente n.º 12/05:** Extensión del XVI Convenio Colectivo del Ente Público Radiotelevisión Española y sus Sociedades Estatales, Radio Nacional de España, S.A., y Televisión Española S.A., (2002/2003), al sector de «Televisiones Locales» de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

El Pleno de la Comisión, en la reunión de 22 de septiembre de 2005, acordó por unanimidad informar desfavorablemente la petición de extensión de convenio solicitada, dado el carácter subsidiario con que contempla en el art. 2.2 del Real Decreto 572/82, de 5 de marzo, la extensión de un convenio de empresa a otra u otras empresas o sector de análogas condiciones económicas y sociales, para el caso de que, no hallándose vinculadas por convenio alguno, no existiese otro de ámbito superior al de empresa de posible extensión, y siendo así que existe un convenio colectivo sectorial, como es, concretamente, el Convenio Colectivo para las Empresas de Televisión Local de Castilla y León (2004/2006), publicado en el BOCL de 14-7-2004, cuyo contenido hace estimar, en principio, que las condiciones económico-laborales establecidas en el mismo pueden estar más próximas a las existentes en el ámbito de las Televisiones

Locales de La Rioja, que las establecidas en el XVI Convenio Colectivo de RTVE, con respecto, en concreto, a Televisión Española, S.A.

• **Expediente n.º 13/05:** Extensión del Convenio Colectivo del sector de Piscinas e Instalaciones Deportivas de la provincia de Salamanca (2005), al mismo Sector de las provincias de Ávila, Burgos, León, Palencia, Segovia y Soria.

El Pleno de la Comisión, en la reunión de 22 de septiembre de 2005, acordó por unanimidad informar desfavorablemente la petición de extender el Convenio Colectivo del Sector de Piscinas e Instalaciones Deportivas de la provincia de Salamanca (2005), al mismo Sector de las provincias de Ávila, Burgos, León, Palencia, Segovia y Soria, en la consideración de que este Sector de actividad, en el momento en que se solicitó la extensión —30 de junio de 2005—, estaba ya afectado por el I Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas, publicado en el BOE de fecha 17 de febrero de 2005, y que, ante tal circunstancia, no cabe entender concurrente la causa de extensión prevista en el art. 92 del Estatuto de los Trabajadores, para que se pudiera proceder a la extensión solicitada.

• **Expediente n.º 14/05:** Extensión del Convenio Colectivo de la empresa Servicios Veterinarios de Cantabria, S.A.(2004/2005), al colectivo de trabajadores del mismo sector de actividad de las provincias de la Comunidad de Castilla y León.

El Pleno de la Comisión, en la reunión de 15 de diciembre de 2005, acordó por unanimidad informar desfavorablemente la petición de extensión del convenio colectivo solicitado, teniendo en cuenta que este Convenio ha sido declarado extraestatutario por Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 2 de Cantabria, de fecha 20 de diciembre de 2004, y que el análisis sistemático de la normativa que regula la extensión de convenios colectivos, como es concretamente el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, sólo permite considerar que pueda ser extendido en este procedimiento un convenio estatutario en vigor.

2. Consultas

Durante el año 2005 han tenido entrada 164 escritos planteando consultas relacionadas con la aplicación de Convenios Colectivos, especialmente referidos a los ámbitos de aplicación, y, por tanto, referidos en su mayor número a la materia cuya competencia corresponde a esta Comisión Consultiva, lo que supone una leve reducción de consultas respecto a las planteadas en el año anterior, en que hubo 195 escritos de consultas.

La Comisión, a través del Pleno y de la Subcomisión de la misma, a la que se ha delegado la facultad de poder informar sobre temas

de consultas, cuando exista unanimidad en su respuesta, ha venido a emitir 89 dictámenes en el año 2005, lo que supone un leve aumento del número de dictámenes tratados en el año 2004, en que fueron aprobados 81, con la particularidad de que ha aumentado los requerimientos de información complementaria a las consultas planteadas, para aclarar cuestiones tanto de fondo como de forma, con el resultado de que, en no pocos casos, la información complementaria requerida no llega a cumplimentarse, debiéndose de proceder, finalmente, al archivo del expediente abierto al efecto, quedando baldío, en estos casos, el trabajo de estudio previo realizado, y, todo ello, por no referirse a la mayor complejidad de las consultas planteadas. De otra parte, resulta de interés señalar en este apartado que 13 escritos de consultas fueron contestados sin pasar por el Pleno, por plantearse cuestiones ajenas a la competencia de la Comisión.

IV. INFORMES, PUBLICACIONES Y ESTUDIOS

1. Aspectos generales

Ciertos trabajos de la Comisión requieren una actividad extensa y ágil que, en muchas ocasiones, no tiene reflejo alguno en datos estadísticos o de registro de documentos, pues no son actos propios de expedientes concretos, pero si indispensables para la consecución de los objetivos que se persiguen con dichos trabajos ante distintos departamentos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Entre estos trabajos se encuentra toda la tramitación previa a la determinación de los estudios a realizar, ante la Secretaría General de Empleo, ante la Subdirección General de Estudios e Informes Socioeconómicos o ante la Subdirección General de Publicaciones, en orden a la financiación de los estudios y a su aprobación en el correspondiente Programa de Estudios del mencionado Departamento, así como para la consiguiente publicación de los mismos, en el Programa de Publicaciones de este mismo Departamento. En este mismo contexto, debe exponerse la relevancia que ha tenido en el año 2005 las tareas de coordinación con los autores de los numerosos estudios encargados por la Comisión. Especial mención tienen las distintas actividades que conlleva la organización de las Jornadas de Estudio que vienen realizándose desde el año 1988, con el apoyo decidido de numerosos departamentos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, como puede ser la Subsecretaría o la Oficialía Mayor, entre otros. Evidentemente, todos estos trabajos no pueden ser evaluables ni por unidad de actos ni por tiempo específico dedicado, por resultar imponderables las tareas que conllevan, siendo así, por otra parte, que no constituyen actividades habituales y regulares.

2. Informe anual sobre negociación colectiva

El Pleno de la Comisión Consultiva ha venido reiterando, desde años anteriores, su propósito de que el Informe anual sobre Negociación Colectiva que venía realizando esta Comisión tuviera un amplio contenido cualitativo, que contemplase en profundidad todos los aspectos susceptibles de consideración de tal instrumento jurídico. Por tal motivo, y dado que los medios materiales y humanos de la Comisión resultaban insuficientes para la magnitud de tal pretensión, se estudió en el año 1999 la posibilidad de acudir a un Convenio de colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y un equipo de investigación, de carácter universitario, a través del cual se pudiese afrontar el estudio pretendido con la magnitud y profundidad requerido. Es lo cierto que tal pretensión no pudo prosperar, y que, en esta situación, el Pleno de la Comisión decidió en su día que en los libros de las Jornadas de Estudio, que anualmente se publica, se incorporasen los Informes anuales que sobre la Negociación Colectiva elabora la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, dada la correlación existente entre estos Informes y los que venía realizando esta Comisión en años anteriores, sobre la base de los datos estadísticos facilitados por aquella misma Subdirección General, y en los que se llegaba tan solo a conclusiones de tipo cuantitativo, pero sin realizar ninguna valoración de carácter cualitativo. En cualquier caso, y de cara a próximos ejercicios, es propósito de la Comisión, conforme al Programa de Objetivos que se tiene aprobado, la realización con sus propios medios de un Informe anual sobre la Negociación Colectiva, en el momento que se cuente con los medios necesarios para desarrollar dicho trabajo.

3. Memoria anual

La Memoria anual de actividades correspondientes al año 2004 se presentó al Pleno n.º 119 celebrado el día 17 de febrero de 2005, para que se hiciesen las correcciones oportunas, de cara a su publicación en el libro correspondiente a las XVIII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva.

4. Jornadas de Estudio

En el Pleno n.º 119, celebrado el 17 de febrero de 2005, se acordó organizar las XVIII Jornadas de Estudio correspondientes al año 2005, que habrían de celebrarse en Madrid, el día 9 de junio del citado año. Tales Jornadas se desarrollaron con el siguiente:

PROGRAMA

XVIII JORNADAS DE ESTUDIO SOBRE NEGOCIACIÓN
COLECTIVA

«EXPERIENCIAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EUROPA Y
SUS PUNTOS CRÍTICOS»

Día 9 de junio de 2005

Apertura de las Jornadas, por el D. Valeriano Gómez Sánchez, *Secretario General de Empleo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*

Primera Ponencia: «*El sistema de negociación colectiva en Francia*»

Ponente:

Dr. D. Antoine Jeammaud. *Profesor de Derecho Privado de la Universidad de Lumière-Lyon 2. Instituto de Estudios Laborales de Lyon (IETTL)*

Segunda Ponencia: «*El sistema de negociación colectiva en Alemania*»

Ponente:

Dr. D. Patrick Remy. *Maître de Conférences de la Universidad de París I (Panteón-Sorbonne) Centro de Derecho Social*

Tercera Ponencia: «*El sistema de negociación colectiva en Portugal*»

Ponente:

Dr. D. Jorge Leite. *Profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad de Coimbra*

Mesa Redonda:

«*El acuerdo interconfederal para la negociación colectiva 2005*» (ANC 2005)

Intervinientes:

D. Fabián Márquez Sánchez (CEOE y CEPYME)

D. Ignacio Fernández Toxo (CC.OO.)

Dña. Josefa Solá Pérez (UGT)

Modera:

D. Esteban Rodríguez Vera. *Director General de Trabajo. Director General de Trabajo*

5. Estudios sectoriales sobre negociación colectiva y otras publicaciones

a) Estudios publicados en el año 2005

En el año 2005, el fondo editorial de esta Comisión aumentó con nuevas publicaciones. Estas publicaciones son las siguientes:

- «*Balance de las experiencias de extensión de Convenios Colectivos en España*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor García Perrote, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cuenca.
- «*Contenido económico de la Negociación Colectiva*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Mercader Uguina, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid, y por el Profesor Rogelio Olavarri Fernández, Catedrático de Organización de Empresas, de la Universidad de Cantabria.
- «*Contenido y alcance de las cláusulas obligacionales en la Negociación Colectiva*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Albiol Montesinos, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia.

b) Estudios en fase de realización a diciembre de 2005

Al término del año 2005, estaban en fase de finalización o de realización los siguientes estudios:

- «*La Negociación Colectiva en el Sector de las Empresas Multiservicios*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Rivero Lamas, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Zaragoza.
- «*La Negociación Colectiva en el Sector de Saneamiento y Limpieza*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Baylos, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha.
- «*La Negociación Colectiva en el Sector Agrario*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Alarcón Caracuel, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla.

