

NUEVOS PROBLEMAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

XVI Jornadas de Estudio
sobre Negociación Colectiva



INFORMES
Y ESTUDIOS
RELACIONES
LABORALES



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

NIPO: 201-06-282-7

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

Subdirección General de Publicaciones

RET. 04-2.130

Nuevos problemas
de la Negociación
Colectiva

COLECCION INFORMES Y ESTUDIOS
Serie Relaciones Laborales Núm. 60

Nuevos problemas de la Negociación Colectiva

XVI Jornadas de Estudio
sobre Negociación
Colectiva

Madrid, 5 y 6 de junio de 2003

Edición preparada por la
COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL
DE CONVENIOS COLECTIVOS

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 y Asuntos Sociales
Subdirección General de Publicaciones

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

Correo electrónico: sgpublic@mtas.es

Internet: www.mtas.es

NIPO: 201-04-071-4

ISBN: 84-8417-160-4

Depósito legal: M.

Imprime: Imprenta Fareso, S. A.

Paseo de la Dirección, 5

28039 Madrid

ÍNDICE

	<u>Págs.</u>
PRESENTACIÓN	
<i>Juan García Blasco</i>	9
APERTURA DE LAS JORNADAS	
<i>Carmen de Miguel y García</i>	15
Primera Ponencia: LOS DERECHOS FUNDAMENTALES (INESPECÍFICOS) DE LOS TRABAJADORES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	
<i>Antonio V. Sempere Navarro y Carolina San Martín Mazzucconi</i> ..	23
Comunicación a la Primera Ponencia: LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	
<i>Secretaría Ejecutiva Confederal de UGT. Gabinete Técnico Confederal</i>	91
Segunda Ponencia: LA NUEVA HORNADA DE ACUERDOS INTERCONFEDERALES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: 2002, 2003 Y 2004	
<i>Jesús Cruz Villalón</i>	113
Mesa Redonda: EL ANC 2003 DESDE SUS FIRMANTES	
<i>Fabián Márquez Sánchez (CEOE-CEPYME)</i>	151
<i>Fernando Puig-Samper Mulero (CC.OO)</i>	165
<i>Josefa Solá Pérez (UGT)</i>	173

Comunicación a la Mesa Redonda: LOS ACUERDOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA: DEL COMPROMISO A LA PRÁCTICA <i>Secretaría Ejecutiva Confederal de UGT. Departamento Confederal de la Mujer</i>	179
Tercera Ponencia: FORMAS ORGANIZATIVAS DE LA EMPRESA Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA <i>Jesús Martínez Girón</i>	185
Cuarta Ponencia: LAS EMPRESAS DE SERVICIOS A TERCEROS Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA <i>Juan Rivero Lamas</i>	219
Quinta Ponencia: LA APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: EL PAPEL DE LAS COMISIONES MIXTAS Y OTROS ÓRGANOS DE COMPOSICIÓN DE LAS PARTES <i>Alfredo Mateos Beato</i>	251
Comunicación a la Quinta Ponencia: LA APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS: LAS COMISIONES DE SEGUIMIENTO DE ACUERDOS EN LA FUNCIÓN PÚBLICA VASCA <i>M. Nieves Martínez Gayoso</i>	315
INFORME SOBRE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL AÑO 2002.....	331
MEMORIA DE ACTIVIDADES. AÑO 2002.....	351
COMPOSICIÓN Y NORMAS REGULADORAS DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS	381

PRESENTACIÓN

JUAN GARCÍA BLASCO

Presidente de la Comisión Consultiva
Nacional de Convenios Colectivos

Como viene siendo habitual, la obra que ahora se presenta reúne el trabajo y la actividad que tuvieron lugar en las XVI Jornadas de Estudios sobre Negociación Colectiva, que se celebraron en Madrid en junio de 2003 bajo el título genérico de “Nuevos problemas de la negociación colectiva”. El propio enunciado identifica ya el objeto de análisis, al centrarse, en este caso, en cuestiones o aspectos que vienen acompañados hoy de una problemática particular no sólo desde el punto de vista jurídico, sino también social y estratégico de los intervinientes en nuestro sistema de negociación colectiva. Por supuesto que no son los únicos o todos los problemas que están presentes en las nuevas manifestaciones de la negociación colectiva, pero sí constituyen una referencia expresa de la realidad patente hoy en el ejercicio y en el contenido de la propia autonomía colectiva, que los convierte a su vez en cuestiones pendientes a las que se deberá seguir atendiendo desde el punto de vista académico y científico.

El Volumen recoge así la apertura de las Jornadas a cargo de la Ilma. Sra. Secretaria General de Empleo, a la que siguen las intervenciones de los distintos ponentes. La primera Ponencia de las Jornadas se centra en los derechos fundamentales de los trabajadores en la negociación colectiva, reparando en particular en los denominados derechos inespecíficos y su regulación convencional. Se pasa revista así al tratamiento dispensado por la negociación colectiva respecto de derechos constitucionales que acompañan igualmente al trabajador como ciudadano, especialmente los relacionados con la igualdad y no discriminación, integridad física y moral, derecho al honor, libertad ideológica, intimidad personal y familiar o libertad de expresión, entre otros. Las interesantes conclusiones de los Ponentes, Antonio Sempere Navarro y Carolina Sanmartin, ponen de relieve las insuficiencias de la negociación colectiva en estas materias, si bien se observa una tendencia a favor del tratamiento convencional de algunas de las

manifestaciones y proyecciones de esos derechos constitucionales, no exento todo ello de su complejidad jurídica. Parece claro así que una negociación colectiva renovada y conectada al disfrute de esos derechos tiene todavía un papel importante que cumplir como instrumento de garantía de su ejercicio no sólo desde la perspectiva de los trabajadores, sino también del propio empresario. La materia abordada en la Ponencia se enriquece también con la comunicación, que incide en las estrategias de la negociación colectiva referida al disfrute de estos derechos.

Otra de las Ponencias se ocupa de una problemática real de la negociación colectiva como es la referida a su ejercicio ante distintas formas organizativas de la empresa. Centrada, sobre todo, en el análisis de la jurisprudencia laboral sobre los grupos de empresas, el Ponente, Jesús Martínez Girón, analiza minuciosamente los distintos criterios de los tribunales, distinguiendo entre grupos de empresas sin convenio colectivo propio y aquellos otros que disponen de un convenio colectivo de grupo, identificativo, a su vez, de la existencia de un grupo laboral de empresas, reparando en el contenido de la negociación colectiva, así como en el procedimiento negociador, con referencia al convenio colectivo estatutario y al extraestatutario. Este análisis jurídico y crítico de la propia jurisprudencia pone de relieve también la conveniencia de incorporar a la norma legal reguladora de la negociación colectiva algunas reglas relativas al ejercicio del derecho en este escenario, aspectos sobre los que ya incidió el mismo autor en un Estudio promovido también por la Comisión Consultiva sobre los grupos de empresas ya publicado.

La negociación colectiva en el ámbito de las empresas que prestan servicios a terceros presenta también hoy una problemática muy particular a la que se dedica otra Ponencia. En ella se analiza, con especial cuidado y detalle, la estructura y caracterización de los servicios a empresas y a personas, así como los contenidos más relevantes de la negociación colectiva en estas empresas. El Ponente, Juan Rivero Lamas, sitúa esta negociación en el propio contexto de las relaciones laborales en el sector, reparando en su singularidad y en la necesidad de diferenciar y deslindar figuras complejas que inciden igualmente en el sector y que proceden de otros ámbitos productivos, así como en la emergencia de nuevas manifestaciones de trabajo autónomo. Las interesantes y fundadas conclusiones ponen de relieve la conveniencia de abordar, entre otros, el problema de las llamadas empresas multiservicios cuando carecen de convenio colectivo propio, así como la contribución de la negociación colectiva al perfeccionamiento de la organización laboral del sector, haciendo

frente a situaciones de vacío regulador que afectan a la competencia en el mercado de trabajo y en los mercados entre las empresas. Se avanzan así algunas reflexiones que conforman otro Estudio promovido por la Comisión Consultiva, bajo la coordinación del mismo Ponente, referido precisamente a este sector, y que será publicado próximamente.

Dentro de los nuevos problemas de la negociación colectiva se abordan también los relacionados con su aplicación e interpretación, particularmente referidos al papel de las comisiones mixtas y otros órganos de composición de las partes. Se incide así por el Ponente, Alfredo Mateos, en las técnicas de conciliación, mediación y arbitraje y en las intervenciones de las comisiones paritarias, identificando cuestiones de interés no siempre resueltas por la propia negociación colectiva, por la norma o la propia jurisprudencia. De igual forma, se analizan los instrumentos extrajudiciales de solución de conflictos, poniendo de relieve algunas insuficiencias de la mediación o del arbitraje, anudado, a su vez, a los modelos incorporados a las distintas Comunidades Autónomas. Se proporciona con todo ello un conjunto amplio de cuestiones problemáticas que requerirán en el futuro la adopción de respuestas consecuentes con la trascendencia y significación que están cobrando estas fórmulas de composición autónoma de los conflictos en nuestro sistema. La Ponencia se enriquece con la Comunicación relativa al análisis de cláusulas convencionales de negociación colectiva en la función pública referidas a la aplicación y administración de lo pactado.

Las Jornadas dedicaron también su atención al Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003, por medio de una Ponencia que aborda la perspectiva jurídica de este instrumento, elaborada por Jesús Cruz Villalón, seguida de las intervenciones de los miembros de la Mesa Redonda desde una visión particular como partes firmantes del Acuerdo. Una y otras son extraordinariamente útiles para identificar el alcance y contenido de este Acuerdo, que se actualiza ahora en la publicación con una referencia también a su prórroga para el año 2004, lo que acrecienta el interés de la reflexión jurídica realizada, completada por la correspondiente comunicación a la citada Mesa.

El libro incorpora un breve Informe descriptivo de la negociación colectiva en el año 2002, que completa los Estudios e Informes generales y sectoriales que viene publicando la propia Comisión Consultiva y que son ampliamente conocidos por los interesados, así como su Memoria de Actividades.

El interés y preocupación, de otra parte, puestos de manifiesto a nivel individual y colectivo por los representantes de la Administración, de las Organizaciones Empresariales y de las Sindicales que conforman la Comisión Consultiva son trascendentales para la realización de las Jornadas, habiéndose empleado todos ellos en su planificación y ejecución, contribuyendo, de esta manera, al éxito de su celebración, así como al prestigio que les acompaña desde tiempo.

El agradecimiento debe extenderse también a la Secretaria de Empleo que inauguró las Jornadas, a los Ponentes que, como ya es regla general, dedicaron tiempo y trabajo a la elaboración y exposición de sus Ponencias, así como a los Comunicantes y a los asistentes a las Jornadas que contribuyeron al debate y enriquecimiento de las materias tratadas. También, a la Subdirección General de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que vuelve a publicar como siempre la Monografía resultado de las Jornadas, así como al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales que puso, de nuevo, a disposición de la Comisión y de los muchos asistentes su Salón de actos para su materialización, financiando la iniciativa. De igual forma, al personal del Ministerio, que facilitó todos los medios necesarios y muy especialmente a los funcionarios de los Servicios Técnicos y Administrativos de la propia Comisión Consultiva, volcados, como siempre, en su organización y sin los cuales las Jornadas difícilmente podrían llevarse a cabo.

Madrid, mayo de 2004

APERTURA DE LAS JORNADAS

CARMEN DE MIGUEL Y GARCÍA
Secretaria General de Empleo

Señor Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos:

Señoras y señores:

Quiero comenzar estas palabras felicitando, en nombre del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos por la brillante iniciativa que constituyen estas Jornadas de Estudios sobre Negociación Colectiva, que discurren ya por su decimosexta edición.

Me siento muy honrada al presidir este acto de inauguración de unas Jornadas que, año a año, nos brindan la oportunidad de reflexionar serenamente acerca de los retos y problemas que plantea la negociación colectiva en nuestro país.

Comparto plenamente la opinión de aquellos que consideran el diálogo social el mayor activo de la España constitucional.

Pronto van a cumplirse 25 años desde la entrada en vigor de la Constitución Española, que ha sido el marco que ha hecho del diálogo la pieza clave del entendimiento entre españoles.

Se trata de una cuestión de la máxima trascendencia, pues no en vano el diálogo ha demostrado ser una herramienta eficaz para que en España pueda haber crecimiento económico, creación de empleo y prosperidad.

Los españoles rompimos con una legislación profundamente paternalista que penetraba en la sociedad civil impidiendo su organización autónoma.

Desde los Pactos de la Moncloa, la concertación social y el diálogo demostraron ser instrumentos eficaces para superar los graves problemas y desequilibrios por los que atravesaba España.

Puntos de encuentro para, desde la responsabilidad compartida, ofrecer respuestas conjuntas a los problemas de este país.

Y el resultado no puede haber sido más favorable, tanto en términos de convivencia y concordia entre españoles, como en términos de crecimiento, empleo y bienestar.

El pasado martes se hicieron públicos los últimos datos de empleo correspondientes al mes de mayo. Datos que vuelven a ser extraordinariamente positivos, y en los que el desempleo vuelve a descender por cuarto mes consecutivo en cerca de 50.000 personas.

Hoy estamos mucho más cerca de esa meta común que es el pleno empleo, y que se encuentra al alcance de nuestra mano.

Y lo estamos logrando entre todos porque nuestra principal fortaleza, y uno de nuestros mayores activos en un mercado globalizado, es ese clima de estabilidad y paz social que genera el diálogo y el acuerdo entre los agentes sociales.

Los Convenios Colectivos, como expresión de la voluntad de empresarios y trabajadores constituyen, por tanto, un instrumento de la máxima importancia para garantizar la adaptabilidad de las empresas a las nuevas exigencias de un mercado cada vez más competitivo, abierto y dinámico.

No nos estamos refiriendo únicamente a una herramienta para el encuentro entre trabajadores y empresarios, con toda la importancia que esto tiene, sino a un factor esencial a la hora de garantizar la competitividad de nuestro tejido productivo.

Por ello, desde el Ministerio de Trabajo llevamos varios años apostando por reforzar este instrumento regulador.

Primero, al posibilitar el que los convenios colectivos pudieran completar y desarrollar cuestiones y aspectos incluidos en la regulación legal, llegando incluso a poder modificar el contenido de las Normas, en temas de tanta trascendencia como el de la contratación o la jornada de trabajo.

Y segundo, permitiendo que los convenios colectivos pudieran regular materias antes reservadas a las normas con rango de Ley.

Pero es indudable que dada su importancia, debemos seguir avanzando, ofreciendo soluciones a los problemas, que como indica el título de estas jornadas «Nuevos Problemas de la Negociación Colectiva», van a plantearse en un futuro inmediato.

Muchos de ellos ya fueron esbozados en el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva de 1997. Problemas como la excesiva atomización que genera la multiplicidad de unidades de negociación, o como el de la necesidad de articular mejor los convenios sectoriales de ámbito nacional y los de ámbitos inferiores.

Una cuestión de la máxima trascendencia en campos como el de la contratación laboral, la movilidad, los cambios de las condiciones básicas o la mediación, arbitraje y solución de conflictos.

Sin embargo, aun constituyendo un gran avance, el Acuerdo no ha sido capaz de resolver muchos de los problemas que se plantean trabajadores y empresas, y de ahí el interés del Gobierno de profundizar en el esquema diseñado en dicho Acuerdo Interconfederal.

Pensamos que es necesario aportar soluciones prácticas impulsando, por ejemplo, el tratamiento en los Convenios Sectoriales Nacionales de las cuestiones más generales, a la vez que se potencian los convenios de empresa, éstos últimos destinados a asegurar la perfecta adaptación de esa normativa general al ámbito más cercano de la empresa.

Como consecuencia de lo anterior, en junio de 2001, el Gobierno propuso a la Mesa Tripartita de Dialogo Social una reforma del Estatuto de los Trabajadores en materia de negociación colectiva, cuyos objetivos eran favorecer una negociación más articulada en la que cada materia se tratara en el nivel de regulación más apropiado.

Con esta fórmula, se pretendía reconocer el papel del convenio de empresa en la regulación de los aspectos más relacionados con la organización del trabajo y el desarrollo de las relaciones laborales, y al mismo tiempo, se favorecía una negociación colectiva más ágil y menos conflictiva a través de diversos mecanismos de resolución de conflictos.

En la Mesa Tripartita fueron intensamente debatidas todas estas cuestiones y, si bien este proceso de dialogo social no llegó a su término con un acuerdo entre las tres partes para la reforma de la negociación colectiva, sí fue la base del posterior proceso de dialogo abierto entre los agentes sociales, que culminó con el Acuerdo por la Negociación Colectiva 2002.

Este acuerdo mereció en su conjunto una valoración positiva. Los interlocutores sociales, en el ejercicio de esa responsabilidad compartida a la que me refería al principio de mi intervención, realizaron un diagnóstico coincidente de la coyuntura económica.

De esta forma transmitían una señal de confianza a los mercados en un clima internacional marcado por la desaceleración económica y la incertidumbre de la que, en buena parte, España ha quedado al margen.

Se hacía una llamada a la moderación en el crecimiento de los salarios para contribuir al control de la inflación y al mantenimiento y creación de empleo, y reconocía la utilidad de las medidas de flexibilidad interna previstas en la legislación para lograr una mejor adaptación de las empresas a su entorno económico y social.

Incluía como objetivo favorecer la calidad de empleo, la cualificación de los trabajadores, el fomento de la igualdad de oportunidades, la no discriminación por razón de género, así como previsiones sobre materias, como las nuevas tecnologías, que podían servir a la modernización de las relaciones laborales en España.

Asimismo, aunque de forma limitada, se refería a determinados mecanismos para agilizar la negociación y la administración de los convenios y para reducir así la conflictividad social.

Con respecto al seguimiento del acuerdo que hemos realizado desde el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales podemos señalar que, en términos generales, se ha cumplido con la recomendación de moderación salarial.

Se han incluido medidas para fomentar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género aunque no obstante, se ha echado en falta un mayor uso de las medidas de flexibilidad interna.

Estas medidas están asociadas, en nuestro análisis, más a los convenios sectoriales de ámbito estatal, que a los convenios de empresa.

Por lo que se refiere a la obligación de incluir cláusulas de descuelgue salarial, debo decir que ésta se incumple en un alto porcentaje de convenios sectoriales de ámbito estatal, y en lo que hace referencia a la regulación de cláusulas organizativas, hay que señalar que no tiene un desarrollo tan amplio como debiera, siendo muy general en los convenios sectoriales y estando poco desarrolladas en el nivel de empresa.

No quiero insistir en estas cuestiones pues estoy convencida, serán objeto de un análisis más detallado a lo largo de estas jornadas, pero sí me interesa decir que creemos que el camino iniciado es el adecuado si se persiste y se profundiza en sus orientaciones.

Las medidas de flexibilidad internas sobre las que los agentes sociales mostraron un amplio acuerdo son imprescindibles para la supervivencia de la empresa, y para el proceso de creación de empleo.

Y la negociación colectiva es el instrumento óptimo para potenciar esta flexibilidad. Por ello debe valorarse también muy positivamente la continuidad de dicho acuerdo en el nuevo Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003.

Quiero reiterar esta valoración en tanto el acuerdo se ha producido en el marco de la recuperación del diálogo social.

Los Gobiernos del Presidente Aznar siempre han propiciado la existencia de un clima fluido de diálogo con los agentes sociales, un clima que nos ha permitido firmar con ellos 15 acuerdos en las más diversas materias, y que sólo ha tenido un único borrón que ha sido superado con éxito gracias al extraordinario ejercicio de flexibilidad y responsabilidad llevado a cabo por Gobierno y agentes sociales.

Sin duda, ese clima de recuperación del diálogo social, que tan beneficioso ha sido en estos años para España, ha sido fundamental para que empresarios y trabajadores alcanzaran un nuevo acuerdo interconfederal en materia de negociación colectiva.

Concluyo con una reflexión final que es fundamentalmente optimista: La negociación colectiva es, como digo, el instrumento más idóneo para regular los cambios en las relaciones laborales y así asegurar la perfecta adaptación de las empresas a las necesidades del mercado.

En este sentido, debemos seguir apostando en la línea de lo ya apuntado: por impulsar una mayor utilización de los mecanismos de flexibilidad interna; por potenciar la negociación a nivel de empresa; y por conseguir una negociación colectiva más articulada, de forma que se consiga una mejor aplicación y eficacia de lo pactado.

Diálogo social, cohesión, crecimiento, y progreso social son conceptos que aparecen hoy irremediamente unidos, sin que puedan entenderse los unos sin los otros.

El que España siga siendo en los próximos años una sociedad como la actual, que crea empleo y que es capaz de prosperar solidariamente, exige de todas las partes implicadas un esfuerzo permanente que sólo puede alcanzarse desde el diálogo, siendo conscientes de que en este campo compartimos una misma responsabilidad.

Muchas gracias.

Primera Ponencia

**LOS DERECHOS FUNDAMENTALES
(INESPECÍFICOS) DE LOS TRABAJADORES
EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA***

ANTONIO V. SEMPERE NAVARRO

Catedrático de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Rey Juan Carlos de Madrid

CAROLINA SAN MARTÍN MAZZUCCONI

Doctora en Derecho. Profesora Titular (EU)
Universidad Rey Juan Carlos de Madrid

* Esta Ponencia ha sido actualizada por sus autores con ocasión de su publicación.

SUMARIO

1. CUESTIONES INTRODUCTORIAS.—2. EL ALCANCE DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL MARCO DE LAS RELACIONES LABORALES. 2.1. Los derechos fundamentales de los ciudadanos en el ámbito laboral. 2.2. Los límites impuestos por los poderes empresariales en el marco del contrato de trabajo. 2.3. La doctrina constitucional sobre el alcance de los derechos fundamentales de los trabajadores. 2.4. Conclusiones sobre el alcance de los derechos fundamentales en el ámbito laboral.—3. LA REGULACIÓN CONVENCIONAL DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES INESPECÍFICOS. 3.1. Ideas previas. 3.2. Derecho a la igualdad y no discriminación. 3.3. Derecho a la vida y a la integridad física. 3.4. Derecho a la integridad moral y al honor. 3.5. Libertad ideológica, religiosa y de culto. 3.6. Derecho a la intimidad personal y familiar. 3.7. Libertad de residencia. 3.8. Libertad de expresión y de información. 3.9. Derecho a la participación. 3.10. Derecho a la tutela judicial efectiva. 3.11. Derecho a la tipicidad de las faltas. 3.12. Derecho a la educación.—4. CONCLUSIONES.—RELACIÓN DE CONVENIOS CITADOS.

1. CUESTIONES INTRODUCTORIAS

Alejada de la categoría de las normas programáticas o imperfectas y de las Declaraciones u otros textos de impreciso voltaje jurídico, nuestra Constitución aparece como una verdadera fuente del Derecho. Habida cuenta del contenido heterogéneo y de la extensión considerable, es lógico que albergue cláusulas muy variadas, ora mirando hacia la totalidad del ordenamiento jurídico, ora pensando especialmente en alguno de sus sectores o instituciones. Al tiempo, y sin menoscabo de la preceptividad de todo el texto constitucional, de su carácter de *norma normarum*, de su primacía y fiscalización sobre el resto de disposiciones, hay en la Ley Fundamental previsiones que inciden directamente sobre las relaciones sociales mientras que otras tienden a organizar el funcionamiento del Estado; aunque suene raro y debieran de realizarse importantes matizaciones, lo que esto significa es que dentro del texto constitucional lo mismo aparecen claros mandatos de *Derecho Público* junto a otros de *Derecho Privado*.

Recojamos lo que nos interesa de los anteriores recordatorios. Pensando en el ámbito de la relación básica del Derecho del Trabajo, no otra que el contrato de trabajo, puede afirmarse que su *constitucionalización* comportó un relevante cambio de valores y de criterios respecto de la situación preexistente; que tanto los agentes sociales cuanto los órganos administrativos y jurisdiccionales han tenido que asumir multitud de exigencias y condicionantes por mandato constitucional; en fin, que todas las previsiones normativas han debido de depurarse y reinterpretarse en clave constitucional. La Ley Fundamental, desde luego, incorporó un elenco relevante de derechos y de principios prioritaria o específicamente orientados hacia el contrato de trabajo (sindicación, huelga, negociación, retribución, no discriminación salarial, descanso y limitación de jornada, promoción

profesional, seguridad e higiene, participación, etc.) pues ciertos preceptos poseen una proyección directa y expresa sobre las relaciones de trabajo.

Sin embargo, otros muchos preceptos no están presuponiendo la existencia de un empleador y un trabajador, aunque tampoco excluyéndola. La cuestión interesa especialmente cuando se trata de derechos predicados de las personas (con las genéricas locuciones propias de los instrumentos sobre Derechos Humanos: «todos», «los españoles», «toda persona», «los ciudadanos», etc.) y se repara en que los sujetos implicados en el contrato de trabajo, por descontento y omitiendo cualquier humorada jurídica en este punto, no pierden tal cualidad cuando se relacionan en las condiciones de ajenidad y dependencia que plasma el artículo 1.1 ET.

Hace ya mucho tiempo que la mejor doctrina explica cómo, al igual que sucede con la práctica totalidad de las instituciones de nuestro sistema jurídico, el ordenamiento laboral constituye una atalaya privilegiada desde la cual contemplar y abordar el tema. Lejos de estar proscritos del ámbito laboral, estos derechos que no se dirigen a empleadores y trabajadores sí que afectan a su comportamiento como tales, apreciándose en ellos una «vertiente laboral»¹. Una feliz y muy conocida distinción clasifica los derechos titularizados por los sujetos laborales en específicos e inespecíficos², según que hayan sido concebidos y recogidos para desplegar sus efectos principales en el marco de las relaciones de trabajo o que, aunque puedan tener una proyección en el ámbito laboral, correspondan a todo ciudadano con independencia de su condición de trabajador. En cualquier caso, ambos tipos de cláusulas se integran en lo que se viene denominando Derecho Constitucional del Trabajo³.

* * *

A partir de tales premisas hay que identificar, sin más preámbulos, el objeto material de la investigación llevada a cabo. Por lo pronto, como su propia rúbrica advierte se dirige hacia los preceptos re-

¹ M. ALONSO OLEA: *Las fuentes del Derecho, en especial del Derecho del Trabajo según la Constitución*, RAJL, Madrid, 1981, pág. 28; F. SUÁREZ GONZÁLEZ: «El marco constitucional de los derechos laborales», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* núm. 3, 1997, pág. 77.

² M. C. PALOMEQUE LÓPEZ: *Los derechos laborales en la Constitución Española*, Centro de Estudios Constitucionales, 1991.

³ M. ALONSO OLEA: *Las fuentes del Derecho, en especial del Derecho del Trabajo según la Constitución*, RAJL, Madrid, 1981, pág. 29.

cogidos en la Sección 1.^ª del Capítulo II del Título I de la Constitución, es decir los derechos fundamentales y las libertades públicas; más concretamente, se estudiarán los derechos inespecíficos, de formulación genérica pero contemplables también desde una perspectiva laboral. Se trata del derecho a la vida (art. 15 CE), la libertad ideológica, religiosa y de culto (art. 16 CE), el derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen (art. 18.1 CE), la libertad de residencia (art. 19 CE), la libertad de expresión (art. 20.1.a), el derecho a la participación (art. 23 CE), y el derecho a la educación (art. 27 CE). Todos los derechos citados, en modo que aquí sería imposible e inadecuado afrontar, pueden y deben adaptarse al marco del contrato de trabajo.

Por otra parte, debe subrayarse la incidencia que en el Derecho del Trabajo tiene el artículo 25.1 CE, que consagra el principio de tipicidad para la sanción de delitos, faltas o infracciones administrativas, planteándose la posibilidad de que se traslade al Derecho sancionador privado del Trabajo. Asimismo, en este repaso de los preceptos constitucionales que poseen una vertiente laboral, merece especial mención el artículo 14, que consagra el principio de igualdad ante la ley, configurando como un derecho singular lo que es igualmente un valor superior del ordenamiento jurídico (art. 1.1 CE). Su concepción como derecho fundamental, a pesar de encontrarse a las puertas de la Sección 1.^ª del Capítulo II del Título I de la Constitución, es aceptada unánimemente por la doctrina⁴.

Como consecuencia de múltiples causas, entre las que no debiera descartarse la propia veteranía del texto constitucional y la virtualidad del acervo interpretativo que ahora lo acompaña, en los últimos años se observa un incremento de la preocupación por el espacio de estos derechos inespecíficos en las relaciones de trabajo⁵. Tanto la práctica

⁴ V. en este sentido y por todos, M. RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER: «Igualdad y no discriminación en el empleo», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* núm. 13, 1998, pág. 51.

⁵ Llama la atención sobre ello M. CARDENAL CARRO: «Patriotismo constitucional, versión laboral (con ocasión de la nueva Directiva para la igualdad de sexos)», *Aranzadi Social* núm. 22, 2001: «Nos encontramos (...) ante una 'nueva sensibilidad' por parte del Derecho del Trabajo, cuyo interés por los «derechos sociales de la ciudadanía» crece constantemente. Puede que sea algo más que eso, y que suponga una evolución del ordenamiento laboral capaz de integrar los numerosos retos que se le presentan, pues en buena medida la vertiente económica que es tan esencial en la regulación del contrato de trabajo no deja de constituir una manifestación de la preocupación del Estado por las posibilidades de 'desarrollo vital' de los ciudadanos, fundamento de esa intervención concreta en las relaciones entre particulares».

judicial como la doctrina vienen atendiendo con especial interés al juego de los mencionados derechos en el marco del contrato de trabajo, en muchas ocasiones espoleadas por el avance de fenómenos sociales (nuevas tecnologías de la información, globalización, etc.) que reavivan los tradicionales debates sobre los límites de los derechos fundamentales de los trabajadores. La generalización del desarrollo tecnológico y la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo traen a la palestra cuestiones tan relevantes como el alcance del derecho a la intimidad o de la igualdad en el ámbito laboral; la proliferación de medios de comunicación audiovisual suscita constantemente dudas acerca de los límites de la libertad de expresión y opinión de los trabajadores; la creciente automatización de los procesos productivos cuestiona el alcance del derecho a la salud; la búsqueda de una propia imagen por parte de las empresas relativiza las facultades de decisión de los empleados; y así podrían enumerarse multitud de cuestiones tan candentes como de difícil resolución. Por ello es lógico que esta renovación del interés por los derechos inespecíficos se observe también en las numerosas incursiones normativas (convenios colectivos inclusive) respecto de su alcance, que aunque con mayor o menor éxito y a veces de un modo insuficiente, empiezan a abordar esta materia.

2. EL ALCANCE DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL MARCO DE LAS RELACIONES LABORALES

2.1. Los derechos fundamentales de los ciudadanos en el ámbito laboral

Los derechos fundamentales no sólo se ejercitan frente al poder público, sino también frente a particulares en todos los ámbitos de la vida social. La aceptación generalizada de esta afirmación, conocida como la teoría alemana de la *Drittwirkung*, implica que la Constitución no puede quedarse a las puertas de los centros de trabajo, como de manera gráfica se ha expresado. Los trabajadores no dejan de ser ciudadanos por el hecho de comenzar a prestar sus servicios para un empresario, y está claro que los derechos fundamentales que la Constitución reconoce a quienes poseen tal cualidad no pueden desaparecer o quedar suspendidos por el hecho de que exista una relación laboral. Otra conclusión conduciría al absurdo: es indudable que el derecho a la vida o a la integridad física que todos tenemos reconocido no deja de estarlo por el hecho de trabajar al amparo de una relación de dependencia, y lo mismo ocurre con el resto de derechos fundamentales consagrados constitucionalmente.

En suma, no se pierde la condición de sujeto de derechos fundamentales por asumir la condición de trabajador. Así lo ha expresado en reiteradas ocasiones el Tribunal Constitucional, afirmando que «la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano»⁶, porque las organizaciones empresariales no forman «mundos separados y estancos del resto de la sociedad ni la libertad de empresa que establece el artículo 38 del texto constitucional legitima que quienes prestan servicios en aquéllas por cuenta y bajo la dependencia de sus titulares deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas, que tienen un valor central en el sistema jurídico constitucional»⁷.

2.2. Los límites impuestos por los poderes empresariales en el marco del contrato de trabajo

A estas alturas constituye una afirmación pacífica la de que el trabajador sigue siendo titular de derechos fundamentales aunque venga vinculado al empleador a través del negocio jurídico que es el contrato de trabajo, caracterizado por las notas de dependencia y ajenidad. Ahora bien, los derechos fundamentales tampoco son absolutos o ilimitados, pudiendo ceder ante otros derechos, bienes o intereses constitucionalmente relevantes⁸. Trasladando esta general consideración al ámbito laboral, debe decirse que en el marco de las relaciones de trabajo se produce una limitación al ejercicio de tales derechos; el trabajador, por lo pronto, desenvuelve la actividad comprometida en el seno de una organización que refleja otros derechos reconocidos constitucionalmente en los artículos 38 y 33 CE y que impone, según los supuestos, la necesaria adaptación para el ejercicio de todos ellos⁹. Sin necesidad de adentrarnos aquí en la encendida polémica acerca de los aciertos y errores de la tesis conflictualista (la co-

⁶ STC 106/1996, de 12 de junio (RTC 1996, 106).

⁷ STC 197/1998, de 13 de octubre (RTC 1998, 197). En otras palabras: la relación laboral «no puede implicar, en modo alguno, la privación de tales derechos para quienes prestan servicio en las organizaciones productivas, que no son ajenas a los principios y derechos constitucionales que informan el sistema de relaciones de trabajo» [STC 98/2000, de 10 de abril (RTC 2000, 98)].

⁸ SSTC 57/1994, de 28 de febrero (RTC 1994, 57); 143/1994, de 9 de mayo (RTC 1994, 143); 98/2000, de 10 de abril (RTC 2000, 98).

⁹ SSTC 99/1994, de 11 de abril (RTC 1994, 99); 98/2000, de 10 de abril (RTC 2000, 98).

lisión entre derechos que provoca su interacción es la causante de tal restricción), lo cierto es que la relación laboral obliga a modalizar el contenido de los derechos constitucionales y a atender cuantas circunstancias concurren en cada caso.

Con esto quiere expresarse que aunque no se exceptúa el reconocimiento de derechos fundamentales en el marco de las relaciones laborales, lo que sí se hace es adaptar, flexibilizar o modalizar de alguna manera el alcance de aquéllos. Si bien se reconocen a los trabajadores los mismos derechos fundamentales que a cualquier otro ciudadano, la existencia de una relación laboral determina que los términos de dicho reconocimiento sean más restrictivos, reduciéndose el ámbito de la protección. Así, por poner un par de sencillos ejemplos, el derecho a la intimidad en virtud del cual decidimos cada día cómo vestirnos o cómo peinarnos, puede perder algo de fuerza en una relación laboral, si pensamos en el caso de un puesto de trabajo que exija llevar un uniforme determinado; la libertad de manifestar las propias convicciones religiosas no parece que pueda ser total en el caso de quien presta su actividad docente en un colegio con ideario católico.

La razón de que esto sea así se encuentra en la propia esencia del esquema socioeconómico que subyace al contrato de trabajo y que la Constitución, desde luego, ampara. La atribución al empleador de diversos poderes o facultades (en orden a conseguir los fines productivos de su organización) es algo inherente a la naturaleza misma del contrato y al reconocimiento de la libertad de empresa; surgen así, integrando la aludida nota de dependencia laboral, diversas facultades de organización del trabajo, control del cumplimiento de las obligaciones contractuales y, en su caso, sanción de los incumplimientos. Todo esto ha sido compendiado en un pasaje de doctrina constitucional tan célebre como reiterado entre nosotros; conforme al mismo, el contrato de trabajo genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que condiciona el ejercicio de los derechos fundamentales, de modo que manifestaciones de los mismos que en otro contexto pudieran ser legítimas, no tienen por qué serlo necesariamente en el ámbito de una relación laboral¹⁰.

Las normas estrictamente laborales y las concepciones doctrinales o jurisprudenciales hace ya mucho tiempo que explicaron cómo cuando un trabajador es contratado se inserta en el círculo rector, organizativo y disciplinario del empresario, quedando so-

¹⁰ STC 120/1983, de 15 de diciembre (RTC 1983, 120).

metido, en virtud de su posición subordinada, a las órdenes, instrucciones, controles y sanciones de su empleador; lo que ahora se hace es explicitar que tal dependencia debe de compatibilizarse con el respeto a los derechos fundamentales del trabajador, bien que éstos no puedan ejercitarse con las mismas dimensiones que cuando actúa desprovisto de tal cualidad asalariado. En definitiva, lo que viene a decirse es que el trabajador conserva su posición constitucional de ciudadano pero debidamente acomodada al papel que desempeña en la empresa; ello se traduce muchas veces en una limitación de sus derechos fundamentales, aunque no debe perderse de vista la premisa de su propia virtualidad. Siguiendo con el ejemplo de antes, el empresario exige que se lleve un uniforme, o prohíbe fumar en una determinada área, o revisa un documento que ha ordenado redactar.

Puesto que el poder empresarial de tal poder tampoco es absoluto: los trabajadores no pierden totalmente sus derechos fundamentales. La cuestión es ¿hasta dónde puede llegar el empresario en sus facultades de dirección y control? y ¿hasta dónde tienen reconocidos los trabajadores sus derechos fundamentales en el seno de la relación laboral? No es fácil dar respuesta a estos interrogantes, porque la frontera entre derechos fundamentales de los trabajadores y poderes empresariales es ciertamente difusa; mejor dicho, existe una rica construcción indicativa de los cánones de constitucionalidad pero su traslación a cada supuesto concreto no es pacífica ni indubitada pues requiere el manejo de categorías conceptuales abiertas.

2.3. La doctrina constitucional sobre el alcance de los derechos fundamentales de los trabajadores

El Tribunal Constitucional ha intentado aportar luz a tan compleja cuestión a través de numerosos pronunciamientos, que poco a poco han ido conformando criterios identificables. Estos parámetros en modo alguno son excluyentes entre sí, sino más bien todo lo contrario: cada criterio o principio va completando al anterior. Por ello, es bastante habitual que los tribunales los apliquen de modo conjunto y complementario.

Aunque cabe hablar de un general principio de proporcionalidad razonable, quizá a efectos expositivos quedan más claras las cosas si se diseña un triple escalón, alusivo a las reglas de indispensabilidad, proporcionalidad y justificación.

2.3.1. *Principio de indispensabilidad*

Es doctrina reiterada que todo recorte a derechos fundamentales ha de revelarse «como necesario para lograr el fin legítimo previsto, proporcionado para alcanzarlo y, en todo caso, respetuoso con el contenido esencial del derecho»¹¹. La proyección específicamente laboral de esta previsión general ha dado lugar al llamado principio de indispensabilidad o de estricta necesidad de la limitación de los derechos fundamentales, en virtud del cual el equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito subsistente de su libertad constitucional ha de producirse «en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva»¹².

De este modo, al margen de aquellos casos en los que las limitaciones vienen impuestas por la propia naturaleza del trabajo contratado, sólo se admite la limitación de derechos fundamentales cuando no hay otra forma de satisfacer el interés empresarial. Y además se exige que se justifique la limitación de derechos en razón de «una acreditada necesidad o interés empresarial, sin que sea suficiente su mera invocación para sacrificar el derecho fundamental del trabajador»¹³. Es decir que no basta con alegar la conveniencia de tal restricción de derechos, sino que hay que invocar motivos objetivos que señalen la necesidad de llevarla a cabo (sospechas ciertas de comisión de irregularidades, requerimientos de seguridad, etc.).

2.3.2. *Principio de proporcionalidad*

Buena parte de los pronunciamientos del Tribunal Constitucional han ido poco a poco tejiendo una serie de pautas algo más concretas y completas que las expuestas en torno al principio de indispensabilidad, que parten del mismo pero que exigen requisitos adicionales. Se trata de la observancia del principio de proporcionalidad, que permite apreciar la constitucionalidad de una medida restrictiva de un derecho fundamental siempre que resulte adecuada al fin perseguido. A su vez, la decisión acerca de si el límite al derecho en cuestión posee esa proporcionalidad que exige el texto fundamental ha de adoptarse comprobando si supera o no un triple test nucleado alrededor de las ideas de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto.