- «*Actualización del Estudio sobre la Negociación Colectiva en el Sector Comercio*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Tomás Sala Franco, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia.
- «*Actualización del Estudio sobre la Negociación Colectiva en el Sector de Transporte de Mercancías por Carretera*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Sempere Navarro, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia.
- «*Actualización del Estudio sobre la Negociación Colectiva en el Sector Energético*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor José Luís Monereo, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada.
- «*Actualización del Estudio sobre la Negociación Colectiva en el Sector Metal*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Santiago González Ortega, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Madrid.
- «*Actualización del Estudio sobre la Negociación Colectiva en el Sector de Alimentación*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Juan García Murcia, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Oviedo.
- «*Actualización del Estudio sobre la Negociación Colectiva en el Sector de Oficinas y Despachos*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Jesús Cruz Villalón, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla.
- «*Actualización del Estudio sobre las nuevas actividades y sectores emergentes: el papel de la Negociación Colectiva*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Miguel Rodríguez-Piñero Royo, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Huelva.
- «*Actualización del Estudio sobre la Negociación Colectiva en el Sector de la Construcción*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor J. Ignacio García Ninet, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia.

- «*Actualización del Estudio sobre la Negociación Colectiva en los Grupos de Empresas: procedimiento negociador y experiencias negociables*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Jesús Martínez Girón, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de La Coruña.
- «*Actualización del Estudio sobre la Negociación Colectiva en el Sector de las Telecomunicaciones*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Francisco Gárate Castro, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Santiago de Compostela.
- «*Informe Económico sobre la Negociación Colectiva en España*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Santos Ruesga, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Madrid.
- «*La Negociación Colectiva en el Sector Textil*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor De la Villa Gil, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Madrid.
- «*Actualización del Estudio sobre la Negociación Colectiva en el Sector de Hostelería*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesores Juan Rivero Lamas, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Zaragoza.

c) Estudios propuestos para el año 2006

Los estudios propuestos para el año 2006, son los siguientes:

- «*La Negociación Colectiva en el Sector de Servicios Funerarios*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Ricardo Escudero, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá de Henares.
- «*El tiempo de trabajo en la Negociación Colectiva*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor José María Goerlich, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia.
- «*La Salud y la Seguridad en la Negociación Colectiva*». Equipo de Investigación formado por Yolanda Valdeolivas y Gregorio Tudela, Profesores de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid.

V. REUNIONES DEL PLENO Y DE LA SUBCOMISIÓN

1. Pleno

En el año 2005, el Pleno de la Comisión celebró cinco reuniones, todas ellas de carácter ordinario, bien es cierto la urgencia con que se convocó alguna de estas reuniones para informar sobre determinados expedientes de extensión, debido a la exigencia de los plazos para informar y resolver este tipo de expedientes.

Las fechas de las reuniones del Pleno, cada una de las cuales fue convocada en tiempo y forma con expresión del Orden del Día establecido, con la documentación precisa para ello, levantándose la correspondiente Acta de lo tratado en las mismas, fueron las siguientes:

20 de enero de 2005	Pleno n.º 118
17 de febrero de 2005	Pleno n.º 119
22 de septiembre de 2005	Pleno n.º 120
13 de octubre de 2005	Pleno n.º 121
15 de diciembre de 2005	Pleno n.º 122

Como puede deducirse del cuadro siguiente, el número de reuniones del Pleno habidas en el año 2005, es prácticamente similar a las de los años anteriores.

Año	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
N.º	5	6	7	6	5	7	5	8	5	6	6	6	5

2. Subcomisión

Dentro de este apartado conviene recordar que, para tratar temas específicamente referidos a la Negociación Colectiva, el Pleno acordó en la reunión de 12 de febrero de 1998, ampliar las materias delegadas a la Subcomisión constituida al efecto, facultándola 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, ampliando, en su consecuencia, las materias anteriormente delegadas, referidas exclusivamente con carácter permanente a temas relacionados con el proceso de sustitución de Ordenanzas.

A tal efecto, es de señalar que el Pleno, en la reunión celebrada el día 8 de febrero de 2000, acordó delegar a la Subcomisión de esta Comisión, que venía actuando en asuntos relacionados con la Negociación Colectiva o con la sustitución de Ordenanzas, la facultad de informar sobre las consultas planteadas, cuando existiese unanimidad, sin perjuicio de que pudiera ser informado el Pleno acerca de las respuestas realizadas.

En este sentido, cabe significar que en el año 2005, a nivel de Subcomisión, hubo doce reuniones en total, seis para tratar de expedientes de consultas, en las que se levantó Acta al respecto de los acuerdos adoptados en relación a dichas consultas, y otras seis reuniones monográficas, para trabajar en asuntos diversos relacionados con la Comisión.

Dichas reuniones son las siguientes:

Reunión n.º 37 (15-03-2005)

Esta reunión se celebró para tratar fundamentalmente de los siguientes temas:

- Tratamiento de los expedientes de consultas preparados para esta reunión.
- Fijación de criterios para el tratamiento de los expedientes de consultas.
- Tratamiento de cuestiones generales relacionadas con los XVIII Jornadas

Reunión n.º 38 (14-04-2005)

Esta reunión se celebró para tratar fundamentalmente de los siguientes temas:

- Tratamiento de los expedientes de consultas preparados para esta reunión.
- Tratamiento de cuestiones concretas relacionadas mayormente con las ponencias, ponentes y fecha de celebración de las XVIII Jornadas.
- Tratamiento de los Expedientes de Extensión n.ºs 2/05 y 3/05, con el acuerdo de comunicar al órgano instructor de estos expedientes, que no era posible informar al respecto, debido fundamentalmente a la falta de documentación de cotización para evaluar la incidencia económica de las extensiones solicitadas.

Reunión n.º 39 (18-05-2005)

Esta reunión se celebró para tratar fundamentalmente de los siguientes temas:

- Tratamiento de los expedientes de consultas preparados para esta reunión.
- Tratamiento del Programa de las XVIII Jornadas.

Reunión n.º 40 (22-06-2005)

Esta reunión se celebró para tratar fundamentalmente de los siguientes temas:

- Tratamiento de los expedientes de consultas preparados para esta reunión.

Reunión n.º 41 (21-07-05)

Esta reunión se celebró para tratar fundamentalmente de los siguientes temas:

- Tratamiento de los expedientes de consultas, preparados para esta reunión.
- Tratamiento del Mapa de Negociación Colectiva, en línea con el Programa de Objetivos aprobado por la Comisión.
- Tratamiento sobre el contenido de la Página Web de la Comisión

Reunión n.º 42 (11-11-05)

Esta reunión se celebró para tratar fundamentalmente de los siguientes temas:

- Tratamiento de los expedientes de consultas, preparados para esta reunión.
- Tratamiento sobre el contenido de la Página Web de la Comisión.
- Tratamiento sobre los puntos críticos del nuevo procedimiento de extensión de convenios colectivos.

Reuniones Monográficas de la Subcomisión

- Reuniones monográficas para el establecimiento de un documento consensado sobre el procedimiento de consultas (28 de enero, 9 de febrero y 14 de abril de 2005)
- Reunión monográficas para el tratamiento del diseño y contenido de la Página Web de la Comisión (14 de abril de 2005).
- Reunión para tratar del diseño del Mapa de Negociación Colectiva (14 de abril de 2005).
- Reunión para tratar de los puntos críticos del nuevo Procedimiento de Extensión de Convenios Colectivos (29 de noviembre y 15 de diciembre de 2005).

VI. OTRAS ACTUACIONES

1. «Hoja de Encargo» para los estudios previstos por la Comisión

En el Programa de Objetivos de la Comisión aprobado en diciembre de 2006, se había previsto que la Comisión habría de confeccionar una «Hoja de Encargo», para señalar el concreto objeto de cada estudio, con la particularidad de que la «Hoja de Encargo» de los estudios sectoriales debería tener un contenido homogéneo en cuanto a la temática a desarrollar, para que estos estudios resultasen finalmente homogéneos, a efectos de conseguir con ello un banco de datos acerca de la evolución anual de la negociación colectiva.

En este sentido, el Pleno de la Comisión, en la reunión celebrada el 20 de enero de 2005, aprobó la «Hoja de Encargo» para la realización de los nuevos estudios sectoriales sobre negociación colectiva y para la actualización de los estudios sectoriales realizados y publicados desde 1999 a iniciativa de la Comisión.

2. Mapa de Negociación Colectiva

En el Programa de Objetivos de la Comisión aprobado en diciembre de 2004, se fijaba la necesidad de elaborar un Mapa sobre la Estructura de la Negociación Colectiva en España, que habría de tener una actualización permanente.

El Pleno de la Comisión ha aprobado un «diseño de registro» para la elaboración de una base de datos que habrá de desarrollarse por la Sub-

dirección General de Proceso de Datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, para que, a partir de esta base, pueda la Comisión realizar todos los trabajos necesarios para la confección y mantenimiento del «Mapa sobre la estructura de la negociación colectiva», en el momento que cuente con el personal necesario para ello. Este «diseño de registro» ha sido enviado a la Subdirección General de Proceso de Datos, para el desarrollo de un prototipo de la citada base.

3. Procedimiento de Consultas

En el Programa de Objetivos de la Comisión aprobado en diciembre de 2004, se había previsto fijar los criterios de actuación de la Comisión para la tramitación de las consultas planteadas sobre el ámbito funcional de los convenios, en orden mayormente a la de terminación del convenio colectivo aplicable a las empresas. Es el caso que estos criterios se han fijado de forma consensuada en el documento aprobado por el Pleno de la Comisión, en la reunión celebrada el 22 de septiembre de 2005, que lleva por título «Procedimiento de Consultas: Criterios para el tratamiento de los expedientes de Consultas».

4. Página Web

En el Programa de Objetivos de la Comisión aprobado en diciembre de 2004, se había previsto la elaboración de una Página Web de la Comisión, independiente de la Página Web del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, con la pretensión de convertirse en el referente de toda la información existente sobre la negociación colectiva. En este sentido la Comisión ha trabajado en el año 2005 en el diseño que habría de tener la Página Web de la Comisión, lo que ha implicado la modificación y ampliación del prototipo de Web que se tenía prácticamente terminado en el año 2004, y que estaba circunscrito únicamente a temas relacionados con la Comisión. El resultado de este trabajo se ha concretado en el año 2005 en un documento con el índice básico de los temas que debería tener esta Web, que ha sido objeto de desarrollo por los Servicios Técnicos de la Comisión, y dado a conocer oportunamente al Pleno de la Comisión, para su posterior traslado a la Subdirección General de Proceso de Datos, para su incorporación al nuevo prototipo de Web que se está desarrollando para la Comisión.

5. Puntos críticos del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, referido al nuevo procedimiento de extensión de convenios colectivos, desde la perspectiva de la actuación de la Comisión

Tras la publicación en el Boletín Oficial del Estado de 2 de julio de 2005 del nuevo procedimiento de extensión de convenios colectivos, se suscitó en la reunión del Pleno de la Comisión celebrada el día 13 de octubre de 2005, la necesidad de convocar una reunión de la Subcomisión, para tratar de los puntos críticos de este procedimiento, desde la perspectiva de la actuación de la Comisión. En este sentido, a nivel de Subcomisión, se han tenido varias reuniones en el último trimestre del año 2005 para tratar de este tema, habiéndose acordado en la última reunión proseguir el tratamiento de esta cuestión en el año 2006, para valorar las observaciones realizadas por las Organizaciones representadas en la Comisión, en relación al documento de partida realizado por los Servicios Técnicos de la Comisión, para propiciar el necesario debate sobre el tema de referencia, al objeto de fijar posiciones tras la necesaria valoración de las observaciones realizadas al respecto.

6. Libro-Guía sobre la Negociación Colectiva

En la reunión del Pleno celebrado el día 15 de diciembre de 2005 se trató del proyecto propuesto por el Presidente de la Comisión de realizar un Libro-Guía sobre la Negociación Colectiva, que pudiera proporcionar pautas de actuaciones a las partes negociadoras de los convenios, habiéndose acordado en esta reunión que en el año 2006 habría de abordarse este tema, propiciándose que las Organizaciones representadas en la Comisión puedan presentar las observaciones que estimen oportunas al borrador del proyecto realizado a tal efecto.

VII. TRAMITES ADMINISTRATIVOS GENERALES Y COMUNES

1. Registro de Documentos: Entradas y Salidas

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ha visto reducido el número de entradas y salidas de documentos en el año 2005, respecto al año 2004, siendo de estimar que ello, en gran parte, viene determinado por la utilización del correo electrónico en múltiples actuaciones como son, por ejemplo, las convocatorias y remisión de Actas relativas a las reuniones del Pleno o de la Subcomisión.

A continuación se detalla en el siguiente cuadro, año por año, el número de entradas y salidas de documentos registrados por los Servicios Administrativos de esta Comisión desde el año 1984:

Cuadro de Entradas y Salidas (Período 1984-2005)

<i>Año</i>	<i>N.º entradas</i>	<i>N.º salidas</i>
1.984	212	134
1.985	70	80
1.986	74	103
1.987	47	74
1.988	55	114
1.989	61	142
1.990	108	198
1.991	125	198
1.992	132	196
1.993	147	247
1.994	182	184
1.995	193	330
1.996	356	693
1.997	197	617
1.998	347	1.390
1.999	470	1.996
2.000	502	1.064
2.001	537	848
2.002	426	852
2.003	465	881
2.004	440	976
2.005	374	711

2. Agenda, direcciones y datos

Los Servicios Administrativos de la Comisión mantienen actualizado un directorio con datos y direcciones de personas y entidades que tienen algún tipo de relación con la Comisión Consultiva o han manifestado tener interés en recibir información de las actividades propias de ella, especialmente invitaciones a Jornadas de Estudio y envío de publicaciones. Con carácter general se mantienen actualizados los datos de Organizaciones Sindicales y Asociaciones Empresariales afectadas por expedientes de sustitución de Ordenanzas, de Extensión de Convenios Colectivos o Consultas. Los listados nominativos contienen más de 1555 registros actualizados con datos de direcciones y teléfonos; los listados de organismos y entidades contienen, aproximadamente, unas 500 direcciones actualizadas.

VIII. ASUNTOS VARIOS INTERNOS

1. Personal

Aún cuando el personal se adscribe a esta Comisión Consultiva a través de la Dirección General de Trabajo, el constituir un centro aislado de la estructura organizativa obliga a mantener una estructura administrativa en cierto modo paralela a la de Asuntos General de la Dirección General de Trabajo, referida a este personal, en cuanto a problemática de asistencia, altas y bajas, vacaciones, permisos, etc..., para la correspondiente conexión con la Dirección General de Trabajo o, directamente, con el mismo Ministerio de Trabajo. En cualquier caso, es de significar la polivalencia de actividades desempeñadas por el personal de la Comisión, en orden a posibilitar el cumplimiento de los objetivos de la misma, de acuerdo con los medios que dispone en cada momento, polivalencia que, en el año 2005, ha sido necesario multiplicar, debido a las bajas producidas en la plantilla de la Comisión.

2. Organización

La composición de la Comisión Consultiva a nivel de Vocales, suele ser estable, pero a veces existe alguna movilidad. En este sentido, es de señalar que la composición del Pleno de la Comisión en el año 2005, tenía su fundamento en la Orden de 9 de mayo de 2001 (BOE de 5 de junio), por la que se sustituyen Vocales titulares y suplentes de esta Comisión y se refunden las anteriores modificaciones establecidas en anteriores Ordenes y, también, en las Ordenes de 22 de noviembre de 2001 (BOE de 3 de diciembre), 7 de marzo de 2002 (BOE de 23 de marzo), 18 de junio de 2003 (BOE de 22 de agosto), 6 de septiembre de 2004 (BOE de 10 septiembre), y 7 de noviembre de 2005 (BOE de 18 de noviembre), todo ello en consonancia con lo dispuesto en el art. 4 del Real Decreto 2976/83, de 9 de noviembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Dentro de este apartado de Organización, cabe referirse también a la especial actividad que supone la tramitación de órdenes de viaje y comisiones de servicios del Sr. Presidente, por razón de su cargo, tanto para su asistencia a los actos de esta Comisión, como en representación institucional del mayor nivel de actividades docentes y empresariales en distintos puntos de España.

3. Instalaciones y material

En el año 2005 se ha podido constatar que las oficinas de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos serán insuficientes en

el momento que se cubra los puestos de trabajo vacantes y aumente la plantilla de personal de la Comisión, conforme a las previsiones del Programa de Objetivos aprobado en diciembre de 2004.

Por otra parte, y dentro de este apartado, cabe aludir a las actividades necesarias que se realizan para el mantenimiento, reparación o sustitución de los equipos informáticos y demás mobiliario que precisa la Comisión, así como para el suministro de material de oficinas, que requieren de actuaciones directas con la Oficialía Mayor del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

4. Varios

No tiene reflejo registral la constante comunicación con las diversas entidades editoriales, el examen de la voluminosa pero interesante publicidad sobre publicaciones de mayor interés científico y social, el mantenimiento de las indispensables suscripciones de publicaciones jurídicas que los criterios restrictivos respecto a gastos permiten; cuestiones varias que vienen a completar ampliamente el abanico de actividades de esta Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Anexo I

PROCEDIMIENTO DE CONSULTAS: CRITERIOS PARA EL TRATAMIENTO DE LOS EXPEDIENTES DE CONSULTAS

(Documento aprobado por el Pleno de esta Comisión el 22 de septiembre de 2006)

A. En relación con las actuaciones a seguir en las consultas relacionadas con empresas que tengan representantes legales de los trabajadores:

- 1.º Para el caso de consultas efectuadas a instancia de empresas o de representantes de trabajadores (comités de empresas, delegados de personal, delegados sindicales), la parte consultante deberá acreditar que la contraparte es conocedora y está de acuerdo con los términos de la consulta planteada.
- 2.º La acreditación deberá hacerse mediante la aportación de un «recibí» firmado por la contraparte, que permita apreciar que conoce y está de acuerdo con los términos de la consulta formulada.
- 3.º En el caso de que no se remitiese el «recibí» junto al escrito de consulta, los Servicios Técnicos de la CCNCC recabarían su acreditación con la indicación de que, de no hacerlo en el plazo de 15 días hábiles a partir de la recepción del requerimiento, no se contestará a la consulta.
- 4.º En el supuesto de que la contraparte mostrase su desacuerdo con los términos de la consulta, la CCNCC tampoco contestará a la consulta planteada.

B. En relación con todo tipo de consultas efectuadas a la CCNCC:

La parte consultante deberá proporcionar a la CCNCC la siguiente información:

- Nombre y domicilio de quien plantea la consulta.
- Legitimación del que formula la consulta, conforme a lo dispuesto en el art. 3.2 del Real Decreto 2976/83, de 9 de noviembre. En el caso de consultas planteadas en nombre y representación de una empresa, se precisará copia del poder de representación o autorización de la empresa por la que se actúa. Las consultas referidas a trabajadores, sobre Convenio aplicable a los mismos, deberán plantearse a través de sus representantes legales en el ámbito de las empresas o de Organizaciones Sindicales representativas.

- Identificación de la empresa o entidad a que se refiere la consulta: nombre o razón social y domicilio.
- Determinación del Convenio Colectivo que, en su caso, se pueda venir aplicando.
- Concreción de la actividad principal desarrollada por la empresa a que se refiere la consulta desde el punto de vista económico, con independencia de su objeto social, y características más destacadas de la citada actividad. Para el caso de que desarrolle más de una actividad, habrá que determinar si éstas se llevan a cabo de manera independiente de la principal y si, en tal caso, se configura como una unidad productiva autónoma. A estos efectos, deberán presentarse documentos suficientes que permitan apreciar el volumen de cada una de las actividades de la empresa.
- Epígrafe o epígrafes de actividad económica en que la empresa puede estar dada de alta a efectos del IAE o del CNAE.
- Estructura organizativa de la empresa a que se refiere la consulta, y características de su plantilla (categorías y tareas principales desarrolladas por los trabajadores). Para el caso de que la empresa, en cuestión, desarrolle también una segunda actividad independiente de la principal, deberá informarse igualmente sobre la estructura organizativa referida a esta segunda actividad. Para el caso de que la empresa tenga varios centros de trabajo, deberá indicarse su localización y características.