¹¹ STC 98/2000, de 10 de abril (RTC 2000, 98).

¹² SSTC 99/1994, de 11 de abril (RTC 1994, 99); 98/2000, de 10 de abril (RTC 2000, 98).

¹³ STC 98/2000, de 10 de abril (RTC 2000, 98).

- El juicio de **idoneidad** se supera si la medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto; es decir, si con ella puede alcanzarse la finalidad pretendida. Se trata de que toda restricción de derechos permita satisfacer el interés empresarial alegado para su adopción.
- El juicio de **necesidad** se cumple si la restricción es realmente necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia; por tanto, no basta con que la limitación de derechos sea idónea —aunque en cualquier caso debe serlo— sino que además ha de ser la menos agresiva de todas las posibles. En este juicio de necesidad se inscribiría el principio de indispensabilidad a que antes se hacía referencia.
- Finalmente, el juicio de **proporcionalidad** en sentido estricto se supera si la medida restrictiva es ponderada y equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto. La proporcionalidad así entendida exige en cualquier caso el respeto del contenido esencial del derecho fundamental.

La conclusión es que siempre que el poder directivo de la empresa se mueva dentro de las coordenadas de este triple test de proporcionalidad podrá restringir el alcance de los derechos fundamentales de los trabajadores en la empresa.

2.3.3. Principio de justificación

Adicionalmente al principio de proporcionalidad, se exige también que la medida restrictiva de derechos esté suficientemente justificada, lo que significa que su adopción ha de responder a motivaciones objetivas, distintas de la simple y llana conveniencia empresarial, sin que pueda darse vía libre a una voluntad arbitraria o caprichosa.

2.4. Conclusiones sobre el alcance de los derechos fundamentales en el ámbito laboral

Expuesta la doctrina constitucional sobre los límites de los derechos fundamentales de los trabajadores en el marco del contrato de trabajo, pueden extraerse de la misma dos grandes conclusiones.

Por un lado, la doctrina constitucional no concede el mismo valor a los dos intereses en presencia (de los trabajadores, del empresario); el equilibrio entre los derechos fundamentales del trabajador y el poder de dirección del empresario no está en el punto medio entre ambos, porque tampoco los dos se encuentran en el mismo plano de relevancia constitucional. Cuando se exige que toda limitación a los derechos fundamentales supere el triple test de proporcionalidad y que, además, esté estrictamente justificada, se está afirmando su carácter excepcional; sólo en tales casos cabrá limitar los derechos de los trabajadores. Por el contrario, si falla alguno de estos requisitos o condicionamientos acumulativos, el derecho fundamental de que se trate queda blindado frente al poder de dirección empresarial, y cualquier negación o restricción del mismo ha de considerarse como una vulneración.

El propio Tribunal Constitucional deja constancia patente de esta preferencia por los derechos fundamentales de los trabajadores al referirse a su «posición prevalente» en la relación contractual, de modo que si ésta puede llegar a modalizar el ejercicio de tales derechos, «este límite se ve asimismo *limitado* por la noción de imprescindibilidad»¹⁴.

Por otra parte, hay que reconocer que la solución alcanzada adolece de notables dosis de imprecisión. Aunque la doctrina constitucional se afana en definir cuándo existe idoneidad, necesidad, proporcionalidad y justificación, estamos ante conceptos que sólo pueden analizarse a la luz de cada caso concreto (como reconoce expresamente el propio Tribunal en múltiples pronunciamientos). Sin desconocer el mérito que tiene esta base doctrinal, que de algún modo salva la ausencia de disposiciones legales adecuadas o suficientes, no puede negarse que faltan soluciones rotundas y diáfanas. Tal sería la segunda conclusión, que obliga a valorar y ponderar la proporcionalidad casuísticamente, aplicando criterios de racionalidad. Quizá lo único seguro es que toda limitación de los derechos fundamentales de los trabajadores en virtud de los poderes empresariales ha de observarse restrictivamente.

3. LA REGULACIÓN CONVENCIONAL DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES INESPECÍFICOS

3.1. Ideas previas

La modalización de los derechos fundamentales en el ámbito laboral como consecuencia del ejercicio de los poderes empresariales,

¹⁴ STC 90/1999, de 16 de mayo (RTC 1999, 90).

se proyecta en cierta medida a la regulación convencional de las condiciones de trabajo. Desde el momento en que los convenios colectivos recogen y articulan derechos y deberes de las partes del contrato laboral, en su contenido figuran también, cómo no, previsiones directa o indirectamente referibles a derechos fundamentales de los trabajadores¹⁵. Teniendo en cuenta el papel protagonista que la negociación colectiva laboral posee en nuestro sistema de relaciones laborales, lo inexorable que resulta el que a su través se aborden cuestiones atinentes a los derechos fundamentales y las inevitables dosis de incertidumbre que la resolución de numerosos problemas posee, es claro el interés que presenta el análisis de lo preceptuado por los convenios colectivos al abordar estas cuestiones.

Tal es la finalidad de páginas que siguen, examinar la regulación de los derechos fundamentales inespecíficos en los convenios colectivos; con las lógicas limitaciones de espacio (que obligan a recortar o eliminar el comentario) y con la advertencia de que por lo general los convenios no afrontan los temas en cuestión como directamente concernientes a la materia de derechos fundamentales, cuanto se expone deriva de lo dispuesto en los instrumentos publicados en el Boletín Oficial del Estado desde enero de 2002 hasta mitad del año 2003.

Ya se ha llamado la atención sobre el notable incremento de la preocupación por el alcance de los derechos fundamentales inespecíficos en las relaciones de trabajo que viene teniendo lugar en los últimos años. Y se ha mencionado también que esta preocupación se observa especialmente en un aumento de las incursiones normativas en esta materia. Pues bien, esta voluntad reguladora se aprecia sobre todo en la negociación colectiva, que, aunque con fórmulas algo retóricas a veces, opta por incorporar a su contenido la regulación de algunos aspectos del ejercicio de los derechos fundamentales inespecíficos en el seno de las organizaciones productivas¹⁶. Esto no quiere decir que los convenios colectivos ignorasen esta materia

¹⁵ Incluso algunos convenios contienen cláusulas generales en este sentido. Por ejemplo, se tipifica como falta muy grave la obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y los derechos sindicales reconocidos, en los Convenios 20, 37, 117. Igualmente, v. Convenios 62; 165; 173; 199. El Convenio 252 contempla como infracción de la empresa «la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos fundamentales». V. también el Convenio 239.

¹⁶ Sobre la idoneidad de la negociación colectiva para garantizar la virtualidad de los derechos fundamentales cfr. F. LOUSADA AROCHENA y C. MOVILLA GARCÍA: *Derechos Fundamentales y contrato de trabajo*, Comares, Granada, 1998; también I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN: «Ley, convenio colectivo, contrato de trabajo y derechos fundamentales del trabajador», *Revista de Derecho Social* núm. 4, 1998.

con anterioridad, sino que en los últimos tiempos la incursión convencional en la misma se ha intensificado. Muestra clara de ello es que tanto el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002 (ANC-2002)¹⁷ como el de 2003 (ANC-2003)¹⁸ invitaran a la negociación colectiva a pactar cláusulas que garantizaran la igualdad de trato y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo.

Ahora bien, las cláusulas convencionales referidas a derechos fundamentales son de muy distinto signo porque ha de conjugarse esa singular restricción de los derechos inespecíficos en el ámbito de las relaciones de trabajo con el papel de los convenios colectivos en la jerarquía de fuentes y su función de mejora o adaptación de la normativa legal. Por eso, aunque los puntos de vista pueden ser muy diversos y numerosos, suelen identificarse hasta cuatro clases de cláusulas para la regulación de estos derechos en la negociación colectiva:

- Cláusulas programáticas: se limitan a recoger expresamente la necesidad de respetar los derechos fundamentales inespecíficos.
- Cláusulas restrictivas: reducen el alcance de la protección de los derechos fundamentales inespecíficos para el ámbito laboral.
- Cláusulas extensivas: amplían la cobertura, mejorando las previsiones legales sobre el ejercicio de estos derechos en el ámbito laboral.
- Cláusulas de concreción o modalización: simplemente aclaran las condiciones del ejercicio de los derechos fundamentales por los trabajadores, adaptándolas a las especialidades del ámbito laboral.

Por descontado, esta clasificación no es absoluta ni excluyente, dado que es perfectamente posible, e incluso habitual, que una cláusula convencional presente más de uno de los cuatro perfiles reseñados a la hora de regular cuestiones relacionadas con derechos fundamentales. Por tal motivo, aunque se tenga presente esta tipología de las cláusulas convencionales, no conviene analizar el contenido de los convenios desde tal perspectiva formal, porque ello limita mucho la óptica y restringe la riqueza de las variadas fórmulas recogidas en los convenios colectivos.

¹⁷ BOE de 17 de enero de 2002.

¹⁸ BOE de 24 de febrero de 2003.

3.2. Derecho a la igualdad y no discriminación

3.2.1. Ideas previas

Al margen de su individualizada ubicación en el texto constitucional, el derecho a la igualdad y no discriminación posee especificidades de contenido y aplicación, al proyectarse sobre la práctica totalidad del resto de derechos (constitucionales o no) de los trabajadores; baste recordar, a este propósito, sus constantes aplicaciones en materia retributiva o de clasificación profesional.

La importancia de la incidencia del derecho a la igualdad en las relaciones laborales viene refrendada, en primer lugar, por la desigualdad material inherente a aquéllas, que redimensiona el sentido del mencionado precepto constitucional y lo aproxima a una función reequilibradora. En efecto, la igualdad a perseguir no es la formal entre trabajador y empresario, sino la material, tal como determina el artículo 9.2 CE al aludir a una igualdad «real y efectiva»¹⁹. Bajo la inspiración de este valor superior, el derecho a la igualdad ante la ley de todos los ciudadanos tiene una lectura más profunda, que se traslada con especial fuerza al ordenamiento laboral²⁰. Lectura ésta sobre la que el Tribunal Constitucional ha llamado la atención al señalar que el mandato contenido en el artículo 9.2 CE propugna una «igualdad real que en el ámbito de las relaciones laborales exige un mínimo de desigualdad formal en beneficio del trabajador. Siendo esto así, es evidente que la igualdad entre trabajador y empresario (...) no puede ser desconocida o quebrada por una presunta plena efectividad del artículo 14 de la CE, pues lo contrario equivaldría, paradójicamente, a fomentar mediante el recurso a la igualdad formal, una acrecentada desigualdad material en perjuicio del trabajador y en vulneración del artículo 9.2

¹⁹ En este sentido, v. J. AROZAMENA SIERRA: «Principio de igualdad y derechos fundamentales», VV.AA.: *El principio de igualdad en la Constitución Española*, Vol. I, Ministerio de Justicia, Madrid, 1991, pág. 426.

²⁰ «Sin que deba olvidarse, sin embargo, que el Derecho del Trabajo no sólo no consigue eliminar la desigualdad originaria entre trabajadores y empresarios, sino que, con los correctivos de detalle que se quieran, constituye con propiedad su expresión normativa más consciente» (M. C. PALOMEQUE LÓPEZ: «El derecho constitucional de igualdad en las relaciones de trabajo», *II Jornadas Hispano-Luso-Brasileñas de Derecho del Trabajo*, MTSS, Madrid, 1985, pág. 630). En igual sentido se expresa M. RODRÍGUEZ-PIÑERO: «Principio de igualdad y Derecho del Trabajo», VV. AA: *El principio de igualdad en la Constitución Española*, Vol. II, Ministerio de Justicia, Madrid, 1991, pág. 1072, al declarar que «el Derecho del Trabajo es a la vez consagración y crítica del principio de igualdad».

de la Constitución»²¹. Se consagra constitucionalmente, así, la función correctiva del valor *igualdad* —material— sobre los efectos del valor *libertad*, como síntesis de una tensión entre ambos valores que tiene su origen en la génesis del Derecho del Trabajo.

Un segundo dato que nos alerta sobre la relevancia del principio de igualdad en las relaciones laborales es que la propia Constitución reitera una de sus manifestaciones —la prohibición de discriminación por razón de sexo— en su artículo 35.1, incardinándola ya específicamente en el ámbito del contrato de trabajo. Finalmente, la promulgación de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, supuso la consolidación de la vertiente laboral de este derecho, al recoger expresamente el derecho de los trabajadores a no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados (arts. 4.2.c y 17.1 ET).

El perfil concreto de este derecho de los trabajadores a la igualdad de trato ha sido delimitado por el propio Tribunal Constitucional, que ha matizado su alcance en función de la existencia de una causa que justifique objetivamente un trato desigual. Nuevamente, el fundamento de esta limitación es la búsqueda de la igualdad real a costa del sacrificio de la formal, siendo justamente la consagración de la primera la que admite el recurso a regímenes jurídicos diferenciados. Básicamente, se trata de aplicar consecuencias iguales sólo a supuestos de hecho iguales²². En razón de esta última tendencia, merece ser traída a colación en este punto la doctrina de las «acciones afirmativas» o «positivas» a favor de grupos considerados especialmente desprotegidos. Según el Convenio núm. 111 de la OIT, la misma comprende «medidas especiales de protección y asistencia» y tiene por objeto compensar una tradición de marginación de dichos grupos.

Es importante tener claro que los convenios han de respetar el cuadro de derechos fundamentales, incluidas las exigencias del artículo 14 CE, pero ello no significa que no puedan establecerse regulaciones diferenciadas entre distintos convenios, ni en la sucesión entre convenios colectivos, pues el principio de igualdad juega sólo en el ámbito terri-

²¹ STC 3/1983, de 25 de enero (RTC 1983, 3), de la que S. DEL REY GUANTER destaca su relevancia en orden al establecimiento de «las bases esenciales e imprescindibles para interpretar y aplicar adecuadamente el conjunto de los derechos laborales constitucionales» («La aplicación de los valores superiores de la Constitución española en el Derecho del Trabajo», *Relaciones Laborales* 1988-I, pág. 372).

²² En sintética expresión, parafraseando al Tribunal Constitucional, de A. MONTOYA MELGAR: *Derecho del Trabajo*, 24.^a ed., Tecnos, Madrid, 2003, pág. 312.

torial y funcional de un mismo convenio²³. Tampoco se vulnera necesariamente el derecho a la igualdad si un mismo convenio establece diferencias para colectivos de trabajadores, siempre que el tratamiento desigual responda a situaciones de hecho también desiguales. En otras palabras, sólo existe vulneración del principio de igualdad y del consiguiente derecho de los trabajadores a no ser discriminados por ninguna causa, cuando un convenio colectivo contempla diferencias de trato sin que exista una justificación razonable para ello. En este sentido, se ha negado el carácter discriminatorio por razón de género de las cláusulas convencionales que obligan a las trabajadoras de un determinado servicio de la empresa (concretamente el AVE, de RENFE) a llevar falda en vez del pantalón que viste el resto de trabajadoras y trabajadores, si ello obedece a la intención de igualarse respecto de otras empresas dedicadas a idéntica o semejante actividad²⁴.

3.2.2. *El derecho a la igualdad en la negociación colectiva*

A. El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva

El punto de partida para la regulación convencional del derecho a la igualdad está en los ANC para 2002 y para 2003, que llaman a la negociación colectiva a cumplir el principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo. El ANC-2002 declaró como objetivo prioritario de los negociadores colectivos la promoción de la igualdad de oportunidades por razón de género²⁵ y por razón del tipo de contratación²⁶. Hizo una llamada de

²³ M. RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER: «Igualdad y no discriminación en el empleo», *Revista del Ministerio de Trabajo de Asuntos Sociales* núm. 13, 1998, pág. 57.

²⁴ Doctrina del Tribunal Supremo comentada por MARTÍNEZ LÓPEZ, E.: «El uso de falda impuesto por RENFE a las trabajadoras de determinados servicios del AVE ¿forma parte del poder de dirección y organización de esta empresa?», *Aranzadi Social* núm. 2, 2001.

²⁵ «Durante la vigencia del Acuerdo, la Comisión de Seguimiento realizará un estudio para analizar los posibles factores que dificultan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, incluso los previos al momento del acceso al empleo, identificar los obstáculos y destacar cuáles pueden ser las prácticas adecuadas para fomentarla, haciendo hincapié en el papel de los interlocutores sociales» (Cap. I, art. 3). «Desde esta perspectiva consideramos como objetivos: (...) Fomentar la igualdad de oportunidades y contribuir a la eliminación de discriminaciones en el empleo y la ocupación por razón de género.» (Cap. II, art. 3.3.^o).

²⁶ «Asimismo, la negociación colectiva debería asegurar también el cumplimiento y desarrollo del principio, legalmente establecido, de igualdad de trato de las personas contratadas a tiempo parcial o bajo alguna forma de contratación temporal, que habrán de disfrutar de los mismos derechos que las contratadas por tiempo indefinido» (Cap. II, art. 3.1.^o).

atención sobre la discriminación femenina indirecta, especialmente constatada en las diferencias salariales entre hombres y mujeres, y propuso que los convenios suprimieran dichos desequilibrios si, tras un examen de las causas que originaban tales diferencias, se concluía que no quedaban suficientemente justificadas. Como medidas concretas se sugirieron la promoción de la diversidad profesional de las mujeres y su acceso a la formación, prácticas y contratación en ocupaciones y puestos tradicionalmente desempeñados por hombres, así como la contratación en interinidad para cubrir ausencias por maternidad/paternidad, cuidados a familiares y riesgo durante el embarazo. Igualmente, se aconsejó a la negociación colectiva la actualización de sus previsiones sobre permisos parentales y protección de la maternidad²⁷.

El ANC-2003 amplía un poco más sus miras²⁸, y aunque sigue demostrando una especial preocupación hacia la igualdad por razón de género²⁹, incorpora también referencias generales a la no discriminación³⁰ y alusiones a otros colectivos necesitados de protección en este sentido (jóvenes, inmigrantes, minusválidos, contratados a tiempo parcial y temporales)³¹. Concretamente respecto de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se ofrece un catálogo de medidas concretas, orientadas todas ellas a eliminar los desequilibrios y a suprimir las discriminaciones directas e indirectas. Entre otras acciones, se proponen las siguientes:

- Difusión de buenas prácticas y cláusulas generales de igualdad de trato.
- Adecuación del contenido de los convenios a la normativa vigente o, en su caso, mejora de la misma.
- Inclusión de cláusulas de acción positiva para fomentar el acceso de las mujeres a sectores y ocupaciones en los que se encuentren subrepresentadas.

²⁷ Capítulo II, artículo 3.3.º.

²⁸ Como expresa J. LUJÁN ALCARAZ: «El acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2003», *Aranzadi Social* núm. 21, 2003, «el ANC 2003 se presenta como un acuerdo mucho más ambicioso. Como es sabido, el negociado para 2002 se alcanzó, tras largas e infructuosas negociaciones, como un mero compromiso de mínimos».

²⁹ «los Convenios Colectivos en 2003 deben tener en cuenta los siguientes criterios generales: (...) el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo, así como la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres» [Cap. V, art. 1.d)].

³⁰ «Durante la vigencia del acuerdo, la Comisión de Seguimiento tendrá encomendadas las siguientes tareas: (...) Elaborar, con carácter prioritario, una relación de buenas prácticas de igualdad de oportunidades que puedan servir de orientación a la negociación colectiva. Dicha información será difundida por las organizaciones firmantes» (Cap. II, art. 3.5).

³¹ Capítulo V, artículo 2.4.

- Establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios neutros por razón de género.
- Eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional (categorías, funciones, tareas).
- Revisión y, en su caso, subsanación de las diferencias retributivas que pudieran existir ante trabajos de igual valor.
- Incorporación de medidas sobre tiempo de trabajo y sobre formación, que permitan conciliar la vida familiar y laboral.

Es evidente que algunas de estas previsiones son meramente declarativas y retóricas, mientras que otras en el fondo equivalen a corolarios de lo que ya se contempla con carácter general en la legislación³². En todo caso, este elenco de previsiones trasluce la importancia que el tema posee para los interlocutores sociales.

B. Los convenios consultados

Como era de esperar, los convenios recogen el guante lanzado por los ANC en muy diversa medida, aunque buena parte de ellos incorpora distintos tipos de cláusulas a estos efectos:

Cláusulas programáticas. En algunos acuerdos se introducen previsiones meramente declarativas, que vienen a insistir en la importancia de la igualdad de condiciones laborales. En multitud de cuestiones se reproduce el debate acerca de las ventajas e inconvenientes de que los convenios reiteren previsiones que poseen virtualidad en función de normas de rango superior, perfectamente trasladable al caso aunque recordando que precisamente los ANC piden que los acuerdos colectivos asuman ese papel.

Puesto que la no discriminación posee multitud de vertientes o proyecciones, incluso las previsiones genéricas que sobre ella aparecen en la práctica negocial también son polimórficas; botones de muestra de ello son los siguientes:

- A veces encontramos previsiones genéricas, esto es, dirigidas a todas las facetas de la relación laboral pero orientadas hacia un colectivo especialmente amenazado por el trato discriminatorio en función del género («las condiciones establecidas en este Convenio se aplicarán de igual modo a los trabajadores de uno

³² En este sentido, J. LUJÁN ALCARAZ: «El acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2003», *Aranzadi Social* núm. 21, 2003, comenta que esta redundancia en lo ya previsto por el legislador invita a pensar que la ley no se está cumpliendo en la práctica.

y otro sexo, sin discriminación alguna»³³), de otras circunstancias personales («se garantizará la promoción profesional de los trabajadores discapacitados en iguales condiciones que el resto de los trabajadores»³⁴), o de la modalidad contractual puesta en escena —en algunos casos sociológicamente vinculada a la población femenina— («los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo»³⁵ y análoga referencia a los trabajadores temporales³⁶).

- En otros casos la preocupación por impedir cualquier desigualdad se proyecta sobre alguna condición o momento específico de la relación laboral (acceso al empleo, clasificación profesional, movilidad, promoción, formación, retribución, etc.)³⁷.
- No faltan las explicitaciones de la intención, antidiscriminatoria, presente en quienes han negociado el convenio, oponiendo una especie de escudo protector frente a eventuales críticas basadas en argumentos nominalistas.³⁸
- En ocasiones se dota de mayor efectividad a este tipo de previsiones encomendando su garantía a los órganos de representación de los trabajadores³⁹, o incluso acordando la creación de comisiones destinadas a analizar las posibles desigualdades de trato por razón de género que pudieran tener lugar⁴⁰.

³³ Convenio 7. Ver otros ejemplos en los Convenios 84; 179; 232; 245. Proscriben todo tipo de discriminación por cualquier causa —no sólo por razón de sexo—: Convenios 32; 34; 35; 41; 83; 91; 93; 134; 135; 155; 189; 209; 215; 222; 228; 230; 234; 238; 239; 247.

³⁴ Convenios 230 y 234.

³⁵ Convenios 7, 84, 96, 126; 191; 248.

³⁶ Convenios 75; 84; 126; 233; 252.

³⁷ Sobre acceso a cursos de formación y capacitación para la promoción: Convenios 2; 3; 110; 207; 214. Sobre acceso al empleo: Convenios 3; 37; 68; 83; 110; 121; 181; 207. Sobre movilidad funcional: Convenios 8, 19, 132; 196. Sobre cobertura de vacantes y ascensos: Convenios 7; 100; 104; 107; 110; 183; 186; 232. Sobre disfrute de vacaciones: Convenio 6. Sobre retribución: Convenios 28; 62; 75; 83, 84, 96, 98; 107, 169, 238; 248. En materia retributiva, es altamente cuestionable la distinción que se hace en el Convenio 226 según que la duración del contrato sea determinada o por tiempo indefinido.

³⁸ Quizá los ejemplos más claros de la preocupación formal por la igualdad de trato los proporcionen los convenios que dedican una disposición específicamente a aclarar lo evidente: que «el contenido del presente convenio se expresa en masculino como genérico de empleados para referirse a los trabajadores y trabajadoras con el propósito de evitar una redacción compleja». V. Convenios 35, 84, 170, 250.

³⁹ Convenios 24; 25; 26; 37; 83; 97; 189.

⁴⁰ Convenios 84; 185; 195. Esta propuesta ya la avanzaba M.J. VÍLCHES: «La negociación colectiva desde una perspectiva de género», en AA.VV. *La negociación colectiva en el escenario del año 2000*, CCNCC, MTAS, 1999.

Parejas de hecho y contrato de trabajo. Supuesto emblemático, por lo controvertido, de la no discriminación es el de la convivencia *more uxorio* por lo que resulta lógico que algunos convenios comiencen a contener previsiones sobre el particular.

El artículo 37.3.a ET configura como presupuesto para la concesión del permiso en estudio el que exista un «matrimonio», concepto que ha de integrarse por remisión exclusiva a lo dispuesto en el artículo 44 y concordantes del Código Civil⁴¹. Ante esa construcción legal, opuesta a la equiparación de derechos (entre parejas matrimoniales y extramatrimoniales) a la hora de conciliar la vida personal y laboral⁴², algunos convenios colectivos vienen estableciendo un permiso de duración similar al que procede cuando se contrae matrimonio⁴³. La menor estabilidad de este tipo de uniones provoca frecuentemente la desconfianza hacia posibles abusos de derecho (sucesivos permisos) pero el ordenamiento jurídico posee resortes suficientes para evitar un uso fraudulento de la institución y la propia negociación colectiva también suele adoptar cautelas al respecto, reservando el permiso para las uniones realmente duraderas⁴⁴. También se observa que algunos convenios reconocen a la pareja de hecho todos los permisos y licencias a que tiene derecho el cónyuge, salvo el de matrimonio, probablemente por entender que las ceremonias y festejos que tradicionalmente acompañan a los casamientos no existen en caso de unión

⁴¹ Como indica C. SÁNCHEZ TRIGUEROS, *Los permisos retribuidos del trabajador*, Aranzadi 1999, pág. 78, con reiteración se ha planteado en todos estos temas la posibilidad de que al restringir el beneficio a quienes optan por determinado modelo de unión estable (la matrimonial) se estaría discriminando a cuantos trabajadores prefieren otra fórmulas, invocándose al efecto la genérica protección constitucional en favor de la familia (el art. 39.1 se refiere a ella y no al matrimonio) y el principio de no discriminación (art. 14 CE). La jurisprudencia ordinaria y constitucional han venido conciliando dos criterios aparentemente opuestos: se admite que la convivencia *more uxorio* —siempre que cumpla ciertos requisitos— puede comportar consecuencias jurídicas diversas y al tiempo se subraya que no es realidad equivalente a la matrimonial por lo que el legislador puede atribuir consecuencias diversas a ambas.

⁴² La regulación de permisos retribuidos «constituye con mucho el tema relacionado con la conciliación de responsabilidades familiares y profesionales más regulado en los convenios colectivos», como se indica en *El estado actual de la negociación colectiva en España. Balance y perspectivas*, Dir. S. DEL REY GUANTER, pág.573.

⁴³ Convenios 6; 7; 18; 37; 50; 51; 62; 83; 85; 93; 103; 147; 158; 160; 175; 188; 189; 196.

⁴⁴ En los convenios reseñados se habla de que «la convivencia marital, siempre que la misma se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos dos años con anterioridad a la fecha de la solicitud)», o bien se alude a «quien, sin ser cónyuge del trabajador, conviva maritalmente con él, es decir, la persona a quien se haya ligado de forma permanente por análoga relación de afectividad».

fáctica⁴⁵. Igualmente, pueden citarse algunos convenios que extienden el permiso por matrimonio a la constitución de pareja de hecho, si bien lo restringen a una única vez mientras que en caso de matrimonio no existe esa limitación⁴⁶.

Por su lado, el artículo 37.3.b) ET omite al cónyuge del trabajador entre los sujetos cuya enfermedad o fallecimiento genera derecho a cierto permiso retribuido pues sólo se refiere a «parientes» y el matrimonio no genera parentesco (art. 915 ss. C. Civil); ante lo disparatado que sería conceder permiso para atender al cuñado enfermo y no a quien (marido, esposa) ha provocado ese parentesco, en la práctica triunfa una interpretación correctora más acorde con los antecedentes históricos del precepto y su finalidad; también son abundantes los convenios colectivos que incluyen de manera expresa al cónyuge como víctima de enfermedad grave que genera el permiso en favor de su pareja trabajadora. Desde la óptica que ahora nos interesa, también se contempla al conviviente de hecho con esta finalidad homogeneizadora, equiparándolo así con el cónyuge⁴⁷.

De modo ciertamente excepcional, la convivencia *more uxorio* vuelve a aparecer como factor extensivo de la protección en los premios de nupcialidad⁴⁸, disfrute conjunto de vacaciones⁴⁹ y en otras ventajas de acción social reconocidas a los cónyuges de los trabajadores⁵⁰.

En fin, la preocupación igualadora de referencia encuentra su máximo exponente cuando en lugar de contemplarse una concreta institución (permiso, percepción económica, excedencia, etc.) se formula un principio de plena equiparación de los derechos del régimen matrimonial al de las parejas de hecho⁵¹.

Extensión de derechos legales. El deficiente artículo 37.4 ET afronta la regulación del permiso por lactancia sólo a partir de que exista una madre-trabajadora⁵², de manera que la negociación colec-

⁴⁵ Es el caso de los Convenios 27, 36; 44; 187.

⁴⁶ Convenios 94 y 212.

⁴⁷ Convenios 1; 7; 37; 19; 22; 51; 57; 84; 93; 102; 110; 117; 119; 128; 130; 134; 142; 150; 165; 180; 189; 192; 194; 207; 222; 251.

⁴⁸ El Convenio 4 extiende la percepción del premio de nupcialidad al «personal de uno y otro sexo que contraiga matrimonio o equivalente en el supuesto de otras religiones o creencias». V. también los Convenios 1; 94; 183; 212.

⁴⁹ Convenio 99.

⁵⁰ Billetes gratuitos en los Convenios 1 y 9.

⁵¹ Convenios 35; 41; 126; 155; 163; 184; 217; 234; 238; 247; 249.

⁵² De este modo: 1.^o) Si la madre no trabaja, el padre carece de derecho alguno puesto que el mismo se configura como derivado o subsidiario (lo que respecto de fa-

tiva bien podría incidir sobre el particular. Sin embargo, sólo de manera aislada se detectan actuaciones en tal sentido; algunos convenios dejan a la unidad familiar la decisión sobre quién de los dos disfrutará del derecho, con independencia de que ambos trabajen o no⁵³.

Atendidos los términos en que el ET está redactado a la hora de diseñar el permiso por nacimiento de hijo⁵⁴, hay que resaltar los casos en que se mejora la protección legal extendiendo el permiso por nacimiento de hijo (o la reducción de jornada por lactancia) a los supuestos de adopción⁵⁵, o incluso también acogimiento⁵⁶.

Discriminación positiva. Junto a las anteriores previsiones existen otras cláusulas igualmente enmarcadas en la conciliación de la vida familiar y laboral que introducen acciones de discriminación positiva. Tal es el encuadre de ciertas preferencias, en línea con las que anteriormente contuvo la Ley⁵⁷, a la hora de elegir turno de vacaciones por parte de los empleados con hijos en edad escolar⁵⁸ o de las

milias monoparentales carece de sentido). 2.º) Como nadie puede transmitir aquello de lo que carece, si la madre trabaja pero lo hace en régimen de autonomía, es imposible que el padre acceda a la reducción de jornada. 3.º) Si sólo la madre trabaja ella misma puede ejercer su derecho. 4.º) Si ambos trabajan uno de los dos puede disfrutar del derecho; el legislador omite cualesquiera detalles acerca de cómo ha de operarse (¿quién decide el disfrute?, ¿puede ser sucesivo?, ¿cómo se enteran los empresarios de la opción?, ¿qué sucede si madre y padre reclaman el derecho?, etc.). Al respecto, con detalle, A. V. SEMPERE NAVARRO, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Aranzadi, Pamplona 2003, pág. 274.

⁵³ Sobre permiso por lactancia: Convenios 4 y 180; v. también el Convenio 13. Sobre reducción de jornada: Convenio 19.

⁵⁴ La Ley, sin embargo, en absoluto condiciona el permiso a la naturaleza (matrimonial o no) del hijo; se trata de un permiso breve y reservado al padre biológico, puesto que a la madre trabajadora se la atiende por la vía del artículo 48.4 y concordantes. Cuando antecede la hospitalización de la madre al alumbramiento se discute si el padre puede disfrutar sucesivamente dos permisos, uno por cada motivo, o si el de nacimiento de hijo engloba a ambos. La norma no concede permiso más dilatado para los supuestos de que nazcan simultáneamente varios hijos, ni tampoco para los de filiación adoptiva.

⁵⁵ Convenios 5; 6; 22; 30; 34; 41; 44; 50; 52; 62; 69; 103; 122; 135; 137; 160; 183; 189; 192; 241; 252.

⁵⁶ Convenios 37; 40; 43; 57; 132; 188; 238; 251.

⁵⁷ Hasta su reforma por Ley 11/1994, el ET arbitraba un complejo mecanismo para proceder a fijar la fecha concreta de las vacaciones pues se atendía tanto a la fuente de la decisión (acuerdo individual o convenio colectivo) cuanto a los criterios a respetar (posibilidad de que la empresa excluyera determinadas épocas, eventual establecimiento de turnos, preferencias subjetivas para elegir turno). En la actualidad la regulación se ha simplificado notablemente: empresario y trabajador deben de ponerse de acuerdo respetando (regla obvia pero acertadamente recordada) la eventual decisión del convenio colectivo.

⁵⁸ Convenios 105; 107; 160; 172; 183; 185; 196; 217; 220; 233.

mujeres en avanzado estado de gestación⁵⁹, o la preferencia de los trabajadores con hijos menores de una determinada edad para elegir turno de trabajo⁶⁰.

Desoyendo la prohibición legal de discriminaciones «favorables o adversas en el empleo» de personas que tengan «vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa» (art. 17.1 ET), pero asumiendo una extendida reivindicación social, algunos convenios colectivo se atreven a establecer la preferencia de los hijos de trabajadores de la empresa o de estos últimos para ocupar puestos de trabajo vacantes⁶¹, lo que no deja de constituir una clara medida de discriminación positiva (aunque seguramente ilegal).

Tampoco faltan previsiones convencionales que aluden expresamente a la necesidad de articular una acción positiva a favor de las mujeres⁶², o, de un modo más neutro, del género menos representado para acceder a puestos de los grupos profesionales en los que tenga lugar esa subrepresentación⁶³.

Un apunte crítico. Probablemente sin intención de sus redactores, lo cierto es que la negociación colectiva ofrece en ocasiones alguna previsión que llama la atención, además de las ya señaladas, por no concordar bien con los fines antidiscriminatorios y reequilibradores que de aquélla se esperan; igualmente, puede censurarse el silencio mayoritario ante algunas cuestiones. Veamos tres ejemplos.

- 1) Pese a la extendida voluntad aperturista y flexible que parifica situaciones tradicionalmente tratadas de modo muy diverso, todavía puedan encontrarse convenios que, traicionados por la inercia, siguen manteniendo derechos vinculados a la maternidad como exclusivamente femeninos. Eso es lo que sucede, por ejemplo, cuando el plus escolar y los servicios médicos de empresa se reconocen a los hijos de las trabajadoras (que no de los trabajadores)⁶⁴, en lo que constituye clara discriminación por razón de género; lo mismo se piensa de la cláusula que amplía (a costa de la empresa) la duración de la suspensión parental sólo para las trabajadoras⁶⁵.

⁵⁹ Convenio 169.

⁶⁰ Convenio 83.

⁶¹ Sobre hijos o familiares de trabajadores: Convenios 3; 159; 167. Sobre trabajadores de la empresa: Convenios 25; 27; 48; 179; 188; 240; 246.

⁶² Entre otros muchos: Convenios 80 y 173.

⁶³ Convenios 22; 84; 167.

⁶⁴ Convenio 3.

⁶⁵ Convenios 164 y 211.

- 2) Algunos convenios de apariencia aperturista poseen una formulación que podría propiciar una interpretación conducente a un régimen más restrictivo del fijado por la Ley. Es lo que sucede cuando se contempla el derecho a un permiso «por alumbramiento de la esposa o conviviente habitual» (mientras la ley otorga este derecho por nacimiento de hijo, con independencia de la relación entre padre y madre⁶⁶) o cuando se reconoce el derecho a la excedencia por cuidado de hijo para «cualquiera de los cónyuges o convivientes habituales» (mientras la ley lo reconoce como derecho individual de los padres, nuevamente con independencia de la relación entre ambos)⁶⁷.
- 3) Sólo excepcionalmente se incluyen entre las infracciones laborales las actuaciones discriminatorias de los trabajadores⁶⁸, aunque no son sólo los empresarios los obligados por el artículo 14 CE y sus concordantes laborales, sino también los propios trabajadores entre sí.

Las dobles escalas. Algunos convenios establecen condiciones diferentes según la fecha de ingreso en la empresa por parte de los trabajadores. Pueden citarse acuerdos en los que la antigüedad se utiliza como criterio diferencial respecto de condiciones muy diversas (preferencia para los ascensos⁶⁹, mayor número de días de permiso⁷⁰, mayor número de días de vacaciones⁷¹, preferencia para elegir el momento del disfrute de las mismas⁷²), pero lo más frecuente es encontrar cláusulas que acuden a la fecha de ingreso de los trabajadores para establecer distinciones remuneratorias⁷³. ¿Hasta qué punto dicha fecha de ingreso puede constituir un criterio objetivo y justificado —no discriminatorio— de diferenciación? Esta pregunta no es nueva para la doctrina científica, ni tampoco para el Tribunal Constitucional, cuya STC 177/88 establece que «en el ámbito de las relaciones privadas, en el que (...) el convenio colectivo se incardina, los derechos fundamentales y, entre ellos, el principio de igualdad, han de aplicarse matizadamente, pues

⁶⁶ Convenios 1; 150; 207. V. igualmente: Convenios 57; 133; 142; 144; 168; 194; 214; 218. No obstante, también cabe una interpretación alternativa: que el convenio reconoce el permiso por alumbramiento de la esposa o conviviente, aunque el trabajador (que solicita el permiso) no sea el padre de la criatura.

⁶⁷ Convenio 1. V. también el Convenio 168.

⁶⁸ Convenio 199.

⁶⁹ Convenio 84.

⁷⁰ El Convenio 173 establece más días de permiso retribuido por asuntos propios según la fecha de ingreso en la empresa.

⁷¹ Convenios 47; 226.

⁷² Convenios 107; 192 y 195.

⁷³ V., por ejemplo, Convenios 14, 16, 173.

han de hacerse compatibles con otros valores o parámetros que tienen su origen en el principio de la autonomía de la voluntad». Pues bien, sin perjuicio del análisis de cada caso, con carácter general cabe mantener que la creación de empleo es una razón objetiva y razonable para establecer diferentes condiciones de trabajo según la fecha de ingreso en la empresa (por ejemplo, se pagan salarios más bajos a los nuevos trabajadores porque ello permite que existan nuevos trabajadores, o incluso que se mantengan los antiguos)⁷⁴.

Como dato excepcional, cabe señalar algún convenio que requiere la nacionalidad española o comunitaria a los trabajadores que vayan a ocupar determinados puestos de trabajo de especial peligrosidad o responsabilidad⁷⁵.

3.3. Derecho a la vida y a la integridad física

3.3.1. Ideas previas

El artículo 15 CE abre formalmente la Sección 1.^a del Capítulo II del Título I de la Constitución, consagrando el derecho a la vida y a la integridad física. Se trata de derechos muy amplios (el derecho a la vida constituye el soporte físico de todos los demás derechos fundamentales⁷⁶) que poseen una específica proyección en el ámbito laboral si los reconducimos a la seguridad y salud en el trabajo. En efecto, la prevención de riesgos laborales tiene por fin articular mecanismos eficaces para evitar que se produzcan accidentes o enfermedades que atenten contra la vida, salud e integridad física y psíquica de los trabajadores.