Anexo II

NUMERO DE EXPEDIENTES DE EXTENSIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS INFORMADOS POR LA CCNCC, AGRUPADOS POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS, RELATIVO AL PERIODO 1986/2005

Expedientes de extensión informados

<i>Actividades económicas</i>	<i>N.º Expedientes de extensión informados</i>	
	<i>1986/2004</i>	<i>2005</i>
Administración Pública	1	
Agencias de Noticias	1	
Agricultura	10	
Agua y Gas	2	1
Alimentación	12	
Ayuda a Domicilio	5	
Bebidas Refrescantes (Distribución)	1	
Comercio	8	
Construcción	1	
Deportes y Espectáculos (Locales)	15	1
Fincas Urbanas y Otros Servicios	19	2
Limpieza	7	
Madera	3	
Metal	6	
Oficinas y Despachos	55	3
Óptica-Optométrica	1	
Peluquerías	3	
Pesca	1	
Piel	4	
Piscinas e Instalaciones Acuáticas	6	1
Pompas Fúnebres	1	1
Prensa	2	
Químicas	3	
Radiodifusión/Televisión	1	
Sanidad y Servicios Asistenciales	12	2
Sastrería, Modistería...		
Teatro, Circo y Variedades	3	
Tintorerías y Lavanderías	3	1
Transporte y/o actividades auxiliares	7	
Vinícolas	2	
TOTAL	190	14

MEMORIA DE ACTIVIDADES DE LA CCNCC
AÑO 2006

SUMARIO

A. PRESENTACIÓN.-B. DATOS GENERALES RELATIVOS A LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS.-1. Regulación normativa, 2. Funciones, 3. Composición, 4. Personal adscrito a la Comisión.-
C. ESTRUCTURA DE ACTIVIDADES.-I. Reuniones del Pleno y de la Subcomisión: 1. Pleno, 2. Subcomisión. II. Extensiones de convenios colectivos y consultas sobre el ámbito funcional: 1. Extensiones, 2. Consultas.-III. Jornadas de Estudio.-IV. Estudios y trabajos sobre negociación colectiva: a) Estudios y trabajos realizados en el año 2006, b) Estudios en fase de finalización o realización a diciembre de 2006, c) Estudios propuestos para el año 2007.-V. Memoria anual.-VI. Guía sobre la negociación colectiva.-VII. Informe sobre la negociación colectiva en España en los años 2004, 2005 y 2006.-VIII. Página Web.-IX. Criterios para la aplicación del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, referido al procedimiento de extensión de convenios colectivos.-X. «Hojas de encargo» para los estudios aprobados para el año 2006.-XI. Mapa de negociación colectiva.-XII.- Otras actividades.-XIII. Trámites administrativos generales y comunes:-1. Registro de documentos: entradas y salidas, 2. Agenda, direcciones y datos. XIV.- Asuntos varios internos: 1. Personal, 2. Instalaciones y material, 3. Varios.-ANEXO: Expedientes de Extensión de convenios informados por la Comisión, agrupados por actividades económicas, durante el período 1986/2006.

A. PRESENTACIÓN

De conformidad con lo que establece el artículo 7.g) de la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 28 de mayo de 1984 (BOE de 8 de junio), por la que se aprobó el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, se ha elaborado por el Secretario de la misma, Luís García García, la Memoria de Actividades correspondiente al año 2006, 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 (BOE 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 2006.

Esta información pone de manifiesto el aumento en el año 2006 del nivel de actividades desarrolladas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos como consecuencia, sobre todo, de la puesta en marcha y desarrollo del Programa de Objetivos de la Comisión aprobado por el Pleno en diciembre de 2004, para el período 2005/2007, en línea, por otra parte, con uno de los objetivos acordados en la Mesa de Diálogo Social, de julio de 2004, por el Gobierno, CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT, de reforzar determinadas instituciones, como resulta ser esta Comisión, y que se ha traducido, en el año 2006, en su reconocimiento como Observatorio de la Negociación Colectiva, con la previsión de su posible adaptación por el gobierno de su marco institucional y, también, de la consecución del apoyo técnico y los medios que sean necesarios, para garantizar su funcionamiento, según lo dispuesto en la Dispo-

sición Adicional Séptima de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Por lo demás, la presente Memoria mantiene la estructura sistemática adoptada en las Memorias anteriores, al objeto de proporcionar una más ordenada y mejor información sobre las actividades de la Comisión, manteniéndose, así pues, los indicadores contenidos en las Memorias precedentes, aún cuando se hayan agregado determinados apartados, consecuencia de la puesta en marcha y desarrollo de las nuevas actividades acometidas por esta Comisión.

B. DATOS GENERALES RELATIVOS A LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

1. Regulación normativa

La Disposición Final Octava de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (ET), dispuso la creación de 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 habría de funcionar con una composición de nivel tripartito, siendo de significar que en la 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, dicha Comisión aparece ya mencionada expresamente como «Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos».

El Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre (BOE de 2 de diciembre), regula la 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 (BOE de 8 de junio), aprobó el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

La Disposición Adicional Séptima de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, vino a reconocer a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos el carácter de Observatorio de la Negociación Colectiva, disponiendo que asumiría funciones de información, estudio, documentación y difusión de la misma, y que, para garantizar su funcionamiento eficaz, el gobierno podría adaptar su marco jurídico institucional, en el que se garantizaría la par-

ticipación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, proporcionándole, asimismo, el apoyo técnico y los medios que fuesen necesarios.

Esta Comisión fue adscrita orgánicamente en su día al 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 modificó parcialmente dicha estructura básica, la adscribió, finalmente, a la Dirección General de Trabajo. Actualmente, se mantiene su adscripción a la Dirección General de Trabajo, conforme a lo dispuesto en el art. 17.3 del Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

2. Funciones

El ya citado Real Decreto 2976/1983 establece que la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos evacuará consultas mediante dictámenes e informes no vinculantes sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos y que, en concreto, se refieran a las siguientes y concretas materias:

- 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, el mencionado precepto establece que esta Comisión debe elaborar y mantener al día un «catálogo de actividades», según lo previsto en la Disposición Final Segunda del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, que pueda servir de indicador para la determinación de ámbitos funcionales de la negociación colectiva.

A su vez, la Orden Ministerial de 28 de mayo de 1984, por la que se aprueba el Reglamento de funcionamiento de la Comisión, señala que ésta es competente, además de para elaborar y mantener actualizado el mencionado «catálogo de actividades», para evacuar consultas, mediante dictámenes e informes sobre el ámbito funcional de aplicación de los

convenios colectivos, y sobre la extensión de convenios colectivos. De otra parte, esta Orden dispone también que 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 de su competencia, por disposiciones legales. En este sentido, la Disposición Transitoria Sexta del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, y posteriormente la Disposición Transitoria Sexta 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, confirió 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 Árbitros en el proceso de sustitución de las Ordenanzas Laborales. Este proceso finalizó en el año 2005, tras la firma del Acuerdo Marco Estatal de Limpieza de Edificios y Locales, en el contexto del proceso de sustitución de la Ordenanza Laboral que había venido afectando a este Sector.

El artículo 3 del Real Decreto 2976/1983, dispone que están legitimadas para solicitar la actuación de la Comisión las Organizaciones Sindicales y Asociaciones Empresariales más representativas, así como los Órganos o Entidades Sindicales o Empresariales que acrediten un interés legítimo en la consulta que formulen, y también cualquier Autoridad Laboral o Jurisdiccional que tenga competencia en asuntos relacionados, directa o indirectamente, con la aplicación.

Dentro de este apartado, interesa señalar que para el estudio de las consultas planteadas a la Comisión sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos, para que se informe mayormente sobre el convenio colectivo aplicable a las empresas, se ha seguido el procedimiento de actuaciones aprobado al efecto por el Pleno de la Comisión, en la reunión celebrada el 22 de septiembre de 2005, y que para dictaminar sobre los expedientes de extensión de convenios, se ha seguido el procedimiento de extensión de convenios regulado en el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, como desarrollo de lo dispuesto en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Composición

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos está integrada a nivel orgánico por el Presidente, los Vicepresidentes, los Vocales y el Secretario de la misma, existiendo al margen una plantilla de personal para el desarrollo de sus actividades. El Presidente es designado por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, previa consulta a las aso-

ciaciones empresariales y sindicales más representativas, entre profesionales de reconocido prestigio en el campo de las relaciones laborales. El actual Presidente, Profesor Dr. D. Tomás Sala Franco, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia, fue nombrado por Orden Ministerial de 16 de septiembre de 2004, en sustitución del Profesor Dr. D. Juan García Blasco, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Zaragoza. La composición tripartita se traduce en la integración en la Comisión de seis representantes de la Administración Central del Estado, seis de las Organizaciones sindicales más representativas y seis de las Asociaciones empresariales más representativas. Por cada uno de estos grupos está previsto que se elija un Vicepresidente y el puesto de Secretario de la Comisión lo desempeña un funcionario del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Al término del año 2006, la composición de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos era la siguiente:

PRESIDENTE: D. Tomás Sala Franco

Representantes de la Administración:

Titulares: D. Esteban Rodríguez Vera
D. Francisco González de Lena Álvarez
D. Raimundo Aragón Bombín
D. Enrique Gradolph Cadierno
D. Javier Gómez-Hortigüela Amillo
Dña. Dolores Allona Alberich

Suplentes: D. Raúl Riesco Roche
Dña. Raquel Peña Trigo
D. Pablo Páramo Montero
D. Javier Moral Escudero
Dña. Cristina Barroso Francia
Dña. Olga Merino Ballesteros

Representantes de las Organizaciones Sindicales:

CC.OO.

Titulares: D. Mariano Díaz Mateos
Dña. Eva Silván Delgado

Suplentes: D. Ignacio Fernández Toxo
D. Miguel Sánchez Díaz

UGT

Titulares: Dña. Elena Gutiérrez Quintana
Dña. Josefa Solá Pérez

Suplentes: Dña. Susana Bravo Santamaría
Dña. María Higinia Ruiz Cabezón

ELA-STV

Titular: D. Adolfo Muñoz Sanz

Suplente: D. Kepa Estévez Sánchez

CIG

Titular: D. Antolín Alcántara Álvarez

Suplente: D. Luís Burgos Díaz

Representantes de las Organizaciones Empresariales:**CEOE**

Titulares: D. Luís Fabián Márquez Sánchez
D. Martín Borrego Gutiérrez
D. Fernando de Palacios Caro
D. Pablo Gómez Albo
D. José Luís Moreno-Manzanaro y Rodríguez
de Tembleque

Suplentes: Dña. Ana Isabel Herráez Plaza
D. Miguel Canales Gutiérrez
D. José Luís Vicente Blázquez
D. Conrado López Gómez
D. José Luís Pastor Rodríguez-Ponga

CEPYME

Titular: D. Roberto Suárez García

Suplente: Dña. Teresa Díaz de Terán López

SECRETARIO: D. Luís García García

4. Personal adscrito a la Comisión

En el transcurso del año 2006, la plantilla de personal de la Comisión se reforzó en relación al área económica que se había acordado desarrollar en el Programa de Objetivos de la Comisión para el período 2005/2007, en tanto que se estaba a la espera de resolver las vacantes de puestos de trabajo existentes en el área laboral de la misma, tras la aprobación en diciembre de 2006 de una nueva relación de puestos de trabajo para la Comisión.

Al término del año 2006, la plantilla de personal de la Comisión se conformaba de la forma siguiente:

1. Vocal-Asesor:
D. Ignacio Pérez Infante
Funcionario de E. Técnica de Gestión de Organismos Autónomos, Nivel 30, en Comisión de Servicio.
2. Secretario de la Comisión:
D. Luís García García
Funcionario del Cuerpo de Letrados de AISS. Inspector de Servicios, Nivel 29, en Comisión de Servicio.
3. Jefa de Área:
Dña. Paloma Peláez Rodríguez
Funcionaria de E. Técnica de Gestión de Organismos Autónomos. Nivel 28, en Comisión de Servicio.
4. Director de Programa:
Vacante
5. Jefe de Servicio:
Vacante
6. Jefa de Sección:
Dña. Martina Navarro Valderas
Subinspectora de Empleo y Seguridad Social, Nivel 24.
7. Jefa de Negociado:
Dña. Susana Gallego Pérez
Funcionaria del Cuerpo Auxiliar Administrativo, Nivel 18, en Comisión de Servicio.
8. Jefa de Negociado:
Dña. Pilar Sierra Hurtado
Funcionaria del Cuerpo Auxiliar Administrativo, Nivel 18, en Comisión de Servicio.

9. Auxiliar Administrativo, Nivel 16
Vacante
10. Subalterno:
D. Emiliano García Moreno
Personal laboral, que presta también servicio a la Oficina de la OIT.

C. ESTRUCTURA DE ACTIVIDADES

I. REUNIONES DEL PLENO Y DE LA SUBCOMISIÓN

1. Pleno

En el año 2006, el Pleno de la Comisión celebró cuatro reuniones, todas ellas de carácter ordinario, bien es cierto la urgencia con que se convocó alguna de estas reuniones para informar sobre determinados expedientes de extensión, debido a la exigencia de los plazos para informar y resolver sobre estos expedientes.

Las fechas de las reuniones del Pleno, cada una de las cuales fue convocada en tiempo y forma con expresión del Orden del Día establecido, con la documentación precisa para ello, levantándose la correspondiente Acta de lo tratado en las mismas, fueron las siguientes:

26 de enero de 2006	Pleno n.º 123
21 de julio de 2006	Pleno n.º 124
11 de octubre de 2006	Pleno n.º 125
20 de diciembre de 2006	Pleno n.º 126

Como puede deducirse del cuadro siguiente, el número de reuniones que ha tenido el Pleno de la Comisión, en el año 2006, es levemente inferior a los años precedentes, debiéndose de señalar que todo ello se ha debido a la mayor intervención de la Subcomisión para la puesta en marcha y desarrollo de las nuevas actividades de la Comisión y, también, a la disminución de los expedientes de extensión informados por esta Comisión, tras la entrada en vigor del nuevo procedimiento de extensión de convenios regulado en el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio. En cualquier caso, debe quedar patente que en los Plenos de la Comisión se informó de todas las actividades desarrolladas a nivel de Subcomisión.

Año	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
N.º	6	7	6	5	7	5	8	5	6	6	6	5	4

En las reuniones del Pleno de la Comisión, celebradas en el año 2006, se trataron principalmente de los siguientes temas:

Reunión del Pleno n.º 123 (26-01-2006)

- Cuestiones relacionadas con la organización de las XIX Jornadas en Sevilla, en colaboración con el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.
- Aprobación del texto definitivo de la «Guía de Negociación Colectiva», consensuado en el seno de la Comisión.
- Expedientes de consultas preparados para esta reunión.

Reunión del Pleno n.º 124 (21-07-2006)

- Expediente de Extensión 1/06.
- Expedientes de consultas preparados para esta reunión.

Reunión del Pleno n.º 125 (11-10-2006)

- Programa de Actividades de la Comisión para el año 2007.
- Expedientes de consultas preparados para esta reunión.

Reunión del Pleno n.º 126 (22-12-2006)

- Expedientes de Extensión 2/06 y 3/06.
- Expedientes de consultas preparados para esta reunión.

2. Subcomisión

Dentro de este apartado, cabe señalar: **1.º** Que históricamente, el Pleno de la Comisión había previsto la actuación ocasional de «Grupos de Trabajo» en asuntos concretos relacionados con la negociación colectiva y que resultaban de la competencia de esta Comisión; **2.º** que en la reunión del Pleno del día 12 de febrero de 1998 se acordó delegar a una subcomisión constituida al efecto, con un espíritu de permanencia, el tratamiento de temas que circunstancialmente se habían conferido a los

«Grupos de Trabajo» anteriormente mencionados, junto con otros temas relacionados con el proceso de sustitución de Ordenanzas, quedando sometidas sus actuaciones, en cualquier caso, a la decisión final del Pleno de la Comisión; y 3.º que en la reunión del Pleno celebrada el día 8 de febrero de 2000, se acordó también delegar a la mencionada Subcomisión la facultad de informar sobre las consultas planteadas, cuando existiese conformidad, sin perjuicio de que pudiera ser informado el Pleno acerca de las respuestas realizadas.

En el año 2006, a nivel de Subcomisión, hubo siete reuniones, para tratar de expedientes de consultas y de otras cuestiones relacionadas, en muchos casos, con las nuevas actividades de la Comisión. En relación a todas estas reuniones se levantó el Acta correspondiente, donde se incorporó los acuerdos adoptados al respecto.

Dichas reuniones son las siguientes:

Reunión n.º 43 (26-01-2006)

En esta reunión se abordaron fundamentalmente los siguientes temas:

- Tratamiento del nuevo procedimiento de extensión de convenios.
- Tratamiento del proyecto de la Guía de la Negociación Colectiva.
- Tratamiento de cuestiones generales relacionadas con las XIX Jornadas.
- Tratamiento de expedientes de consultas preparados para esta reunión.

Reunión n.º 44 (09-03-2006)

En esta reunión se abordaron fundamentalmente los siguientes temas:

- Tratamiento del proyecto de la Guía de Negociación Colectiva.
- Tratamiento de cuestiones relacionadas con las XIX Jornadas.
- Tratamiento de expedientes de consultas preparados para esta reunión.

Reunión n.º 45 (10-04-2006)

En esta reunión se abordaron fundamentalmente los siguientes temas:

- Tratamiento de cuestiones relacionadas con las XIX Jornadas.
- Concreción de las hojas de encargo para los nuevos estudios.
- Tratamiento de expedientes de consultas preparados para esta reunión.

Reunión n.º 46 (24-05-2006)

En esta reunión se abordaron fundamentalmente los siguientes temas:

- Tratamiento de cuestiones relacionadas con las XIX Jornadas.
- Tratamiento de expedientes de consultas preparados para esta reunión.

Reunión n.º 47 (27-06-2006)

En esta reunión se abordaron fundamentalmente los siguientes temas:

- Tratamiento de los expedientes de consultas preparados para esta reunión.

Reunión n.º 48 (14-09-2006)

En esta reunión se abordaron fundamentalmente los siguientes temas:

- Tratamiento sobre la problemática relacionada con la determinación del convenio colectivo aplicable a las empresas multiservicios.
- Preparación del Programa de Actividades de la Comisión para el año 2007.
- Tratamiento de expedientes de consultas preparados para esta reunión.

Reunión n.º 49 (22-11-2006)

En esta reunión se abordaron fundamentalmente los siguientes temas:

- Concreción del Programa de Actividades de la Comisión para el año 2007.
- Tratamiento de expedientes de consultas preparados para esta reunión.

II. EXTENSIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS Y CONSULTAS SOBRE EL ÁMBITO FUNCIONAL DE LOS CONVENIOS

1. Extensiones

Durante el año 2006, esta Comisión informó sobre 3 expedientes de extensión de convenios, 2 de ellos de carácter favorable y 1 en el que se acordó no poder informar, por no existir en el mismo dato alguno que permitiese evaluar la incidencia económica de la extensión solicitada. Dichos expedientes fueron tramitados conforme al nuevo procedimiento de extensión de convenios colectivos regulado en el Real Decreto 718/2005,

de 20 de junio, y su número contrasta significativamente con el número de expedientes informados en años anteriores por esta Comisión, y que habían sido tramitados conforme al anterior procedimiento de extensión de convenios. Es así, por ejemplo, que en los años 2004 y 2005 fueron informados, respectivamente, 9 y 13 expedientes de esta naturaleza.

En el Anexo que se acompaña a esta Memoria, se hace referencia a estos expedientes, agrupados por actividades, dentro del cuadro informativo relativo a todos los expedientes informados por esta Comisión en el período 1986/2006.

De forma sintética, los expedientes de extensión informados en el año 2006 por esta Comisión son los siguientes:

- **Expediente n.º 1/06 (Ext. C.C.):** Extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Almería (2003/2007), al mismo Sector de Oficinas y Despachos de Melilla, no afectado por ningún otro Convenio.

El Pleno de la Comisión, en la reunión de fecha 21 de julio de 2006, acordó por unanimidad informar favorablemente la solicitud de extensión del Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Almería (2003/2007), al Sector de Oficinas y Despachos de la Ciudad Autónoma de Melilla no afectado por Convenio alguno, por concurrir los requisitos previstos en el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, conforme a la redacción dada por la Ley 24/99, de 6 de julio, y en el Real Decreto 718/05, de 20 de junio, por el que se regula el Procedimiento de Extensión de Convenios, debiendo surtir efectos en el nuevo ámbito a partir del día 8 de marzo de 2006, hasta la finalización de la vigencia inicial o prorrogada del Convenio que se pretendía extender, en línea con lo dispuesto en el art. 9.2 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, no afectando a aquellas empresas y trabajadores afectados ya por otro Convenio.

- **Expediente n.º 2/06:** Extensión del Convenio Colectivo del Sector de Fincas Urbanas de la Comunidad de Cataluña (2004/2006), al mismo Sector de la provincia de Valencia.

El Pleno de la Comisión, en la reunión de fecha 20 de diciembre de 2006, acordó por unanimidad informar favorablemente la solicitud de extensión del Convenio Colectivo del Sector de Fincas Urbanas de la Comunidad de Cataluña (2004/2006), al mismo Sector de la provincia de Valencia, por concurrir los requisitos previstos en el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, conforme a la redacción dada por la Ley 24/99, de 6 de julio, y en el Real Decreto 718/05, de 20 de junio, por el que se regula el Procedimiento de Extensión de Convenios, debiendo surtir efec-

tos en el nuevo ámbito a partir del día 8 de marzo de 2006, hasta la finalización de la vigencia inicial o prorrogada del Convenio que se pretendía extender, en línea con lo dispuesto en el art. 9.2 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, no afectando a aquellas empresas y trabajadores afectados ya por otro Convenio.