Aunque la plasmación concreta de este derecho laboral se encuentra recogida en el artículo 40.2 CE, como mandato a los poderes

⁷⁴ V. en este sentido el análisis realizado por S. DEL REY GUANTER: «Fecha de ingreso de los trabajadores en la empresa y diferenciación de las condiciones de trabajo en los convenios colectivos: una lectura integradora de la jurisprudencia más reciente», *Actualidad Laboral* 1997 (); F. J. GUALDA ALCALÁ: «Una aproximación a la reciente doctrina constitucional sobre la doble escala salarial», *Revista de Derecho Social* núm. 20, 2002; R. ESCUDERO RODRÍGUEZ (coord.): *Observatorio de la negociación colectiva*, CCOO, 2002, págs. 124 y sigs.

Téngase en cuenta la doctrina constitucional sobre el tema; por todas, STC 119/2002, de 20 mayo, comentada por J. ESCRIBANO GUTIÉRREZ en *Temas Laborales* núm. 69, 2003.

⁷⁵ Convenio 44.

⁷⁶ L. M. Díez-Picazo Giménez: «Derecho a la vida y a la integridad física y moral» *Repertorio Aranzadi del Tribunal Constitucional* núm. 3, 2002.

públicos para que velen por la seguridad e higiene en el trabajo, no hay duda de que el origen de toda política pública orientada a tal fin tiene su punto de partida genérico en el derecho fundamental a la vida y a la integridad física. Desde este punto de vista, interesa destacar algunos aspectos de la regulación de la materia en los convenios colectivos.

3.3.2. *El derecho a la vida y a la integridad física en la negociación colectiva*

A. El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva

Tanto el ANC-2002 como el ANC-2003 contienen un capítulo dedicado específicamente a avanzar los criterios en materia de seguridad y salud en el trabajo. Su contenido es parcialmente coincidente, aunque sin duda en el ANC-2003 está mucho más ordenado y se profundiza un poco más. En ambos se alude a la necesidad de fomentar la cultura preventiva y el cumplimiento de las normas, se determinan los ámbitos de negociación adecuados para cada tema y se especifican los puntos que podrían ser objeto de negociación en dichos ámbitos.

Una cuestión especialmente interesante que aparece en el ANC-2003, es la preocupación por distinguir entre los reconocimientos médicos generales o inespecíficos y los que se realizan para vigilar periódicamente el estado de salud de los trabajadores en función de los factores de riesgo no eliminados. Sólo estos últimos cumplen la obligación empresarial de vigilancia de la salud del artículo 22 LPRL, y por ello se aconseja que queden perfectamente diferenciados de los reconocimientos médicos generales mediante la utilización de los términos vigilancia de la salud o exámenes de salud. Es más, se propone que la negociación colectiva propicie que paulatinamente los exámenes de salud vayan sustituyendo a los reconocimientos médicos tradicionales.

En materia formativa, el ANC-2003 sugiere que los convenios deberían incluir, orientativamente, el contenido de la formación específica según los riesgos de cada puesto de trabajo o función, criterios formativos, número de horas lectivas, etc.

B. Los convenios consultados

No se pretende entrar aquí en el amplísimo catálogo de materias reguladas en los convenios colectivos en relación con la seguridad y salud en el trabajo (creación de órganos específicos, establecimiento de sistemas de designación de delegados, mejora de competencias, fa-

cultades y garantías, criterios de evaluación de riesgos, constitución de servicios de prevención, etc.)⁷⁷, ni en el examen de las inevitables cláusulas declarativas que enuncian la preocupación por la prevención de riesgos en las empresas o que transcriben principios generales de la LPRL⁷⁸.

Los reconocimientos médicos. Lo que más llama la atención de los negociadores en materia de seguridad y salud es la materia referida a reconocimientos médicos, existiendo un *corpus* regulador bastante pormenorizado sobre el tema⁷⁹.

Todavía subsisten algunos convenios que simplemente hacen referencia a los tradicionales chequeos anuales, alejados de las exigencias del artículo 22 LPRL⁸⁰. Pero en muchos de ellas, aunque no se adopta la terminología propuesta por el ANC-2003, sí que se incorporan referencias a la salud laboral y a la prevención de riesgos⁸¹, lo que al menos evidencia la voluntad de ir superando el método del reconocimiento médico general y de sustituirlo por un mecanismo de vigilancia de la salud acorde con las previsiones de la norma preventiva. Incluso en algunos convenios se contemplan separadamente los «reconocimientos médicos anuales» y los «reconocimientos médicos específicos» en materias relacionadas con el tipo de trabajo y el medio en que se realizan⁸².

Sin ánimo exhaustivo, procede destacar ciertas previsiones convencionales relacionadas con los exámenes médicos:

- Con predominio del intervalo anual, es frecuente que se determine la periodicidad de los reconocimientos sanitarios que se practican (previos a la prestación de servicios, anuales, bianuales, cada vez que se considere oportuno, etc.)⁸³. Algunos de los convenios que exigen un reconocimiento médico previo al

⁷⁷ Sobre estas cuestiones, v. M. C. PALOMEQUE LÓPEZ: «El ordenamiento de la prevención de riesgos laborales y la negociación colectiva», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* núm. 3, 1997.

⁷⁸ Convenios 32; 93; 105; 119; 145; 155; 215; 231; 232; 247; 251.

⁷⁹ La regulación convencional de los reconocimientos médicos responde en buena medida a las expectativas que no hace mucho exponían J. MERCADER UGUINA y A.B. MUÑOZ RUIZ: «El futuro de la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales» *Aranzadi Social* núm. 14, 2002.

⁸⁰ Convenios 30; 49; 65; 101; 104; 124; 129; 131; 139; 146; 176; 177; 189; 206; 220; 236; 249.

⁸¹ Convenios 29; 46; 47; 57; 67; 98; 158; 159; 194; 197; 211; 226.

⁸² Convenios 27; 37; 53; 112; 134; 202; 234.

⁸³ Convenios 5; 7; 20; 21; 35; 42; 52; 53; 90; 103; 108; 110; 117; 130; 147; 163; 166; 167; 180; 183; 185; 219; 222.

ingreso en la empresa pertenecen a sectores de actividad potencialmente peligrosa para el propio trabajador o para terceros (seguridad, construcción, etc.).

- Puesto que la Ley dispone que en ningún caso el coste de las medidas de seguridad y salud recaerá sobre los trabajadores (art. 14.5 LPRL), carece de efectos constitutivos (aunque sea útil) la advertencia de que el coste de los reconocimientos correrá a cargo de las empresas (por ejemplo mediante conciertos del servicio)⁸⁴.
- Sí posee gran trascendencia práctica la precisión de si el tiempo invertido en el reconocimiento ha de restarse o no al de la jornada de trabajo⁸⁵.
- La genericidad de los términos en que se expresa el artículo 22 LPRL ha hecho surgir previsiones muy concretas acerca del contenido de los reconocimientos (electrocardiogramas, analíticas, análisis ginecológicos y urológicos, revisiones oftalmológicas, etc.)⁸⁶. En algunos convenios se asume la irrupción de nuevos riesgos profesionales generados por las nuevas tecnologías, y se conviene a tal efecto la adecuación de las exploraciones médicas⁸⁷.
- Un tema polémico es el de cómo interpretar la voluntariedad de los reconocimientos (para el trabajador) y las posibles excepciones⁸⁸, por lo que son muy de agradecer las previsiones que delimitan su carácter obligatorio o voluntario, sea en su totalidad o en algunas de sus pruebas o según las circunstancias y el puesto de trabajo⁸⁹. Derivadamente, cuando el convenio configura como preceptiva la práctica del reconocimiento también pueden contemplarse otros aspectos como las condiciones para no someterse al mismo⁹⁰ o tipificación como infracción laboral de la negativa a su realización⁹¹.

⁸⁴ Convenios 5; 42; 52; 83; 163; 179.

⁸⁵ Convenios 5; 53; 200; 252.

⁸⁶ Convenios 21; 35; 50; 107; 155; 163; 179; 180; 222.

⁸⁷ Convenios 7; 35; 53; 96; 119; 165; 183.

⁸⁸ El artículo 22.1 LPRL establece que, salvo en determinados supuestos excepcionales, estos reconocimientos han de ser consentidos por los trabajadores; pues bien, los convenios que los contemplan como obligatorios no aluden a dichas excepciones, con lo cual parece que este es uno de los flancos de la figura en el que todavía la negociación colectiva no se adapta a la norma legal.

⁸⁹ Convenios 20; 27; 35; 44; 48; 52; 53; 84; 90; 93; 103; 107; 110; 130; 131; 147; 155; 160; 166; 175; 180; 183; 185; 195; 207; 208; 215; 219; 228; 231; 239; 241; 251; 252.

⁹⁰ Convenios 167 y 244.

⁹¹ Convenios 11; 33; 99; 131; 159; 228; 252.

- En el espinoso tema del tratamiento de los datos sobre la salud del trabajador, a veces se establece la necesidad de que se facilite la información a los propios afectados (de modo individualizado⁹² y respetando su intimidad y dignidad⁹³). En relación con este punto, se regulan también las condiciones de acceso a los resultados de la vigilancia de la salud (protección de la intimidad de los trabajadores)⁹⁴ y el derecho del trabajador a no verse perjudicado por sus datos sanitarios (derecho a la no discriminación)⁹⁵.
- En fin, dada la multitud de cuestiones concretas que se plantean en la práctica, alguna vez se ha optado por la creación de comisiones paritarias para el estudio y propuesta a la Dirección de la empresa de las medidas necesarias en este tema⁹⁶.

Otras materias. Al margen ya de las específicas regulaciones de los reconocimientos médicos, y pese a que la negociación colectiva tampoco está aprovechando aquí las posibilidades que le brinda la legislación⁹⁷, conviene repasar otras cláusulas dedicadas también a la protección de la vida y la integridad física, como las que mejoran la protección frente a accidentes o enfermedades:

- reflejando la contratación de seguros colectivos de vida, accidente o incapacidad permanente⁹⁸;
- complementando las cuantías de las prestaciones de Seguridad Social en tales casos⁹⁹;
- estableciendo una cobertura de asistencia sanitaria adicional a la del Sistema de Salud (por ejemplo, servicio odontológico o financia-

⁹² Convenios 7; 20; 42; 130; 147; 179; 180; 207; 231.

⁹³ Convenios 42; 84; 90; 110; 134; 167; 181; 185; 195; 207; 219; 241; 251; 252.

⁹⁴ Convenios 44; 52; 84; 103; 108; 110; 134; 147; 165; 167; 181; 195; 208; 219; 222; 231; 241; 251; 252.

⁹⁵ Convenios 84; 108; 110; 167; 181; 207; 219; 241.

⁹⁶ Convenios 153; 164; 179; 180; 237.

⁹⁷ En este sentido I. PEDROSA ALQUÉZAR, «Veinte años de negociación colectiva: balance sobre prevención de riesgos laborales», en *XIII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, MTAS, Madrid, 2001, pág. 207, al formular la conclusión de su indagación.

⁹⁸ Convenios 22; 23; 36; 43; 45; 46; 49; 51; 74; 78; 82; 86; 100; 104; 108; 111; 119; 124; 134; 135; 150; 162; 163; 179; 183; 186; 188; 189; 192; 195; 196; 212; 214; 217; 221; 222; 230; 233; 234; 235; 243; 245; 246; 248; 249; 251.

⁹⁹ Convenios 34; 35; 36; 39; 40; 45; 46; 47; 49; 50; 53; 59; 60; 72; 73; 74; 76; 77; 78; 80; 81; 82; 84; 85; 94; 95; 103; 104; 108; 111; 116; 125; 130; 131; 133; 136; 141; 144; 149; 150; 151; 153; 156; 163; 179; 180; 183; 186; 187; 188; 189; 190; 191; 192; 196; 195; 197; 210; 211; 212; 214; 222; 226; 227; 229; 232; 234; 237; 242; 245; 246; 247; 248; 249; 250; 251.

ción de tratamientos y operaciones quirúrgicas no cubiertas por la Seguridad Social¹⁰⁰, o bien directamente seguros de asistencia médica general¹⁰¹). Algunos convenios contemplan ayudas de acción social relacionadas con la salud, tales como fondos económicos destinados a la compra de gafas y lentes correctoras de defectos visuales, audífonos, prótesis dentales, aparatos de ortopedia, etc.¹⁰²

También es común que en el catálogo de permisos retribuidos (total o parcialmente) se incluya uno para asistir a consultas médicas, propias del trabajador¹⁰³ o de parientes cercanos¹⁰⁴. Algún convenio contempla excedencias por motivos de salud¹⁰⁵.

Igualmente, se tipifica como infracción laboral el incumplimiento por el trabajador de las normas preventivas que pudiera generar riesgos para la salud e integridad física del trabajador o de terceros¹⁰⁶ y la prolongación voluntaria de la curación de las enfermedades o lesiones (o incluso autolesionarse¹⁰⁷), así como no cumplir con las prescripciones médicas a tal efecto¹⁰⁸. En el mismo sentido, con bastante frecuencia se sanciona el acto de fumar en lugares y horas prohibidas¹⁰⁹.

Por su excepcionalidad, merece la pena resaltar algún convenio que prevé la dotación de un fondo económico con el fin de financiar acciones encaminadas a mejorar la seguridad y salud laboral de los trabajadores, mediante la organización de estudios, conferencias y campañas de concienciación¹¹⁰.

En otro orden de cosas y ya sin relación con la prevención de riesgos laborales, también se inscribe en la protección del derecho a la integridad física la tipificación como infracción laboral de los malos tratos de obra, que se reitera de modo permanente en los convenios colectivos¹¹¹.

¹⁰⁰ Convenios 20; 43; 167; 180.

¹⁰¹ Convenios 43; 51; 57; 108; 195; 221; 231.

¹⁰² Convenios 43; 51; 62; 77; 154; 158; 196; 229.

¹⁰³ Convenios 43; 51; 62; 77; 154; 158; 196; 229.

¹⁰⁴ Convenios 4; 22; 23; 35; 41; 51; 75; 83; 91; 93; 130; 132; 155; 180; 190; 194; 196; 198; 204; 209; 218; 247; 248.

¹⁰⁵ Convenio 109.

¹⁰⁶ Convenios 22; 23; 28; 30; 32; 33; 35; 36; 37; 45; 46; 48; 52; 58; 62; 68; 77; 80; 84; 86; 88; 91; 96; 97; 101; 108; 117; 126; 137; 138; 156; 175; 179; 180; 189; 191; 205; 209; 216; 219; 221; 228; 231; 251.

¹⁰⁷ Convenio 161.

¹⁰⁸ Convenios 19 y 167.

¹⁰⁹ Convenios 7; 24; 45; 83; 99; 167; 179; 249.

¹¹⁰ Convenio 20.

¹¹¹ Convenios 27; 28; 30; 32; 38; 42; 44; 51; 54; 55; 58; 59; 64; 65; 66; 69; 70; 75; 76; 77; 83; 84; 85; 86; 87; 91; 93; 96; 101; 103; 104; 108; 111; 119; 120; 123;

3.4. Derecho a la integridad moral y al honor

3.4.1. Ideas previas

El artículo 15 CE consagra el derecho a la integridad moral, claramente emparentado con la dignidad de la persona (art. 10.1 CE); igualmente, el artículo 18 CE reconoce el derecho al honor, que también se vincula estrechamente a la dignidad de la persona. De hecho, el Tribunal Constitucional (STC 219/1992) define el derecho al honor como el derecho al respeto y al reconocimiento de la dignidad personal que se requiere para el libre desarrollo de la personalidad en la convivencia social, sin que pueda ser su titular escarnecido o humillado ante uno mismo o los demás; el honor es la buena reputación.

Desde esta perspectiva del denominador común de la dignidad puede analizarse el derecho a la integridad moral y el honor en los convenios colectivos, como garante del respeto a las personas en el marco de la prestación de servicios.

3.4.2. El derecho a la integridad moral y al honor en la negociación colectiva

A. Los convenios consultados

Ni el ANC-2003 ni el ANC-2003 prevén nada específicamente en relación con la dignidad en el marco del contrato de trabajo, pero un número pequeño de convenios colectivos sí se ocupan del tema y contienen diversas cláusulas referidas a este derecho.

En ocasiones, las alusiones directas o indirectas a la dignidad de los trabajadores derivan inmediatamente de la Ley y los convenios se limitan a reflejar los mandatos expresos o tácitos del legislador en tal sentido. Es el caso de las referencias a la dignidad como derecho de los trabajadores¹¹², como límite a la movilidad funcional¹¹³, a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo¹¹⁴ y a la adopción de medidas de vigilancia y control de los trabajadores¹¹⁵, o la organización

125; 126; 132; 134; 135; 143; 144; 145; 153; 155; 156; 157; 159; 175; 183; 187; 188; 189; 191; 196; 197; 203; 204; 205; 206; 208; 209; 210; 214; 215; 217; 219; 221; 228; 230; 231; 235; 241; 242; 244; 246; 251; 252.

¹¹² Convenios 32; 42; 93; 155; 215; 231; 239; 244.

¹¹³ Convenios 4; 7; 34; 37; 40; 48; 75; 164; 217; 230; 231; 251.

¹¹⁴ Convenio 164.

¹¹⁵ Convenios 25; 166; 167; 215.

del trabajo que no implique vejación para los trabajadores¹¹⁶. Algún convenio incluso vincula la dignidad con la cuantía retributiva, aludiendo al derecho de los trabajadores a obtener una retribución «decorosa»¹¹⁷.

Dentro de esta clase de previsiones son abundantes las contenidas en los catálogos de infracciones laborales, si bien hay que advertir que mediante las mismas no sólo se protege el derecho a la integridad moral y honor de los trabajadores sino también de terceros (ofensas verbales, amenazas, falta de respeto y consideración hacia compañeros, subordinados, superiores, clientes, público, familiares de todos éstos)¹¹⁸, e incluso de la propia empresa. En efecto, el buen nombre de la empresa, perfectamente encuadrable en el derecho al honor de las personas (físicas y jurídicas), es un bien muy tutelado por la negociación colectiva, articulando mecanismos para evitar y sancionar conductas de los trabajadores que puedan ponerlo en entredicho. Paradigmático en este sentido es el Convenio Colectivo para la actividad del ciclismo profesional (Convenio 11), que tipifica como falta grave «hacer declaraciones atentatorias a la verdad, dignidad, buen nombre e imagen de las personas, entidades y marcas relacionadas con el equipo»¹¹⁹. En general, todo acto de los trabajadores que perjudique el buen nombre de la empresa queda encuadrado en este tipo de infracciones (embriagarse vistiendo el uniforme corporativo o su mero uso fuera de las horas y lugar de trabajo, discutir en público con los compañeros, llevar un aspecto desaseado, etc.)¹²⁰.

También la tipificación del acoso se incluye en este apartado, tanto del sexual (sin perjuicio de su conexión con la discriminación¹²¹) como del moral. Sobre ambos conviene resaltar tres datos:

¹¹⁶ Convenios 6, 34, 37; 52; 83; 90; 185; 196.

¹¹⁷ Convenios 91; 209.

¹¹⁸ Convenios 2; 6; 7; 27; 30; 32; 33; 34; 35; 36; 37; 42; 44; 45; 46; 48; 51; 52; 54; 55; 58; 59; 60; 62; 64; 65; 66; 68; 69; 70; 73; 74; 75; 76; 77; 78; 80; 83; 84; 85; 86; 87; 91; 93; 96; 97; 98; 99; 101; 103; 104; 105; 108; 109; 110; 111; 114; 115; 116; 117; 119; 120; 123; 125; 126; 131; 132; 134; 135; 137; 143; 144; 145; 148; 153; 155; 156; 157; 159; 160; 161; 175; 183; 186; 187; 229; 230; 188; 189; 190; 191; 192; 195; 196; 197; 203; 204; 206; 208; 209; 210; 213; 214; 215; 216; 217; 218; 219; 227; 228; 231; 232; 235; 236; 238; 239; 241; 242; 244; 246; 249; 250; 251; 252.

¹¹⁹ V. también el Convenio 167, que tipifica como falta grave «tener una actuación, en relación con personal ajeno a la empresa, de forma tan incorrecta que quede dañado el buen prestigio y nombre de ésta». Igualmente, el Convenio 23 obliga al personal a «guardar la máxima cortesía, corrección y consideración con los clientes y público en general, oyendo atentamente sus observaciones y reclamaciones».

¹²⁰ Convenios 34; 38; 42; 74; 77; 80; 91; 97; 131; 138; 140; 144; 145; 148; 179; 187; 191; 197; 205; 209; 217; 218; 221; 229; 246; 250.

¹²¹ La inclusión del supuesto en las Directivas Comunitarias antidiscriminatorias, aunque admisible, se debe a la necesidad que la Unión Europea tiene de encontrar un título competencial para dictar cualquier norma.

- El acoso sexual está mucho más contemplado en la negociación colectiva¹²² que el moral¹²³, probablemente por la relativa novedad del segundo. No obstante, este último podría entenderse tácitamente comprendido en la tipificación del abuso de autoridad.
- Resultan elogiables los escasos convenios que precisan un poco más las consecuencias de estos hostigamientos, por ejemplo especificando los cauces para su denuncia¹²⁴, declarando que nunca se procederá al traslado forzoso de la persona denunciante¹²⁵ y que conservará su puesto de trabajo¹²⁶, o que se garantizará su derecho a la confidencialidad¹²⁷. De hecho, no es frecuente encontrar en la negociación colectiva una definición clara y completa del acoso en sus diversas variantes¹²⁸.
- Algunos convenios tipifican, de modo genérico, los «actos atentatorios de la intimidad o dignidad»¹²⁹, en lo que sin duda pueden incluirse las conductas de acoso.

Por último, no puede olvidarse algún convenio que hace alusión directa a la integridad moral de los trabajadores, sobre todo en el sector periodístico, manteniendo que no podrán ser obligados a firmar informaciones que vayan en contra de sus principios morales¹³⁰.

3.5. Libertad ideológica, religiosa y de culto

3.5.1. Ideas previas

El artículo 16.1 CE garantiza la libertad ideológica para todos los individuos, derecho que se reconoce también a los trabajadores en el

¹²² Convenios 6; 28; 34; 35; 36; 37; 38; 42; 46; 52; 58; 62; 64; 69; 74; 75; 77; 83; 84; 85; 87; 91; 97; 98; 101; 103; 104; 109; 117; 119; 126; 132; 135; 137; 143; 144; 145; 148; 155; 157; 160; 161; 183; 186; 188; 195; 196; 199; 204; 205; 206; 208; 209; 210; 214; 217; 218; 219; 229; 230; 232; 238; 241; 244; 246; 248; 250; 251; 252.

¹²³ Convenios 74; 126; 189; 196; 238.

¹²⁴ Respecto del acoso sexual: Convenios 69; 84; 189; 205. Respecto del acoso moral: Convenio 126.

¹²⁵ Respecto del acoso sexual: Convenio 180.

¹²⁶ Respecto del acoso sexual: Convenios 97; 135.

¹²⁷ Respecto del acoso sexual: Convenios 28; 98; 126; 173; 189. Respecto del acoso moral: Convenio 126.

¹²⁸ Específicamente sobre este tema, v. J.M. SERRANO GARCÍA: «Tratamiento del acoso sexual en la negociación colectiva», *Revista de Derecho Social* núm. 22, 2003.

¹²⁹ Convenios 68 y 125. Tanto el Convenio 117 como el 191 establecen en estos casos el procedimiento de denuncia.

¹³⁰ Convenio 251.

ámbito laboral. No obstante, téngase presente que en las llamadas empresas de tendencia la libertad ideológica puede verse recortada en su ámbito de protección según las características de las funciones desempeñadas.

Junto a la libertad ideológica, el artículo 16.1 CE consagra la libertad religiosa y de culto, que en el marco del contrato de trabajo encuentra su límite en las facultades organizativas empresariales; en virtud de ellas cabe que los hábitos religiosos de los trabajadores puedan verse trastocados debido a las exigencias de la producción, ya que la organización del tiempo de trabajo suele ajustarse a las tradiciones cristianas (así, el descanso semanal con carácter general gira en torno al domingo) aunque revestidas de práctica consuetudinaria.

En realidad, el reconocimiento de la libertad ideológica y religiosa persigue como objetivo común el rechazo de toda forma de coerción por razón de creencias, religiosas o no religiosas, como medio para proteger la libertad de pensamiento y de conciencia de las personas¹³¹.

3.5.2. *La libertad ideológica, religiosa y de culto en la negociación colectiva*

A. Los convenios consultados

Con independencia de las cláusulas que prohíben todo tipo de discriminación por razones ideológicas o religiosas¹³², probablemente la cuestión más llamativa que puede regularse por la negociación colectiva en relación con estos derechos fundamentales es la cláusula de conciencia, como vía para salvaguardar el respeto a las creencias religiosas e ideológicas cuando se contraponen con las tareas laborales, aunque lo cierto es que la misma ya viene reconocida tanto por la LO 2/1997, reguladora de la cláusula de conciencia, cuanto por la doctrina constitucional¹³³. Si bien algunos convenios contemplan este tipo de cláusulas en su articulado¹³⁴, lo habitual es que las mismas se re-

¹³¹ L.M. DÍEZ-PICAZO GIMÉNEZ: «Las libertades de la conciencia en el ordenamiento español», *Repertorio Aranzadi del Tribunal Constitucional* núm. 2, 2003.

¹³² Convenio 145.

¹³³ La STC 225/2002, de 9 diciembre, recoge el derecho del trabajador a paralizar inmediatamente su actividad (y luego accionar) en el específico supuesto del periodista (*caso del diario «Ya»*) cuya empresa cambia radicalmente de línea ideológica, a fin de evitar el padecimiento del derecho fundamental recogido en el artículo 20.1.d) CE.

¹³⁴ Convenios 96 y 251. El Convenio 39 prohíbe los despidos por motivos políticos.

cojan en normas internas de las entidades (Estatutos de Redacción de los periódicos, por ejemplo)¹³⁵.

Respecto de la libertad religiosa y los problemas que puede suscitar en relación con el descanso semanal, conviene tener en cuenta que muchos convenios sectoriales, con toda lógica, cifran el descanso semanal en un día y medio pero no prejuzgan sobre el momento concreto en el que ha de disfrutarse. Más allá de esto, no se encuentran cláusulas que expresamente permitan los cambios en el descanso en función de las prácticas religiosas de los trabajadores. No obstante, téngase en cuenta que los sistemas de horario flexible permiten compatibilizar el trabajo con los tiempos dedicados al culto¹³⁶.

En cualquier caso, los múltiples convenios que hacen coincidir el descanso semanal con el fin de semana no serían contrarios al derecho fundamental estudiado, en la medida en que el Tribunal Constitucional (STC 166/1996) advierte que el otorgamiento de un descanso semanal distinto del establecido con carácter general en una empresa «supondría una excepcionalidad que, aunque pudiera estimarse como razonable, comportaría la legitimidad del otorgamiento de esta dispensa del régimen general, pero no la imperatividad de su imposición al empresario». En otras palabras, podrían pactarse condiciones especiales para determinados trabajadores en función de sus costumbres religiosas, pero si así no se hiciera tampoco estaríamos frente a una vulneración de su derecho a la libertad de culto¹³⁷.

Por último, puede decirse que muchos convenios esconden una discriminación religiosa cuando contemplan permisos y licencias por celebraciones de ceremonias típicamente católicas (bautismos y primeras comuniones) mientras que no reconocen los mismos derechos en relación con ceremonias equivalentes propias de otras religiones¹³⁸.

¹³⁵ Así se desprende expresamente de la Disposición Adicional 1.ª del Convenio 15, que establece que «la empresa y el comité de empresa negociarán (...) el Estatuto de Redacción en el que se incluirá un artículo referido a la cláusula de conciencia profesional. Mientras se elabora dicho Estatuto de Redacción, el presente Convenio se acoge a la Ley Orgánica 2/1997, de 19 de junio, reguladora de la cláusula de conciencia de los profesionales de la información».

¹³⁶ Por ejemplo, ese es el sistema contemplado en los Convenios 43; 174; 196; 252.

¹³⁷ Sobre el tema, v. C. ORTIZ LALLANA: «Derechos fundamentales y relación laboral», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* núm. 13, 1998.

¹³⁸ Convenios 5; 27; 44; 79; 95; 155; 206; 215; 239; 243.

3.6. Derecho a la intimidad personal y familiar

3.6.1. Ideas previas

El derecho a la intimidad personal y familiar, reconocido en el artículo 18 CE, tiene amplia recepción en la negociación colectiva. Al igual que sucede con la integridad moral y el honor, este derecho se protege tanto para los trabajadores cuanto para los terceros (compañeros, subordinados, superiores, clientes, público, etc.), e incluso para la propia empresa. En efecto, la referencia constitucional a la intimidad personal no prejuzga acerca de la naturaleza de la persona cuya intimidad se protege, pudiendo ser tanto física como jurídica; en tal sentido, nada obsta para que se considere vulnerado el derecho a la intimidad de la empresa por ejemplo cuando un trabajador desvela secretos de la organización productiva.

Por otra parte, una faceta específica del derecho a la intimidad es la facultad de decidir sobre la apariencia externa y la imagen que se desea proyectar de uno mismo¹³⁹, que se pone en juego en los casos en los que las empresas obligan a los trabajadores a llevar un uniforme. Al margen de la ropa de trabajo que exija la prevención de riesgos, la obligación de uniformidad para los trabajadores que encarnan la imagen pública de la empresa es sencillamente un límite al derecho a la intimidad de los trabajadores, derivado del poder directivo empresarial. Se trata de un distintivo que permite a los clientes (también a terceros) reconocer al trabajador como empleado de una determinada empresa, o incluso identificar su cargo, categoría y cometido; también suele conseguirse así una alta dosis de homogeneidad a la apariencia de los trabajadores, asegurando un nivel mínimo de pulcritud en la imagen corporativa.

3.6.2. El derecho a la intimidad personal y familiar en la negociación colectiva

A. El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva

Ya el ANC-2002 indicaba la necesidad de estudiar los cambios en las formas de trabajo provocados por las nuevas tecnologías, así como su repercusión sobre los derechos individuales y colectivos de los tra-

¹³⁹ Cosa distinta del derecho a la propia imagen, que implica la representación gráfica de la figura humana mediante un procedimiento mecánico o técnico de reproducción, o representación visible de figura humana identificada o identificable; en tal sentido STS de 6 de noviembre de 2000 [RJ 2000, 9910].

bajadores. Más concretamente, el ANC-2003 contiene amplias referencias a las nuevas tecnologías y a la necesidad de regular su incidencia en el desarrollo productivo general y en las relaciones laborales.

Esta sugerencia, de ser aceptada por los convenios colectivos, acabaría con muchos de los problemas que en la actualidad se presentan en relación con el ámbito de intimidad de los trabajadores (inspecciones de ordenadores y de correo electrónico, vigilancia a través de sistemas audiovisuales, etc.). Pero lo cierto es que la negociación colectiva no ha aceptado todavía el envite y es bastante parca en la regulación del uso de nuevas tecnologías en las empresas.

B. Los convenios consultados

Dejando de lado algunas previsiones convencionales meramente declarativas y genéricas sobre el respeto a la intimidad de los trabajadores¹⁴⁰, este derecho fundamental es uno de los inespecíficos en los que mejor se notan las especiales limitaciones derivadas del marco de las relaciones laborales, y por la amplitud de su contenido conviene realizar un análisis parcelado:

a) *Catálogos convencionales de infracciones*

- Es muy habitual encontrar tipificada la falta de comunicación al empresario de ciertas situaciones pertenecientes al ámbito de la intimidad personal y familiar de los trabajadores, pero que generan o se anudan a obligaciones empresariales de carácter laboral, fiscal o de Seguridad Social y por ello la Dirección puede requerir al trabajador para que facilite dichos datos. Es el caso de los cambios de domicilio¹⁴¹, teléfono¹⁴², cuenta bancaria en la que está domiciliada la nómina¹⁴³, lugar de notificación de las comunicaciones¹⁴⁴ y composición de la familia¹⁴⁵. La ocultación «maliciosa» de estos datos suele agravar la falta¹⁴⁶.

¹⁴⁰ Convenio 179.

¹⁴¹ Convenios 10; 20; 23; 28; 30; 33; 35; 36; 42; 44; 46; 52; 54; 62; 64; 65; 74; 83; 84; 87; 93; 101; 104; 105; 116; 119; 125; 126; 131; 132; 134; 135; 137; 157; 159; 179; 183; 187; 188; 189; 191; 191; 203; 208; 210; 215; 216; 217; 221; 230; 244; 246.

¹⁴² Convenio 11.

¹⁴³ Convenio 160.

¹⁴⁴ Convenios 91; 209.

¹⁴⁵ Convenios 10; 21; 22; 23; 33; 36; 42; 45; 46; 52; 62; 65; 84; 101; 105; 119; 125; 126; 132; 135; 137; 157; 179; 188; 192; 208; 221; 231; 236; 244; 246.

¹⁴⁶ Convenios 10; 22; 23; 33; 45; 65; 157; 179.

- La no comunicación al empresario del hecho de haber contraído una enfermedad contagiosa también se tipifica en algún convenio¹⁴⁷.
- Dedicar tiempo de la jornada de trabajo a actividades distintas de la prestación de servicios también afecta a la intimidad de los trabajadores, que como sabemos no puede quedar relegada absolutamente durante la jornada laboral. Los convenios introducen matices según la índole de la actividad extralaboral desplegada por los trabajadores: algunos castigan las meras «distracciones»¹⁴⁸ o «actos ajenos al servicio»¹⁴⁹ (incluso a veces se especifica: leer¹⁵⁰, atender visitas ajenas al trabajo¹⁵¹, usar teléfonos móviles durante la jornada¹⁵², comer¹⁵³, permanecer en lugares distintos a aquellos en los que se realiza el trabajo¹⁵⁴), pero otros requieren una conducta más activa y notoria, como pasar listas durante las horas de trabajo para recoger firmas¹⁵⁵, distraer a los compañeros¹⁵⁶, entregarse a juegos y alborotos¹⁵⁷, participar en discusiones¹⁵⁸, «riñas» con los compañeros de trabajo¹⁵⁹. Incluso algún convenio se introduce en el terreno absolutamente subjetivo de la censura moral, tipificando como infracción «la comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo»¹⁶⁰.

Todo ello con independencia de se realice frente al público o no (aunque en el segundo caso pudiera agravarse la falta¹⁶¹), por lo que sólo si se hiciera frente a éste se pondría en cuestión la imagen de la empresa.

¹⁴⁷ Convenio 228.

¹⁴⁸ Convenios 22; 23; 42; 44; 45; 46; 52; 54; 64; 75; 93; 101; 119; 134; 135; 137; 187; 188; 203; 215; 239.

¹⁴⁹ Convenios 55; 167.

¹⁵⁰ Convenios 45; 99; 131; 172; 187.

¹⁵¹ Convenios 131; 228.

¹⁵² Convenios 83; 252.

¹⁵³ Convenio 187.

¹⁵⁴ Convenios 69; 189.

¹⁵⁵ Convenios 187; 244.

¹⁵⁶ Convenios 69; 195.

¹⁵⁷ Convenios 19; 30; 33; 36; 42; 44; 45; 46; 51; 52; 54; 64; 65; 75; 93; 101; 105; 115; 119; 125; 126; 132; 134; 135; 137; 157; 159; 179; 183; 187; 188; 190; 203; 208; 215; 216; 221; 239; 244; 246.

¹⁵⁸ Convenios 10; 11; 19; 20; 22; 23; 28; 30; 36; 42; 45; 46; 51; 52; 59; 60; 62; 64; 65; 66; 69; 74; 76; 83; 84; 87; 101; 103; 104; 108; 125; 126; 131; 132; 134; 135; 153; 157; 183; 188; 189; 190; 203; 208; 210; 221; 227; 228; 230; 232; 236; 244; 246; 249.

¹⁵⁹ Convenios 83; 101; 52; 75; 108; 244; 246; 46; 45; 135; 134; 36; 104, 231; 228; 64; 230; 208; 65; 209; 87; 210; 42; 93; 157; 187; 91; 179; 24; 172.

¹⁶⁰ Convenios 24; 27; 44; 93; 239.

¹⁶¹ Tanto el Convenio 22 como el Convenio 23 consideran una agravante el hecho de que las discusiones produzcan escándalo notorio. V. también los Convenios 11; 87; 104; 230.

- No faltan convenios que tipifican la introducción o el consumo de bebidas alcohólicas u otras drogas en el centro de trabajo, aun cuando no afecten al normal desenvolvimiento de la prestación de servicios¹⁶². Se trata de cláusulas de carácter preventivo, en orden a evitar los posibles riesgos que ese tipo de conductas podrían conllevar para el trabajador y sus compañeros.

b) *Controles y registros*

También son habituales las cláusulas en las que se plasma el derecho del empresario a vigilar y controlar que los empleados cumplan sus obligaciones (horarios de entrada y salida, por ejemplo)¹⁶³. En ocasiones no se alude expresamente al derecho a la intimidad de los trabajadores como límite a esta facultad empresarial pero se indica que el ejercicio de esta última se condiciona al respeto de «la legislación vigente» (lo que incluye, lógicamente, lo dispuesto en el artículo 18 CE)¹⁶⁴. Los registros de efectos personales y taquillas de los trabajadores casi no se contemplan en la negociación colectiva, pero cuando aparecen suelen mejorar la letra del artículo 18 ET; por ejemplo, permitiéndolos sólo en caso desaparición de bienes de la empresa o de los trabajadores¹⁶⁵, exigiendo en todo caso la presencia de un representante de los trabajadores¹⁶⁶, o la garantía de que los registros han de requerirse por escrito siempre que ello no perjudique la efectividad de la medida¹⁶⁷. Por el contrario, algunos convenios contienen cláusulas (de dudosa legalidad) que admiten registros «rutinarios y aleatorios»¹⁶⁸ o a los que el trabajador debe someterse siempre que sea requerido¹⁶⁹.

La negativa del trabajador a someterse a estos controles puede encontrarse en muchos convenios tipificada como infracción laboral¹⁷⁰.

c) *Datos de los ex trabajadores*

Aunque se trata de un caso aislado, resulta interesante conocer que algún convenio contempla un derecho de la empresa que afecta a la in-

¹⁶² Convenios 28; 83; 131; 159; 195; 228; 231.

¹⁶³ Por ejemplo: Convenios 50; 131.

¹⁶⁴ Por ejemplo: Convenio 23. El Convenio 203 transcribe el artículo 18 ET.

¹⁶⁵ Convenios 7; 45.

¹⁶⁶ Convenio 7.

¹⁶⁷ Convenio 4.

¹⁶⁸ Convenio 51.

¹⁶⁹ Convenio 214.

¹⁷⁰ Convenios 33; 51; 131; 187.

timidad del trabajador, con la particularidad de que lo hace cuando el trabajador ha dejado ya de serlo. Se trata del derecho de la empresa a poner en conocimiento de los clientes el hecho de que un determinado empleado ha dejado de formar parte de su plantilla¹⁷¹. Podría pensarse que en estos casos el derecho a la intimidad a proteger no es ya el de un trabajador sino el de un ciudadano, y como tal debería volver a su amplitud natural; sin embargo, se trata de datos que pertenecen a la dinámica de la relación laboral o que quedan enmarcados por ésta, con independencia de que el vínculo contractual subsista todavía o no.

d) *Derecho a la intimidad de terceros*

En lo que se refiere al derecho a la intimidad, no del propio trabajador sino de terceros, algunos convenios contemplan sanciones para los trabajadores que violen el deber de secreto (documentos reservados, información profesional, correspondencia, etc.)¹⁷², salvaguardando así la intimidad de la empresa. Por otra parte, no faltan convenios (la mayoría sectoriales) que protegen la intimidad de los empleados entre ellos mismos, tipificando como falta «cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización»¹⁷³.

e) *Intimidad y nuevas tecnologías*

La relación entre el uso de nuevas tecnologías en la empresa y el derecho a la intimidad de los trabajadores (o de la propia empresa) es un tema aún sin madurar en la negociación colectiva, pero que probablemente madure en los próximos años¹⁷⁴. Por ahora son escasas las previsiones al respecto, pese a la necesidad de cubrir los amplios vacíos legales. Sólo de modo excepcional, algunos convenios regulan el uso extralaboral de herramientas informáticas de la empresa¹⁷⁵, o lo tipifican¹⁷⁶. Más genéricamente, otros convenios consideran falta de

¹⁷¹ Convenio 31.