- **Expediente n.º 3/06:** Extensión del Convenio Colectivo del Sector de Fincas Urbanas de la Comunidad de Cataluña (2004/2006), al mismo Sector de Empleados de Fincas Urbanas de las provincias de Alicante y Castellón.

El Pleno de la Comisión, en la reunión de fecha 20 de diciembre de 2006, acordó comunicar a la Autoridad Laboral que tramitó este expediente, que no era posible emitir informe al respecto, al no poderse analizar la incidencia de la extensión solicitada con base a la escasa información facilitada por la Tesorería General de la Seguridad Social, y todo ello al objeto de que se pudiera subsanar dicho extremo, mediante requerimiento a la citada Tesorería, de la información precisa, para posibilitar así, de este modo, que esta Comisión pudiera informar fundadamente acerca de la extensión solicitada.

2. Consultas

Como se ha expuesto en la Presentación de esta Memoria, el Pleno de la Comisión, en la reunión celebrada el 22 de septiembre de 2005, acordó un procedimiento de actuaciones para la resolución de las consultas planteadas para la determinación de los convenios colectivos aplicables a las empresas, para permitir así un mejor conocimiento de las circunstancias sobre las que se fundamentan las consultas planteadas a la Comisión y solventar, a la vez, ciertas disfuncionalidades observadas en su tratamiento.

Posiblemente, esta mayor exigencia en la información recabada para el estudio de las consultas planteadas a la Comisión, ha podido determinar la reducción del número de consultas dirigidas en el año 2006 a esta Comisión, que ha sido de 127 frente a las 184 formuladas en el año 2005, siendo el caso que el número de consultas informadas en el año 2006 por la Comisión, bien a través de su Pleno o bien a nivel de Subcomisión, ha sido de 73 frente a las 89 consultas informadas en el año 2005, dando lugar al aumento del remanente de consultas que quedaban por resolver, y que la Comisión se propuso solventar a finales del año 2006, mediante un plan de choque, en el momento en que se resolviesen las vacantes de los puestos de trabajo existentes en el área laboral de la Comisión.

De otra parte, dentro de este apartado, cabría referirse a las numerosas consultas efectuadas por Internet o por vía telefónica desde muy diversas instancias y referidas, incluso, sobre materias distintas que quedan fuera de la competencia y finalidad de esta Comisión, todo lo cual suele determinar una considerable actividad que resulta difícil de evaluar, pero que podrían estimarse en torno a las 60 consultas mensuales.

Otra cuestión a señalar en esta Memoria, relacionada con el tema de consultas, es que la Comisión, en línea con el Programa de Objetivos para el período 2005/2007, se había propuesto publicar sus dictámenes sobre consultas, resueltas a partir de abril del año 2000, a través de la Página Web que, a finales del año 2006, se encontraba en una fase muy avanzada de desarrollo, mediante un sistema de búsqueda, por actividades. La razón de la publicación de los mencionados dictámenes, a partir de la fecha indicada, viene determinada por el hecho de que la Segunda Edición de la publicación sobre «El ámbito funcional de los Convenios Colectivos: Respuestas de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos a las consultas planteadas», recogía los dictámenes emitidos por la Comisión hasta marzo de 2000. Por lo demás, señalar que como base del desarrollo de este sistema de búsqueda de los informes aprobados por la Comisión, se iba a partir del trabajo interno desarrollado por los Servicios Técnicos de la Comisión, en el que se venía clasificando los dictámenes aprobados por la Comisión, por actividades, para que pudiera servir de apoyo y referencia de los trabajos de estudio de las consultas planteadas, sobre el ámbito funcional de los convenios.

III. JORNADAS DE ESTUDIOS

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, conforme al Programa de Objetivos y Actividades para el período 2004/2007, se había planteado la oportunidad de que las tradicionales Jornadas anuales de Estudio sobre Negociación Colectiva se pudieran celebrar fuera de Madrid, con el objetivo de reforzar la presencia de la Comisión en las Comunidades Autónomas. Es así, en este sentido, que el Pleno de la Comisión acordó que las XIX Jornadas, correspondientes al año 2006, se pudieran celebrar en Sevilla, en colaboración con el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Como consecuencia de ello, el día 1 de junio de 2006 se desarrollaron las citadas Jornadas con el siguiente:

PROGRAMA

XIX JORNADAS DE ESTUDIO SOBRE NEGOCIACIÓN
COLECTIVA

Día 1 de junio de 2006

Inauguración y presentación de las Jornadas

D. Valeriano Gómez Sánchez, *Secretario General de Empleo Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.*

D. Antonio Fernández García, *Consejero de Empleo Junta de Andalucía.*

1.ª Mesa Redonda y Coloquio:

«El ANC y la negociación colectiva para 2006».

Intervinientes:

D. Fabián Márquez Sánchez (CEOE y CEPYME)

D. Ignacio Fernández Toxo (CC.OO.)

D.ª Josefa Solá Pérez (UGT)

Modera:

D. Esteban Rodríguez Vera, *Director General de Trabajo Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.*

2.ª Mesa Redonda y Coloquio:

«El CARL y las relaciones laborales en Andalucía»

Intervinientes:

D. Miguel Ángel Olalla Mercadé, *Presidente de la Comisión de Relaciones Laborales de la CEA.*

D.ª Carmen García Jurado, *Secretaria de Acción Sindical y Relaciones Laborales de UGT-A.*

D. José M.ª Rodríguez Ramírez, *Secretario de Acción Sindical y Relaciones Laborales de CC.OO-A.*

Moderadora:

D.^a Mercedes Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, *Presidenta del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales*.

Ponencias:

«*La reforma del sistema de negociación colectiva española*»

Ponentes:

Dr. D. Ignacio García Perrote, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha*.

Dr. D. José María Goerlich Peset, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia*.

Moderadora:

D. Ignacio Pérez Infante, *Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos*

IV. ESTUDIOS Y TRABAJOS SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

a) Estudios realizados en el año 2006

En el año 2006, se realizaron los siguientes estudios:

- «*La Negociación Colectiva en el Sector de las Empresas Multiservicios*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Rivero Lamas, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Zaragoza (publicado en formato papel y preparada su publicación electrónica, en la Web de la Comisión, a finales de 2006).
- «*Libro de las XVIII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*», celebradas en el año 2005. Edición preparada por los Servicios Técnicos de la Comisión (publicado en formato papel y preparada su publicación electrónica, en la Web de la Comisión, a finales de 2006).
- «*La Negociación Colectiva en el Sector Agrario*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Alarcón Caracuel, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla (publicado en formato papel y preparada su publicación electrónica, en la Web de la Comisión, a finales de 2006).

- «*La Negociación Colectiva en el Sector de Limpieza de Edificios y Locales*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Baylos, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha, y por el Profesor Trillo Párraga, Profesor Asociado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha (preparada su publicación electrónica, en la Web de la Comisión, a finales de 2006).
- «*Actualización del Estudio sobre la Negociación Colectiva en el Sector Comercio*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Tomás Sala Franco, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia (preparada su publicación electrónica, en la Web de la Comisión, a finales de 2006).
- «*Actualización del Estudio sobre la Negociación Colectiva en el Sector de Transporte de Mercancías por Carretera*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Sempere Navarro, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia (preparada su publicación electrónica, en la Web de la Comisión, a finales de 2006).
- «*Actualización del Estudio sobre la Negociación Colectiva en el Sector Energético*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor José Luís Monereo, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada (preparada su publicación electrónica, en la Web de la Comisión, a finales de 2006).
- «*Actualización del Estudio sobre la Negociación Colectiva en el Sector de Alimentación*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Juan García Murcia, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Oviedo (preparada su publicación electrónica, en la Web de la Comisión, a finales de 2006).
- «*Actualización del Estudio sobre la Negociación Colectiva en el Sector de la Construcción*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor J. Ignacio García Ninet, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia (preparada su publicación electrónica, en la Web de la Comisión, a finales de 2006).
- «*Actualización del Estudio sobre la Negociación Colectiva en los Grupos de Empresas: procedimiento negociador y experiencias negociadas*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Jesús Martínez Girón, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguri-

dad Social de la Universidad de La Coruña (preparada su publicación electrónica, en la Web de la Comisión, a finales de 2006).

- «*Actualización del Estudio sobre la Negociación Colectiva en el Sector de las Telecomunicaciones*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Francisco Gárate Castro, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Santiago de Compostela (preparada su publicación electrónica, en la Web de la Comisión, a finales de 2006).
- «*Guía de la Negociación Colectiva 2006*». Obra aprobada por la Comisión, como consecuencia del acuerdo adoptado en este sentido por las partes representadas en la misma (preparada su publicación en formato papel y electrónico, en la Web de la Comisión, a finales de 2006).
- «*Informe 2006 sobre la Negociación Colectiva en España*». Obra realizada por los Servicios Técnicos de la Comisión (preparada su publicación en formato papel y electrónico, en la web de la Comisión, a finales de 2006).

b) Estudios en fase de finalización o realización a diciembre de 2006

Al término del año 2006, estaban en fase de finalización o realización los siguientes estudios:

- «*Actualización del Estudio sobre las nuevas actividades y sectores emergentes: el papel de la Negociación Colectiva*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Miguel Rodríguez-Piñero Royo, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Huelva.
- «*Actualización del Estudio sobre la Negociación Colectiva en el Sector de Oficinas y Despachos*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Jesús Cruz Villalón, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla.
- «*Informe Económico sobre la Negociación Colectiva en España*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Santos Ruesga, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Madrid.
- «*La Negociación Colectiva en el Sector de Servicios Funerarios*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Ricardo Escudero, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá de Henares.