¹⁷² Convenios 10; 20; 21; 22; 23; 30; 33; 35; 35; 42; 44; 45; 46; 51; 52; 54; 55; 58; 60; 64; 65; 68; 69; 83; 73; 75; 77; 84; 91; 97; 101; 104; 108; 119; 125; 126; 132; 134; 135; 144; 156; 157; 179; 180; 183; 188; 189; 191; 203; 208; 209; 210; 215; 216; 217; 221; 228; 230; 231; 236; 246.

¹⁷³ Convenios 10; 25; 76; 163; 227; 232.

¹⁷⁴ Cfr. A. V. SEMPERE NAVARRO y C. SAN MARTÍN MAZZUCONI: *Nuevas tecnologías y relaciones laborales*, Aranzadi, Pamplona 2003.

¹⁷⁵ Convenio 62.

¹⁷⁶ Convenios 51; 65; 73; 85; 135; 191; 246.

los trabajadores el uso de materiales de la empresa¹⁷⁷ o de medios de comunicación de la misma para fines personales¹⁷⁸ (lo que incluye la utilización de las nuevas tecnologías, señaladamente el correo electrónico), así como la extracción y revelación de datos procedentes de los ordenadores de la empresa¹⁷⁹ o la trasgresión de las normas de seguridad y confidencialidad informática¹⁸⁰.

Por último, unos pocos convenios establecen disposiciones específicas para los registros de herramientas tecnológicas, trayendo a colación las reglas del artículo 18 ET¹⁸¹.

f) *Apariencia externa de los trabajadores*

Por lo que respecta al derecho a la intimidad desde la perspectiva de la apariencia externa de los trabajadores, las cláusulas convencionales que han de analizarse son las que hacen referencia a la obligación de llevar uniforme para trabajar, o al aspecto aseado que los trabajadores deben presentar en la empresa. En ambos casos, podría decirse que se contraponen el derecho a la intimidad de los trabajadores con el derecho de la empresa a dar una apariencia corporativa determinada a través de sus empleados.

La regulación del uso de ropa de trabajo suele detenerse en las prendas concretas que la empresa entrega al trabajador¹⁸² y la periodicidad de tales entregas¹⁸³. Llama la atención que, contra lo que sucede muchas veces en la práctica, sólo excepcionalmente se prevea en convenio que la adquisición de las prendas del uniforme se lleve a cabo directamente por los trabajadores, con el consiguiente suplido¹⁸⁴.

En cuanto a las obligaciones que para el trabajador se desprenden de la existencia de tal uniformidad, conviene compendiar ciertas previsiones:

¹⁷⁷ Convenios 28; 30; 33; 35; 36; 42; 44; 45; 46; 48; 52; 58; 60; 62; 64; 65; 69; 75; 77; 78; 83; 84; 91; 97; 101; 104; 105; 108; 114; 115; 116; 125; 132; 134; 135; 144; 148; 157; 159; 183; 187; 188; 210; 215; 217; 216; 218; 228; 229; 231; 236; 244.

¹⁷⁸ Convenios 23; 45; 85; 126; 167; 173; 189; 214. Específicamente respecto del uso del teléfono: Convenio 131.

¹⁷⁹ Convenios 13; 23; 173; 191; 196.

¹⁸⁰ Convenios 35; 85; 119; 191; 196; 241.

¹⁸¹ Convenios 62; 73.

¹⁸² Convenios 20; 22; 27; 36; 40; 44; 51; 54; 61; 68; 71; 78; 89; 93; 102; 110; 131; 133; 157; 164; 187; 210; 216; 225.

¹⁸³ Convenios 20; 27; 36; 40; 44; 51; 54; 56; 59; 64; 68; 71; 78; 85; 89; 91; 93; 102; 114; 115; 131; 157; 164; 167; 187; 203; 209; 232; 236; 241.

¹⁸⁴ Convenios 58; 83; 175; 201; 210; 220.

- Muchas veces se especifica la obligatoriedad del uso del uniforme durante la jornada¹⁸⁵ o se subrayan las consecuencias del incumplimiento de esta obligación¹⁸⁶, aunque no está de más la necesidad de tener en cuenta todas las circunstancias de cada caso antes de hacer una interpretación literal de las normas¹⁸⁷.
- Respecto de la conservación de la ropa de trabajo se preocupan no pocos convenios que contemplan la asunción del coste de la limpieza por parte del trabajador o de la empresa (directamente o mediante abono de un plus al trabajador—)¹⁸⁸, o que establecen ciertas consecuencias si se aprecia falta de aseo o deterioro voluntario del uniforme¹⁸⁹.
- La titularidad dominical del uniforme concuerda, aunque no sea ni exigencia necesaria ni consecuencia habitual, con la obligación del trabajador de devolverlo cuando le sea requerido¹⁹⁰.
- Respecto del uso del uniforme fuera de la jornada de trabajo, los convenios que contemplan esta posibilidad lo hacen para prohibirlo directamente¹⁹¹ o para sancionar los comportamientos inadecuados (por ejemplo, beber o encontrarse en estado de embriaguez) mientras se viste de este modo¹⁹². En todo caso, se trata de evitar que el público identifique al trabajador como empleado de la empresa, salvaguardando así la imagen de esta última.

Es frecuente que los convenios tipifiquen como infracción laboral la falta de higiene, limpieza o aseo de los trabajadores (según su reiteración e intensidad, la infracción es más o menos grave)¹⁹³. Evi-

¹⁸⁵ Convenios 11; 20; 23; 32; 33; 58; 59; 64; 71; 78; 89; 93; 102; 104; 114; 115; 131; 144; 167; 188; 215; 230; 246.

¹⁸⁶ Convenios 7; 11; 60; 78; 91; 114; 115; 135; 155; 173; 187; 188; 209; 228; 239.

¹⁸⁷ Recuérdese, por ejemplo, la conocida STSJ Baleares de 9 septiembre 2002 (AS 2003, 2) sobre uso de una *kipá* por parte de conductor de autobús que profesa religión judía y es sancionado por la empresa argumentando, precisamente, que el convenio no refería tal prenda entre las que constituían la preceptiva uniformidad.

¹⁸⁸ Convenios 4; 9; 23; 24; 30; 31; 32; 93; 99; 126; 131; 167; 174; 187; 215; 219; 220; 239; 241.

¹⁸⁹ Convenios 33; 93; 161; 188; 228.

¹⁹⁰ Convenios 11; 23; 32; 33; 51; 89; 93; 102; 131; 135; 187; 188; 215; 241; 250.

¹⁹¹ Convenios 5; 7; 23; 51; 89; 102; 144; 228.

¹⁹² Convenios 6; 22; 27; 42; 46; 52; 54; 93; 134; 135; 161; 203.

¹⁹³ Convenios 22; 23; 27; 28; 30; 33; 35; 36; 42; 44; 45; 46; 51; 52; 60; 62; 64; 65; 66; 74; 75; 76; 78; 83; 84; 85; 87; 91; 93; 97; 101; 103; 104; 108; 114; 115; 116; 119; 125; 126; 132; 134; 135; 137; 148; 157; 163; 179; 183; 187; 189; 191; 209; 215; 216; 217; 218; 221; 227; 228; 229; 230; 232; 236; 246; 249.

dentamente, los hábitos higiénicos de los trabajadores pertenecen al ámbito de su intimidad personal y este derecho fundamental sólo puede limitarse por el poder de dirección si influye de algún modo en el desarrollo del trabajo (imagen pública de la empresa, ambiente cargado, etc.). De modo excepcional, y en razón de la prevención de riesgos laborales, se encuentra algún convenio que contempla reglas específicas sobre aspecto físico de los empleados, tales como el largo del cabello o del pelo del bigote, patillas y barba¹⁹⁴.

Finalmente, algunos convenios exigen a sus empleados «llevar una vida adecuada a las exigencias de su profesión»¹⁹⁵, por considerar que el régimen de vida de los trabajadores transmite también una imagen corporativa que ha de salvaguardarse en aras del buen nombre de la empresa.

Ante lo indiferenciado de algunas exigencias o previsiones sancionadoras conviene reiterar aquí la examinada doctrina constitucional sobre los principios de proporcionalidad y justificación; da la impresión de que en ocasiones la norma convencional ha prescindido de la ponderación de intereses en presencia, pero en caso de conflicto es claro que no podrá hacerse lo mismo.

3.7. Libertad de residencia

3.7.1. Ideas previas

El artículo 19 CE garantiza a los españoles el derecho a elegir libremente su residencia. Este derecho fundamental suele pasarse por alto por la doctrina siempre que repasa el elenco de derechos inespecíficos con proyección laboral, y lo cierto es que las relaciones de trabajo poseen una incidencia bastante fuerte en la libertad de residencia. ¿Acaso la movilidad geográfica no constituye un límite a la misma?¹⁹⁶

3.7.2. La libertad de residencia en la negociación colectiva

A. Los convenios consultados

La práctica totalidad de los convenios colectivos regula al menos algún aspecto de la movilidad geográfica, y aunque en muchos casos se re-

¹⁹⁴ Convenio 249.

¹⁹⁵ Convenios 9 y 216.

¹⁹⁶ R. SERRANO OLIVARES conecta movilidad geográfica con el respeto a la vida privada y familiar del trabajador («La movilidad geográfica disciplinaria a la luz del respeto a la vida privada y familiar del trabajador», *Actualidad Laboral* 2000, www.laley.net).

miten a la ley o la transcriben, con bastante frecuencia concretan o mejoran el régimen legal y restringen las facultades empresariales reconocidas en el artículo 40 ET. Por ejemplo:

- Lo más reiterado son procedimientos para la movilidad geográfica que introducen concreciones respecto del régimen legal (especificación de las causas justificativas, contenido de la notificación, plazo para optar por la extinción del contrato, días de permiso, etc.)¹⁹⁷.
- Hace ya tiempo que, ante la indefinición legal y la inseguridad de los criterios judiciales, son habituales las cláusulas que establecen que existe cambio de residencia a partir de un número determinado de kilómetros de distancia entre el nuevo centro de trabajo y el de origen¹⁹⁸; así todo cambio de lugar de trabajo que exceda de dicha distancia escapará al poder de dirección del empresario y deberá tramitarse como movilidad geográfica aunque realmente no implique cambio de residencia, y viceversa.
- Otra fórmula que restringe las facultades empresariales es la que limita el ámbito subjetivo para la aplicación de la movilidad geográfica: excluyendo a los trabajadores que ya hubieran sido trasladados antes¹⁹⁹, a los que lo hubieran sido en un último período de tiempo²⁰⁰, a los que superen una determinada edad²⁰¹ o a los que no alcancen una antigüedad mínima en la empresa²⁰².
- Es también bastante frecuente que los convenios estipulen la cuantía o los conceptos que integran la compensación por gastos de traslado, o que incluyan cantidades adicionales en concepto de indemnización por tal causa²⁰³.
- En algunos casos se llega a neutralizar totalmente la aplicación del artículo 40 ET, estableciéndose que todo traslado o desplazamiento será voluntario para el trabajador²⁰⁴, en claro ejemplo de rigidez *in melius*.

¹⁹⁷ Convenios 27; 37; 44; 47; 48; 69; 82; 84; 90; 99; 112; 120; 132; 134; 143; 165; 170; 185; 191; 192; 197; 203; 215; 216; 217; 218; 222.

¹⁹⁸ Convenios 10; 43; 48; 73; 91; 97; 112; 120; 171; 173; 252.

¹⁹⁹ Convenios 7; 163.

²⁰⁰ Convenios 27; 44; 50; 54; 93; 120; 197; 215; 242.

²⁰¹ Convenio 134.

²⁰² Convenio 233.

²⁰³ Convenios 7; 22; 27; 39; 44; 46; 48; 50; 52; 54; 57; 69; 73; 84; 85; 89; 90; 102; 103; 110; 113; 114; 115; 117; 120; 124; 132; 133; 170; 185; 191; 197; 215; 220; 223; 230; 231; 233; 242; 248; 251.

²⁰⁴ Convenios 31; 108; 121; 196. V. también el Convenio 18.

3.8. Libertad de expresión y de información

3.8.1. Ideas previas

La libertad de expresión reconocida en el artículo 20.1.a) CE tiene una vertiente específicamente laboral como parte de la libertad sindical, al configurarse como una de las garantías de los representantes de los trabajadores en la empresa. Lo mismo pasa con la libertad de información (art. 20.1.d CE) y con la de reunión (art. 21 CE), que en el marco del contrato de trabajo pueden quedar adscritas al ejercicio de la actividad representativa.

Evidentemente, las libertades que interesan como derechos inespecíficos no son las de los órganos de representación, sino la de los trabajadores en general, en cuanto ciudadanos vinculados por un contrato de trabajo.

3.8.2 Las libertades de expresión y de información en la negociación colectiva

A. Los convenios consultados

La libertad de expresión no cuenta con una recepción clara y perfiladora en la negociación colectiva. Sus límites en el ámbito laboral permanecen en esa zona gris de la casuística, sin que los convenios colectivos aporten luz al tema.

Las escasas cláusulas convencionales que regulan la libertad de expresión lo hacen principalmente para salvaguardar la imagen de la empresa (recuérdese que el artículo 20.4 CE señala que el derecho al honor limita la libertad de expresión). Son habituales en el ámbito deportivo, tipificándose como infracción laboral las declaraciones de los deportistas en las que ponen en cuestión el buen nombre del equipo, sus directivos y técnicos, sus compañeros, e incluso las marcas patrocinadoras²⁰⁵. En el mismo sentido, algún otro convenio restringe expresamente la libertad de expresión de los trabajadores en aras a salvaguardar el buen nombre de la empresa²⁰⁶. Pero junto a este tipo de previsiones, existen otras que limitan la libertad de expresión por motivos distintos de la buena imagen de la organización productiva: así por ejemplo, se establece la prohibición de escribir o fijar anuncios o letreros en determinados sitios del centro de trabajo²⁰⁷.

²⁰⁵ Convenio 11.

²⁰⁶ Convenios 2; 45.

²⁰⁷ Convenios 45; 119; 187; 191; 228.

Respecto de la libertad de información cabe volver a mencionar la existencia de cláusulas de conciencia en ciertos convenios colectivos del sector informativo y periodístico²⁰⁸, que permiten ajustar tanto este derecho como la libertad de expresión a las creencias y principios morales o ideológicos. Igualmente, pueden mencionarse ciertos convenios que catalogan como infracción laboral la emisión de información falsa sobre la empresa²⁰⁹. Por último, no faltan los convenios que regulan el cauce de comunicación y emisión de información entre la empresa y los empleados (tabloneros de anuncios, procedimientos de queja, etc.)²¹⁰.

3.9. Derecho a la participación

3.9.1. Ideas previas

El derecho de los ciudadanos a participar en los asuntos públicos, reconocido en el artículo 23.1 CE, no queda cercenado en el ámbito laboral. Ahora bien, está claro que en la medida en que esa participación en asuntos ajenos a lo laboral pueda entorpecer la prestación de servicios, habrá de acudir a figuras específicas para conciliar de algún modo ambas actividades. A tal efecto la legislación laboral contempla las excedencias forzosas por designación o elección para un cargo público.

3.9.2. El derecho a la participación en la negociación colectiva

A. Los convenios consultados

Es abundantísima la cantidad de convenios colectivos que regula esta posibilidad, si bien no merece la pena su cita porque la mayoría de ellos se limita a reproducir lo que ya prevé la Ley. Los que sí lo hacen contemplan la obligación de los excedentes de someterse periódicamente a reentrenamientos para mantener su aptitud para el trabajo²¹¹, establecen la reincorporación «automática» del excedente voluntario²¹², o listan causas de excedencia forzosa adicionales o más específicas que las legales (prestación de servicios en organismos internacionales o en programas de cooperación internacional)²¹³.

²⁰⁸ Convenios 96; 251.

²⁰⁹ Convenios 69; 96; 189.

²¹⁰ Convenios 80; 95; 119; 187; 189; 217.

²¹¹ Convenio 9.

²¹² Por ejemplo: Convenio 39.

²¹³ Convenio 37.

3.10. Derecho a la tutela judicial efectiva

Respecto de este derecho contemplado en el artículo 24 CE sólo cabe realizar un brevísimo apunte porque su recepción convencional es ciertamente escasa. Algunos convenios contemplan la obligación de la empresa de asumir los gastos y costos de enjuiciamiento, multas, fianzas o sanciones de los trabajadores siempre que tengan su origen en el cumplimiento de su trabajo²¹⁴ (y aunque ya se hubiera extinguido el vínculo laboral)²¹⁵. Otros convenios especifican que lo que la empresa brindará será asistencia legal si en tales casos los empleados se ven incurso en procesos judiciales por responsabilidad penal²¹⁶. Por último, algún convenio recoge el compromiso de la empresa de prestar consulta jurídica a los trabajadores salvo en cuestiones laborales²¹⁷.

3.11. Derecho a la tipicidad de las faltas

3.11.1. Ideas previas

En virtud del artículo 25.1 CE nadie puede ser condenado o sancionado por acciones u omisiones que en el momento de producirse no constituyan delito, falta o infracción administrativa. La STC 120/1996 indica que la garantía de predeterminación normativa de los ilícitos y de las sanciones correspondientes tiene «como precipitado y complemento la de tipicidad, que impide que el órgano sancionador actúe frente a comportamientos que se sitúan fuera de las fronteras que demarca la norma sancionadora». Aunque no se puede aplicar esta premisa genérica al ámbito laboral, sí se realiza frecuente aplicación analógica de la misma para indicar que las infracciones laborales sólo son tales si la norma de aplicación las prevé, y el cuadro de sanciones posibles ha de estar igualmente normado.

La graduación de faltas y sanciones es tarea de la negociación colectiva, y los convenios colectivos suelen copiarse unos a otros los listados de infracciones, con algunos matices en función del sector de actividad al que se aplican. Estos catálogos proceden a su vez, en buena parte, de la formulación contenida en las antiguas ordenanzas laborales, denotando una fuerte inercia negocial en esta materia²¹⁸.

²¹⁴ Convenios 73; 117; 196.

²¹⁵ Convenio 196.

²¹⁶ Convenios 27; 44; 239.

²¹⁷ Convenio 144.

²¹⁸ J. GARCÍA MURCIA (Dir.): *Condiciones de empleo y de trabajo en la negociación colectiva. Estudio de los convenios colectivos de sector (1994-1996)*, CES, Madrid, 1998, pág. 424.

3.11.2. La tipificación de las infracciones laborales en la negociación colectiva

A. Los convenios consultados

Las largas relaciones de faltas y sus correspondientes sanciones contenidas en los convenios colectivos cumplen con la exigencia de tipificar previamente las conductas que pueden ser sancionadas. Normalmente las listas son bastante extensas, quizá por la voluntad de los negociadores de no dejar ninguna conducta sancionable fuera de las mismas.

Nada de criticable existe en la intención de abarcar un amplio espectro de conductas sancionables. El problema es que en algunos casos este afán tipificador, unido al convencimiento de que es imposible contemplar todas las variantes de la conducta humana que podrían constituir infracciones laborales, lleva a los interlocutores sociales a incluir una cláusula, final o inicial, en virtud de la cual se advierte que la enumeración de las faltas es meramente enunciativa²¹⁹. Pues bien, ¿qué otras conductas merecen ser sancionadas? Algunos convenios aclaran que ha de aplicarse la analogía²²⁰.

¿Puede el principio de tipicidad sustituirse por criterios analógicos? Es verdad que no estamos ante infracciones penales sino laborales y que eso podría aconsejar una cierta relajación del principio constitucional en aras a la flexibilización de la dinámica de las relaciones laborales, pero también cabría mantener que esa flexibilización ya puede encontrarse en la atribución del poder disciplinario al empresario, no siendo necesario sumar a este poder unilateral la posibilidad de sancionar conductas distintas de las previstas, lo que por otra parte es una importante fuente de inseguridad jurídica para los trabajadores²²¹.

El Tribunal Supremo tuvo ya ocasión de pronunciarse sobre esta cuestión y lo hizo admitiendo la validez de la mencionada técnica convencional²²². Es verdad que resulta imposible contemplar todas y cada

²¹⁹ Convenios 17; 19; 26; 46; 51; 54; 83; 85; 91; 105; 166; 183; 197; 202; 203; 209; 217.

²²⁰ Convenios 19; 26; 30; 53; 62; 96; 126; 183; 190; 195; 202; 208; 232; 244.

²²¹ En sentido parecido M.^ª A. CASTRO ARGÜELLES, en *Condiciones de empleo y de trabajo en la negociación colectiva*, Dir. J. GARCÍA MURCIA, CES, Madrid, 1998, pág. 215, recuerda que las normas sancionadoras han de interpretarse restrictivamente y entiende que no debe de entenderse vulnerado el principio de tipicidad en los casos de cláusulas que recurren a la analogía «siempre que se enumeren unos criterios de gravedad que puedan orientar al empresario al imponer la sanción».

²²² STS de 16 de mayo de 1991 (RJ 1991, 4171).

una de las conductas susceptibles de constituir incumplimientos de deberes laborales, y por ello se admiten estos tipos de fórmulas abiertas que garantizan que cualquier conducta infractora será sancionable. Ahora bien, parece evidente que para que la analogía funcione es necesario que los convenios proporcionen criterios suficientes para poder aplicarla, señalando sobre todo las pautas que permitan determinar la gravedad de la falta (tipo de daño producido, reiteración, intencionalidad, etc.)²²³. La cuestión es que no todos los convenios perfilan estas pautas; por ejemplo, algunos aportan poca luz cuando definen a las infracciones leves como aquellas «en las que el daño o perjuicio causado es pequeño»²²⁴ o de las que no se deriva «perjuicio grave»²²⁵.

3.12. Derecho a la educación

3.12.1. Ideas previas

Según establece el artículo 27.1 CE, todos tienen el derecho a la educación. Este derecho fundamental inespecífico se proyecta en el ámbito laboral a través de la formación profesional y las figuras jurídicas que se articulan para permitir a los trabajadores acceder a la formación y compatibilizarla con el trabajo²²⁶.

3.12.2. El derecho a la educación en la negociación colectiva

A. El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva

Hace ya algunos años que desde instancias europeas se viene insistiendo en la necesidad de potenciar la formación de los trabajadores como medida de fomento de la contratación y mantenimiento del empleo. En una formulación algo simplista pero que deja muy clara la importancia del papel de la formación en la política de empleo, puede decirse que ésta aumenta la cualificación y empleabilidad de los

²²³ J. GARCÍA MURCIA (Dir.): *Condiciones de empleo y de trabajo en la negociación colectiva. Estudio de los convenios colectivos de sector (1994-1996)*, CES, Madrid, 1998, págs. 215 y sigs.

²²⁴ Convenio 140.

²²⁵ Convenio 80.

²²⁶ A. PEDRAJAS MORENO: «Formación y derechos individuales», *Actualidad Laboral*, 1999 (), distingue entre el derecho a la formación específicamente laboral y el derecho inespecífico a la educación, que sólo vincula al empresario por su dimensión como libertad del trabajador para formarse que no puede restringir o limitar.

trabajadores, y mejora la posición competitiva de las empresas que los emplean, lo que a su vez crea más empleo.

Esta sugerencia europea ha empezado a calar en los agentes sociales nacionales, y tanto en el ANC-2002 como en el ANC-2003, aparece la formación como uno de los puntos básicos a desarrollar en la negociación colectiva. En el último, los criterios se ordenan y concretan mucho más, aludiendo fundamentalmente a la conveniencia de que los convenios regulen acciones formativas permanentes, y que la cualificación se adopte como eje de medidas de clasificación y movilidad.

B. Los convenios consultados

En gran parte de los convenios colectivos se contemplan planes de formación en las empresas²²⁷, y en algunos se prevé que sean gestionados a través de comisiones paritarias *ad hoc*²²⁸. También puede encontrarse algún caso en el que esta formación se vincula a un pacto de permanencia para los trabajadores beneficiados²²⁹.

El artículo 23 ET contempla diversas figuras que permiten compatibilizar el trabajo con la formación, y remite a los convenios colectivos la fijación de los términos de su ejercicio. En concordancia con ello, muchos convenios contienen cláusulas dedicadas a permisos por exámenes —algunas bastante restrictivas, por cierto—, respecto de los cuales precisan:

- El tipo de titulación para la que se confiere este derecho (académico o profesional emitido por un centro oficial²³⁰; de centros privados reconocidos²³¹; vinculada a la actividad del sector²³²). Algunos convenios excluyen expresamente los exámenes de conducir²³³ y otros los incluyen²³⁴.
- El tipo de examen para el que se confiere este derecho (parcial²³⁵, final²³⁶).

²²⁷ Convenios 2; 3; 4; 10; 27; 30; 33; 36; 37; 38; 39; 42; 44; 50; 51; 53; 61; 62; 73; 80; 81; 82; 83; 84; 87; 90; 91; 92; 96; 105; 117; 119; 121; 122; 132; 134; 135; 139; 143; 147; 149; 150; 151; 152; 161; 170; 171; 175; 181; 185; 191; 192; 196; 207; 208; 209; 217; 218; 228; 231; 237; 238; 242; 243; 244; 245; 249; 251.

²²⁸ Convenios 2; 4; 10; 27; 33; 38; 39; 44; 81; 82; 84; 87; 91; 100; 122; 126; 143; 171; 191; 196; 209; 217; 218; 224; 242; 245.

²²⁹ Convenios 1181; 217.

²³⁰ Convenios 44; 48; 55; 59; 65; 69; 91; 105; 109; 110; 112; 117; 128; 160; 170; 194; 209; 242; 244; 246; 252.

²³¹ Convenios 69; 105; 117.

²³² Convenios 2; 47; 59; 91; 112; 167; 170; 209.

²³³ Convenios 172 y 182.

²³⁴ Convenios 43; 109; 116; 225; 248.

²³⁵ Convenios 75; 105.

²³⁶ Convenios 4; 68; 75; 83; 88; 105; 117; 119; 242; 252.

- Un número máximo de permisos de este tipo (seis días al año²³⁷, diez días al año²³⁸; tres convocatorias por asignatura y curso académico²³⁹; diez horas al año²⁴⁰, cuarenta horas al año²⁴¹, sesenta y seis horas al año²⁴², ochenta y cinco horas al año²⁴³).
- Las condiciones para su disfrute (entrega de justificantes de matriculación y asistencia²⁴⁴; preaviso con cuarenta y ocho horas²⁴⁵, con seis días²⁴⁶ o con quince días de antelación²⁴⁷).
- El carácter retribuido o no del permiso (o qué conceptos se incluyen en la retribución)²⁴⁸. También puede citarse aquí el condicionamiento del carácter retribuido del permiso (o del propio reconocimiento del derecho a la licencia) a que no se produzcan repeticiones de cursos o de asignaturas²⁴⁹.
- Algunos convenios otorgan días adicionales de permiso, retribuido o no, para preparar los exámenes²⁵⁰, o permiten acomodar el disfrute de las vacaciones a tal efecto²⁵¹.

También la elección del turno de trabajo en función del horario de clases se contempla en algunos convenios²⁵², a veces condicionándola expresamente a la acreditación de la matriculación y asistencia a los cursos²⁵³. Igualmente la reducción de la jornada de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional se encuentra recogida en determinados convenios²⁵⁴.

Otros convenios prevén la concesión de permisos de formación con reserva del puesto de trabajo²⁵⁵ o excedencias por estudios²⁵⁶, bien

²³⁷ Convenio 213.

²³⁸ Convenios 4, 42; 50; 58; 105; 110; 117; 119; 128; 196; 232.

²³⁹ Convenios 91; 112; 170; 209.

²⁴⁰ Convenio 231.

²⁴¹ Convenios 91; 167; 209.

²⁴² Convenio 187.

²⁴³ Convenio 242.

²⁴⁴ Convenios 1; 2; 59; 83; 105; 109; 110; 123; 128; 167; 185; 187; 196; 225; 231.

²⁴⁵ Convenios 91; 99; 109; 112; 164; 170.

²⁴⁶ Convenio 206.

²⁴⁷ Convenio 213.

²⁴⁸ Convenios 47; 59; 90; 105; 109; 112; 116; 128; 138; 164; 185; 187; 232.

²⁴⁹ Convenios 109; 116; 167; 225; 227.

²⁵⁰ Convenios 1 y 2.

²⁵¹ Convenios 2; 48; 196; 155.

²⁵² Convenios 2; 20; 28; 44; 48; 63; 76; 83; 98; 117; 126; 143; 155; 196; 227; 231; 232; 233.

²⁵³ Convenios 2 y 227.

²⁵⁴ Convenios 37; 44; 48; 76; 96; 98; 105; 126; 143; 138; 154; 227; 231; 232.

²⁵⁵ Convenios 37; 44; 48; 76; 96; 98; 126; 138; 143; 192; 231; 232.

²⁵⁶ Convenios 10; 59; 91; 109; 123; 171; 196.

para terminar o para ampliar la formación, o vinculados a la actividad de la empresa²⁵⁷.

En numerosos convenios se establecen ayudas económicas y becas para atender a los gastos de estudios de los trabajadores e incluso de sus hijos²⁵⁸.

La figura del becario aparece contemplada en ciertos acuerdos (del sector periodístico e informativo)²⁵⁹, si bien hay que decir que la regulación de su estatuto jurídico en la empresa es sólo parcial y bastante parca.

Entre las conductas tipificadas como infracciones laborales puede encontrarse la falta de asistencia injustificada a los cursos de formación organizados o relacionados con la actividad de la empresa²⁶⁰, o simplemente autorizados durante la jornada de trabajo²⁶¹.

4. CONCLUSIONES

La gran variedad de cláusulas convencionales que directa o indirectamente aluden a derechos fundamentales inespecíficos permitiría extraer múltiples conclusiones parciales. Poco interés posee el conocer, por ejemplo, si la mayoría de convenios que exigen uniforme a sus empleados costean su limpieza, o cuál es la fórmula que más se reitera para plasmar la intención de las empresa de poner en marcha planes de formación. Lo realmente práctico es que el análisis precedente nos permita llegar a conclusiones más generales, que desvelen el estado actual de la negociación colectiva sobre derechos fundamentales inespecíficos. A tal efecto, pueden señalarse las siguientes ideas:

1. Las sugerencias de los ANC (especialmente del de 2003), han sido seguidas sólo relativamente. Buena parte de las propuestas relacionadas con los derechos fundamentales inespecíficos continúan sin ser desarrolladas por los convenios colectivos.

²⁵⁷ Convenios 163; 170; 211; 212; 240.

²⁵⁸ Convenios 4; 5; 20; 29; 30; 39; 43; 47; 49; 50; 53; 55; 56; 57; 59; 61; 63; 64; 66; 67; 77; 82; 89; 90; 92; 93; 94; 95; 97; 99; 100; 101; 107; 108; 120; 121; 125; 126; 127; 130; 131; 136; 139; 142; 143; 147; 148; 149; 150; 151; 152; 157; 158; 159; 164; 167; 183; 185; 191; 195; 196; 208; 211; 214; 221; 223; 224; 228; 233; 234; 235; 242; 243; 244.

²⁵⁹ Convenios 96; 251.

²⁶⁰ Convenios 51; 99; 244.

²⁶¹ Convenio 188.

2. La negociación colectiva sigue siendo muy tímida en la regulación de estos derechos²⁶², si bien con claras excepciones en materia de salud laboral, formación, y algunas cuestiones concretas en relación con el resto de derechos (por ejemplo, intimidad y obligación de vestir uniformes).
3. Se observa que el derecho a la igualdad de trato empieza a despuntar entre las principales preocupaciones de los interlocutores sociales²⁶³. Las incursiones siguen siendo escasas, pero no puede negarse que es uno de los derechos que más se abordan en los convenios; aunque muy por detrás de la salud laboral y de la formación, mantiene una considerable distancia respecto del resto de derechos analizados. Sin embargo, aún se arrastran malas prácticas como la denominación sexista de las categorías profesionales, que aunque se está intentando corregir todavía persiste en muchos convenios²⁶⁴.
4. La incidencia de las nuevas tecnologías en los derechos inespecíficos sigue siendo un terreno prácticamente inexplorado por la negociación colectiva. Las previsiones que se encuentran en relación con la prevención de riesgos y con el derecho a la intimidad son bastante escasas y escuetas²⁶⁵ (a pesar del hincapié que el ANC-2003 hace sobre este tema).
5. La poca costumbre reguladora de estos derechos hace que la negociación colectiva se mueva con mayor comodidad acudiendo a fórmulas abstractas y programáticas. Está bien como primer paso, pero es necesario trascender este tipo de cláusulas y entrar en el contenido y límites de los derechos.
6. Son habituales las cláusulas que contienen previsiones referibles a más de un derecho fundamental. Esto es normal teniendo en cuenta, por un lado, que se trata de derechos ines-

²⁶² Ya lo decía hace algunos años I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN: «Ley, convenio colectivo, contrato de trabajo y derechos fundamentales del trabajador», *Revista de Derecho Social* núm. 4, 1998, págs. 38 y sig.

²⁶³ Esta preocupación por el derecho a la igualdad en la negociación colectiva se apreciaba ya en convenios de la década pasada. V., en este sentido: AA.VV. *La discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva*, MTAS, 1999.

²⁶⁴ Valga como ejemplo la clasificación profesional del Convenio 34, que sigue contemplando, entre otras muchas, las categorías de «cajera» y de «vendedor de charcutería», o la del Convenio 46, que alude a las categorías de «conductor», «repartidor», «cocinera», «secretaria».

²⁶⁵ Por tanto, sigue vigente la advertencia en este sentido hecha en el año 2001 por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos: *Nuevas actividades y sectores emergentes: el papel de la negociación colectiva*, MTAS, 2001.

pecíficos, y por otro, que la negociación colectiva aún no se decide a regularlos de modo pormenorizado y prefiere fórmulas más genéricas que contemplen formalmente varios derechos a la vez.

7. Con carácter general, no se aprecian diferencias sustanciales entre los convenios de sector y los de empresa a la hora de abordar la regulación de las cuestiones relacionadas con los derechos fundamentales inespecíficos. No obstante, forzosa-mente los convenios sectoriales contienen un mayor número de cláusulas genéricas.
8. Se está abandonando la concepción clásica de que los derechos fundamentales que deben protegerse en las relaciones laborales son los de los trabajadores exclusivamente. Muchos convenios ya contemplan medidas protectoras de los derechos de terceros y especialmente de los empresarios: la negociación colectiva tienen un papel muy importante en la garantía del derecho a la intimidad, prestigio y honor de la organización empresarial frente a intromisiones de los trabajadores.

RELACIÓN DE CONVENIOS CITADOS

1. CC de la empresa «Buquebus España, Sociedad Anónima», y su personal de tierra (BOE de 3 de enero de 2002).
2. II CC Estatal para el Sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública mediante Control Horario y Cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos (BOE de 3 de enero de 2002).
3. II CC Sindical de «La Vanguardia Ediciones, Sociedad Limitada» 2000-2001 (BOE de 4 de enero 2002).
4. CC de la empresa «Paradores de Turismo de España, Sociedad Anónima» (BOE de 4 de enero de 2002).
5. VII CC Año 2001 de «Aceites Coosur, Sociedad Anónima» (BOE de 8 de enero 2002).
6. CC de la empresa «General Óptica, S.A.» (BOE de 14 de enero 2002).
7. CC para la Industria Fotográfica 2001-2004 (BOE de 15 de enero de 2002).
8. IV CC Interprovincial de la empresa «Clima Roca York, Sociedad Limitada» (BOE de 15 de enero de 2002).
9. IX CC entre «Iberia, LAE, Sociedad Anónima» y sus Oficiales Técnicos de a Bordo (BOE de 16 de enero 2002).

10. CC Estatal del Corcho (BOE de 16 de enero de 2002).
11. CC para la actividad del Ciclismo Profesional (BOE de 16 de enero de 2002).
12. Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002 (ANC 2002) (BOE de 17 de enero de 2002).
13. CC del Colegio para Huérfanos de Funcionarios de la Hacienda Pública para el período 2002, 2003 y 2004 (BOE de 17 de enero de 2002).
14. XX CC de trabajo de la empresa «Comercial de Laminados, Sociedad Anónima» (BOE de 17 de enero de 2002).
15. V CC de «Estructura, Sociedad Anónima» Años 2001, 2002 y 2003 (BOE de 18 de enero de 2002).
16. CC de la empresa «Hormicemex, Sociedad Anónima», Grupo Valenciana de Cementos, años: 2001-2002 (BOE de 22 de enero de 2002).
17. CC de la empresa «Logo Almacenaje y Distribución, Sociedad Anónima», para los años 2001-2002 (BOE de 22 de enero de 2002).
18. CC del Grupo Axa Seguros 2001-2004 (BOE de 23 de enero de 2002).
19. CC de la empresa «Bridgestone/Firestone Hispania, Sociedad Anónima» (BOE de 29 de enero de 2002).
20. II CC de «V-2 Complementos auxiliares, Sociedad Anónima» 2002-2004 (BOE de 30 de enero de 2002).
21. CC 2001-2002 de «Kraft Foods España, Sociedad Anónima» (BOE de 30 de enero de 2002).
22. CC de la empresa «Fertiberia, Sociedad Anónima» (BOE de 31 de enero 2002).
23. CC de la «Compañía Hispano-Marroquí de Gas y Electricidad, Sociedad Anónima» (GASELEC) (BOE de 1 de febrero de 2002).
24. Primer CC nacional para la empresa de servicios «Guadalmundo, Sociedad Anónima» y sus trabajadores (BOE de 8 de febrero de 2002).
25. XII CC Nacional de empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos (BOE de 11 de febrero de 2002).
26. CC estatal de estaciones de servicio 2001-2002 (BOE de 13 de febrero de 2002).
27. CC estatal de las empresas de Seguridad (BOE de 20 de febrero de 2002)
28. CC nacional para las empresas de publicidad (BOE de 20 de febrero de 2002)
29. CC de la empresa Reintegra, Sociedad Anónima (BOE de 20 de febrero de 2002)
30. CC de la empresa DHL Internacional España, Sociedad Anónima (BOE de 26 de abril de 2002)

31. XI CC Interprovincial de Alitalia y su personal en España (BOE de 28 de febrero de 2002).
32. CC de la empresa Alianzas y Subcontratas, Sociedad Anónima (BOE de 28 de febrero de 2002).
33. CC de la empresa Disminuidos Físicos de Aragón (BOE de 28 de febrero de 2002).
34. I CC de la empresa Consum, Sociedad Cooperativa Limitada (BOE de 5 de marzo de 2002).
35. II CC para el sector de Telemarketing (BOE de 8 de marzo de 2002).
36. XIII CC interprovincial de Ford España, Sociedad Anónima (BOE de 12 de marzo de 2002).
37. CC para el personal laboral del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional (BOE de 14 de marzo de 2002).
38. CC para los centros de trabajo de Astillero de Sevilla; Astillero de Puerto Real; Astillero de Fené; Astillero de Sestao; Astillero de Gijón; Cárenas Cádiz; Propulsión y Energía Manises y Oficinas Centrales el Planfío de la empresa Izar Construcciones Navales, Sociedad Anónima (BOE de 14 de marzo de 2002).
39. CC de la empresa Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima (CASBEGA, S.A.) (BOE de 19 de marzo de 2002).
40. CC de ámbito nacional de la empresa «Ecoclinic-Athisa, Sociedad Limitada» (BOE de 19 de marzo de 2002).
41. CC para las empresas Jesús Santiago Cucart Todoli, «Santiago Cucart, S.L.», «Cofiser, S.L.», «Postal Mensajes, S.L.», UTE («Jesús S. Cucart Todoli-Santiago Cucart, S.L.») y actividades recaudatorias (BOE de 19 de marzo de 2002).
42. CC de Unión Española de Explosivos y otras empresas de su grupo (BOE de 25 de marzo de 2002).
43. CC de MAPFRE, Grupo Asegurador (BOE de 2 de abril de 2002).
44. CC de la empresa «Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima» (BOE de 3 de abril de 2002).
45. CC del grupo empresarial «ENCE, Sociedad Anónima» y sus trabajadores del centro de trabajo de oficinas centrales (Madrid) y del Centro de Investigación Tecnológico (CIT-Pontevedra) (BOE de 11 de abril de 2002).
46. CC de la empresa «Ros Fotocolor, Sociedad Anónima» (BOE de 11 de abril de 2002).
47. CC de la empresa «Babcock Borsig España, Sociedad Anónima» (BOE de 16 de abril de 2002).

48. VIII CC de la «Compañía Española de Tabaco en Rama, Sociedad Anónima» (CETARSA) (BOE de 16 de abril de 2002).
49. CC de la empresa Ondeo Degremont (BOE de 16 de abril de 2002).
50. CC de la empresa «Wincor Nixdorf, Sociedad Limitada» (BOE de 17 de abril de 2002).
51. CC de la empresa European Air Transport (BOE de 17 de abril de 2002).
52. CC de la empresa «Siceman 2000, Sociedad Limitada» (BOE de 18 de abril de 2002).
53. CC de la empresa AIG Europe (BOE de 23 de abril de 2002).
54. CC de la empresa Servicios Securitas (BOE de 23 de abril de 2002).
55. CC de la empresa Novedades Agrícolas, Sociedad Anónima (BOE de 26 de abril de 2002).
56. CC para la empresa «Compañía Internacional de Coches Camas y de Turismo, Sociedad Anónima» (BOE de 2 de mayo de 2002).
57. CC de Reale Grupo Asegurador (BOE de 2 de mayo de 2002).
58. I CC de la empresa Lufthansa Cargo AG (BOE de 2 de mayo de 2002).
59. IV CC estatal para los Centros de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos (BOE de 2 de mayo de 2002).
60. II CC de la empresa «Aga Airlines Ground Assintance, Sociedad Limitada» (BOE de 7 de mayo de 2002).
61. CC de la empresa «Alternativa comercial farmacéutica, Sociedad Anónima», para el año 2001 (BOE de 10 de mayo de 2002).
62. VI CC de la empresa «Unidad Editorial, Sociedad Anónima» (BOE de 10 de mayo de 2002).
63. IX CC de «Playa de Madrid, S.A.U.» (BOE de 10 de mayo de 2002).
64. CC de las empresas «Unión de detallistas españoles, Sociedad Cooperativa» (UNIDE); «G-5 Centro, Sociedad Anónima», y COIDEC (BOE de 13 de mayo de 2002).
65. VI CC de la empresa «Comercial Cointra, Sociedad Anónima» (BOE de 22 de mayo de 2002).
66. XIII CC estatal de Empresas y Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable (BOE de 23 de mayo de 2002).
67. CC para la empresa «Miele, Sociedad Anónima» (BOE de 23 de mayo de 2002).
68. VI CC del personal laboral al servicio del Consejo General del Poder Judicial (BOE de 23 de mayo de 2002).

69. CC General de la Industria Salinera (BOE de 23 de mayo de 2002).
70. VII CC Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (BOE de 28 de mayo de 2002).
71. VI CC de trabajo de la empresa «González Fierro, Sociedad Anónima» (GONFIESA) (BOE de 28 de mayo de 2002).
72. CC Interprovincial de «Rodio Cimentaciones Especiales, Sociedad Anónima» (BOE de 30 de mayo de 2002).
73. CC de la empresa «Difusió Digital Societat de Telecomunicacions, Sociedad Anónima» (TRADIA) (BOE de 30 de mayo de 2002).
74. CC de ámbito estatal para las Administraciones de Loterías y sus empleados (BOE de 5 de junio de 2002).
75. CC para las empresas Mayoristas e Importadores de Productos Químicos Industriales y de Droguería, Perfumerías y Anexos (BOE de 5 de junio de 2002).
76. CC de la empresa «Estudios e Ingeniería Aplicada XXI, Sociedad Anónima»(antes «Entidad de Ingeniería y Asistencia Integral 2000, Sociedad Anónima») (BOE de 5 de junio de 2002).
77. CC de la empresa «Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, Sociedad Anónima» (INTEMAC) empleados (BOE de 5 de junio de 2002).
78. CC de la empresa «Disa Andalucía, Sociedad Limitada» (BOE de 12 de junio de 2002).
79. CC de la empresa «Celite Hispánica, Sociedad Anónima» (BOE de 13 de junio de 2002).
80. II CC del grupo de Unión Fenosa (BOE de 13 de junio de 2002).
81. CC para el personal de flota de la «Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, Sociedad Anónima» (BOE de 14 de junio de 2002).
82. I CC de trabajo de las empresas EADS-CASA y «Airbus España, Sociedad Limitada» (BOE de 18 de junio de 2002).
83. II CC de las Cadenas de Tiendas de Conveniencia (BOE de 18 de junio de 2002).
84. CC de Perfumería y Afines (BOE de 18 de junio de 2002).
85. I CC de la empresa «Puntocash, Sociedad Anónima» (BOE de 24 de junio de 2002).
86. I CC de la empresa «Hierros Ibáñez, Sociedad Anónima» (BOE de 25 de junio de 2002).
87. Convenio General de Trabajo para Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios (BOE de 27 de junio de 2002).

88. CC de la empresa «La Región, Sociedad Anónima» (BOE de 29 de junio de 2002).
89. CC de la empresa «Autopista Concesionaria Astur-Leonesa, Sociedad Anónima» (BOE de 2 de julio de 2002).
90. XII CC de la empresa «Enagás, Sociedad Anónima» (BOE de 2 de julio de 2002).
91. Texto Refundido de los convenios colectivos de trabajo de 1996-1998, 1999 y 2000-2001, de ámbito estatal que regulan las relaciones laborales de las empresas de Mediación en Seguros Privados (BOE de 2 de julio de 2002).
92. I CC de la empresa «Bombardier Transportation (Signal) Spain, Sociedad Anónima» (BOE de 11 de julio de 2002).
93. CC de la empresa «Umano Servicios Integrales, S.A.U» (BOE de 11 de julio de 2002).
94. CC de la empresa «Adams Spain, Sociedad Limitada» (antes «Warner Lambert España, Sociedad Anónima») (BOE de 18 de julio de 2002).
95. CC de las empresas «Cargill España, Sociedad Anónima» (centro de trabajo de la división girasol), y «AOP Iberia, Sociedad Limitada» (planta envasadora de aceite) (BOE de 18 de julio de 2002).
96. CC estatal de Prensa no Diaria (BOE de 18 de julio de 2002).
97. CC de las empresas «Praxair España, Sociedad Limitada»; «Praxair Producción España, Sociedad Limitada»; «Praxair Soldadura, Sociedad Limitada» y Praxair Euroholding (BOE de 18 de julio de 2002).
98. IV CC para la empresa «Avenir España, Sociedad Anónima» (BOE de 20 de julio de 2002).
99. CC de la empresa «Milupa, Sociedad Anónima» (BOE de 22 de julio de 2002).
100. CC de la empresa «Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros» (BOE de 22 de julio de 2002).
101. I CC de la empresa «Europcar Renting, Sociedad Anónima» (BOE de 22 de julio de 2002).
102. CC de la empresa Autopista Vasco-Aragonesa, CESA, y su personal de explotación (BOE de 29 de julio de 2002).
103. CC de la empresa «Foro de Formación y Ediciones, Sociedad Limitada», Sociedad Unipersonal (BOE de 30 de julio de 2002).
104. CC de la empresa «Trane Aire Acondicionado, Sociedad Anónima» (BOE de 2 de agosto de 2002).
105. V CC de la empresa «Renault España Comercial, Sociedad Anónima» y sus trabajadores (BOE de 2 de agosto de 2002).
106. CC de la empresa «Oerlikon Soldadura, Sociedad Anónima» (BOE de 7 de agosto de 2002).

107. II CC de la empresa «NCR España, Sociedad Anónima» (BOE de 7 de agosto de 2002).
108. CC de la empresa «British American Tobacco España, Sociedad Anónima» (BOE de 12 de agosto de 2002).
109. CC de la empresa «Kaefer Aislamientos, Sociedad Anónima» (BOE de 13 de agosto de 2002).
110. CC de la empresa «Altadis, Sociedad Anónima» (BOE de 13 de agosto de 2002).
111. XVIII CC de Autoescuelas (BOE de 13 de agosto de 2002).
112. CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima» de Seguros y Reaseguros, Banco Vitalicio de España Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, Grupo Generali España A.I.E., «Gensegur Agencia de Seguros del grupo Generali, Sociedad Anónima», «Desarrollos Sanitarios Integrales, Sociedad Anónima» (DESAINSA) y «Hermes, Sociedad Limitada de Servicios Inmobiliarios y Generales» (BOE de 23 de agosto de 2002).
113. CC de la empresa «Autopistas Aumar, Sociedad Anónima Concesionaria del Estado» (BOE de 28 de agosto de 2002).
114. CC de la empresa «Velpa, Sociedad Anónima» (BOE de 28 de agosto de 2002).
115. CC de la empresa «Tankisa, Sociedad Anónima» (BOE de 28 de agosto de 2002).
116. CC de la Industria del Calzado (BOE de 29 de agosto de 2002).
117. III CC de la entidad pública empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE de 19 de septiembre de 2002).
118. CC de la empresa «Abal Transformados, Sociedad Limitada» (BOE de 23 de septiembre de 2002).
119. XVI CC de la empresa «Diario El País, Sociedad Limitada» (BOE de 23 de septiembre de 2002).
120. V CC de la empresa Mediterráneo Obra Agrícola (BOE de 23 de septiembre de 2002).
121. CC de la empresa «Unisys España, Sociedad Anónima» (BOE de 23 de septiembre de 2002).
122. IX CC de la Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos (BOE de 24 de septiembre de 2002).
123. II CC estatal para las Escuelas de Turismo (BOE de 24 de septiembre de 2002).
124. CC de la empresa «Europistas, Concesionaria Española, Sociedad Anónima, A-1» (BOE de 24 de septiembre de 2002).
125. I CC de la empresa «Avaya Comunicación España, Sociedad Limitada» (BOE de 24 de septiembre de 2002).

126. CC estatal para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y para las del Comercio Exclusivista de los mismos materiales (BOE de 24 de septiembre de 2002).
127. VII CC de la empresa «Control y montajes industriales CYMI, Sociedad Anónima» (BOE de 24 de septiembre de 2002).
128. CC de la empresa «Logista, Sociedad Anónima» (BOE de 24 de septiembre de 2002).
129. CC de la empresa «Interbon, Sociedad Anónima» (BOE de 24 de septiembre de 2002).
130. IX CC de la empresa «Ediciones Zeta, Sociedad Anónima» (BOE de 27 de septiembre de 2002).
131. CC de la empresa «Cial. Alimentaria DHUL, Sociedad Limitada» (BOE de 27 de septiembre de 2002).
132. CC general del sector de Ferralla (BOE de 30 de septiembre de 2002).
133. I CC entre la empresa «Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U.» y sus técnicos de mantenimiento de aeronaves (BOE de 30 de septiembre de 2002).
134. CC de las empresas «Al Air Liquide España, S.A., «Air Liquide Medicinal, S.L.U.» y «Air Liquide Producción S.L.U.» (BOE de 1 de octubre de 2002).
135. CC de la empresa «CTC Servicios Integrales, Sociedad Anónima» (BOE de 1 de octubre de 2002).
136. CC para las empresas del grupo Aviva en España (Plus Ultra Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros; Plus Ultra Vida; Plus Ultra Servicios Corporativos A.I.E.; Gesplusultra S.G.I.I.C., y Agencia de Valores Plus Ultra) (BOE de 1 de octubre de 2002).
137. I CC de la empresa «Crosselling, Sociedad Anónima» (BOE de 3 de octubre de 2002).
138. CC de la empresa «ICICT, Sociedad Anónima» (BOE de 4 de octubre de 2002).
139. CC para el grupo de empresas «Centro Farmacéutico del Norte, Sociedad Anónima» y «Centro Distribuidor del Norte, Sociedad Anónima» (BOE de 4 de octubre de 2002).
140. CC de la empresa «Amcor Flexibles España, Sociedad Anónima» (BOE de 4 de octubre de 2002).
141. XVI CC de trabajo concertado entre la empresa «VB Autobaterías, Sociedad Anónima», y sus trabajadores en sus distintas sucursales de la Península, Baleares y oficinas centrales (BOE de 4 de octubre de 2002).
142. CC de la empresa «Hertz de España, Sociedad Anónima» (BOE de 8 de octubre de 2002).

143. CC de la empresa «Bilbomática, Sociedad Anónima» (BOE de 8 de octubre de 2002).
144. CC de la empresa Asociación para la Promoción del Minusválido (PROMI) (BOE de 22 de octubre de 2002).
145. CC Nacional para el Comercio de Distribución de Especialidades y Productos Farmacéuticos (BOE de 23 de octubre de 2002).
146. CC de la empresa «Automóviles Guadalajara, Sociedad Anónima» (AUTODASA, S.A.) (BOE de 23 de octubre de 2002).
147. CC interprovincial de la empresa «Getronics España Solutions, Sociedad Limitada» (BOE de 30 de octubre de 2002).
148. I CC de la Compañía «La Casera, Sociedad Anónima» (BOE de 13 de noviembre de 2002).
149. CC de la empresa «La Veneciana Norte, Sociedad Anónima» (BOE de 16 de noviembre de 2002).
150. CC de la empresa «La Veneciana Bética, Sociedad Anónima» (BOE de 19 de noviembre de 2002).
151. CC de la empresa «La Veneciana Levante, Sociedad Anónima» (BOE de 19 de noviembre de 2002).
152. CC de la empresa «Saint Gobain Vicasa, Sociedad Anónima» (domicilio social y delegaciones comerciales) (BOE de 19 de noviembre de 2002).
153. VII CC del ámbito estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil (BOE de 27 de noviembre de 2002).
154. CC de la empresa «Parker Hannifin España, Sociedad Anónima» (BOE de 3 de diciembre de 2002).
155. XVIII CC de Contratas Ferroviarias (BOE de 3 de diciembre de 2002).
156. CC para el personal de flota de la empresa «Naviera Ría de Arosa, Sociedad Anónima» (BOE de 8 de diciembre de 2002).
157. XVIII CC de la empresa «Sociedad Española de Instalaciones Redes Telefónicas, Sociedad Anónima» (S.E.I.R.T.) (BOE de 13 de diciembre de 2002).
158. CC de la empresa CECOFAR, Centro Cooperativo Farmacéutico, Sociedad Cooperativa Limitada (BOE de 25 de diciembre de 2002).
159. CC de la empresa «Equipos nucleares, Sociedad Anónima» (BOE de 26 de diciembre de 2002).
160. IV CC entre la empresa «Recoletos Grupo de Comunicación, Sociedad Anónima» y el personal de redacción del diario deportivo «Marca» (BOE de 8 de enero de 2003).

161. I CC de la empresa «Logística de mercancías aeroportuarias, S.L.» (BOE de 8 de enero de 2003).
162. CC de la empresa «Investigación y control de calidad, Sociedad Anónima» (INCOSA) (BOE de 30 de enero de 2003).
163. CC Marco para los Establecimientos Financieros de Crédito (BOE de 31 de enero 2003).
164. CC de la empresa «Danone, S.A.» (BOE de 4 de febrero de 2003).
165. CC 2002/2003 de la Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima (SA-SEMAR) (BOE de 5 de febrero de 2003).
166. CC de «Serycur, Sociedad Limitada» (BOE de 6 de febrero de 2003).
167. IV CC «Patentes Talgo, S.A.», Años 2002-2005 (BOE de 7 de febrero de 2003).
168. CC entre la «Compañía Transmediterránea, Sociedad Anónima» y su personal de flota (BOE de 10 de febrero de 2003).
169. CC de ámbito nacional de Distribuidores Cinematográficos y sus trabajadores para los años 2002 a 2004 (BOE de 10 de febrero de 2003).
170. CC de «Seguros Catalana Occidente, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros» (BOE de 11 de febrero de 2003).
171. CC «Gas Natural SDG, Sociedad Anónima» (BOE de 11 de febrero de 2003).
172. CC Básico, de ámbito estatal, para la Fabricación de Conservas Vegetales (BOE de 12 de febrero de 2003).
173. Primer CC de la «Sociedad estatal correos y telégrafos, Sociedad Anónima» (2003-2004) (BOE de 13 de febrero de 2003).
174. CC de la empresa «Star Servicios Auxiliares, Sociedad Limitada», 2003-2005 (BOE de 18 de febrero de 2003).
175. X CC de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Personas con Discapacidad (BOE de 19 de febrero de 2003).
176. CC de la empresa «Inergy AutoMotive System, Sociedad Anónima» (BOE de 21 de febrero de 2003).
177. III CC de la empresa «Unión Salinera de España, S.A.» (BOE de 21 de febrero de 2003).
178. Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANC 2003), (BOE de 24 de febrero de 2003).
179. CC de la empresa «Wagons-Lits Viajes, Sociedad Anónima Unipersonal» y su personal. 2002-2003 (BOE de 27 de febrero de 2003).

180. IX CC de la FNMT-RCM-Real Casa de la Moneda (BOE de 27 de febrero de 2003).
181. CC de Unión Española de Explosivos y otras empresas de su grupo (BOE de 6 de marzo de 2003).
182. Acuerdo Marco para el sector de Industrias de Aguas de Bebidas Envasadas (BOE de 12 de marzo de 2003).
183. III CC del grupo Unión Radio (BOE de 13 de marzo de 2003).
184. CC de la empresa «Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima» (BOE de 17 de marzo de 2003).
185. XIII CC de «Enagás, Sociedad Anónima» (BOE de 19 de marzo de 2003).
186. CC estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua (BOE de 19 de marzo de 2003).
187. CC de la empresa Federació Farmacéutica, S.Coop.S.L (BOE de 21 de marzo de 2003).
188. I CC de la empresa «Gestión y aplicaciones hidráulicas, S.A.» (BOE de 21 de marzo de 2003).
189. CC de las empresas «Gallego Vilar, S.A.», «Gallego Vilar Metales, S.L.», y «Gallego Vilar Construcción, S.L.» (BOE de 21 de marzo de 2003).
190. CC de la Empresa Pescados P.C.S., S.L. (BOE de 4 de abril de 2003).
191. XII CC de la empresa ONCE y su personal (BOE de 4 de abril de 2003).
192. CC de entre la empresa Compañía Transmediterránea, S.A. y su personal de tierra (BOE de 7 de abril de 2003).
193. CC de la empresa Ibaizabal Management Services, S.L. (BOE de 8 de abril de 2003).
194. CC de la empresa Marodri, S.L. (BOE de 8 de abril de 2003).
195. III CC de la empresa CWT Viajes de Empresa, S.A. (BOE de 11 de abril de 2003).
196. CC de las empresas Ediciones Primera Plana, S.A., Gráficas de Prensa Diaria, S.A., Logística de Medios Catalunya, S.L., Zeta Servicios y Equipos, S.A., Zeta Gestión de Medios, S.A., Grupo Zeta S.A., centros de trabajo de Barcelona (BOE de 12 de abril de 2003).
197. CC de la empresa Vigilancia Instalaciones de Seguridad y Alarma Servicios Auxiliares, S.L. (BOE de 15 de abril de 2003).
198. III CC nacional para el sector de Auto-taxis. (BOE de 15 de abril de 2003).
199. III CC de la Delegación de la Empresa Esk, S.A., en la provincia de Huelva y sus zonas de influencia (BOE de 16 de abril de 2003).
200. CC de la empresa «Grenco Ibérica, Sociedad Anónima» (BOE de 21 de abril de 2003).

201. CC de trabajo de la empresa Balanzá, S.L. (BOE de 25 de abril de 2003).
202. CC para 2003/2004 de la Compañía AIG Europe (BOE de 28 de abril de 2003).
203. CC de la empresa Asistencia Distribución y 203, S.A. (BOE de 28 de abril de 2003).
204. CC de la empresa Cimecaron, S.L. (BOE de 29 de abril de 2003).
205. CC de la empresa Mediterránea Merch, S.L. (BOE de 6 de mayo de 2003).
206. CC de la empresa Rail Gourmet España, S.A. (BOE de 6 de mayo de 2003).
207. III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF (BOE de 7 de mayo de 2003).
208. CC de la empresa Radio Popular, S.A. —COPE— (BOE de 13 de mayo de 2003).
209. CC estatal que regula las relaciones laborales de las empresas de Mediación en Seguros Privados (BOE de 22 de mayo de 2003).
210. CC de la empresa Centro Farmacéutico, S.A. (BOE de 23 de mayo de 2003).
211. CC de la empresa Miele, S.A. (BOE de 23 de mayo de 2003).
212. CC de la empresa Adams Spain, S.L. (BOE de 27 de mayo de 2003).
213. CC de la empresa Cobra Servicios Auxiliares, S.A. (BOE de 4 de junio de 2003).
214. CC de la empresa Frit Favich, S.L (BOE de 6 de junio de 2003).
215. CC de la empresa Galeserga, S.L (BOE de 7 de junio de 2003).
216. Texto Refundido del III CC de la empresa «Air Europa Líneas Aéreas S.A.U.» y los tripulantes técnicos de vuelo (BOE de 9 de junio de 2003).
217. VI CC de la empresa Antena 3 de Televisión, S.A. (BOE de 10 de junio de 2003).
218. CC de la empresa Alstom Transporte, S.A. Unidad de Servicio España y Portugal (BOE de 10 de junio de 2003).
219. II CC de la empresa ELCOGAS, S.A. (BOE de 11 de junio de 2003).
220. XII CC de la empresa KLM Compañía Real Holandesa de Aviación (BOE de 11 de junio de 2003).
221. XXII CC de la empresa Philips Ibérica, S.A. (BOE de 18 de junio de 2003).
222. CC de las empresas Zadoya Otis, S.A. y Ascensores Eguren, S.A. (A.E.S.A.) (BOE de 18 de junio de 2003).
223. CC de la empresa Autopistas II Concesionaria española, S.A. (BOE de 18 de junio de 2003).

224. VI CC Nacional de la Compañía Cadbury Schweppes, Bebidas de España, S.A. (BOE de 19 de junio de 2003).
225. CC de la empresa Adidas Salomón España, S.A. (BOE de 19 de junio de 2003).
226. CC de la empresa Demag Cranes & Components, S.A. (BOE de 19 de junio de 2003).
227. CC de la empresa PROVIVIENDA (BOE de 20 de junio de 2003).
228. CC de la empresa Hero España, S.A. (BOE de 24 de junio de 2003).
229. CC de la empresa Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, S.A. (BOE de 30 de junio de 2003).
230. CC de la empresa Leroy Merlin, S.A. (BOE de 30 de junio de 2003).
231. I CC de la empresa Totalfinalf España, S.A. (BOE de 2 de julio de 2003).
232. CC estatal para el sector de Agencias de Viaje (BOE de 8 de julio de 2003).
233. CC de la empresa «3M España, S.A.» (BOE de 8 de julio de 2003).
234. CC de la Unión General de Trabajadores (BOE de 8 de julio de 2003).
235. CC de trabajo del área cultural de la obra social de la Caja de Ahorros del Mediterráneo (BOE de 11 de julio de 2003).
236. CC de la empresa Control de Tránsito y Gestión Auxiliar, S.L. (BOE de 15 de julio de 2003).
237. III CC de la empresa Gedas Iberia, S.A. (BOE de 15 de julio de 2003).
238. CC estatal para las empresas de Gestión y Mediación Inmobiliaria (BOE de 15 de julio de 2003).
239. CC de la empresa Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S.L. (BOE de 15 de julio de 2003).
240. CC de las empresas Cargill España, S.A. y AOP Iberia, S.L. (BOE de 18 de julio de 2003).
241. CC de la empresa Moderropa, S.A. (BOE de 19 de julio de 2003).
242. IV CC interprovincial de la empresa Fujitsu Customer Support, S.A. (BOE de 19 de julio de 2003).
243. CC de la empresa Saint Gobain Vicasa (BOE de 22 de julio de 2003).
244. CC de la empresa Valeo Service España, Sociedad Anónima (BOE de 23 de julio de 2003).
245. CC de la empresa Casa Buades, S.A. (BOE de 24 de julio de 2003).
246. I CC de la empresa Amper Soluciones, S.A. (BOE de 24 de julio de 2003).

247. CC para las empresas Santiago Cucart, S.L., Cofiser, S.L. y Postal Mensajes, S.L. (BOE de 25 de julio de 2003).
248. CC del sector de Fabricación de Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves (BOE de 25 de julio de 2003).
249. CC de la empresa Gallina Blanca, S.A. (BOE de 28 de julio de 2003).
250. CC interprovincial del Comercio de Flores y Plantas (BOE de 28 de julio de 2003).
251. CC de la empresa Agencia Efe, S.A. (BOE de 28 de julio de 2003).
252. III CC estatal de Residencias Privadas de Personas Mayores y del Servicio de Ayuda a Domicilio (BOE de 30 de julio de 2003).

Comunicación a la Primera Ponencia
LOS DERECHOS FUNDAMENTALES,
EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA
NEGOCIACIÓN COLECTIVA

SECRETARÍA EJECUTIVA CONFEDERAL DE UGT
Gabinete Técnico Confederal

SUMARIO

LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y EL CONTRATO DE TRABAJO.—
EN RELACIÓN CON LA PERSONA, EL HONOR, LA INTIMIDAD Y LA
PROPIA IMAGEN.—ACOSO SEXUAL.—ACOSO MORAL.—VIDEO VIGI-
LANCIA.—EN RELACIÓN CON LA INVIOABILIDAD DE LAS COMUNI-
CACIONES.—EL USO DE INTERNET Y EL CORREO ELECTRÓNICO.—EN
RELACIÓN CON LA INFORMACIÓN Y OTROS DERECHOS DE REPRESENTACIÓN SINDICAL.—DERECHOS FUNDAMENTALES Y NECESIDAD DE REGULACIÓN CONVENCIONAL.

LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y EL CONTRATO DE TRABAJO

Los intereses de los trabajadores, influidos por la conquista del estado del bienestar, han dado un giro hacia la consecución de una mayor calidad de vida y la dignificación de las relaciones laborales. La creciente importancia de la autonomía individual en dichas relaciones, el incremento del sector servicios, la profesionalización y la necesidad de una mayor, más constante y continua formación, que procura una dignificación del trabajador en lo personal, permiten la demanda y el encauzamiento de los derechos fundamentales.

Si bien es cierto que en alguna medida el contrato de trabajo representa un límite al ejercicio de determinados derechos fundamentales, también constituye un marco incomparable para su ejercicio y desarrollo.

Desde el punto de vista del sistema de fuentes, la generalidad con que las normas internacionales y nacionales, establecen los derechos de la persona: la libertad de expresión, de conciencia, la identidad personal, la dignidad y la privacidad de la persona, requieren para su tutela de un mecanismo de desarrollo y de una efectiva labor de protección de los intereses y derechos de los trabajadores a realizar por el sindicato y los representantes de los trabajadores.

Tales normas internacionales que reconocen derechos de la persona son: la Declaración de Derechos Humanos de 1948 y la Convención Europea sobre la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades fundamentales de 1950, en la que se precisan los instrumentos para la protección por la Corte Europea de Derechos Humanos, de los derechos de la persona en ella reconocidos.

Como para la Comunidad Europea los derechos reconocidos por las Constituciones de los Estados Miembros tienen una gran relevan-

cia, la propia Comunidad Europea ha adoptado Directivas encaminadas a la protección de los derechos entre hombres y mujeres y a evitar las situaciones de discriminación¹.

Es claro que una ley especial concreta y garantiza mejor los derechos de la persona del trabajador que una ley general que regula los derechos de la persona sin más. Sin embargo, aquella excluye generalmente multitud de situaciones que al no regularse de una forma más general no pueden protegerse.

Por otro lado, la jurisprudencia, dentro de su labor complementadora ha establecido como se proyectan, o como se deben proyectar, tales derechos fundamentales en el puesto de trabajo.

En el apartado siguiente vamos a hacer especial referencia a determinados derechos fundamentales, aquellos que tienen que ver con cuestiones que entran dentro de la esfera de la propia intimidad y privacidad del individuo y a conductas que pueden ser transgresoras de dicha esfera tanto a nivel físico como psicológico dentro del ámbito laboral.

EN RELACION CON LA PERSONA, EL HONOR, LA INTIMIDAD Y LA PROPIA IMAGEN

Acogiendo el razonamiento del Tribunal Constitucional: *«El derecho a la intimidad personal consagrado en el artículo 18.1 CE se considera como un derecho fundamental estrictamente vinculado a la propia personalidad y que deriva sin ningún género de dudas, de la dignidad de la persona reconocido por el artículo 10.1 CE (...) e implica, necesariamente, la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás, necesario conforme a las pautas de nuestra cultura, para mantener una calidad mínima de vida humana. La intimidad sirve para preservar el ámbito personal donde cada uno encuentra la posibilidad de desarrollo y fomento de la personalidad de tal manera que estas concretas zonas de la actividad humana han de considerarse reservadas (...), la sola toma de conocimiento por parte de personas u organismos distintos del interesado implica lesión de este derecho»².*

¹ Entre otras: Directiva 1976/207/CE de 9 de febrero; Directiva 2000/43/CE; Directiva 2000/78/CE; Directiva 2002/73/CE; Directiva 1998/52/CE; Directiva 97/80/CE; Directiva 1986/613/CE; Directiva 1986/378/CE; Directiva 1979/7/CE y Directiva 1976/207/CE.

² STCo 202/1999, de 13 de diciembre.

Según dicho razonamiento, el derecho a la intimidad se configura como una esfera reservada al individuo y especialmente protegible frente a la actividad de terceras personas, que debe ser respetado en todos los órdenes.

El ET establece como derecho laboral de los trabajadores: «*El respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual*» (art. 4.2).

Pero no regula la protección de supuestos concretos de vulneración del derecho a la intimidad, solamente se refiere a la inviolabilidad de la persona del trabajador en el artículo 18 y la posibilidad de realizar registros de la forma y manera que en el mismo se especifica: «*sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo, en su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible*».

En algunas ocasiones, los convenios colectivos han intentado paliar dicha falta de protección con la determinación entre sus cláusulas de prescripciones sancionadoras. En otras ocasiones, y teniendo en cuenta el vacío normativo en el que nos encontramos, los convenios colectivos han tratado de conjugar el desarrollo del derecho a la intimidad, y la inviolabilidad de las comunicaciones con el derecho a la organización empresarial, mediante una regulación que pretende la convivencia pacífica de ambos derechos, aunque en el segundo caso hay que estudiar si lo que está en conflicto son dos derechos fundamentales o no.

ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es un problema que puede afectar gravemente a la persona acosada, tanto de manera física como mental.

Numerosos derechos fundamentales pueden verse involucrados en esta conducta transgresora: la libertad sexual, la dignidad, la integridad física, etc.

La última regulación sobre el acoso sexual en material laboral se efectuó con la Ley 50/1998 de medidas fiscales, administrativas y

del orden social, tipificándose como una infracción muy grave con el fin de conseguir una mejor y más eficaz protección del trabajador en un supuesto «socialmente sensible».

La modificación se tradujo en un nuevo apartado 14, del artículo 96 del ET, con el siguiente tenor literal: «*El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito al que alcanzan las facultades de dirección empresarial*».

Esta determinación como infracción del acoso nació limitada.

En efecto, el Dictamen del Consejo Económico y Social (CES) al Anteproyecto de la mencionada Ley de Acompañamiento puso de relieve la inexistencia de una definición de acoso sexual y la importancia y necesidad de su regulación como consecuencia del importante menoscabo que se puede producir de la persona del trabajador.

Dado que existen distintas definiciones del acoso sexual en distintos ámbitos, el CES entendió que sería conveniente proceder a una descripción del mismo a estos efectos, siendo además una exigencia del principio de tipicidad de las infracciones y sanciones.

Es interesante tener en cuenta la siguiente conclusión del CES:

«el legislador quizás parte de la idea de que esté suficientemente claro el contenido y límite del acoso sexual y que sólo requiere el complemento de punibilidad. No obstante ha perdido una oportunidad inmejorable al no definir el acoso, contribuyendo además a crear una cierta inseguridad jurídica que para nada se corresponde con las exigencias que demandan las relaciones laborales en especial y la sociedad en general».

En el ámbito penal la reforma fue relativamente reciente, en el año 1995. Es de destacar como lo hace algún estudio doctrinal³, que la respuesta de los tribunales penales a este tipo de comportamientos con frecuencia ha tenido que basarse en otros preceptos legales distintos del específico, lo que en cierta medida pone de manifiesto la insuficiencia de dicha regulación también en este ámbito.

En el ámbito de la CEE, la Resolución de 29 de mayo de 1990 del Consejo de las Comunidades Europeas definió el acoso como «la

³ «Últimos pronunciamientos jurisprudenciales sobre el acoso sexual», ESTHER HAVA GARCÍA, Profesora de Derecho Penal, Universidad de Cádiz. Revista Social del Derecho n.º 5.

conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores (...).

Este concepto se reitera prácticamente en la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991: *«se recomienda a los Estados miembros que adopten las medidas necesarias para fomentar la conciencia de que la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros resulta inaceptable si: dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios y trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma implícita o explícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo; y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma y de que dicha conducta puede ser en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato, tal como se define en los artículos 3 y 5 de la Directiva 76/207/CEE del Consejo».*

Para realizar esta regulación, la Comisión de las Comunidades Europeas encomendó una investigación al experto Michael Rubenstein, para definir de la manera más adecuada posible el concepto de acoso sexual, cuyo informe se basa en numerosas experiencias norteamericanas. Vamos a ver cómo se define en los EE.UU.:

«Las proposiciones sexuales no deseadas, los requerimiento de favores sexuales y las demás conductas físicas o verbales de carácter sexual cuando el acceder a tales requerimientos sea condición explícita o implícita para obtener un empleo, o cuando la aceptación o el rechazo de tal conducta sea utilizada para decidir cuestiones laborales que afecten a la persona en cuestión, o tal conducta tenga por objeto o consecuencia el interferir injustamente con el trabajo que realice tal persona o crearle un medio laboral hostil, ofensivo o intimidante(...).». Reglamento de la Comisión para la igualdad de oportunidades para el empleo.

Concepto analizado en el informe anterior y que en cierta medida sirvió de base para que dicho experto realizara la siguiente definición de acoso:

«Toda conducta verbal o física de connotación sexual, cuyo autor sabe o debería saber que es ofensiva para la víctima. Será ilegal cuando: el rechazo o la aceptación de tal conducta se utilice o invoque como amenaza para fundar una decisión que afecta a su empleo o condiciones de trabajo, o la víctima cuenta con un fundamento válido para quejarse de que tal conducta ha perjudicado su ambiente de trabajo»

Definición que ha servido de base para concretar el concepto en la regulación comunitaria, pero que también parece tener sus limitaciones a la hora de proteger a la víctima.

Nuestros tribunales a la hora de distinguir los posibles tipos de acoso tienen en cuenta la Recomendación 92/131/CEE de la Comisión Europea.

Así el Tribunal Superior de Justicia de Murcia⁴ se refiere a los distintos tipos de acoso de la siguiente forma:

El chantaje sexual, «se produce cuando el trabajador es requerido sexualmente, explícita o implícitamente, por el empresario o un superior jerárquico, con la promesa de experimentar una mejora, o la amenaza de sufrir un mal, en sus condiciones y expectativas laborales, en función de que acepte o no el requerimiento formulado. Como representantes del empresario se entienden con carácter general las personas a las que se refiere el artículo 21 del E.T.: «(...) en quien éste delegue». Este tipo de acoso es el llamado acoso vertical.

El acoso sexual ambiental o también llamado, ambiente hostil de trabajo: «comprendería todas aquellas conductas o comportamientos tendentes a provocar una atmósfera ofensiva sexualmente hablando, contra un determinado trabajador, de tal manera que se crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el trabajador, sin que tal conducta conlleve una específica repercusión negativa en la permanencia en el trabajo o en las condiciones laborales.» Es el denominado acoso horizontal, por darse fundamentalmente entre compañeros de trabajo.

Otro tipo de acoso sería aquél que se realiza con terceras personas con las cuales tienen relación los trabajadores de una determinada empresa o de un determinado entorno y por la especial relación comercial que pueda existir entre ellos (clientes y proveedores). A este tercer tipo se refiere el Tribunal Superior de Justicia de Canarias entre otros⁵.

⁴ Sentencia de 6 de abril de 1988.

⁵ Sentencia de 7 de enero de 1988.

Como elementos esenciales comunes que podríamos extraer de estas resoluciones tenemos los siguientes:

- La existencia del requerimiento sexual por parte del acosador.
- Un rechazo de modo inequívoco por parte de la persona receptora.
- Una actitud persistente y abrumadora por el solicitante una vez conocida la negativa del receptor.

Algunos Tribunales, como el Juzgado de lo Social n.º 2 de Madrid, señalan la siguiente definición de acoso⁶:

«conducta de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito de organización y dirección del empresario que el sujeto pasivo sabe o debe saber que es indeseada por el trabajador y cuya posición ante la misma determina una decisión afectante al empleo o a las condiciones de trabajo de éste o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia crearle un entorno laboral ofensivo, hostil o intimidatorio».

Efectos del acoso

Se pueden producir varios efectos como consecuencia de una situación de acoso sexual, que incluso pueden variar dependiendo de los tipos anteriores y darse en mayor o menor grado. Algunos de ellos son comunes a los tres.

Efectos sobre la profesión: La situación en la que se encuentra el trabajador acosado es de una gran incertidumbre en relación a su futuro profesional dentro de ese ambiente hostil que se ha generado a su alrededor. En consecuencia, el primer efecto que se produce es de una posible pérdida de oportunidades laborales y de empleo si no se accede a dicha situación malediciosamente creada en contra de ese trabajador.

Efectos sobre los derechos constitucionalmente protegidos: Es indudable que el acoso sexual puede afectar a derechos fundamentales como el derecho a la intimidad, la integridad física, el honor, el derecho a no ser discriminado por razón de sexo y el derecho a la seguridad y a la salud.

⁶ Sentencia de 22 de enero de 1995.

Efectos sobre la salud de la víctima: El Tribunal de Casación de Turín definió como daño biológico: «la disminución de la integridad psicológica de la persona en sí misma». Por lo que cualquier situación de ofensa verbal o acoso puede dar lugar a esta consecuencia.

Así, pueden existir numerosos efectos como consecuencia de tal actividad ejercida de manera o bien directa o bien indirecta sobre el sujeto pasivo de esta presunta conducta «irregular» pero no cabe duda de que la angustia, ansiedad y stress que originan dichas situaciones ya son un efecto directo sobre la salud de la víctima, que además pueden conllevar otra serie de efectos, como pueden ser dolores de cabeza, insomnio, depresiones y traumas.

No cabe duda de que resulta difícil realizar una clasificación de los tipos de conducta que contienen connotaciones sexuales ofensivas o que puede ser inocuas para la víctima.

Estas cuestiones pueden necesitar el análisis de la estructura social en la que nos encontramos y que en la actualidad todavía está conformada fundamentalmente por una sociedad de marcado carácter patriarcal.