- «*Actualización del Estudio sobre la Negociación Colectiva en el Sector Metal*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Santiago González Ortega, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Madrid.
- «*La Negociación Colectiva en el Sector Textil*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor De la Villa Gil, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Madrid.
- «*Actualización del Estudio sobre la Negociación Colectiva en el Sector de Hostelería*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Juan Rivero Lamas, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Zaragoza (en octubre de 2006, se propuso para la dirección de este estudio a la Profesora Roqueta Pug, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de la Universidad de Valencia, por los problemas surgidos en el anterior equipo de investigación).
- «*El tiempo de trabajo en la Negociación Colectiva*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor José María Goerlich, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia.
- «*La Salud y la Seguridad en la Negociación Colectiva*». Equipo de Investigación formado por Yolanda Valdeolivas y Gregorio Tudela, Profesores de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid.

c) Estudios propuestos para el año 2007

- «*El Régimen Disciplinario en la Negociación Colectiva*», Equipo de Investigación dirigido por el Profesor González-Pousada Martínez, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valladolid.
- «*El Tratamiento del Principio de Igualdad de la Negociación Colectiva*». Equipo de Investigación formado por Fernando Lousada Arochena, Magistrado de lo Social del tribunal Supremo de Justicia de Galicia.
- «*Actualización del Estudio sobre la Negociación Colectiva en el Sector de la Enseñanza Privada*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor González Ortega, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid.

- «*Actualización del Estudio sobre la Negociación Colectiva en el Sector Sanitario*», Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Montoya Melgar, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid.
- «*Actualización del estudio sobre la Negociación Colectiva en la Industria del Papel y en el Sector de Artes Gráficas*». Equipo de Investigación dirigido por la Profesora Fernández López, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla.

V. MEMORIA ANUAL

En la reunión del Pleno celebrado el día 4 de mayo de 2006, se presentó la Memoria anual de actividades correspondientes al año 2005, para que se pudiesen realizar las observaciones que se estimasen oportunas, con la previsión de que esta Memoria se entendería aprobada, en el caso de no realizarse ninguna observación.

VI. GUÍA SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En la reunión del Pleno celebrado el día 4 de mayo de 2006 se aprobó la primera «Guía sobre la Negociación Colectiva», a falta de incorporar la normativa vigente sobre la negociación colectiva en España. Dicha «Guía» se realizó por consenso de las partes representadas en la Comisión, para que se pudiera actualizar periódicamente mediante la misma fórmula de consenso, con el objeto de poder proporcionar pautas de actuaciones a las partes negociadoras de los convenios. Su publicación en formato papel finalizó en diciembre de 2006, estando prevista su distribución para enero de 2007.

VII. INFORME SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA, EN LOS AÑOS 2004, 2005 Y 2006

En la reunión del Pleno celebrado el día 20 de diciembre de 2006, se presentó el primer informe realizado por los Servicios Técnicos de la Comisión sobre la Negociación Colectiva en España, de acuerdo con las nuevas funciones reconocidas a la Comisión como Observatorio de la Negociación Colectiva, y en consonancia con el Programa de Objetivos de la Comisión aprobado en diciembre de 2004. Su publicación y posterior distribución se había previsto para el primer trimestre del año 2007.

VIII. PÁGINA WEB

En el año 2006, los Servicios Técnicos de la Comisión, conforme a los medios disponibles en este ejercicio, prosiguieron los trabajos relacionados con el diseño y desarrollo de la Página Web de la Comisión, conforme a los criterios fijados en el Programa de Objetivos de la Comisión, para el período 2005/2007, donde se había previsto que dicha Web pudiera convertirse en el referente de toda la información existente sobre la negociación colectiva. Dichos trabajos han determinado, de una parte, la modificación y ampliación del prototipo de Web que prácticamente estaba terminado a diciembre de 2004, y que estaba circunscrito exclusivamente con temas relacionados con la Comisión, y también, de otra parte, el desarrollo de alguno de los apartados de la parte de la Web relacionados mayormente con la negociación colectiva en general, partiendo de la información que, en algunos casos, habría de ser facilitada por las Organizaciones representadas en la Comisión y otras Instituciones, siendo así que otros apartados quedarían pendientes de desarrollar para el momento en que la Comisión tuviese más medios. En todo caso, a finales del año 2006, la Subdirección General de Proceso de Datos, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, había desarrollado un prototipo de Página Web, para verificar a nivel interno su contenido, y poder introducir así, con mayor precisión, las últimas variaciones que se pudieran estimar necesarias, antes de hacerse pública la citada Web.

IX. CRITERIOS PARA LA APLICACIÓN DEL REAL DECRETO 718/2005, DE 20 DE JUNIO, REFERIDO AL PROCEDIMIENTO DE EXTENSIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS

Tras la publicación en el Boletín Oficial del Estado de 2 de julio de 2005 del nuevo procedimiento de extensión de convenios colectivos, se suscitó en la reunión del Pleno de la Comisión celebrada el día 13 de octubre de 2005 la necesidad de tratar los puntos críticos de este procedimiento. En este sentido, en el último trimestre de 2005 y en el año 2006, a nivel de Subcomisión se ha tratado de este tema en varias reuniones, analizándose al efecto las observaciones realizadas por las organizaciones representadas en la Comisión, partiendo del documento de partida realizado por los Servicios Técnicos de la Comisión, para propiciar el necesario debate sobre el tema de referencia, al objeto de fijar posiciones tras la valoración de las observaciones realizadas al respecto. Es lo cierto que, finalmente, en el tema al que se refiere este apartado no se llegó a ningún tipo de acuerdo.

X. «HOJAS DE ENCARGO» PARA LOS ESTUDIOS INICIADOS EN EL AÑO 2006

Para los estudios transversales que tenían que iniciarse el año 2006, como son: «El tiempo de trabajo en la negociación colectiva» y «El tratamiento de la salud y seguridad en la Negociación Colectiva, se acordó por la Comisión las “Hojas de Encargo” que habrían de entregarse a los Directores de estos estudios, para que sirviesen de guía para su desarrollo. Para el caso de los estudios sectoriales aprobados para este mismo ejercicio, como son los referidos a la “Negociación colectiva en el sector de servicios funerarios”, así como a las actualizaciones de los estudios realizados en años anteriores sobre los sectores de “Enseñanza, Sanidad y Artes Gráficas”, la “hoja de encargo” sería similar a la confeccionada en el año 2005 para todos los estudios sectoriales iniciados en dicho año».

XI. MAPA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Hasta el año 2004, los Servicios Técnicos de la Comisión continuaron de forma intermitente, en la medida de lo posible, los trabajos que, a nivel interno, habían venido desarrollando para la realización del Mapa de la Negociación Colectiva desde el punto de vista sectorial, utilizando al efecto tres bases de datos informáticos: 1.^º) La que en esta Comisión se había venido actualizando y entregando en ocasiones a los miembros del Pleno, bajo la referencia de «Relaciones de Convenios Colectivos Sectoriales, Nacionales, de Comunidades Autónomas, Provinciales, Pluriprovinciales y Laudos, agrupados por Comunidades Autónomas»; 2.^º) la propia del CNAE-93; y 3.^º) la creada en su día para relacionar cada Convenio con los correspondientes Epígrafes del CNAE 93, atendiendo a la actividad o actividades susceptibles de estar comprendidos en el ámbito funcional de cada Convenio.

Es el caso que la realización del citado Mapa, en los términos con los que se había venido trabajando a nivel interno, se interrumpió, teniendo en cuenta el enfoque con que se había planteado la realización de este Mapa en el Programa de Objetivos de la Comisión, aprobado en diciembre de 2004, y que pasaba por precisar toda esta información sobre los convenios colectivos en general del propio Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y de las propias Comunidades Autónomas, para que, a su vez, toda esta información pudiera servir de base para la elaboración de un «Banco de Datos» sobre los convenios colectivos vigentes y su actualización permanente.

Aún así, los Servicios Técnicos de la Comisión siguió manteniendo actualizada la base informática constituida bajo la referencia de «Relaciones de Convenios Colectivos Sectoriales», y que desde hace ya bas-

tantes años le viene sirviendo de referencia para el estudio de las consultas planteadas a la Comisión sobre el ámbito funcional de los Convenios, del mismo modo que sirvió de referencia en su día en el proceso de sustitución de las Ordenanzas Laborales, bien para el estudio de la negociación colectiva en los sectores de actividades afectados por las citadas Ordenanzas, o bien para su consideración por los Árbitros que actúan en dicho proceso, a través del correspondiente Laudo.

XII. OTRAS ACTIVIDADES

Ciertos trabajos de la Comisión requieren una actividad extensa y ágil que, en muchas ocasiones, no tienen reflejo alguno en datos estadísticos o de registros de documentos, pues no son actos propios de expedientes concretos, pero sí indispensables para la consecución de los objetivos que se persiguen con dichos trabajos. Entre estos trabajos están los relacionados con la tramitación de los estudios encargados por esta Comisión, que requieren de numerosas actividades y contactos con la Secretaría General de Empleo, la Subdirección General de Estudios e Informes Socioeconómicos y con la Subdirección General de Administración Financiera, así como con los autores de los estudios. Especial mención tienen las distintas actividades que conllevan la organización de las Jornadas de Estudios que vienen realizándose desde el año 1988, con el decidido apoyo de numerosos Departamentos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y máxime en el año 2006 en el que se celebraron las XIX Jornadas de la Comisión en Sevilla, en colaboración con el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, por haber sido necesario desarrollar una serie de actuaciones distintas de las empleadas para la organización de las anteriores Jornadas. Otra actividad a destacar sería la que se relaciona con el apoyo al Presidente de la Comisión por razón de su cargo, tanto para posibilitar su asistencia a los actos de esta Comisión, como en representación institucional, en actividades docentes, empresariales, sindicales o de otro tipo, dentro y fuera de España. Evidentemente, todas estas actividades no pueden ser evaluables ni por unidad de actos, ni por tiempo específico dedicado, por resultar imponderables las tareas que conllevan.

XIII. TRÁMITES ADMINISTRATIVOS GENERALES Y COMUNES

1. Registro de documentos: Entradas y Salidas

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ha visto reducido el número de entradas y salidas de documentos en el año 2006, respecto al año 2005, siendo de estimar que ello, en gran parte, viene determi-

nado por la utilización del correo electrónico para múltiples actuaciones como son, por ejemplo, las convocatorias y remisión de Actas relativas a las reuniones del Pleno o de la Subcomisión, los múltiples escritos enviados a los autores de los estudios realizados a instancia de la Comisión desde la fase inicial de su aceptación, pasando a la fase de contratación, seguimiento, entrega y cualquier otra incidencia que pueda surgir en su realización, o los diversos documentos, informes y fichas que se tienen que cumplimentar ante determinados departamentos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en relación a las actividades desarrolladas por la Comisión.