Sin embargo, es claro que dependen de las circunstancias sociales y culturales del entorno en que se producen e incluso de la sensibilidad de la persona acosada y de su especial situación de necesidad de aislamiento o apoyo, lo que puede dificultar aún más la precisión de una clasificación y definición adecuadas.

En todo caso es necesario tener en cuenta que el tamaño de la empresa puede influir en el tipo de acoso que se genera en un determinado ambiente laboral, produciéndose según las estadísticas con mayor probabilidad en el ámbito de la pequeña y mediana empresa por la mayor cercanía del personal y una menor representatividad sindical, y este dato nos sirve para poner encima de la mesa otro dato que sería objeto de estudio y comparación, la reticencia de la víctima en denunciar estos fenómenos a pesar de que desde el punto de vista de la salud se producen importantes efectos sobre ella. Resulta interesante citar la Sentencia de 13 de diciembre de 1999 del Tribunal Constitucional, la primera dictada en materia de acoso sexual laboral en España, lo que sin duda pone de manifiesto la falta de denuncia de estos supuestos, sentencia que por otro lado, contiene una interpretación muy rígida de lo que debe ser considerado acoso desde el punto de vista de la víctima.

Responsabilidad del empresario

Ante una situación de acoso sexual, el conocimiento por parte de la empresa de dicha situación, debe conllevar que la dirección de la misma inmediatamente tome cartas en el asunto.

Esta conclusión se puede extraer de algunas resoluciones judiciales que han considerado inapropiada la actuación de la empresa por tolerante o por ser desproporcionada la medida con respecto a la víctima.

Así la ST del TSJ de Galicia de 14 de enero de 1998 señala que eran *«inadecuadas las medidas adoptadas por la empresa conducentes a la protección de la trabajadora denunciante frente a los hechos, consistentes en su traslado, puesto que lo que se había realizado era hacer recaer las consecuencias perjudiciales de un cambio de lugar de trabajo sobre la propia perjudicada, y no sobre la persona responsable de los hechos, que se mantenía en su mismo puesto de trabajo»*.

Como se pone de manifiesto en el estudio doctrinal realizado por la Profesora Esther Hava García, el artículo 4.2,e) permite inferir que el empresario que no toma medidas adecuadas frente al acoso realizado por un superior jerárquico o compañero de trabajo a otro trabajador, sea responsable subsidiario de tal conducta, y esta responsabilidad no solo se debe entender en relación con la correspondiente y eventual indemnización de daños y perjuicios que se establezca sino también en relación con la obligación de evitar el acoso de los trabajadores tanto de dicho personal de la empresa como de la clientela de esta, aunque no se establece otro tipo de determinación legal al respecto.

La ST del T.S.J. de Canarias de 7 de enero de 1998 contempla un caso de esta última posibilidad, declarando la responsabilidad del empresario por quedar acreditado que no tomó medida alguna con la diligencia adecuada para impedir los actos de un cliente del hotel respecto a una trabajadora, sino que sólo esperó que el cliente abandonase voluntariamente el hotel, y trato de convencer a la trabajadora para que no denunciase los hechos.

ACOSO MORAL

Este tipo de hostigamiento o de violencia psicológica e incluso a veces hasta física contra el trabajador, se trata de una situación de carácter minoritaria y que en su concepción requiere de una serie de ac-

tos que se realicen en tiempo con una cierta frecuencia para que puedan ser considerados como una conducta reprochable.

No existe regulación ni en el ámbito laboral ni en el penal que contemple específicamente lo que otras disciplinas han contemplado como acoso moral y cuyo estudio se remonta a una década.

El concepto de acoso en su sentido más amplio fue introducido en las ciencias sociales por el etólogo Konrad Lorenz. En su significado más simple hace referencia al ataque de una coalición de miembros débiles de una misma especie contra un individuo más fuerte. Actualmente se aplica a situaciones grupales en las que un sujeto es sometido a persecución, agravio o presión psicológica por uno o varios miembros del grupo al que pertenece, con la complicidad o aquiescencia del resto.

Los estudios de psicología y psiquiatría que se refieren a este fenómeno como por ejemplo el realizado por D. José Luis González de Rivera y Revuelta, Catedrático de psiquiatría y director del Instituto de Psicoterapia e Investigación sicosomática publicado en «Diario Médico» en fecha 18 de julio del 2000 ponen de manifiesto los distintos tipos de caracteres de los sujetos que se ven envueltos en este tipo de conducta:

Los envidiables, personas brillantes y atractivas, pero consideradas como peligrosas o competitivas por los líderes implícitos del grupo, que se sienten cuestionados por su mera presencia.

Los vulnerables, individuos con alguna peculiaridad o defecto, o, simplemente, **depresivos necesitados de afecto y aprobación**, que dan la impresión de ser inofensivos e indefensos, y

Los amenazantes, activos, eficaces y trabajadores, que ponen en evidencia lo establecido y pretenden reformas o implantar una nueva cultura.

Desde el punto de vista psicosocial, dos elementos más son necesarios para completar las circunstancias en las que se desarrolla el síndrome:

- 1. La presencia de una persona que asuma el papel de perseguidor principal**, investida de la suficiente autoridad o carisma como para movilizar las dinámicas grupales de acoso. Su personalidad presenta una peculiar combinación de rasgos narcisistas y paranoides, que le permiten auto convencerse de la razón y justicia de su actividad destructiva. La psicóloga señora Hirigoyen considera que se

trata de una forma asexual de perversión, el psicólogo señor Fiel la clasifica como una modalidad de sociopatía agresiva, y González de Rivera la describe como «Mediocridad inoperante activa», un trastorno de la personalidad caracterizado por exacerbación de tendencias repetitivas e imitativas, apropiación de los signos externos de la creatividad y el mérito, ansia de notoriedad que puede llegar hasta la impostura y, sobre todo, intensa envidia hacia la excelencia ajena, que procura destruir por todos los medios a su alcance.

Las maniobras principales que el **mediocre inoperante activo** utiliza para el acoso psicológico de su víctima son las siguientes:

- Someterle a acusaciones o insinuaciones malévolas, sin permitirle defenderse o expresarse;
- Aislarle de sus compañeros, privarle de información; interrumpir o bloquear sus líneas de comunicación;
- Desconsiderar e invalidar su trabajo, distorsionar o tergiversar sus actividades y comentarios, atribuirle motivaciones espúreas o vergonzantes;
- Desacreditar su rendimiento, dificultar el ejercicio de sus funciones, ocultar sus logros y éxitos, exagerar y difundir, fuera de contexto, todos sus fallos, tanto reales como aparentes;
- Comprometer su salud, física y psíquica, mediante una constante presión estresante que favorece las alteraciones depresivas, psicósomáticas, y actos de huida que pueden llegar hasta la renuncia brusca al puesto laboral o el suicidio.

2. La colaboración y permisividad del resto del personal de la empresa u organización. La persecución psicológica se desarrolla en medio de un sorprendente silencio e inhibición de los observadores, que, aunque plenamente conscientes del abuso e injusticia de la situación, se abstienen de intervenir, sea por complicidad implícita con el plan de eliminación del acosado, sea para evitar convertirse ellos mismos en objeto de represalia. No es del todo infrecuente que individuos ambiciosos de escasa valía profesional aprovechen conscientemente la situación, que les favorece al entorpecer o eliminar a un competidor más cualificado.

En el ámbito internacional se han definido dos tipos de acoso:

- el *mobbing* que sería el acoso psicológico o el acoso moral, y
- el *bulying*, como forma de malos tratos infligidos de manera reiterada y deliberada a una persona por un agresor que desea controlarla.

Se han pretendido establecer alguna definición de acoso moral como la realizada por el psicólogo sueco Leygmann: un terror psicológico en el trabajo que implica una comunicación hostil y amoral, dirigida de manera sistemática por una o varias personas, casi siempre contra otra persona que se siente acorralada en una posición débil y a la defensiva.

Nuestros Tribunales escasamente se han pronunciado sobre el acoso moral, pero sí podemos destacar las sentencias del Juzgado de lo Social n.º 1 de Pamplona dictadas los días 15 y 19 de febrero de 2001 y publicadas en el Diario Cinco Días del 1 de marzo. En estas sentencias se reconoce un proceso de incapacidad temporal por acoso moral y se le concede además la condición de accidente de trabajo, pero no se recoge alguna reflexión tendente a clarificar su concepto.

La situación en la que se encuentra la víctima en la mayor parte de las ocasiones es la siguiente:

- la víctima sufre críticas a su vida privada;
- se le asignan muy inferiores a sus competencias profesionales;
- los compañeros dejan de hablarle;
- se crítica pública y sistemáticamente su trabajo;
- se le atribuyen falsas enfermedades mentales;
- se le ridiculiza su aspecto físico.

Las consecuencias de «*mobbing*», por tanto, son desbastadores. La mayoría de los casos terminan en abandono del puesto de trabajo bien a través de baja voluntaria o de despido.

¿Cómo se paraliza a la víctima del *mobbing*? En el famoso libro del Acoso Moral, la autora Marie-France Hirigoyen, Editorial Paidós 1999, afirma que los patronos y directivos utilizan unos procederes perversos que atan psicológicamente a las víctimas y les impiden reaccionar, los mismos que se usaron en los campos de concentración y están en vigor en los regímenes totalitarios.

Las fases del *mobbing* son las siguientes:

- **Rechazar la comunicación:** el agresor evita el diálogo y se niega a explicar su actitud. Niega que existe un conflicto. La víctima acaba culpabilizándose.
- **Descalificación:** la agresión no se realiza abiertamente, sino de un modo soterrado: observaciones descorteses, insinuaciones,

miradas de desprecio. La víctima duda, y cuando protesta se le recrimina su susceptibilidad.

- **Desacreditación:** se ponen en circulación chismes y falsedades.
- **Aislamiento:** no se le da trabajo, se prohíbe a los compañeros hablar con él, se le impide llamar por teléfono, no se le convoca a las reuniones,...
- **Novatadas:** se le encargan tareas inútiles o degradantes.
- **Inducir a error:** se lo rebaja para que tenga una mala imagen de si mismo.

El resultado es suprimir a la persona conflictiva o despedirla con una pensión de incapacidad. La cuarta fase sería la marginación o exclusión de la vida laboral.

VIDEO VIGILANCIA

La instalación de cámaras de vídeo o micrófonos en los lugares de trabajo con el fin de controlar y vigilar a los empleados es cada vez más un fenómeno que se incorpora al ámbito del control disciplinario de las empresas.

El Tribunal Constitucional ha reconocido que no existe normativa que regule la instalación y utilización de mecanismos de control y vigilancia consistentes en sistemas de captación de imágenes o grabación de sonidos en los centros de trabajo, por lo que son los órganos jurisdiccionales los encargados de ponderar en caso de conflicto en qué circunstancias puede considerarse legítimo su uso por parte del empresario.

La mera utilidad o conveniencia para la empresa no legitima sin más la instalación de los aparatos de audición y grabación.

Existen sin duda limitaciones al uso de la video vigilancia por parte de los empresarios, aunque estas limitaciones hasta el momento han sido ponderadas caso por caso por parte de los Tribunales. Ponderación que suele tener en cuenta si existe una verdadera necesidad por parte del empresario y si no se sacrifica gratuitamente sus derechos.

Sin embargo, ya existe una relación de lugares en los cuales dicha instalación es vulneradora de los derechos fundamentales del trabajador:

- Lugares de descanso.
- Esparcimiento.
- Vestuarios.
- Aseos.
- Comedores.
- Locales de los delegados de personal, comités de empresa o de las secciones sindicales.

La confrontación entre la intimidad de los trabajadores y el poder de organización y control empresarial no debe permitir la vulneración o cercenación de los derechos fundamentales.

Sobre la posible colocación de micrófonos el Tribunal Constitucional señaló en la famosa sentencia de Casinos que: «no existe argumento definitivo que autorice a la empresa a escuchar y grabar conversaciones privadas que los trabajadores del casino mantengan entre si o entre los clientes. La video vigilancia debería tener sus límites.». STC de 10/4/2000.

EN RELACION CON LA INVIOABILIDAD DE LAS COMUNICACIONES

En este apartado haremos referencia a la situación en la cual nos encontramos desde que las nuevas tecnologías han irrumpido en el ámbito laboral, y como consecuencia de su imparable proceso de expansión en todas las esferas de la vida.

En los últimos tiempos hemos tenido conocimiento a través de distintos medios de comunicación de distintas situaciones que se han venido produciendo y en muy distintos ámbitos en relación con el uso de las nuevas tecnologías.

En el ámbito internacional parece existir una cierta predisposición a controlar los efectos que el uso de internet y el correo electrónico puede producir en el entorno laboral, por descontado que en otros ámbitos como el penal el debate es muy variado fruto de la utilización que los «Hakers» hacen de las nuevas tecnologías.

Por ello, es interesante dar cuenta de algunas noticias que han salido en la prensa, referidas a la regulación que ya se realiza en otros países y por el particular interés de algunas empresas en controlar lo que consideran en realidad una forma de producción y organización

del trabajo, sin tener en cuenta derechos tales como el derecho a la intimidad que iremos analizando más adelante.

Algunas de estas noticias son las siguientes:

En relación a EE.UU.

La norma que regula el uso del correo electrónico se llama «Electronic Communications Privacy Act» de 1986 y la Resolución Judicial de 1996.

En este país crece el número de empresas americanas que controlan a sus asalariados cuando navegan por la red o cuando envían mensajes electrónicos.

Oficialmente su objetivo fundamental es tratar de prevenir el espionaje económico e industrial y las intrusiones de piratas informáticos pero también se controla la productividad individual y se intentan evitar responsabilidades legales.

Se estima que entre un tercio y la mitad de los correos electrónicos carecen de justificación profesional, y que sólo una tercera parte del tiempo que los asalariados navegan por la red está dedicado a cuestiones relativas a su trabajo.

Pero también se considera que la navegación particular por Internet puede ser una forma de relajación que favorece la productividad y además la capacidad del personal cuando se afronta en la empresa el desarrollo del comercio electrónico.

En relación a Gran Bretaña

La regulación en este país se realiza por la Ley de Telecomunicaciones (Lawful Business Practice) y de Interceptación de las comunicaciones del año 2000.

Con esta última regulación se permite el control e interceptación de comunicaciones en determinadas circunstancias y siempre que el controlador del sistema haya informado de esa posibilidad a los usuarios.

Crece la implantación de códigos de conducta.

En el de la BBC se estipula que toda persona que recurra a Internet debe acordarse de que representa a la empresa.

En otro orden de cosas también es interesante señalar algún pronunciamiento que ya se hace desde la doctrina y que ha aparecido en los medios de comunicación. Concretamente el 23 de enero del 2001 en el «Diario Cinco Días», aparece una noticia sobre las manifestaciones vertidas por Jesús Mercader Ugina pronunciadas en el seno de una conferencia en la Facultad de Derecho de la Universidad de Cantabria.

Este letrado del Tribunal Constitucional manifestó «que los trabajadores están sometidos a una mirada vigilante del ojo electrónico» y que las tecnologías «están planteando nuevas incógnitas relacionadas con los derechos fundamentales del trabajador, como la dignidad y la intimidad».

También señaló que «en España no existe ninguna norma que impida específicamente la vigilancia de los empleados, aunque la jurisprudencia si ha establecido una serie de límites a este control, (...) las nuevas tecnologías, siguió señalando Mercader han traído un renovado *«feudalismo virtual»*. Los archivos de datos informatizados sobre la afiliación sindical o la salud de los trabajadores son otros registros que pueden atentar contra la libertad informática y el derecho a la intimidad.

Y aunque no correspondería específicamente a este epígrafe, es importante resaltar otra de las invasiones a la intimidad del trabajador que se da a través del uso de «los diagnósticos médicos informatizados».

En la Sentencia de 13 de noviembre del 99 del Tribunal Constitucional se pone de manifiesto la necesidad de salvaguardar el derecho a la intimidad del trabajador. No cabe duda de que al empresario le corresponde velar en cierta medida por la salud de los trabajadores. Sin embargo, también la consideración debida a la dignidad humana del trabajador es deber estricto del empresario que debe presidir el ejercicio de los poderes de dirección. Sin embargo, la existencia de un fichero en el que existan datos personales sobre la salud del trabajador conculca su derecho de intimidad.

En realidad tal determinación del Tribunal Constitucional pone de manifiesto la necesidad de que la Ley tuviese determinadas previsiones referidas a salvaguardar la seguridad de un fichero donde se contienen datos sobre la salud de los trabajadores, informar al interesado de sus derechos, regular la posibilidad de exigir la rectificación de los datos incorrectos y sobre todo el período durante el cual podrían ser conservados en el fichero los datos relativos al diagnóstico médico, fundamentalmente porque como señala el Tribunal Constitucional una vez que en los ficheros de la empresa existen datos que ya no tienen nada que ver con la prestación desempeñada por el trabajador porque

han dejado de ajustarse a la finalidad para la cual fueron recabados, *deben ser cancelados*, pues de lo contrario quedaría incumplida la garantía que para la protección de los derechos fundamentales se contiene en el artículo 53.

EL USO DE INTERNET Y EL CORREO ELECTRÓNICO

No existe en nuestra normativa laboral actual una regulación específica acerca tanto de la organización del trabajo con la utilización de estas herramientas como en relación a los derechos y deberes de los trabajadores en el acceso a las mismas.

Desde distintos ámbitos ya se viene hablando de un derecho de libertad de navegación a través de Internet, y de la protección de los derechos de la persona, tanto de su privacidad como de su intimidad como de su imagen, en relación a toda una serie de datos que se pueden almacenar desde la red y que circulan en la misma.

Si acudimos a nuestra actual legislación laboral nos encontramos tan solo con las siguientes referencias genéricas en torno a obligaciones y derechos que tienen las partes de la relación laboral en relación a la ejecución del contrato de trabajo.

Según el artículo 5 del E.T. los trabajadores están obligados a cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia debidas, así como a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio de sus facultades directivas, incluida la mejora de la productividad.

Por otro lado y en virtud del art. 20 del ET corresponden al empresario las facultades de dirección y control de la actividad laboral (Art. 20 ET), que deberán ejercitarse en todo caso con absoluto respeto de los derechos fundamentales.

Y en relación a los Convenios Colectivos salvo error u omisión son escasísimos los que vienen produciendo una regulación genérica de estos temas.

EN RELACIÓN CON LA INFORMACIÓN Y OTROS DERECHOS DE REPRESENTACIÓN SINDICAL

Algunas empresas comienzan a regular el uso de las nuevas tecnologías por parte de la representación sindical a la hora de canalizar

el derecho de información que corresponde a éstos con respecto a sus representados.

No existe en nuestra legislación regulación alguna que reconozca expresamente al correo electrónico y las páginas Web incluido intranet, como medios e instrumentos idóneos a utilizar por los representantes de los trabajadores en las relaciones con sus afiliados y representados.

Precisamente por ello, con fecha 8 de febrero de 2001 la UGT formuló una consulta a la Dirección General de Trabajo sobre la posibilidad de que la referencia a los tabloneros de anuncio contenida en el artículo 81 del E.T. pudiera interpretarse en el sentido de «soporte electrónico» y, por lo tanto, que cualquier utilización de las nuevas tecnologías a través de la informática fuese posible por la representación de los trabajadores para informar a éstos.

La Dirección General nos contestó afirmativamente a los pocos días, más concretamente el 12 de febrero de 2001 en el siguiente sentido:

«Aunque la consulta no explica con claridad a qué tipo de medio de difusión de la información sustitutivo del tablón de anuncios tradicional se quiere hacer referencia con la expresión «soporte electrónico», imaginamos, por el contexto de la consulta, que la misma no se refiere en realidad tanto a la utilización de tabloneros electrónicos (lo que difícilmente podría plantear dudas en cuanto a su legalidad) como a la utilización de medios informáticos y/o telemáticos para la difusión y el acceso a la información. Sería el caso, por ejemplo, de la puesta a disposición de los representantes de los trabajadores de una página Web en la que puedan situar la información que desean transmitir a los trabajadores y a la que puedan acceder éstos para la obtención de dicha información. Más alejado del concepto de tablón de anuncios, pero relacionado también con la comunicación y la difusión de la información entre los trabajadores y sus representantes, podría pensarse en la puesta a disposición de dichos representantes de una dirección de correo electrónico desde la que pudieran recibir información de los trabajadores y remitir información a éstos.

A juicio de esta Dirección General, la utilización por la empresa de alguna de estas posibilidades en lugar del concepto tradicional de «tablón de anuncios» para cumplir con la obligación del artículo 81 ET (y, en el mismo sentido, la del artículo 8.2 de la LOLS) no debería plantear problemas y podría ser aceptada siempre que con la misma no se produzca una limitación en la práctica del de-

recho reconocido, lo que podría ocurrir si los representantes de los trabajadores no estuvieran en condiciones reales de utilizar estos nuevos medios o si los trabajadores no tuvieran acceso efectivo a los mismos. Si se garantizan estas posibilidades de utilización y acceso —al menos en la misma medida en que se garantizaría la utilización de un tablón de anuncios tradicional y el acceso al mismo— no vemos inconveniente para que la empresa sustituya los tradicionales medios de transmisión de la información por otros medios propiciados por las nuevas tecnologías del tipo de los anteriormente analizados».

Por otra parte, el comportamiento de nuestros Tribunales ha señalado el derecho del sindicato y de sus secciones sindicales a transmitir noticias de interés sindical a sus afiliados y a sus trabajadores a través del correo electrónico⁷.

DERECHOS FUNDAMENTALES Y NECESIDAD DE REGULACIÓN CONVENCIONAL

En las líneas anteriores de manera breve, se ha puesto de manifiesto la escasa protección de los derechos fundamentales en el ámbito laboral. Varias circunstancias son las que llevan a esta conclusión: la generalidad de la regulación internacional, la falta de concreción de la normativa nacional, y el nacimiento de nuevas formas de comunicación y organización del trabajo, que tienen más en cuenta el desarrollo del proceso productivo que la creación de un ámbito donde pueda desarrollarse plenamente la libertad, la igualdad y la consideración debida de la dignidad del individuo.

Sin embargo, los convenios colectivos pueden ser, y de hecho lo son, un instrumento válido de desarrollo de los derechos fundamentales en las relaciones de trabajo, tanto colectivas como individuales. Además, pueden considerarse como una vía flexible, preventiva y de control de aquellas situaciones que amenazan los derechos de la persona del trabajador, o que entran en conflicto con ellos, y de los derechos de representación y defensa de los sindicatos.

La necesidad de concretar derechos como: la intimidad personal, la propia imagen, el secreto de las comunicaciones y la dignidad de la persona en el centro de trabajo, hacen necesario acudir al poder de

⁷ SAN de 6 de febrero de 2000.

autorregulación de la autonomía colectiva que permitirá limitar el ejercicio abusivo de otros derechos que pueden vulnerar los derechos fundamentales en muy diversas formas: acoso moral, acoso sexual, vigilancia de los trabajadores, control de las comunicaciones etc.

En un contexto en que los poderes públicos no llevan a cabo su responsabilidad de regular el desarrollo de los derechos fundamentales en el ámbito laboral a través de su capacidad legislativa, y los Tribunales deben realizar un esfuerzo complementario en el análisis de situaciones a veces difíciles de proteger, la negociación colectiva es un instrumento potencialmente indispensable, para la regulación de la consideración debida y necesaria, de la garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores en la empresa.

Es momento por tanto, de realizar una reflexión sobre la necesidad de replantear nuevas estrategias en la vía de la negociación colectiva, tanto para avanzar en la evolución de tales derechos como para corregir y frenar su vulneración, que por otra parte permitirá crear un sustrato social más proclive al desarrollo del individuo como persona y como trabajador.

Segunda Ponencia

LA NUEVA HORNADA DE ACUERDOS INTERCONFEDERALES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: 2002, 2003 Y 2004*

JESÚS CRUZ VILLALÓN

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

* Esta Ponencia ha sido actualizada por sus autores con ocasión de su publicación.

SUMARIO

1. UNA VALORACIÓN GENERAL.—2. UN INTENTO DE CARACTERIZACIÓN JURÍDICO FORMAL.—3. COMENTARIO DE LOS CONTENIDOS MÁS RELEVANTES.—3.1. Incremento salarial. 3.2. Empleo. 3.3. Teletrabajo. 3.4. Condiciones de trabajo y flexibilidad empresarial. 3.5. Fomento de la igualdad de trato y de oportunidades. 3.6. Seguridad y salud en el trabajo. 3.7. Procedimiento negociador y estructura de la negociación colectiva.

1. UNA VALORACIÓN GENERAL

La celebración de acuerdos interprofesionales o bien acuerdos de concertación social, de carácter intersectorial para el conjunto de la población asalariada y firmados por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ámbito estatal, tienen una larga tradición ya en nuestro sistema de relaciones laborales, por cuanto que los mismos se inician apenas en el comienzo de la transición política. Se trataba de un mecanismo a través del cual los interlocutores sociales pactaban las innovaciones principales a introducir en los contenidos de los convenios colectivos en todo el territorio nacional. Así ha sucedido en concreto desde 1979, pudiéndose mencionar como más relevantes los siguientes pactos: el Acuerdo Básico Interconfederal de 1979, el Acuerdo Marco Interconfederal de 1980, El Acuerdo Nacional de Empleo de 1982, el Acuerdo Interconfederal de 1983, el Acuerdo Económico y Social de 1985.

No obstante, los acuerdos interconfederales para la negociación colectiva de 2002¹ y 2003², así como la prórroga de este último para el año 2004³, se inscriben dentro de una nueva hornada de acuerdos.

¹ Acuerdo de 20 de diciembre de 2001, Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de diciembre de 2001 (BOE 17 de enero de 2002). Sobre el particular, cfr. C. ALFONSO MELLADO. El acuerdo sobre negociación colectiva para el año 2002, en AA. VV., La reforma laboral del año 2001 y el Acuerdo de Negociación Colectiva para el año 2002, LEX NOVA, Valladolid 2002. M. RODRÍGUEZ-PIÑERO, F. VALDÉS DALRÉ y M. E. CASAS BAAMONDE. El acuerdo interconfederal para la negociación colectiva 2002, Relaciones Laborales n.º 2 (2002). C. MOLINA NAVARRETE. Una experiencia particular de *sofá reflexive law* en el Derecho sindical español: el ANC-2002 entre lo obligacional y lo extravagante, Relaciones Laborales n.º 17 (2002).

² Acuerdo de 30 de enero de 2003, Resolución de la Dirección General de Trabajo de 31 de enero de 2003 (BOE 24 de febrero).

³ Acta de la prórroga de 22 de diciembre de 2003, Resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de diciembre de 2003 (BOE 31 diciembre). Sobre el parti-

Esa consideración del surgimiento de una nueva generación de acuerdos interconfederales queda justificada por diversas razones, que podemos resumir del modo siguiente.

En primer lugar, por cuanto que la continuidad en la negociación de este tipo de acuerdos en la cúspide se había interrumpido en torno a mediados de los años '80, debido en cierto modo a que se daba por agotada una fase de fuerte dirigismo de los contenidos de los procesos negociales sectoriales y territoriales inferiores por las grandes centrales sindicales y organizaciones empresariales, sin olvidar también ciertos problemas de falta de sintonía de los interlocutores sociales entre ellos mismos y con los poderes públicos. Un largo período desde mediados de los años ochenta durante el cual, al menos desde la perspectiva formal no existía entre los interlocutores sociales un documento de referencia común de la orientación de los contenidos negociales a abordar por las mesas de negociación a los diversos niveles. Diverso es que alternativamente se produjera una cierta unificación de las pautas de negociación de los convenios a través de otros mecanismos como han sido las recomendaciones formuladas desde los poderes públicos, o bien desde las estrategias unificadas unilateralmente desde las cúspides de las asociaciones sindicales, de un lado, y las organizaciones empresariales, de otra parte.

Desde otra perspectiva, es cierto también que a partir de mediados de los años '90 se iniciaron otra serie de procesos de acuerdos de concertación social, algunos de ellos con fuerte protagonismo gubernamental, si bien lo eran con contenidos diversos; en concreto, se trataba de Acuerdos parciales sobre materias concretas, que llegan a abarcar un abanico bien amplio: el fomento de la estabilidad en el empleo, la estructura de la negociación colectiva, el proceso sustitutivo de las Ordenanzas Laborales, la cobertura de vacíos negociales, los procedimientos de solución de conflictos colectivos laborales, la reforma del sistema de Seguridad Social, la articulación de la formación profesional continua, etc. Adicionalmente en algunos sectores concretos se alcanzaron acuerdos interconfederales en el ámbito relevantes de ordenación de la estructura de la negociación colectiva en dichos sectores, como ha sucedido en diversos momentos por ejemplo en la hostelería, en el metal, en la construcción, etc. No obstante, ninguno de estos mecanismos llegó a cumplir la función sustitutoria alternativa desplegada por los acuerdos interconfederales alcanzados a los inicios de la década de los años '80. Dicho en sentido inverso, en ningún caso

cular, cfr. F. VALDÉS DAL-RÉ. El Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2003, Relaciones Laborales n.º 9 (2003).

se trataba de una fórmula a través de la cual las partes fijaran por consenso las estrategias a desarrollar en los sucesivos procesos de negociación de los convenios colectivos para todo el territorio nacional y en sus diversos ámbitos de aplicación.

En estos términos, pues, esta nueva hornada de acuerdos Interconfederales de inicios de la presente década rompe con ese panorama de ausencia de mecanismos institucionales de fijación de pautas de convergencia de los contenidos negociales con impacto general para toda la población asalariada. A partir de 2002 se vuelve a fórmulas de establecimiento conjunto de criterios por el consenso entre los interlocutores sociales, por mucho que el alcance y sobre todo la técnica de fijación de esos criterios de consenso sean bien diversos a la serie de acuerdos que se produjeron a los inicios de los años '80.

En segundo lugar, además, es adecuado hablar de nueva hornada de acuerdos, pues, si bien son tan sólo tres los pactos alcanzados entre las partes, se observa un fuerte hilo conductor entre ambos, siendo el de 2003 deudor y fiel continuador de su precedente de 2002, en tanto que el de 2004 se presenta formalmente como una prórroga del de 2003. Pero, sobre todo, a estas alturas se aprecia, aunque sea de forma implícita, una clara voluntad de desarrollar un nuevo ámbito de encuentro anual entre los interlocutores sociales, que otorgue cierta permanencia a esta nueva fórmula de entendimiento entre ellos. Varios factores refuerzan esa voluntad de consolidar un proceso con rasgos de estabilidad y continuidad en el tiempo, entre los cuales podría resaltar la constitución de una Comisión de Seguimiento de los acuerdos que enlaza los unos con los otros, el reconocimiento de que muchos de los objetivos plasmados en tales acuerdos no pueden incorporarse a todos los convenios colectivos a negociar en un solo año, dada la generalizada vigencia plurianual de la negociación colectiva en nuestro país, la necesidad de un período mínimo de maduración y concreción para que los objetivos diseñados se vayan plasmando en la práctica, pero sobre todo una voluntad de crear un nuevo clima de entendimiento a través del cual como el propio texto indica se mande una «señal de confianza» a la sociedad en general.

En tercer lugar, nueva hornada de acuerdos de concertación por cuanto que estos pactos se inscriben en un contexto novedoso, que provoca una reacción igualmente innovadora por parte de los interlocutores sociales. Ese contexto novedoso, aunque puede responder a hechos variados y de muy distinta naturaleza, a mi juicio se debe sobre todo a dos concretas circunstancias, una expresamente admitida en el propio texto del Acuerdo, la otra implícita no reflejada formal-

mente en el mismo pero bien conocida por todos cuantos hayan seguido los avatares del debate laboral (sindical y empresarial) que le ha acompañado.

De un lado, como factor explícito, el repunte inflacionista verificado tras un dilatado período de crecimiento económico y de empleo en nuestro país, unido a una expectativa de encontrarnos ante un nuevo ciclo inicialmente depresivo, por mucho que el mismo se presente suave y con no pocos elementos contradictorios. Dicho repunte inflacionista, particularmente apreciable tomando en consideración los datos comparativos de la media de los países de la Unión Europea y de la resistencia a alcanzarse los objetivos de inflación previsto por el Gobierno, parece que tuvo como efecto inmediato la entrada en vigor del Euro, aunque probablemente ello sea un mero elemento coyuntural, de modo que lo preocupante es que tal repunte inflacionista venga determinado por factores más estructurales de nuestra economía. Sean cuales sean las causas determinantes, lo cierto es que las partes certifican que nos encontramos ante un nuevo contexto de evolución de la actividad económica, frente al cual las organizaciones representativas no quieren mantenerse pasivas, pretendiendo ofrecer una respuesta «preventiva» para conjurar males mayores y, sobre todo, que dicha respuesta se produzca en el ámbito general de toda España y no puntual como hasta el presente por sectores o territorios limitados.

De este modo, ha de reconocerse también que este móvil reactivo frente a una concreta coyuntura económica, obliga a matizar la valoración precedente de la nueva estrategia de concertación social entre las partes sociales, que muestra una continuidad y voluntad de reiterar estos acuerdos interconfederales en años sucesivos. Aunque se trate de una nueva hornada de acuerdos, es difícil que los mismos se repitan por muchos años; de un lado, por cuanto que es previsible que si se pasa a otro ciclo de nueva expansión económica los mismos desaparezcan, pero sobre todo, de otro lado, el desarrollo de la concertación social es tan dinámico y acelerado en la sociedad moderna que las fórmulas novedosas tienden a agotarse con inusitada rapidez, de modo que podemos afirmar utilizando un lenguaje coloquial que está anunciado que este tipo de acuerdos interconfederales se «quemarán» en un breve plazo; a poco que se reitere algún año más, la rutina y el cumplimiento de los objetivos propuestos obligará una vez más a cambiar de estrategia sindical y empresarial. Así, a título de ejemplo, no es meramente anecdótico que el último de los hitos de la triada se haya formalizado como una prórroga del precedente, a pesar de que en su contenido se aprecia una cierta innovación en los

compromisos; y no es casual que esa prórroga coincida con el final de una legislatura y las incertidumbres de cuáles puedan ser las expectativas de cambios de rumbo en la nueva legislatura, que a su vez condicionen o no a los interlocutores sociales en su actividad negociadora. Es por ello, que con esa fórmula de prórroga se han venido a conceder a sí mismas un tiempo de espera y de reflexión acerca de las actuaciones futuras en este marco interconfederal más o menos innovadoras.

De otro lado, como factor implícito, esta nueva hornada de acuerdos interconfederales se produce como una forma inmediata de reacción a una propuesta gubernamental de proceder a una reforma en profundidad del marco normativo de nuestro sistema de negociación colectiva, a partir de una valoración negativa por parte de ciertas instancias gubernamentales de la regulación vigente en materia de convenios colectivos, imputándole a la misma todo tipo de males, carencias y falta de adaptación a las exigencias de un moderno sistema de relaciones laborales derivadas de los cambios sociales y en las estructuras de la actividad productiva que se han producido desde la entrada en vigor del actual modelo negociador a los inicios de los años '80. Ciertamente nada de esto se aprecia en la literalidad del texto, pero si se puede deducir con cierta claridad, apenas que se repase el debate producido en este período en los medios de comunicación social y ello se ponga en relación con los elocuentes silencios presentes en los tres acuerdos interconfederales.

En efecto, frente a dicha valoración crítica y al delicado panorama de evolución de la actividad económica que se avecina, reaccionan los interlocutores sociales. Y reaccionan sobre la premisa de no compartir las pretensiones gubernamentales de reforma legislativa. Indiscutiblemente las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ámbito estatal efectúan una implícita declaración conjunta de oposición a las pretensiones gubernamentales de alterar el consenso creado a lo largo de más de dos décadas en torno al marco establecido de negociación colectiva, sobre todo de abordarlo sin su iniciativa y sin que sean ellas mismas quienes tengan el protagonismo de la reforma legislativa. Es una forma de reivindicar que, por mucho que institucionalmente sea el Parlamento quien ostenta la genérica capacidad legislativa, el proceso de negociación colectiva es autónomo y deben ser las propias partes sociales quienes maduren el consenso acerca de las reformas que deban hacerse en torno al marco legal de negociación colectiva. Ciertamente, nada de esto está expresado como tal en los acuerdos, pero son las formas sofisticadas hoy en día de transmitir los mensajes entre los protagonistas de las

relaciones laborales. Basta con advertir cómo las partes manejan por sí solas y de forma autónoma el devenir inmediato de la negociación colectiva, para comprobar una actitud de autosuficiencia de los interlocutores sociales, que expresan que no precisan para ello del concurso del poder público. No sólo se limitan a oponerse de forma conjunta a las pretensiones gubernamentales de alterar el consenso creado en esta materia desde los inicios de la transición política, sino que adicionalmente reaccionan en positivo, alcanzando un nuevo acuerdo interconfederal. Acuerdo interconfederal que expresa un elevado significado político, pues, de un lado, comporta una proclamación de defensa de la autonomía colectiva de los representantes legítimos de trabajadores y empresarios, sin ingerencias estatales, al mismo tiempo que, de otro lado, pretende transmitir el mensaje tanto a los poderes públicos como a la sociedad en general de que los propios interlocutores sociales tienen la madurez suficiente como para fijar por sí solos las pautas de desarrollo de los procedimientos y de los propios contenidos de la negociación colectiva a los diversos niveles que se despliega en nuestro sistema de relaciones laborales.

El silencio concreto más elocuente deriva de una ausencia de propuesta de reforma legislativa del título III del Estatuto de los Trabajadores, precisamente el directamente vinculado a ese marco normativo de fijación de la negociación colectiva; silencio con el cual vienen a dar por supuesto que las propias partes sociales se encuentran mínimamente cómodas con la regulación vigente o, cuando menos, que entienden que no es el momento oportuno para alcanzar acuerdos entre ellas de modificación de las reglas del juego de la negociación colectiva. Puede que se trate de un delicado equilibrio de pretensiones entre las partes, teniendo cada una de ellas un modelo ideal que reflejaría mejor sus intereses, pero que al mismo tiempo son conscientes de que en estos momentos no es oportuno abrir ese tipo de debates y que, en todo caso, de producirse, insistimos, la iniciativa la reclaman para sí los interlocutores sociales, negándosela al poder público, al menos en estos instantes. Más aún, no sólo las partes dan el actual marco como el menos malo de los posibles, sino que además en algunos pasajes del texto refuerzan su validez, dando por conveniente ciertas fórmulas novedosas que en el pasado habían criticado algunas de ellas; tal sucede, a título de ejemplo, con la declaración relativa a la oportunidad de incorporar al conjunto de los convenios colectivos las cláusulas de descuelgue salarial, admitiendo que las mismas constituyen contenido mínimo de los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa. Otro posible ejemplo de esa voluntad de mantener el marco normativo vigente se encuentra en lo que re-

fiere a la estructura de la negociación colectiva y, en particular, a las reglas legales sobre concurrencia entre convenios; recuérdese que el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 1997 partía de una actitud de descontento de ambas partes respecto del modelo imperante, proyectando la hipótesis de proponer una reforma legislativa si el panorama seguía siendo similar una vez concluida la aplicación del citado Acuerdo; se podría decir que, a pesar de los significativos esfuerzos realizados en este terreno por algunas federaciones sectoriales, en conjunto los mayores obstáculos de racionalización de la persistente atomización de la estructura negocial provienen del modelo legal, admitido implícitamente por los interlocutores sociales, pero al mismo tiempo renunciando en estos momentos a formular cualquier reforma legislativa de los correspondientes preceptos del Estatuto de los Trabajadores, siendo esta actitud la que me interesa resaltar más en estos momentos de valoración de la actitud con la que las partes se enfrenta a la negociación de los recientes acuerdos interconfederales de 2002, 2003 y 2004.

En ese mismo contexto es bien llamativo el silencio de toda mención a la intervención de los poderes públicos en la implementación de lo negociado en el acuerdo interconfederal. Con ello también se marcan las distancias respecto de lo que era la estructura y contenidos de la generalidad de los acuerdos interconfederales celebrados en la segunda mitad de los años '90, donde o bien formalmente se trataba de pactos tripartitos con fuerte protagonismo de los poderes públicos, o bien aunque fueran de carácter bilateral venían acompañados de relevantes llamamientos a los mismos poderes públicos para que participaran en la puesta en práctica de lo pactado entre ellos, bien a través de su implementación legislativa o administrativa, bien por medio de su colaboración aportando medios materiales o personales para la efectividad de lo acordado. Ahora resulta de notable singularidad esa omisión de toda previsión de actuación ni simultánea ni sucesiva por parte de los poderes públicos. Ello no puede, en modo alguno, ser valorado en sentido negativo, como una expresión de enfrentamiento entre los interlocutores sociales, de un lado, y el poder político, de otra parte. Se trata simplemente de querer realzar la autosuficiencia de los propios interlocutores sociales, reafirmando el carácter autónomo de los procesos de negociación colectiva, donde en un sistema democrático y maduro de relaciones laborales el protagonismo por excelencia lo ostentan los propios representantes colectivos de trabajadores y empresarios, que no precisan ni para alcanzar sus compromisos ni para llevarlos a la práctica de la concurrencia de terceros, ni siquiera de los propios poderes públicos. No se trata de

negar ninguna de las funciones igualmente relevantes que le corresponden a los poderes públicos en la evolución de la actividad económica y de fomento del empleo, sino tan solo de asumir que cada uno actúa en un plano diverso y con responsabilidades diferenciadas, sin que a los poderes públicos les corresponda actuar directamente en el ámbito de la negociación colectiva. Prueba de ello es que, en paralelo, para otro tipo de acuerdos de concertación social sobre materias concretas que se alcanzan simultáneamente, pero que no refieren al desarrollo futuro de la negociación colectiva, sí que se invita a esa colaboración de implementación por parte de los poderes públicos, como sucede palmariamente en lo que refiere a la solución de conflictos colectivos, a la formación profesional o a la concertación social en el ámbito autonómico.

Pero es más, esta nueva hornada de acuerdos interconfederales no sólo responde a un nuevo contexto y comporta una nueva actitud de los interlocutores sociales frente al mismo, sino que a su vez la nueva situación determina un nuevo enfoque de la funcionalidad y, en particular, de los contenidos de estos acuerdos interconfederales. Probablemente sea éste el rasgo más novedoso y digno de resaltar. En efecto, resulta de enorme elocuencia una lectura en paralelo de los contenidos de los iniciales acuerdos interconfederales de los inicios de los años '80, incluso los correspondientes a la década de los años '90, de un lado, y los actuales de la presente década, de otro lado.

Lo más llamativo a mi juicio, al menos desde la perspectiva que me corresponde analizar a mí, es el valor escasamente «jurídico» que presenta la confección de los tres acuerdos, respondiendo todos ellos a un mismo modelo de redacción, que a su vez refleja una forma bien singular de abordar el tipo de compromisos que las partes desean asumir a través de ellos. Si se me permite la expresión, cabe afirmar que, tras una rápida y superficial lectura del mismo, uno tendría la impresión que se encuentra ante un documento que recoge un análisis más propio de un «informe de estudio de coyuntura económica y social», que de fijación de reglas de conductas de los interlocutores sociales. Es cierto que de por sí este tipo de acuerdos en la cúspide viene a tener un alcance jurídico de baja intensidad. Este tipo de concertación social se construye en forma de acuerdos para convenir, por medio de los cuales las cúspides sindicales y empresariales más representativas asumen los compromisos de los contenidos que van a incorporar a los textos de los convenios colectivos que sus organizaciones federadas y confederadas van a negociar, por lo que muy difícilmente llegan a contener auténticos derechos subjetivos u obligaciones perfectas dirigidas los unos y las otras a trabajadores y empresarios, como desti-

natarios últimos de las condiciones de trabajo. Sin embargo, incluso en esta ocasión estos acuerdos interconfederales presentan una dosis superior de generalidad y, por ello, también de ambigüedad. En esta ocasión se va más allá en la sofisticación del proceso negocial, por cuanto que las partes en principio proceden exclusivamente a realizar un diagnóstico común y, en su caso, marcar orientaciones muy generales aceptables como de correcta adaptación a las muy diversas situaciones de cada sector, territorio o empresa.

Indiscutiblemente lo que no puede pretenderse es efectuar una valoración jurídica formalista en la perspectiva más clásica de lo que es la comprensión de los textos de los convenios colectivos en su alcance normativo, de reproducción de los esquemas propios de las disposiciones estatales de carácter general. Por supuesto, resultaría bien fácil descalificar el valor de los acuerdos interconfederales de los últimos años, si a través de los mismos se quisiera encontrar el clausulado típico y más tradicional de los convenios colectivos, pues poco de eso hay en los modernos acuerdos interconfederales. Visto desde ese flanco, el texto sería bien vulnerable a la crítica por parte de lo que podríamos calificar como un jurista formalista decimonónico. En efecto, si se hiciera cualquier ensayo de análisis formalista de estas características, se llegaría a la conclusión de que tales acuerdos interconfederales contienen reglas jurídicas casi marginales. En unas ocasiones el texto contiene un mero análisis descriptivo de la situación económica o laboral; otras veces se trata de valoraciones de las expectativas de evolución futura en ese mismo ámbito; cuando se avanza algo más en el grado propio de un Acuerdo, hay mucho de meras declaraciones programáticas de intenciones; cuando se aborda cual es el escenario futuro que se desea construir es recurrente la presencia de fórmulas que reflejan objetivos muy amplios, fácilmente compartibles entre las partes; en el momento de fijar reglas de conductas de las partes, como indican éstas expresamente suelen tratarse de «criterios, orientaciones o recomendaciones»; en el momento de concretar cierto tipo de cláusulas que deben recogerse en los textos convencionales, puede advertirse cómo las partes aluden a condiciones de trabajo o normas que ya están impuestas desde la propia legislación estatal, por lo que formalmente tendrían un escaso alcance de innovación legislativa; en el momento de establecer compromisos más novedosos, en unas ocasiones lo que se alcanzan son compromisos difusos y cuando éstos llegan a ser más concretos suelen venir inmediatamente acompañados por matizaciones a través de otros criterios complementarios que de hecho pueden llegar a interpretarse como excepciones al que pretende complementar y que, por ello, posibili-

tan lecturas alternativas en función de los intereses de cada uno de los interlocutores sociales, etc.

Sin embargo, la precedente valoración no es, a nuestro juicio, la más acertada. A la vista del grado de madurez y complejidad que ha alcanzado hoy en día el funcionamiento de nuestro sistema de relaciones laborales, particularmente cuando se trata de una concertación social que, insistimos, pretende marcar orientaciones de actuación para el conjunto de los procesos de negociación colectiva dirigidos a la totalidad de la población asalariada y de las empresas, con un grado de diversificación y de pluralidad cada vez más acentuado, el análisis del texto debe igualmente ser mucho más complejo y, sobre todo, se debe proceder a leer entrelíneas el texto firmado por las partes.

Son otros los valores positivos que presentan estos acuerdos, sobre todo en el plano de la política negocial, que en la práctica pueden resultar tan influyentes como una regla formalmente vinculante pero que de antemano se sabe que no es exigible en la práctica cotidiana.

Así, en primer lugar, todos los acuerdos interconfederales pretenden provocar de forma inmediata un clima de entendimiento, que garantice unos procesos negociales pacíficos. El mero hecho de la firma del acuerdo, con independencia de cuál sea su contenido ya es suficiente como para mandar un mensaje de pacificación social, pues explicita una determinada actitud respecto de la forma cómo se ha de producir la negociación de los convenios colectivos durante la vigencia del acuerdo interconfederal. Como se suele decir, el primer valor positivo del acuerdo es el mero hecho de su firma y, con el mismo, la escenificación de una predisposición a la aproximación en la búsqueda del equilibrio de las pretensiones mismas ante la nueva discusión de los convenios.

En segundo lugar, la nueva hornada de acuerdos oficializa y escenifica un proceso de convergencia de posiciones, de diagnóstico de la situación y principialista de la dirección que debe adoptar la gestión empresarial y la política de personal. Constituye un decisivo paso de aproximación no sólo en el lenguaje sino particularmente en los valores y objetivos a defender en el desarrollo tanto de la negociación colectiva como del desenvolvimiento de las relaciones laborales. Dicho de otro modo, objetivos que por naturaleza son defendidos exclusivamente por uno de los interlocutores sociales y habitualmente criticada por el otro por falta de sensibilidad hacia ellos, ahora son asumidos conjuntamente por ambos. Paradigma de ello se encuentra en la voluntad conjunta de lograr el necesario equilibrio entre la flexibilidad empresarial y la estabilidad en el empleo; el primero de ellos,

como pretensión por excelencia de la posición empresarial, es aceptado y asumido como propio por las representaciones sindicales; al propio tiempo que con el segundo de ellos ocurre lo mismo pero en sentido inverso, tradicionalmente exigido por la representación sindical, ahora es reconocido como valor positivo por la propia representación empresarial. Con ello, se utiliza la técnica del *avis comun*, con el que arrancaron curiosamente los procesos de concertación social en el ámbito comunitario europeo a finales de la década de los años '70. Con todo ello se propicia la conformación de una cultura de valores compartidos, que es un excelente caldo de cultivo para que los procesos negociales deban desarrollarse dentro de determinados cauces, obligando a razonar y a discutir a ambas partes, aceptando ciertos objetivos de partida, que le impiden como es lógico ser insensibles a las razones del adversario. En suma, es un método efectivo para favorecer un buen clima negocial entre las partes.

En tercer lugar, se avanza en ese proceso de aproximación común, en términos tales que de la coincidencia de valoraciones se pasa a la coincidencia acerca de la naturaleza de las medidas que se han de adoptar. Así pues, ya no se trata de quedarse en un terreno absolutamente etéreo de filosofía de intereses, cuanto de precisar el sesgo que han de adoptar las medidas que se deben adoptar vía cláusulas de los convenios colectivos. Sin llegar al detalle de la precisa redacción o topes cuantitativos de lo negociable, sí que se marcan los criterios conforme a los cuales necesariamente se han de redactar tales cláusulas. De este modo, se pasa de la técnica del pacto cerrado, de clara especificación jurídica, por la concertación de reglas objetivas y concretas, a un apunte de método, que con una técnica «soft» impacte con efectividad sobre los negociadores de los convenios colectivos. Preocupa menos las concretas redacciones que deban alcanzar las concretas cláusulas de los convenios colectivos, cuanto el marcar los objetivos hacia los que deba encaminarse el proceso de negociación llevado a cabo por las mesas de negociación de tales convenios. Desde este punto de vista la redacción de los acuerdos tiene fuertes concomitancias y recuerda en grandes dosis a la forma de enfocar la Unión Europea la coordinación de las políticas nacionales en materia de empleo; por ello mismo son muy similares las formas de redacción de uno y otro tipo de documentos, con textos que inicialmente parece que tienen un puro valor programático, pero que de hecho por la vía de fijación de grandes pilares de actuación y concreción de los objetivos a perseguir pueden lograr un mayor impacto práctico que a través de pretensiones más ambiciosas desde la perspectiva jurídico formal.

En cuarto lugar, y visto desde otra perspectiva, los interlocutores sociales a través de estos acuerdos interconfederales, no sólo reclaman para sí el poder negocial autónomo con mensajes implícitos de no-ingerencia por parte de los poderes públicos, sino que al propio tiempo procuran mantener un escrupuloso respeto de los niveles sectoriales y territoriales inferiores; es decir, procuran mantener un exquisito respeto de la autonomía negocial de los integrantes de las mesas de negociación de los convenios. Incluso si se desea ver de otro modo, es también una actitud obligada, como no podía ser de otro modo, a la vista de experiencias pasadas, que le fuerza a adoptar elevadas dosis de pragmatismo respecto de su capacidad de incidencia en los contenidos negociales, de forma directa y coactiva sobre lo que hayan de hacer en cada caso las correspondientes mesas de negociación de los convenios colectivos.

En quinto lugar, la presencia en el texto de los acuerdos de una declaración de la necesidad de cumplimiento de cierto tipo de condiciones de trabajo o de procedimientos previstos legalmente, que ciertamente desde el punto de vista jurídico formal es inocuo y puede llegar reflejar una pura tautología en la forma de redacción elegida por los interlocutores, sí que tiene su importancia cuando esos compromisos se analizan tomando en consideración las materias respecto de las cuales se centran y cuál es el contexto desde el que se parte. En efecto, no es baladí la presencia de esas admoniciones al cumplimiento de la legalidad vigente, por vía de su integración en los textos de los convenios colectivos, cuando se advierte que se trata en muchas de las ocasiones de aspectos respecto de los cuales ha existido en el pasado inmediato un pertinaz incumplimiento de la legalidad vigente, sin que los instrumentos ortodoxos clásicos de exigencia del cumplimiento de la norma estatal hayan dado los resultados apetecidos. Complementario a lo anterior, respecto de otras materias, las mismas aluden a contenidos incorporados a la norma estatal consecuencia de reformas legislativas contestadas, particularmente desde posiciones sindicales, al extremo que en un primer momento adoptaron una estrategia de contrarrestar sus efectos por vía de alterar sus mandatos con cláusulas de signo contrario en los convenios colectivos; ahora, el recordatorio de la necesidad de atenerse a las mismas, supone un cambio de actitud y la aceptación de la necesidad de dar cumplimiento a reglas con las que inicialmente se disentía.

Finalmente, la técnica generalizada de la fijación de recomendaciones, orientaciones o criterios generales, a veces provoca que pasen inadvertidos otro tipo de compromisos, igualmente presentes en la nueva hornada de acuerdos, que tienen una factura jurídica comple-

tamente diversa. En efecto, si se lee pausadamente el texto del Acuerdo, podremos advertir momentos en los que la forma de redacción, aunque sea con notable suavidad, cambia de estilo, al extremo que a nuestro juicio cabe identificar en esos momentos la asunción de compromisos bien concretos y de estricto alcance vinculante en lo jurídico. Baste en este momento con dejarlo meramente apuntado, para concretarlo más adelante cuando nos refiramos a concretos contenidos del Acuerdo. Si se me permite la expresión, por supuesto no exenta de un elevado grado de cursilería, en clave jurídica cabe descubrir «unas espigas de oro ocultas dentro del pajar».

2. UN INTENTO DE CARACTERIZACIÓN JURÍDICO FORMAL

En todo caso, por mucho que califiquemos de escaso el alcance jurídico de los textos objeto de comentario, ello se hace como una valoración comparativa respecto de lo que ha sido en tiempos pretéritos la confección de los acuerdos interconfederales celebrados en las dos décadas precedentes. Sin embargo, si se hace una lectura aislada como tal de los acuerdos de estos tres últimos años, los mismos tienen un manifiesto alcance jurídico, incluso que habría que decir que lo poseen muy superior a lo que las primeras apariencias de redacción del texto lo pudieran dar a entender. En ocasiones, es necesario resaltar hechos cotidianos a los que estamos acostumbrados en los procesos negociales en nuestro país, cuya continuidad manifiestan el decisivo valor jurídico que las partes desean otorgar a los documentos conjuntamente elaborados por ellas. De entre ellos, resaltaría como significativos los siguientes.

En primer lugar, el acto formal de las partes sociales de remitir el texto por ellas firmado para su registro, depósito y publicación oficial, por los trámites comunes establecidos para los productos de la negociación colectiva y, en particular, para aquellos que se someten a las estipulaciones del Estatuto de los Trabajadores. Son las propias partes firmantes quienes toman esa iniciativa de remisión a la autoridad laboral, declarando expresamente que lo hacen «para conocimiento de terceros e interesados, y por la relevancia inherente al propio acuerdo». No obstante, esa publicidad general de los resultados de la concertación social se pueden lograr por muy diversos procedimientos, siendo incluso posible que esos otros procedimientos resulten más efectivos en cuanto a sus resultados que su incorporación al Boletín Oficial del Estado. Por ello, la remisión a la autoridad laboral tiene un alcance jurídico muy superior al de la mera publicidad

del texto, por cuanto que no sólo pasa a tener el rango de publicación oficial, sino que sobre todo comporta toda una incorporación al acervo jurídico de la negociación colectiva estatutaria, con cuantas implicaciones ello tiene. Para empezar, tiene el valor simbólico de, una vez más, reafirmar la adecuación del marco legal vigente para dar cauce a la adopción de pactos colectivos entre los interlocutores sociales. En segundo lugar, marca el papel que le corresponde a los negociadores en estos procesos y cual es el que le corresponde formalmente a la autoridad laboral dentro del sistema legal que nos hemos dado. Y, sobre todo, a partir de ese instante, cumplidos los requisitos formales y procedimentales establecidos en dicha norma, merecen el calificativo y la atribución de la eficacia propia de los denominados como convenios colectivos «estatutarios», con todas las consecuencias que ello implica.

En estos momentos baste con reafirmar la significación, y no meramente simbólica, de su registro y publicación oficial como un texto de naturaleza de convenio colectivo estatutario. Más aún, el sometimiento al trámite administrativo de registro y publicación, da pie para que la propia autoridad laboral, a través de su resolución administrativa, proceda a calificar jurídicamente el acuerdo colectivo celebrado entre las partes. En concreto, que las tres resoluciones por medio de las cuales se ordena la inscripción y se dispone la publicación de los correlativos acuerdos, con gran acierto califican a los mismos como un acuerdo interprofesional celebrado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores. En efecto, por razón de los sujetos que lo conciertan, así como en atención al contenido de los pactos alcanzados entre las partes, éstos encajan perfectamente con su consideración como acuerdo interprofesional del artículo 83.2 ET. Desde la perspectiva subjetiva, por el hecho de ser firmado por las organizaciones más representativas en el ámbito estatal de empresarios y trabajadores, ostentando la legitimación inicial y plena exigida por los arts. 87 y 88 ET; en esa perspectiva subjetiva también es oportuno resaltar el carácter bilateral de los acuerdos, con presencia exclusiva por tanto de las representaciones de empresarios y sindicatos y, en negativo, sin la presencia de representación del poder público, un elemento más de afianzamiento de los que hemos venido destacando con anterioridad. Desde la perspectiva objetiva, por cuanto que su contenido pretende ordenar la negociación colectiva a los diversos niveles sectoriales y territoriales, fijando los objetivos a alcanzar en cada uno de los procesos negociales. Si acaso, hubiera sido más correcto conectarlo igualmente con el artículo 83.3 ET, desde el momento en que los aspectos relativos a la estructura de la ne-

gociación colectiva no son el objetivo inmediato y directo de los acuerdos (como sí lo fue, por el contrario el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 1997), de modo que los mismos van dirigidos más a fijar las pautas de contenido de los convenios a negociar, sin pretender impactar directamente sobre la estructura negociacional propiamente dicha. De este modo, sería más completo con la referencia al artículo 83.3 ET, en cuanto se identifican sobre todo con los acuerdos interprofesionales sobre materias concretas, por mucho que el abanico de éstas materias sea bien variado y plural. En todo caso, se trata de una pura precisión académica de más correcta incardinación tipológica, que de alcance jurídico material; pues desde este último punto de vista, lo relevante es que a todo este tipo de acuerdos interprofesionales se les otorga el tratamiento atribuido a los convenios colectivos estatutarios, tal como expresamente se preocupa de aclarar el artículo 83.3 ET.

En segundo lugar, por mucho que hayamos resaltado el carácter de genérico y de notable ambigüedad de la redacción por la que se decantan los interlocutores sociales, en muchas ocasiones permaneciendo en el mero terreno del diagnóstico y de muy abstractas declaraciones de principios, sin embargo ello no desmerece del manifiesto alcance jurídico del texto en cuestión. Por mucho que las partes afirmen que en el mismo lo que se contienen son «criterios, orientaciones y recomendaciones» muy de carácter general, lo cierto es que en su arranque las propias partes entienden que a través de los mismos están asumiendo obligaciones jurídicas en el sentido estricto del término: «Las organizaciones signatarias asumen directamente los compromisos del presente Acuerdo y se obligan, por tanto, a ajustar su comportamiento y acciones a lo pactado, pudiendo cada una de ellas reclamar de la otra el cumplimiento de las tareas o cometidos acordados».

En estos términos, las partes firmantes reproducen en los acuerdos una cláusula típica de los textos convencionales que responden a ese modelo de los acuerdos interprofesionales. Con ello, de un lado, es obvio que quieren negar el carácter normativo de los compromisos asumidos, pues los únicos vinculados por ellos son las propias federaciones y confederaciones sindicales integradas en las organizaciones representativas de empresarios y sindicatos que han negociado el acuerdo; algo generalizado en cuantos acuerdos de esta naturaleza les han precedido. Pero con ello también las partes aceptan que lo firmado no es un mero acuerdo político, pues desean otorgarle expresamente naturaleza jurídica obligacional y, con ello, aceptar de antemano que por medio del mismo están asumiendo determinado tipo de

deberes con plenitud de valor en lo jurídico. A veces se produce una cierta confusión, identificando los convenios colectivos estatutarios con aquellos que gozan de eficacia normativa, olvidando que tal situación depende del contenido y del alcance preciso que las partes hayan deseado darles a sus compromisos, siendo precisamente lo habitual que los acuerdos interconfederales tengan eficacia obligacional entre las partes firmantes del convenio colectivo, sin que ello desmezca de su carácter estatutario e insistimos con todas las consecuencias derivadas de tal calificación jurídica.

Para concluir con este apartado y con carácter previo a adentrarnos en un análisis muy general del contenido de las diversas materias reflejadas en el texto de los acuerdos, cabe efectuar una clasificación del tipo de compromisos que se recogen en el mismo, en esta ocasión desde la estricta formalidad jurídica.

En primer lugar, cabría referirse a pasajes en los que las partes se limitan a efectuar una mera valoración de diagnóstico de la situación económica, social o laboral, siendo prototípica de ello la redacción de los capítulos I y II del Acuerdo de 2003. Algún autor con gran acierto ha afirmado que su tenor se corresponde tópicamente con lo que suele ser común a las exposiciones de motivos de un texto normativo.

En segundo lugar, aparecen aspectos que las partes consideran aconsejable que constituyan materias a negociar en los convenios colectivos: incrementos salariales, combinación del fomento de la estabilidad en el empleo con la introducción de los instrumentos necesarios de flexibilidad de la mano de obra, políticas de empleo con particular atención a los discapacitados, formación continua, igualdad de trato en el empleo con particular atención a la igualdad de oportunidades entre hombre y mujer, teletrabajo, seguridad y salud en el trabajo. Aún no se anuncia el cómo de lo que debe negociarse, sino exclusivamente se anuncia sobre qué ha de negociarse. Ha de tenerse presente que, a diferencia de otros modelos, nuestro sistema legal de negociación colectiva deja absoluta libertad de negociación a los sujetos legitimados, de modo que en la norma estatal puede afirmarse que no existe ninguna materia sobre la que las partes estén obligadas a negociar; por ser contundente, ni siquiera los contenidos más clásicos de los contratos de tarifa como son el salario y la jornada, son contenidos que los miembros de la mesa de negociación tengan necesariamente que pactar, pues la primera expresión de la autonomía negocial consiste en decidir sobre qué se negocia y sobre qué no se negocia. Por ello, la fijación de aspectos clave a negociar ya constituye de por sí una importante innovación respecto del marco legal.

Por otra parte, la comparación del listado de Acuerdo de 2003 con el precedente del Acuerdo de 2002, muestra de un lado continuidad de objetivos, pero al mismo tiempo una clara voluntad de incrementar los aspectos para los que los interlocutores sociales en el ámbito estatal consideran oportuno efectuar un pronunciamiento e incluso realizar declaraciones de la orientación por la que debe desenvolverse la negociación colectiva en tales materias. En sentido inverso, merece la pena sacar a la luz que en ese listado de materias a negociar, al ser selectivo, por omisión se eluden otras materias que podrían ser objeto de atención por las partes, pero que intencionadamente se procede a no abordarlas. Así, por citar como ejemplo sólo uno de los silencios más significativos, las partes no dicen nada acerca de la reducción del tiempo de trabajo, lo que comporta implícitamente que la representación sindical acepta tácitamente que esa aspiración suya no va a constituir objeto señalado de sus exigencias en las mesas de negociación de los convenios. Aunque sea con un nivel inferior de compromiso, hay que entender que cierto tipo de omisiones constituyen una recomendación implícita de no negociar sobre esos aspectos durante la vigencia del correspondiente acuerdo.

En tercer lugar, se puede identificar la presencia de criterios o compromisos, según las ocasiones, respecto de los procedimientos conforme a los cuales se debe desarrollar la negociación de los respectivos convenios. Se trata de establecer criterios metodológicos acerca del cómo negociar, sin entrar aún una vez más sobre el contenido de la negociación. Una vez más el alcance de este tipo de pautas es relevante por contraste a la ausencia de reglas sobre el particular en nuestro marco legal, dado que nuestro modelo legal pivota exclusivamente en torno a dos momentos, el inicial y el final del proceso negocial; la regulación estatutaria se centra en los extremos, en torno a la fijación de los requisitos para la válida constitución de la comisión negociadora y a la formalización de lo ya pactado, con consciente libertad para que las partes adopten el método de trabajo en el proceso negocial que estimen más oportuno.

En cuarto lugar, se pueden advertir prohibiciones en términos débiles, desrecomendando determinados criterios. Por ejemplo, en materia de negociación de los salarios se afirma con claridad que «no deben utilizarse otras previsiones de inflación distintas de las oficiales, desaconsejándose, en consecuencia, la identificación de otros parámetros ya sea en un ámbito sectorial específico, ya sea en un ámbito territorial». Se pretende con ello reforzar la unidad de mercado en el ámbito estatal, pretendiendo con ello huir tanto de referentes de inflación superior, como sería la correspondiente al con-

junto de los países de la Unión Europea, como inferior, como sería el de una determinada Comunidad Autónoma o el de un sector productivo.

En quinto lugar, acaban por recogerse compromisos específicos de contenidos de la regulación correspondiente, conforme a criterios de regulación. Ejemplo típico de ello aparecen en el momento de referirse a la negociación de la parte variable del salario: «en la definición de los conceptos variables deberían tomarse en consideración criterios de objetividad y claridad en su implantación; la delimitación de porcentajes de retribución variable sobre la retribución total; los derechos de información y participación en la empresa de los representantes de los trabajadores y la consideración de las realidades específicas de cada sector o empresa».

En sexto y último lugar, se encuentran lo que sin duda es posible calificar como cláusulas jurídicamente vinculantes relativas a materias a negociar. Ejemplo típico de ello es la referencia a la incorporación de las cláusulas de revisión salarial —«Los Convenios Colectivos así negociados incorporarán una cláusula de revisión salarial, sin que ello trunque el objetivo de moderación salarial» (cap. IV),— o bien las relativas al descuelgue salarial.

3. COMENTARIO DE LOS CONTENIDOS MÁS RELEVANTES

3.1. Incremento salarial

Como no podía ser de otro modo, la materia salarial constituye el contenido obligado por excelencia de este tipo de acuerdos interconfederales, pues constituye el indicador más inmediatamente incisivo sobre la conflictividad con la que pueden llegar a desarrollarse los sucesivos procesos negociales. En estos términos, la prueba más evidente de la trascendencia que le otorgan los interlocutores sociales a esta materia es que la misma se presenta como la primera en el orden de tratamiento en estos acuerdos, que es una forma de reconocer que es para ellos la principal de todas, al menos en cuanto a su impacto práctico respecto del mensaje de confianza que se desea transmitir.

Tres son los criterios básicos conforme a los cuales se sugiere se produzca la fijación de los concretos porcentajes de incremento salarial: la inflación prevista por el Gobierno, el incremento de la productividad en el sector o la empresa en cuestión y la introducción de

la correspondiente cláusula de revisión salarial. De forma complementaria a lo anterior, se aluden a otros posibles criterios a tomar en consideración, entre los que estarían la toma en consideración de los costes laborales unitarios, la diversidad de situaciones que se pueden presentar en la negociación concreta, así como la adopción de una estructura salarial actualizada y aplicada a través de criterios objetivos. Finalmente, se alude a la necesidad de incorporar a los textos de los convenios colectivos sectoriales las correspondientes cláusulas de descuelgue salarial.

Por mucho que en una primera impresión se pudiera creer que se están utilizando criterios excesivamente vagos, que no comprometen a nada efectivo a las partes, sociales, la lectura del texto en su contexto y sobre todo teniendo presente sus antecedentes, anuncia con marcada transparencia cual es la voluntad conjuntamente asumida por ambas partes. Sobre todo, a mi juicio, lo más destacable es que en esta materia se observa en el texto de 2003 una reproducción casi literal de los diversos criterios ya contenidos en el acuerdo interconfederal de 2002. Ello, para empezar, supone una autovaloración de los propios interlocutores sociales de acierto de lo que ellos mismos pactaron el año precedente, enlazándolo con el paralelo balance positivo que los propios negociadores efectúan de los resultados prácticos logrados con la traslación del precedente acuerdo a la consiguiente negociación colectiva. Pero, sobre todo, conociendo las partes cual ha sido el concreto incremento retributivo medio que se ha producido vía negociación colectiva, en el año precedente, y teniendo presente que la previsión de inflación prevista por el Gobierno para el presente año es la misma que la correspondiente para el año anterior, sin mencionar una concreta cifra, de hecho los firmantes están aludiendo implícitamente a una cifra que ya se conoce de antemano, a los efectos de tomarla como referencia y procede a actuar de forma que la misma, cuando menos, no sea superior en el año actual. Dicho de otro modo, frente a la incertidumbre que podría suponer la aplicación de estos criterios que como novedosos se ensayaron en el primer año, ahora no puede repetirse lo mismo, pues para los dos siguientes ya hay un resultado experimental, con el que las partes se sienten satisfechas y desean reiterarlo, con el objetivo de favorecer un crecimiento moderado de los salarios que mantenga los correspondientes índices de competitividad de nuestras empresas.

Por lo demás, en clave jurídica, hay dos compromisos muy concretos, con un alto índice de vinculabilidad jurídica, como son los relativos a la cláusula de revisión salarial y la cláusula de descuelgue salarial.

Por lo que refiere a la revisión salarial, la redacción literal del acuerdo indica ya de por sí un fuerte pacto de asumir una obligación concreta a estos efectos; la utilización del verbo en forma imperativa (Los convenios así negociados «incorporarán» una cláusula de revisión salarial) no dejan ninguna duda interpretativa al respecto. Ciertamente, la forma y el alcance de la concreta cláusula de revisión puede llegar a ser bien variado, con lo que va a resultar amplio el abanico de posibilidades que tendrán los negociadores de dar cumplimiento al presente compromiso, pero lo que es indiscutible es que se parte de la premisa de que ha de existir en todo caso una cláusula de revisión en los convenios que negocien las asociaciones federadas y confederadas a los firmantes.

En cuanto a la cláusula de descuelgue salarial se puede afirmar otro tanto, por mucho que las apariencias sean diversas. En efecto, la primera lectura del texto en este punto podría dar a entender que el acuerdo resulta inocuo jurídicamente, en tanto que se limita a realizar un recordatorio de lo previsto legalmente en el Estatuto de los Trabajadores. La forma de redacción apunta en esa dirección, si se acude a la ubicación sistemática de esta materia dentro del artículo 85.3 ET, cuando el mismo recoge el denominado formalmente como «contenido mínimo» del convenio colectivo, que es justamente la misma expresión que acuñan los negociadores. Sin embargo, una lectura sistemática y completa del régimen estatutario nos demuestra que realmente la regulación estatal no contempla un auténtico contenido mínimo en esta materia, por cuanto que tal regulación ha de completarse por lo dispuesto en el artículo 82.3 ET, lugar donde precisamente se contempla la hipótesis de que los correspondientes convenios colectivos no contengan la citada cláusula de inaplicación de los incrementos salariales; en particular, contemplando esa hipótesis de no incorporación de estas cláusulas como una situación lícita y, por tanto, con una reacción no en el ámbito de lo sancionatorio. Por ello, la previsión en los acuerdos de que realmente esas cláusulas deben ser un auténtico contenido mínimo, de modo que las organizaciones empresariales y sindicales las consideran necesarias, tiene un doble significado. De un lado, significado político, en la medida en que sobre todo la parte sindical acepta una figura respecto de la cual ha sido cuando menos reticente desde su incorporación a la regulación española. De otro lado, significado jurídico, en la medida en que las partes renuncian a que entre en juego el sistema alternativo del artículo 82.3 ET, propiciando un efectivo compromiso de incorporar la cláusula a todos los convenios colectivos sectoriales donde ellos participen en su negociación.

3.2. Empleo

En materia de las expectativas de evolución del empleo, y con ella de las dimensiones de las plantillas de la empresa, el punto de partida es el reconocimiento de la multiplicidad de factores que influyen sobre la misma, en términos tales que con independencia del impacto que pueda tener la adecuación del marco establecido por la negociación colectiva, son muchos otros factores de muy diverso origen los que condicionan los niveles de empleo en una determinada economía nacional. En estos términos, las partes no sólo adoptan una actitud de prudencia en cuanto a los logros que se puedan alcanzar directamente por la acción inmediata de la negociación colectiva, sino que además por omisión no consideran conveniente asumir compromisos en los propios convenios colectivos sobre el particular. Su pretensión es más bien indirecta o refleja, en el sentido de que sea el resultado global de todo el conjunto de las políticas laborales propuestas por medio de tales acuerdos lo que redunde en un clima favorable para la expansión económica y, con ella, del efecto benéfico que ello provoque sobre los niveles de empleo.

Sobre lo que sí parece que intentan influir los interlocutores sociales es sobre el tipo de empleo que se vaya conformando y, en particular, sobre el uso razonable de las diversas modalidades de contratación laboral previstas en la legislación vigente.

Particular acento se pone en el objetivo de reducción de las elevadas tasas de contratación temporal en nuestro mercado de trabajo, con el objetivo de eliminar en la medida de lo posible la temporalidad injustificada, sin perjuicio de reconocer que en otras ocasiones esa temporalidad constituye un elemento de flexibilidad indispensable para las empresas y como tal plenamente fundada en atención a las necesidades empresariales. A tal efecto, los interlocutores sociales insisten en la oportunidad de adoptar dos medidas básicas al respecto a través de la negociación colectiva. En primer lugar, reiterando los compromisos de conversión de contratos temporales en contratos fijos, que se vienen incorporando en los convenios colectivos desde 1997, particularmente cuando se trata de convenios de empresa, que son precisamente los más idóneos para concretar la intensidad real de este tipo de conversiones. En segundo lugar, aludiendo a la oportunidad de adopción de fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales. En principio, la novedad es escasa respecto de este último punto, por cuanto que no se va más allá de realizar un recordatorio de lo previsto como posibilidad por el artículo 15.5 ET; no obstante, si se lee con mayor atención el com-

promiso, sí que se va más allá de ello, pues toda la frase entronca con la incorporación de un nuevo compromiso obligacional vía un nuevo verbo redactado en forma imperativa (Los Convenios Colectivos, por tanto, «deberán» seguir avanzando...), que supera una mera posibilidad legal prevista en el Estatuto de los Trabajadores; eso sí, los interlocutores sociales, dejan libertad plena a los negociadores para que sean éstos quienes elijan el tipo de reglas impeditivas del encadenamiento contractual injustificado.

Por otra parte, los acuerdos contienen una premiosa mención, de escaso contenido material, respecto de las diversas modalidades de contratación previstas en nuestro ordenamiento laboral, particularmente de aquellos que estadísticamente son más utilizados por las empresas actualmente: obra o servicio determinado, eventual, formativos, relevo, tiempo parcial y fijos discontinuos. No se anuncian medidas concretas que convenga afrontar desde la negociación colectiva, por lo que la intervención en este terreno se presenta de carácter «soft». Eso sí, con una redacción que cabría calificar como sibilina, como trasfondo se pretende mandar como mensaje una voluntad de que se haga un uso correcto de esas diversas variantes posibles de la contratación laboral, particularmente a los efectos de procurar evitar un uso desviado de las mismas, con fines diversos de los que justifican su incorporación a la legislación vigente.

Finalmente, apuntar la declaración de las partes a favor de la adopción de una política de contratación dirigida a la promoción de los grupos de trabajadores con mayores niveles de desempleo, con mención expresa a tres colectivos concretos: mujeres, jóvenes y discapacitados. Particular atención se le presta en el acuerdo de 2003 a la situación de los discapacitados, una de las novedades más significativas respecto del acuerdo precedente de 2002, donde no concurría mención alguna al asunto; se trata de una medida directamente impulsada desde instancias comunitarias, al haberse declarado el año 2003 como año de atención a la discapacidad; a pesar de ello, se mantiene en la prórroga de 2004, haciéndose incluso especial apelación a los esfuerzos que debe realizar la Comisión de Seguimiento por lo que afecta a este asunto. En esta materia se advierte, sobre todo, que son factores exógenos a la propia negociación colectiva los que se presentan como mayores handicaps para superar las reales situaciones de disparidad con lo que constituye la media europea. Por ello, justamente por lo que se refiere a la situación de los discapacitados se alude a la necesidad de analizar los «factores externos» y, en particular, es uno de los pocos pasajes del texto donde figura una referencia al Gobierno para que éste colabore en la erradicación de las situaciones

efectivas de discriminación que puedan advertirse. En todo caso, con ello tampoco se quiere efectuar una dejación de responsabilidades por parte de los propios interlocutores sociales, motivo por el que hay igualmente una explícita alusión a las labores de recopilación y difusión de las buenas prácticas ya existentes, así como a la utilización de la negociación colectiva como el instrumento más idóneo de poner en práctica las formulas de cumplimiento de la cuota de reserva.

3.3. Teletrabajo

Igualmente novedosa resulta el interés prestado en el acuerdo de 2003, respecto del previo de 2002, al régimen de contratación de los teletrabajadores, igualmente inducido por la consecución de un acuerdo voluntario europeo específico sobre la materia. En esta materia se alcanza a mi juicio personal el grado máximo de sofisticación jurídica por parte de los interlocutores sociales firmantes del acuerdo. Desde el punto de vista formal, las partes apenas asumen compromisos de carácter formal en esta materia, a pesar de que la extensión de la parte del acuerdo dedicada al teletrabajo es considerable. Lo hace, para empezar en dos momentos diferenciados. De una parte, dedicando un capítulo completo, el séptimo, a la materia; de otra parte, por vía de anexo, incorporando literalmente el contenido del acuerdo europeo alcanzado entre los interlocutores sociales.

En cuanto al capítulo séptimo, su contenido es prácticamente de descripción de la situación, aludiendo a las novedades más recientes de intervención sobre la materia, en esa clave de puro diagnóstico que ya hemos advertido también en los capítulos de arranque del acuerdo. Sobre todo hay un pormenorizado comentario descriptivo de lo contenido en el acuerdo europeo, pero sin que las partes lleguen a alterar su inicial naturaleza jurídica. A pesar de ello, del conjunto del texto se advierten ciertas posiciones compartidas, por los interlocutores sociales, que desean transmitir a sus organizaciones federadas, y que se pueden resumir básicamente en dos ideas capitales. Primera, el teletrabajo es una forma de organización del trabajo a contemplar positivamente, particularmente necesaria en determinadas actividades profesionales o sectores, de forma que en España se deben propiciar esas formas de trabajar que pueden proporcionar efectos deseables tanto para empresas como para trabajadores; si se quiere dicho con cierta simplicidad, la renuncia sindical a adoptar su tendencia natural a las actitudes «ludistas». Segunda, que para la construcción del obligado equilibrio de intereses entre las partes implicadas por el teletra-

bajo, el acuerdo europeo constituye un instrumento esencial, por lo que hay una decisiva invitación a que se ponga en práctica el mismo. Eso sí, cuando se desciende al ámbito de los compromisos de efectiva vinculabilidad jurídica, lo único que figura es un compromiso de divulgación del contenido del referido acuerdo, lo que en gran medida se hace ya por su mención, descripción e incorporación al texto del propio acuerdo de 2003.