A continuación se detalla en el siguiente cuadro, año por año, el número de entradas y salidas de documentos registrados por los Servicios Administrativos de esta Comisión desde el año 1984:

Cuadro de Entradas y Salidas (Período 1984-2006)

<i>Año</i>	<i>N.º entradas</i>	<i>N.º salidas</i>
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
1999	470	1.996
2000	502	1.064
2001	537	848
2002	426	852
2003	465	881
2004	440	976
2005	374	711
2006	231	510

2. Agenda, direcciones y datos

Los Servicios Administrativos de la Comisión han mantenido actualizado un directorio con datos y direcciones de personas y entidades que tienen algún tipo de relación con la Comisión Consultiva o han manifestado tener interés en recibir información de las actividades propias de ella, especialmente invitaciones a Jornadas de Estudio y envío de publicaciones. Los listados nominativos contienen más de 1555 registros actualizados con datos de direcciones y teléfonos; los listados de organismos y entidades contienen, aproximadamente, unas 500 direcciones actualizadas. Se pretende que toda esta información se pueda depurar y mejorar en el momento que se incorpore a la Comisión el personal informático previsto en la nueva plantilla de personal aprobada para la misma.

XIV. ASUNTOS VARIOS INTERNOS

1. Personal

Aún cuando el personal se adscribe a esta Comisión Consultiva a través de la Dirección General de Trabajo, el constituir un centro aislado de la estructura organizativa obliga a mantener una estructura administrativa en cierto modo paralela a la de Asuntos General de la Dirección General de Trabajo, referida a este personal, en cuanto a problemática de asistencia, altas y bajas, vacaciones, permisos, etc..., para la correspondiente conexión con la Dirección General de Trabajo o, directamente, con el mismo Ministerio de Trabajo. De otra parte, en este punto es de significar la polivalencia de actividades desempeñadas por el personal de la Comisión, en orden a posibilitar el cumplimiento de los objetivos de la misma, de acuerdo con los medios que dispone en cada momento, polivalencia que, durante el año 2006, ha sido necesario multiplicar, debido al aumento de actividades de la Comisión, en tanto que estaba pendiente de completarse su plantilla de personal.

2. Instalaciones y material

En el año 2006 se ha podido constatar que los despachos existentes en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos resultaban insuficientes y lo serán aún más en el momento de que se cubra los puestos de trabajo fijados en la nueva plantilla de personal de la Comisión. Como consecuencia de todo ello, se realizó a nivel interno un proyecto de necesidades de la Comisión, a efectos de su ubicación, que no prosperó ante la falta de instalaciones que pudieran adecuarse a sus necesi-

dades, habiéndose planteado, finalmente, la posibilidad de resolver esta cuestión, mediante una nueva distribución de la Sede de la Comisión, a costa, mayormente, de la desaparición de la Sala de Juntas.

Por otra parte, dentro de este apartado, cabe aludir también a las actividades que se realizan para la suscripción de publicaciones, así como para el mantenimiento, reparación o sustitución de los equipos informáticos, y del mobiliario y material de oficina que precisa la Comisión, que requieren de actuaciones directas con la Oficialía Mayor del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

3. Varios

No tiene reflejo registral la constante comunicación con las diversas entidades editoriales, el examen de la voluminosa pero interesante publicidad sobre publicaciones de mayor interés científico y social, el mantenimiento de las indispensables suscripciones de publicaciones jurídicas que los criterios restrictivos respecto a gastos permiten; cuestiones varias que vienen a completar ampliamente el abanico de actividades de esta Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Anexo

NUMERO DE EXPEDIENTES DE EXTENSIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS INFORMADOS POR LA CCNCC, AGRUPADOS POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS, RELATIVO AL PERIODO 1986/2006

Expedientes de extensión informados

<i>Actividades económicas</i>	<i>N.º Expedientes de extensión informados</i>	
	<i>1986/2005</i>	<i>2006</i>
Administración Pública	1	
Agencias de Noticias	1	
Agricultura	10	
Agua y Gas	3	
Alimentación	12	
Ayuda a Domicilio	5	
Bebidas Refrescantes (Distribución)	1	
Comercio	8	
Construcción	1	
Deportes y Espectáculos (Locales)	16	
Fincas Urbanas y Otros Servicios	21	2
Limpieza	7	
Madera	3	
Metal	6	
Oficinas y Despachos	58	1
Óptica-Optométrica	1	
Peluquerías	3	
Pesca	1	
Piel	4	
Piscinas e Instalaciones Acuáticas	7	
Pompas Fúnebres	2	
Prensa	2	
Químicas	3	
Radiodifusión/Televisión	1	
Sanidad y Servicios Asistenciales	14	
Sastrería, Modistería...		
Teatro, Circo y Variedades	3	
Tintorerías y Lavanderías	4	
Transporte y/o actividades auxiliares	7	
Vinícolas	2	
TOTAL	204	3

COMPOSICIÓN Y NORMAS REGULADORAS
DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL
DE CONVENIOS COLECTIVOS

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL
DE CONVENIOS COLECTIVOS A DICIEMBRE DE 2007

Presidente:

Don Tomás Sala Franco. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Valencia.

Vocales:

Representantes de la Administración:

Titular:

Don Raúl Riesco Roche. Director General de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Suplente:

Doña Luz María Blanco Temprano. Jefe de Área de la Subdirección General de Ordenación Normativa. Dirección General de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Titular:

Don Esteban Rodríguez Vera. Secretario General Técnico. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Suplente:

Doña Raquel Peña Trigo. Vicesecretaria General Técnica. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Titular:

Don Raimundo Aragón Bombín. Director General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Suplente:

Don Sebastián Fernández-Simal Fernández. Subdirector General de Organización y Asistencia Técnica. Dirección General de la Inspección de Trabajo y S.S. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Titular:

Don Miguel Fernández Díez. Subdirector General de Ordenamiento Jurídico-Económico. Dirección General de Política Económica. Ministerio de Economía y Hacienda.

Suplente:

D. Javier Moral Escudero. Consejero Técnico de la Subdirección General de Ordenamiento Jurídico-Económico. Dirección General de Política Económica. Ministerio de Economía y Hacienda.

Titular:

Don Javier Gómez-Hortihuela Amillo. Subdirector General de Relaciones Laborales. Dirección General de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Suplente:

Doña Cristina Barroso Francia. Consejera Técnica. Dirección General de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Titular:

Doña. Dolores Allona Alberich. Subdirectora General de Estadísticas Sociales y Laborales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Suplente:

Doña Olga Merino Ballesteros. Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Representantes de las Organizaciones Sindicales:

UGT

Titulares:

Doña Elena Gutiérrez Quintana. Gabinete Técnico Confederal
Doña Josefa Solá Pérez. Secretaria Ejecutiva Confederal

Suplentes:

Doña María Higinia Ruiz Cabezón. Gabinete Técnico Confederal
Doña José Callejas García. Gabinete Técnico Confederal

CC.OO.

Titulares:

Don Mariano Díaz Mateos. Adjunto al Secretario de Acción Sindical.
Doña Eva Silván Delgado. Gabinete Jurídico Confederal.

Suplentes:

Don Ignacio Fernández Toxo. Secretario Confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales.
Don Miguel Sánchez Díaz. Adjunto al Secretario de Acción Sindical.

ELA-STV

Titular:

Don Joseba Villarreal Olaizola. Responsable Confederal de Negociación Colectiva.

Suplente:

Don Kepa Estévez Sánchez. Representante de ELA-STV en Madrid

CIG

Titular:

Don Antolín Alcántara Álvarez. Secretario Institucional CIG.

Suplente:

Don Luis Burgos Díaz. Representante de CIG en Madrid.

Representantes de las Organizaciones Empresariales:**CEOE***Titulares:*

Don Luis Fabián Márquez Sánchez. Presidente de Analistas de Relaciones Industriales S.A.

Don Martín Borrego Gutiérrez. Departamento de Relaciones Laborales.

Don Fernando de Palacios Caro. Asesor de la Asociación Española de Banca Privada

Don Pablo Gómez Albo. Director de Relaciones Laborales CEIM (Confederación Empresarial de Madrid-CEOE)

Don Jose Luis Moreno-Manzanaro y Rodríguez de Tembleque. Asesor de la Asociación Española de la Industria Eléctrica (UNESA)

Suplentes:

Doña Ana Isabel Herráez Plaza. Departamento de Relaciones Laborales, CEOE

Don Miguel Canales Gutiérrez. Área de Relaciones Laborales. Asociación Española de la Industria Eléctrica (UNESA)

Don Jose Luis Vicente Blázquez. Director de Relaciones Laborales de CONFEMETAL

Don Conrado López Gómez. Asesor de la Federación Española de Industrias de la Alimentación y Bebidas. (F.I.A.B.)

Don José Luis Pastor Rodríguez-Ponga, Secretario General de la Confederación Nacional de la Construcción. (C.N.C.)

CEPYME*Titular:*

Don Roberto Suárez García. Secretario General de la Federación Leonesa de Empresarios

Suplente:

Doña Teresa Díaz de Terán López. CEPYME

Secretario:

Don Luis García García

NORMAS REGULADORAS

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 (BOE 29-3-95)

Disposición Final segunda. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

Se crea una comisión consultiva nacional, que tendrá por función el 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. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dictará las disposiciones oportunas para su constitución y funcionamiento, autónomo o conectado con alguna otra Institución ya existente de análogas funciones. Dicha comisión funcionará siempre a nivel tripartito y procederá a elaborar y mantener al día un catálogo de actividades que pueda servir de indicador para las determinaciones de los ámbitos funcionales de la negociación colectiva. El funcionamiento y las decisiones de esta comisión se entenderán siempre sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a la jurisdicción y la autoridad laboral en los términos establecidos por las leyes.

REAL DECRETO de 9 de noviembre de 1983, n.º 2976/1983 (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 órgano o Entidad sindical o empresarial que, en virtud de su representatividad, acredite un interés legítimo en la consulta que formule.

* La Comisión está actualmente adscrita orgánicamente a la Dirección General de Trabajo, por el Real Decreto 1129/2008, de 4 de julio, de estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

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 Ministerio 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.º 1. Se autoriza al Ministro 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 de 28 de mayo de 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

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 art. 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 02.2 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 las funciones adscritas 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 cualquier 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 cualquiera 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 estime 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 ordinaria 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 sustituya, 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 efectuar 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 de 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 presente obra recoge las Ponencias e Intervenciones debatidas en las XIX y XX Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva, organizadas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en Sevilla y en La Coruña, en junio de 2006 y en septiembre de 2007, en colaboración con el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales y el Consejo Gallego de Relaciones Laborales. También se recoge en esta obra el informe realizado por los Servicios Técnicos de esta Comisión sobre la Negociación Colectiva en España en el período 2005/2007.

ISBN 978-84-8417-316-8



9 788484 173168