Pero, sobre todo, donde se alcanza el nivel máximo de sofisticación en la ambigüedad jurídica es en el acto de transcripción del acuerdo europeo dentro del propio acuerdo interconfederal, a través de su presencia como anexo al mismo. Conviene para empezar recordar que este acuerdo europeo pertenece a la categoría de los acuerdos colectivos directamente firmados por los sindicatos y empresarios europeos, sin intervención de las instituciones comunitarias y, por tanto, sin haber sido reforzados sucesivamente por su elevación al rango de Directiva comunitaria. Por ello, tiene el valor exclusivamente de acuerdo voluntario entre las partes de nivel europeo, como un típico contenido obligacional de compromisos de ponerlos en práctica sucesivamente las representaciones sindicales y empresariales representativas en cada uno de los países de la Unión Europea. Por ello, tiene particular trascendencia lo que hagan las representaciones españolas respecto del mismo.

Y el equilibrio de compromisos ha consistido en esa fórmula que cuando menos cabe calificar de florentina de incorporarlo como anexo al acuerdo, pero sin atribuirle ningún tipo de valor jurídico preciso. Las partes no dicen que forme parte como tal del acuerdo interconfederal, ni mucho menos que se comprometan a incorporar su contenido a los convenios que ellos vayan a negociar con importante impacto del teletrabajo. Más aún, con ese silencio clamoroso se está afirmando lo contrario, pues las partes se limitan a un compromiso de darle difusión, pero no de elevarlo al rango de jurídicamente vinculante. Eso sí, al mismo tiempo, por esa vía oblicua deciden que el texto del acuerdo, como tal y toda su literalidad, se publique «oficialmente» en el Boletín Oficial del Estado. De este modo, logran una dosis de confusión consciente, sabedores de un lado del valor que se le otorga en nuestra cultura jurídica, entre sindicatos y asociaciones empresariales, entre trabajadores y empresarios, a un texto publicado en el BOE; pero, al mismo tiempo, dejando sentado que ellos no elevan el acuerdo europeo al rango de acuerdo interprofesional estatutario vinculante jurídicamente. Se trata de una estudiada partida de ajedrez, conscientemente querida por ambas partes, que queda en una situación de tablas, a la espera de lo que la evolución convencional en los sectores más significativos del teletrabajo vaya provocando.

3.4. Condiciones de trabajo y flexibilidad empresarial

En este grupo de asuntos no se advierten grandes novedades de contenido, aunque sí presenta un cierto interés por el enfoque que se hace. En efecto, en esta materia se abordan todas las reformas propuestas de regulación de las condiciones de trabajo desde la perspectiva del favorecimiento de la flexibilidad empresarial, sin olvidar cierto tipo de garantías e intereses de los trabajadores, particularmente por lo que refiere a la necesaria conciliación entre la vida familiar y profesional. En todo caso, la idea fuerza en torno a la que gira todo el pacto alcanzado entre las partes es el de favorecer cuantos instrumentos de flexibilidad interna sean posibles como garantía del mantenimiento del empleo y, por tanto, como forma de evitar las medidas más drásticas de reducción de empleo o de existencia de empleo precario vía la contratación temporal. Ello es lo que subyace en todo el conjunto de medidas propuestas en lo que refiere a la clasificación profesional y movilidad funcional, organización del tiempo de trabajo, formación profesional continua, etc.

En este ámbito los compromisos concretos son más difíciles de señalar. En general el texto en este terreno se sitúa en un nivel básicamente admonitorio, en términos de valoración positiva de la adopción de cierto tipo de medidas, con lo que implícitamente se aconseja que se aborden con ese sesgo flexibilizador y en ocasiones introduciendo una forma verbal puramente condicional (en su ámbito de negociación deberían»). Tan sólo en algún caso concreto la expresión verbal llega a ser más contundente, incorporando un auténtico compromiso entre las partes (Los convenios colectivos «deberán» precisar), aunque se hace respecto de una materia como es la relativa a la conversión del antiguo sistema de categorías profesionales en grupos profesionales, que a estas alturas se encuentra generalizado en el mayor número de los convenios, de forma que su impacto real es previsible que resulte poco importante.

3.5. Fomento de la igualdad de trato y de oportunidades

A estas alturas se ha convertido en un valor ampliamente compartido por todos los interlocutores sociales el de favorecer un tratamiento igualitario en la plena incorporación de la mujer al mercado de trabajo, de forma que se estima que debe rechazarse la adopción de cualquier tipo de política de personal que pretenda jugar con el ventajismo en el ámbito de la competencia a través de un empeora-

miento comparativo de las condiciones de trabajo de la mujer respecto de las del hombre. A estos efectos, se considera que la negociación colectiva tiene un papel bien relevante que cumplir, por cuanto que sin reconocerlo expresamente se parte de una posición de aceptación de que las cláusulas de los convenios han constituido cuando menos hasta el pasado reciente un instrumento que facilitaba las discriminaciones indirectas. Por ello, se le otorga relevancia a las políticas generales antidiscriminatorias plasmadas en la negociación colectiva, no sólo como instrumento de efectivo cumplimiento de los mandatos contenidos en la legislación general, sino como forma de ir depurando todos los convenios colectivos de cuantas discriminaciones ocultas puedan contener todavía.

A mayor abundamiento, se marcan pautas de actuación que, por muy genéricas que parezcan, pretenden incidir con efectividad en uno de los pilares sobre los que se asienta desde su inicio la coordinación de las políticas comunitarias. Por ello, los interlocutores sociales se ven reforzados en su legitimación de insistirles a los negociadores para que presten particular atención en el seguimiento de las pautas de actuación que enumeran con sencillez pero con la suficiente claridad. En ellas no se pueden apreciar grandes novedades respecto de lo que viene constituyendo el abanico de técnicas recomendadas desde muy diversas instancia preocupadas por esta materia, pero tienen el valor de ser recogidas en el un texto con el alcance propio de un acuerdo interconfederal de esta naturaleza. De todas ellas, nos parece de lo más significativo la repetida alusión a la posibilidad de utilización de medidas de acción positiva, particularmente cuando se compruebe que otro tipo de medidas resultan ineficaces, en concreto por lo que refiere al acceso de la mujer a sectores u ocupaciones en los que se encuentren subrepresentadas; se encuentra bastante extendido que se manifiesten reticencias o desconfianzas hacia la utilización intensa de las medidas de acción positiva, por los efectos de rechazo que puedan manifestar en determinados sectores y ámbitos, razón por la cual es obligado hacer hincapié en la naturalidad con la que las partes aluden a la posibilidad de incorporarlas dentro del abanico posible de medidas, como una más de las muchas a ensayar. De otra parte, parece que se van generalizando las políticas de evaluaciones de resultados, tan consolidadas en la cultura anglosajona, pero que aún no ha llegado a calar suficientemente entre nosotros; por ejemplo, en esta materia se arranca de los compromisos de estudios alcanzados en el acuerdo de 2002, las conclusiones alcanzadas de dicho estudio, que son precisamente las que conducen a concretar en el sucesivo de 2003 cierto tipo de recomendaciones que no figuraban con tal detalle en el

acuerdo precedente, para concluir con una recomendación final de que en el ámbito de aplicación de cada convenio colectivo se pongan en marcha procedimientos de seguimiento de estas políticas antidiscriminatorias, que permitan a la postre efectuar un diagnóstico objetivo y real para identificar las causas estructurales del mantenimiento de cierto tipo de prácticas antidiscriminatorias por mucho que culturalmente hoy en día todo el mundo las rechace, al menos oficialmente.

Otra de las novedades del acuerdo de 2003, comparativamente con su precedente, es que el mismo extiende la política antidiscriminatoria más allá de la tradicional materia relativa a la diferenciación por razón de sexo. Aunque sea de forma incipiente se alude con carácter general a la política de igualdad de trato en el empleo. Además, no se trata de meras declaraciones ambiguas, sino que ello se hace con referencia a concretos grupos respecto de los cuales se entiende que se debe prestar mayor atención, por ser los que presentan mayores dosis de tratamiento diferencial injustificado: jóvenes, inmigrantes y discapacitados; además, apuntando donde se encuentra el punto débil de cada uno de ellos: los jóvenes en la estabilidad en el empleo, los discapacitados en la contratación y acceso al mercado de trabajo, los inmigrantes en el reconocimiento de la igualdad de condiciones de trabajo una vez contratados. Por lo demás, también se recuerdan los riesgos de precarización de ciertas formas de contratación, particularmente por lo que refiere a los trabajadores temporales y los a tiempo parcial.

3.6. Seguridad y salud en el trabajo

Es idea extendida que las políticas de prevención de riesgos laborales afrontadas en los últimos tiempos en nuestro país, particularmente a raíz de la adaptación de toda nuestra legislación a los nuevos postulados más exigentes desde el entorno comunitario, no acaban de dar los resultados apetecidos. Por mucho que se ha hecho hincapié desde la entrada en vigor de la Ley de 1995 acerca de la necesidad de adaptar la organización empresarial y la gestión del personal a la nueva filosofía preventiva, no acaban de reducirse los resultados negativos en número de accidentes laborales, particularmente los de mayor gravedad. Por ello, cualquier impulso en este terreno, a la búsqueda de las raíces del problema será siempre bienvenido. Cualquier documento que insista en la conveniencia de afianzar la cultura de la prevención y el recordatorio del interés colectivo por el cumplimiento de la legislación vigente, siempre producirá un efecto benéfico a

estos efectos, por mucho que el mismo permanezca en el ámbito de lo puramente programático de las buenas intenciones.

Eso sí, conviene no perder el norte en esta materia, cayendo en la tentación de resaltar su importancia, cualquiera que sea la perspectiva desde la que se analice; dicho de otro modo, el impacto práctico que puede tener en esta materia la negociación colectiva y, por tanto, la responsabilidad que puede asumir el convenio colectivo al respecto es bastante modesto. La regulación de la prevención de riesgos laborales es y debe seguir siendo sustancialmente de origen estatal, de forma que si se advierte cualquier tipo de carencia o insuficiencia en la misma, lo oportuno no es reclamar la actuación de los convenios colectivos en una labor de sustitución legal, sino que lo que corresponde es reclamar una intervención de la norma estatal más completa y perfecta si cabe. Nos parece por ello significativo que en la prórroga de 2004 se advierta la reforma que se ha producido de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a finales de 2003, llamando a las mesas de negociación colectiva a que analicen el impacto de ese cambio en el clausulado de los correspondientes convenios colectivos. Incluso en el ámbito natural de desenvolvimiento del convenio colectivo, la adaptación de las condiciones de trabajo a las peculiaridades de cada sector productivo o de cada actividad profesional, la especialización de la actuación comunitaria con Directivas específicas para cada riesgo, sector, producto o actividad, aconseja e incluso en las más de las ocasiones obliga jurídicamente a que la correspondiente transposición se lleve a cabo a través de disposiciones estatales. Por lo demás, el protagonismo que indiscutiblemente le debe corresponder a los representantes de los trabajadores en el seguimiento de la política preventiva en cada concreta empresa, a nuestro juicio, debe articularse a través de los mecanismos institucionalizados de participación de tales representantes en la gestión de la empresa, bien sea por las representaciones 'ad hoc' creadas al efecto (delegados de prevención y comités de seguridad y salud en el trabajo) como los órganos de representación generales (comités de empresa y delegados sindicales); por ello, también en este terreno el rol del convenio colectivo debe ser residual, dado que su intervención es por esencia de carácter normativo, cuando lo que corresponde en ese terreno es el seguimiento y codedición en la gestión de personal.

Aceptado el planteamiento precedente es como cabe valorar el alcance de lo pactado entre las partes en materia de prevención de riesgos laborales a través de estos acuerdos interconfederales, en particular lo previsto en los mismos como criterios orientadores de la negociación colectiva. En definitiva, la consecución de tales criterios,

por mucho que puedan tener impacto sobre el contexto actual de la salvaguarda de la prevención de riesgos laborales, siempre será modesta dentro del conjunto de medidas que han de adoptarse al respecto.

De las medidas más destacables acordadas entre las partes apuntaría las siguientes.

En primer lugar, un compromiso de separación entre los reconocimientos médicos generales y los directamente vinculados con los riesgos profesionales. Es decir, recordando que los reconocimientos inespecíficos van a efectuarse con cargo a las cuotas de Seguridad Social, los convenios colectivos deben poner el acento en aquellas otras comprobaciones del estado de salud del trabajador causa y efecto de la ejecución de su trabajo, es decir los exámenes específicos dirigidos expresamente a comprobar tanto los efectos que tiene el trabajo realizado por el trabajador sobre su situación física y psíquica, como igualmente sus condiciones personales de salud para desempeñar las tareas profesionales que se le puedan encomendar por el empleador.

En segundo lugar, resaltar la importancia de extender la formación profesional específica en materia preventiva, considerándose que es recomendable que los convenios colectivos fijen tanto el contenido de esa formación como el procedimiento de llevarla a cabo.

En tercer lugar se le otorga un protagonismo incisivo a las representaciones de los trabajadores, particularmente personificada en los Delegados de Prevención, recomendando igualmente que por vía de convenio colectivo se contemple una formación específica en prevención de estos Delegados, se le atribuya un crédito horario específico, se creen Comisiones Paritarias de estudio de la situación, se conformen procedimientos de consulta sobre la materia, se negocien en los ámbitos sectoriales otras formas de designación de los Delegados de Prevención, etc.

En cuarto lugar, se atribuye también importancia a la realización de constantes análisis que permitan un diagnóstico en el ámbito sectorial de los déficits y necesidades en materia de prevención de riesgos laborales.

3.7. Procedimiento negociador y estructura de la negociación colectiva

Ya hemos advertido que la regulación estatal del proceso de negociación colectiva se concentra en el momento inicial de comienzo

de las deliberaciones y en el momento final de formalización del convenio colectivo. En el momento inicial, fijando sobre todo los requisitos de válida constitución de la comisión negociadora, por medio del establecimiento de las reglas de legitimación inicial y plena recogidos en los arts. 87 y 88 ET, así como algunas pequeñas reglas sobre la formalización del inicio del proceso negocial. De otra parte, en el momento final, por medio del establecimiento de los requisitos de escrituración, registro y publicación del convenio, así como lo relativo al control de legalidad del mismo. Entremedio, inicio y fin, queda un amplio espacio sin apenas normas estatutarias, por cuanto que para el legislador ese es el momento de plena autonomía negocial, que queda por completo a la libre opción de las partes sociales, donde no es preciso encorsetar el procedimiento por medio de reglas formales.

En base a ello, la capacidad de marcar pautas generales sobre el método de enfocar los diversos procesos negociales es bien amplia por parte de unos acuerdos interconfederales de esta naturaleza. La novedad, además, es mayor en este caso, si se tiene en cuenta que los interlocutores sociales hasta el presente no habían adoptado compromiso alguno sobre el particular. En general, los acuerdos interprofesionales hasta el presente habían centrado su atención en la estructura de la negociación colectiva y en las relaciones de concurrencia entre los diversos ámbitos de aplicación del convenio colectivo, considerando que no es necesario proceder a establecer ningún criterio orientativo en lo que refiere al procedimiento negocial. Es cierto que en líneas generales, nuestra negociación colectiva no ha mostrado dificultades particulares en lo que refiere a este asunto, de modo que incluso la ausencia de reglas ha constituido un elemento clave de flexibilidad que ha facilitado notablemente la consecución de los acuerdos. No obstante, también debe reconocerse que esa extrema flexibilidad también ha producido con el paso de tiempo cierto tipo de prácticas dilatorias que han desembocado en una prolongación injustificada de los tiempos de negociación, la presencia de actitudes de pasividad ante situaciones de *impasses* o bloqueo de las negociaciones.

Por ello, el tipo de criterios que se apuntan en los acuerdos interconfederales de 2002 y 2003, por mucho que se sitúen en el plano exclusivamente de la recomendación, pueden ser útiles para romper con ciertas ineficiencias de los trámites de conversaciones dilatadas de forma innecesaria, a veces hasta la extenuación.

En particular, estos acuerdos interconfederales buscan darle un contenido material al deber de negociación, que se encuentra estipulado legalmente en el artículo 89.1 ET, pero que se encuentra recogido

do de forma excesivamente lacónica, pues no se concretan las específicas conductas de las partes que se valoran como contrarias a dicho deber y mucho menos se precisan las consecuencias negativas derivadas de la trasgresión de este deber de negociación.

Las medidas concretas propuestas son prácticamente idénticas en ambos acuerdos interconfederales, tanto el de 2002 como el de 2003: iniciar de inmediato los procesos de negociación una vez producida la denuncia de los convenios; intercambiar la información que facilite la interlocución entre las partes; mantener la negociación abierta por ambas partes hasta el límite de lo razonable; formular propuestas y alternativas por escrito, en especial cuando se adviertan situaciones de dificultad en la negociación; favorecer el desarrollo de los procedimientos de solución de los conflictos colectivos, en cuanto existan diferencias que lleven al bloqueo de las negociaciones, por tanto comprometiéndose a no esperar a que transcurra el tiempo límite previsto en los correspondientes acuerdos interprofesionales (5 meses desde la constitución de la mesa negociadora en el caso del ASEC, artículo 5.1.b).

De otra parte, las partes son conscientes también de que, por mucho que exista una voluntad de potenciar el funcionamiento de las Comisiones Paritarias de convenios, en algunos sectores y territorios éstas presentan una vida lánguida, donde los asuntos de su competencia por mucho que se discutan no logran concluir en acuerdo alguno entre las partes, de forma que o bien quedan bloqueados hasta la próxima negociación del convenio o bien la intervención de la Comisión Paritaria se convierte en un mero trámite burocrático previo a la solución externa, bien sea por parte de los mecanismos de mediación y arbitraje de solución de los conflictos, o bien sea por la solución de carácter judicial. En este contexto se comprende el llamamiento de los acuerdos con vistas a impulsar un funcionamiento más eficaz de tales Comisiones Paritarias. El compromiso alude expresamente a una regulación más completa de tales Comisiones en los convenios colectivos, aunque probablemente las debilidades de estas instancias no se encuentren tanto en el ámbito de lo normativo como de las actitudes con las que las partes acuden a las sesiones de tales Comisiones; en definitiva, es más un déficit de cultura del pacto que un déficit jurídico el que se presenta en el pobre funcionamiento de las Comisiones Paritarias.

Como novedad, las partes pactan también fomentar la utilización de los mecanismos de solución de conflictos colectivos para solventar los bloqueos en los periodos de consultas de las reestructuracio-

nes empresariales, que afectan a traslados, modificaciones sustanciales, suspensiones y despidos. Aunque formalmente es uno de los conflictos típicos recogidos para este tipo de mediaciones y arbitrajes, su uso hasta el presente ha sido relativamente escaso en lo cuantitativo, por lo que es acertado que las partes pretendan con este compromiso político darle un mayor protagonismo a tales fórmulas, en la medida en que pueden ser un instrumento eficaz de aproximación de posiciones entre las partes y a la postre de reforzamiento del consenso en el seno de las empresas.

Para concluir, a finales del año 2002 llegó a su fin la vigencia del Acuerdo sobre Coberturas de Vacíos firmado entre los interlocutores sociales en 1997. Dicho acuerdo ha cumplido gran parte de los objetivos previstos en el mismo, al tiempo que se han ido alcanzando ciertos acuerdos colectivos o dictado ciertos laudos arbitrales que han ido completando el mapa de regulación sectorial que hasta ahora presentaban deficiencias. No obstante, la conclusión automática del Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos, que no contemplaba su prórroga automática, hace resurgir el dilema de qué hacer con ciertos sectores que de forma pertinaz presentan dificultades de regulación convencional. En esta materia, los interlocutores sociales no van más allá de dar fe y tomar nota de que el problema se mantiene y que requiere de respuesta por su parte. Digo que no van más allá de un reconocimiento de que han de abordar la cuestión, por cuanto que no se pronuncian concretamente por ninguna de las posibilidades de respuestas posibles. La declaración formulada al respecto es la mínima imprescindible: dejar constancia de su existencia, comprometerse a analizar cuáles son los ámbitos donde ello provoca dificultades y describir las dos respuestas que son legalmente posibles actualmente con el marco normativo vigente: bien la celebración de negociaciones en el sector pertinente o bien acudir al procedimiento de extensión de convenios colectivos. Si acaso de esa formulación lo que se puede intuir es la actitud en negativo, en el sentido de que las partes vienen a manifestar que no son partidarias de una reedición del referido Acuerdo de Cobertura de Vacíos, sea con un contenido similar al del año 1997 o con diferente enfoque pero siempre tendiendo a abarcar todos los ámbitos donde se siga apreciando carencia de representaciones colectivas con capacidad para negociar los correspondientes convenios colectivos. En sentido negativo también, al aludir exclusivamente a medidas de negociación o de extensión de convenios, implícitamente están descartando barajar otras medidas que puedan comportar una intervención más intensa por parte de los poderes públicos, en la línea general de la filosofía de esta nueva hornada de acuerdos interconfe-

derales. La prórroga de 2004 también alude a esa materia, encomendándole en particular a la Comisión de Seguimiento que culmine las tareas ya iniciadas durante el año precedente.

BIBLIOGRAFÍA DE REFERENCIA

- C. ALFONSO MELLADO: El acuerdo sobre negociación colectiva para el año 2002, en AA. VV., La reforma laboral de 2001 y el acuerdo de negociación colectiva para el año 2002, Lex Nova, Valladolid 2002.
- J. LUJÁN ALCARAZ: El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003, en Aranzadi Social n.º 21 (2003), págs. 9 ss.
- C. MOLINA NAVARRETE: Una experiencia particular de *soft reflexive law* en el Derecho sindical español: el ANC 2002 entre «lo obligacional» y «lo extravagante», en Relaciones laborales 2002 (II), págs 289 ss.
- M. RODRÍGUEZ-PIÑERO, F. VALDÉS DAL-RÉ y M. E. CASAS BAAMONDE: El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002, en Relaciones Laborales 2002 (I), págs. 19 ss.
- F. VALDÉS DAL-RÉ: El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003, Relaciones Laborales 2003 (I), págs. 119 ss.

Mesa Redonda

**EL ANC 2003 DESDE
SUS FIRMANTES**

FABIÁN MÁRQUEZ SÁNCHEZ
CEOE-CEPYME

FERNANDO PUIG-SAMPER MULERO
CC.OO

JOSEFA SOLÁ PÉREZ
UGT

FABIÁN MÁRQUEZ SÁNCHEZ
CEOE-CEPYME

Mis palabras deben ser para agradecer a la Comisión Consultiva la oportunidad que nos da de enfrentarnos con el resultado de nuestras propias obras.

Sin embargo, esta ocasión no debe ser propicia solo para el autohalago o la complacencia, sino que por el contrario, debemos aprovechar la oportunidad que nos depara esta tribuna, para ser capaces de ejercer esa virtud tan necesaria de la autocrítica.

En el 2001 el Gobierno pretendió abordar con los interlocutores sociales una reforma de la Negociación Colectiva, es decir: tras más de 20 años de Estatuto de los Trabajadores, el Gobierno de la nación creyó llegado el momento de modificar el Título III del E.T., regulador como es sabido, de la Negociación Colectiva que hemos denominado «estatutaria», para distinguirla de aquellas otras que no produciéndose al amparo del E.T. reciben el apelativo «cariñoso» de extra estatutarias.

No estamos ante un juego de palabras, ya que los Convenios del E.T. son de eficacia general, y por ello normativos, es decir, revisten las características de Ley, mientras que los segundos, es decir: los pactados por Representantes de los Trabajadores y Empresarios al margen del Estatuto, son Convenios Colectivos en el tenor del artículo 37 de la Constitución Española, pero las obligaciones que de ellos se derivan, solo rigen por y para las partes que lo negocian y no se extienden, como si de normas se tratara, a la generalidad de los trabajadores y empresas del sector o ramas de la producción afectadas por dicho Convenio.

El Gobierno, como decíamos antes pretendió modificar todo esto, tratando de negociar la reforma en contacto directo con las representaciones de CC. OO y UGT y CEOE-CEPYME. Ya nos referimos a esta triste historia el pasado año, y solo quiero recordarla para a su vez mencionar que la reforma no fue posible, porque los puntos de vista del Gobierno y de los Agentes Sociales fueron notoriamente dispares, los Sindicatos y la Patronal más representativa deseaban partir en el proceso reformador de la realidad hoy existente, y sin sentirse coaccionados por ello, amoldar su reforma desde la consideración de que el balance del tiempo transcurrido no solo no era negativo, sino que resultaba abrumadoramente positivo.

Por el contrario, los representantes del Gobierno en la Mesa Negociadora pretendían limitar mucho más, de lo que las partes podían soportar, la autonomía colectiva de estas, y desplazar sustantivamente la negociación desde el sector a la empresa, algo que las Organizaciones Sindicales y Patronales no estaban dispuestos a aceptar.

El Vicepresidente Rato fue sensible a la dificultad que el Acuerdo conllevaba en aquellas circunstancias, y prefirió favorecer retirando el proyecto de reforma de entre las prioridades del Gobierno, para por el contrario, aceptar el propósito de los interlocutores sociales de negociar un acuerdo general, que sirviera como paradigma de actuaciones a los distintos interlocutores de los miles de Convenios Colectivos, a quienes corresponde negociar todos los años en nuestro país los Convenios Colectivos.

Nació así el ANC-2002. ¿Qué fue dicho Acuerdo? Lo contamos el pasado año, y en este nos corresponde decir, que el ANC-2003 es una edición del mismo modelo de Acuerdo General. Uno y otro son Convenios «paraguas».

Las organizaciones firmantes de estos asumen determinadas estipulaciones, que revisten la naturaleza jurídica de obligaciones contractuales, comprometiéndose acto seguido, a implementar a las organizaciones que representan el contenido de dicho Acuerdo. El ANC-2003, como su antecesor del pasado año, no es un Convenio de eficacia normativa, y no es un Acuerdo del artículo 83.2 del E.T.; ni tampoco es un Acuerdo de materias concretas del artículo 83.3 del E.T. Tampoco es un mero Acuerdo político, ni una macro circular, de la que solo se desprendan informaciones y consejos a los protagonistas reales de los 5.000 Convenios Colectivos que, en números redondos, rigen las relaciones laborales en nuestro país.

Por el contrario, CEOE-CEPYME y CC. OO y UGT se comprometen con la reforma del ANC-2003 a lograr que quienes representan

a los trabajadores y empresarios del metal, las industrias químicas, la hostelería, las artes gráficas ..., etc, negocien sus Convenios Colectivos asumiendo para realizar tal tarea el contenido del ANC-2003.

Es evidente, que CC. OO y UGT podían haber negociado un Acuerdo General Estatutario, en desarrollo de lo dispuesto en el artículo 83.2 del E.T., pero no lo han hecho en esta ocasión, como tampoco lo hicieron en algunos de los Acuerdos negociados en la década de los 80, porque las cuatro organizaciones creen que basta a los efectos de alcanzar los objetivos pretendidos, señalar de manera encarecida los términos en los que debe producirse la Negociación Colectiva para que, a continuación quienes deban llevarla a cabo acepten las guías, los criterios o las orientaciones que se deriven del propio ANC, y acomoden el contenido de sus Convenios a lo dispuesto en este.

El instrumento, o el modelo seguido ha funcionado en otras ocasiones, y no tiene porque no funcionar en esta. Sin embargo, no producir un Convenio General Normativo, obliga a los firmantes del ANC-2003 a un mayor esfuerzo de explicación y de proselitismo.

Excuso decirles a ustedes, que el Gobierno espera que de ese esfuerzo se derive el éxito global de la empresa, y este mismo éxito debería traducirse en la reafirmación de una política moderada en materia de incrementos salariales, y de un enriquecimiento del contenido de los Convenios, en orden a incorporar a estos buena parte de las recomendaciones insertas en el ANC-2003, en materia de estructura profesional, movilidad interna, diversificación de la estructura salarial... etc.

El carácter no directamente imperativo del ANC-2003 puede justificar algunas disensiones que los firmantes del Acuerdo esperan sean escasas, como ocurrió en el pasado año.

Pero rechazamos que del lenguaje empleado en el ANC-2003 se deduzca un cierto carácter platónico de pastoral de este Acuerdo. Las obligaciones derivadas del ANC-2003 son las que son, de acuerdo con la dicción literal empleada para redactar estas.

En efecto los negociadores han utilizado en alguna ocasión términos rígidos y usualmente de naturaleza contractual, y en otras ocasiones se han limitado a diseñar tendencias, propuestas de acción o líneas de negociación, estimadas a priori por las partes firmantes del ANC-2003 como convenientes, a los efectos de enriquecer y modernizar la Negociación Colectiva Española.

Porque bueno es decir ya que, aunque no fue posible en el 2001 reformar la Negociación Colectiva, si es necesario introducir en esta

nuevos ingredientes que mejoren la calidad de la «cocina». Porque las mejores cocinas, incluso las más tradicionales necesitan de vez en cuando las consiguientes dosis de modernidad, si desean responder a las nuevas demandas y satisfacer así los gustos más exigentes.

El ANC-2003 no está redactado respondiendo al estilo tradicional. Como ya ocurrió con su antecesor, a las organizaciones firmantes les ha parecido conveniente escatimar los términos imperativos, y por el contrario prodigar las orientaciones y consejos.

Pero aludí al inicio de mi intervención a la necesidad de efectuar la necesaria autocrítica. De ahí que resulte legítimo preguntarnos si el resultado final, es decir si del balance de la tarea llevada a cabo durante estos dos últimos años, puede desprenderse la renovación de la Negociación Colectiva o no, en congruencia con los deseos de las Confederaciones signatarias de dicho Acuerdo, de romper con la excesiva salarización de muchos Convenios Colectivos, apuntada por la doctrina, y justamente criticada por todos aquellos que durante los últimos años han asediado nuestra Negociación Colectiva, analizándola en profundidad a través de una visión crítica.

En efecto, nuestros Convenios son cada día mejores, y las partes incorporan poco a poco los grandes compromisos reenviados a cada Convenio Colectivo desde los Acuerdos Interconfederales, pero tal incorporación es extremadamente lenta y cautelosa.

A pesar de ello, son cada día más los Convenios que sustituyen las viejas categorías por grupos profesionales, lo que implica ganar extraordinariamente en movilidad de los recursos humanos, y son ya muchos más que los contrarios, los Convenios Colectivos que han globalizado anualmente la jornada, lo que asegura una distribución irregular de la misma, ajustando así el tiempo de trabajo a las necesidades productivas; otros Convenios Colectivos han tratado de afrontar la problemática compleja de la contratación y el empleo, asumiendo muchos colectivos empresariales compromisos específicos en materia de conversión de trabajo temporal en empleo fijo... etc, en definitiva, los Convenios tratan de responder con prudencia, pero en algunos casos con decisión suficiente, a las exigencias de flexibilidad y de racionalización de las relaciones laborales que, surgen de manera imperiosa de la realidad empresarial de nuestros días, y de la necesidad de competir para sobrevivir en un mercado dominado por el riesgo, la incertidumbre, factores inevitables en el proceso de globalización económica al que estamos asistiendo.

El empresariado español acepta afrontar el reto de eliminar los obstáculos y restricciones a una administración cada día más flexible

de los recursos humanos, sin que ello signifique desregulación laboral, pérdida de garantías fundamentales, desprotección y desconocimiento o marginación de los derechos colectivos en las relaciones laborales, concebidas a la usanza europea.

Algunos empresarios preferirían hacer tabla rasa del pasado, y contratar y gobernar sus relaciones laborales sin ninguna atadura, a través de la mera relación individual con el trabajador perteneciente a sus plantillas, pero quienes optan por este modelo no son la regla, sino la excepción.

Por el contrario, algunos representantes de los trabajadores solo conciben la defensa de los derechos de estos, a través de la configuración de un entramado burocrático laboral, capaz de atar la voluntad del empresario con mil cortapisas y obligaciones, previas a la adopción de la decisión propia del poder de dirección de la empresa, que sin duda recaba el empresario para si mismo.

El ANC-2003, como antes el ANC-2002 ha huido de tales extremos para reforzar la idea de la colaboración entre quienes representan a los trabajadores, en la empresa y en el Sindicato, y quienes tienen la obligación como directores de las empresas de procurar ser eficaces para competir mejor, y conservar y generar nuevos empleos.

Debe estimársenos a la CEOE cierto valor, al defender la prioridad de la movilidad interna laboral sobre la externa, la conveniencia de propiciar contratos estables y permanentes, desterrando cualquier abuso a través de la extensión a causas no ajustadas a derecho de la temporalidad en los contratos de trabajo, para conseguir así una reducción del riesgo y una maximalización de beneficios.

Por el contrario desde la CEOE y a través del ANC-2003, tratamos de dotar a los futuros Convenios Colectivos de mayor agilidad que la habida hasta ahora, no para desproteger al trabajador, sino para potenciar a la empresa, asegurando así un nivel general de empleo suficiente que, rompiendo con ambigüedades económicas e incertidumbres actuales, permita mejores expectativas en materia de creación de empleo.

Porque no debemos olvidar que la justificación primera y última de estos acuerdos como de aquellos del mismo carácter y naturaleza que firmamos en la década de los 80, es generar un marco de confianza, único horizonte posible en el que podamos radicar los más sólidos optimismos.

Así pues, los Agentes Sociales pusieron su empeño en fijar un marco de Negociación Colectiva lo suficientemente amplio, pero a su vez concreto, dado el buen resultado que tuvo el Acuerdo el año pasado.

Entrando en las materias concretas que regula el ANC-2003, y comenzando por la clasificación profesional, el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva destaca como *«una estructura profesional basada en grupos profesionales, favorece la mayor empleabilidad, formación y desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras, así como la competitividad de las empresas»*.

Una clasificación estructurada en Grupos Profesionales contribuye a la mejora de la competitividad, al facilitar la movilidad y polivalencia profesional dentro de los grupos, atendiendo a las necesidades de adaptación de las empresas.

Partiendo de la consideración anterior el ANC-2003, al igual que su antecesor, aconseja *«seguir avanzando en la generalización de las estructuras profesionales mediante grupos, definiendo estos en función de diversos criterios, tales como: autonomía, formación, iniciativa, dirección, responsabilidad, etc»*, así pues y hasta junio de 2003, se pone de relieve tras un análisis de la Negociación Colectiva, una actitud renovadora en materia de clasificación profesional, que se caracteriza por el paso de las antiguas categorías profesionales, más propias de estructura de personal fijas y de alto coste, a un modelo basado en grupos profesionales.

Esa renovación se manifiesta de forma y con intensidad diversa, según las distintas necesidades de Negociación que existen en España y así:

- Convenios que recogen una clasificación del personal conforme a los criterios introducidos en el artículo 22.2 del Estatuto de los Trabajadores, donde los grupos se configuran como auténticos elementos clasificatorios que engloban funciones, tareas y actitudes del trabajador.
- Convenios que prevén la constitución de una Comisión paritaria para la implantación de un nuevo sistema de clasificación profesional, adecuado a las necesidades de flexibilidad de las empresas, o que atribuyen dicho cometido a las Comisiones Paritarias de vigilancia en los cumplimientos del Convenio.
- Convenios que manifiestan de forma expresa la necesidad de proceder a una actualización de la clasificación profesional.
- Convenios que definen nuevas categorías, no previstas con anterioridad, surgidas de los Convenios organizativos y tecnológicos operados por las empresas.
- Convenios que señalan las antiguas categorías a los nuevos grupos profesionales.

Sin embargo, tras las diversas encuestas realizadas por parte de la CEOE, se pone de manifiesto la continuidad de tres grandes tendencias en la clasificación profesional de los trabajadores, que de menor a mayor implantación en los 4.217 Convenios Colectivos que se firmaron en España en el año 2002, son los siguientes:

- A. Aquellos que suponen articular un cambio de modelo mediante la negociación de Grupos Profesionales exclusivamente, que figuran en el 11 por ciento de los Convenios que se firman en España.
- B. Aquellos que insisten en mantener la continuidad de sistemas similares a los existentes durante la vigencia de las ordenanzas y reglamentaciones de trabajo, pese a su derogación en 1994, que aparecen en un 32 por ciento de los Convenios.
- C. Aquellos otros que combinan ambos tipos de clasificación (grupos y categorías), toda vez que en esos casos, el grupo suele subdividirse en subgrupos o en categorías profesionales. Esta última tendencia es la que tiene mayor implantación, ya que está presente en el 46 por ciento de los Convenios y alcanza aproximadamente a un 43 por ciento de los trabajadores afectados por la Negociación Colectiva en España.

Dentro de la clasificación profesional, y de aquellas materias que de la misma se derivan, el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva configura la movilidad profesional como un mecanismo de flexibilidad interna y de adaptación por parte de las empresas, señalando que *«contar con la adecuada estructura profesional, y con mecanismos ágiles de ayuda profesional, puede constituir una alternativa real a las encuestas de plantilla»*

Así mismo el ANC-2003 determina el marco dentro del cual se llevará a cabo dicha movilidad, al establecer que *«..., en su caso se producirá dentro del grupo con el nivel de idoneidad..., y actitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomiendan al trabajador en cada puesto de trabajo, prevee la realización si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación»*.

Por lo tanto la estructura profesional y la movilidad funcional se encuentran en estrecha conexión, debiendo relacionar cualquier avance en el mismo con la implantación de los grupos profesionales.

La aclaración resulta evidente.

El redactado del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores cuando desarrolla la movilidad profesional, con los límites temporales que

se establecen, «sibilinamente» autoriza la polivalencia profesional dentro de los grupos y entre categorías profesionales equivalentes.

Lo que hace el ANC-2003 no es más que reafirmarse en la idea de la capacitación profesional del trabajador, a través del desarrollo de distintas aptitudes para las cuales, evidentemente, necesita ser formado. De lo contrario entraríamos dentro del peligroso margen de actuación del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores.

El análisis de la cláusula de movilidad profesional incorporada a los Convenios Colectivos, permite destacar que pese al esfuerzo de los Agentes Sociales en intentar implantar e impulsar el mismo como elemento de desarrollo profesional de los trabajadores en las empresas, las normas convencionales dejan un notable empobrecimiento en lo relativo a este aspecto.

Las cláusulas convencionales carecen de un tratamiento autónomo y diferenciado, normalmente aparecen incluidas en los apartados relativos a la clasificación profesional.

En el 35 por ciento de los Convenios Nacionales se encuentran regulados la movilidad funcional y definido su alcance, porcentaje que asciende al 51 por ciento de los sectoriales nacionales, y al 45 por ciento en los de empresas, dato este que coincide con aquellos ámbitos negociales donde ha penetrado con mayor intensidad la clasificación por grupos profesionales, arrastrando los Convenios Provinciales, lamentablemente, la lacra de una clasificación profesional cerrada y de muy difícil utilidad práctica.

Desde la CEOE, y en busca de una mayor capacidad de utilización de los recursos humanos en las empresas, se pretende impulsar el grupo profesional como ámbito propio de la movilidad funcional ordinaria, que quizás deberíamos empezar a llamar polivalencia funcional, a la vez que se impulsa la disminución de la causalización y la limitación temporal de los cambios funcionales dentro de un mismo grupo, siendo sustituido por la posible fijación de otros límites adicionales, que pueden restringir el ejercicio de esa polivalencia profesional:

- Exigir que la movilidad funcional dentro del grupo se realice tomando en consideración la actitud y formación necesaria, para llevar a cabo las nuevas funciones que se encomiendan al trabajador.
- Definir los perfiles profesionales entre los que existe la identidad precisa para que puedan operar esa polivalencia funcional.

- Permitir la polivalencia funcional, siempre que ello no choque con la organización sustancial de condiciones de trabajo definidas en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.

Analizando los Convenios Colectivos firmados en el año 2002, y aquellos que se han firmado hasta junio de 2003, podemos realizar la siguiente clasificación de las normas colectivas, atendiendo a la forma en que se regula la polivalencia profesional.

- a) Aquellos que hacen referencia a un sistema de polivalencia equivalente en el artículo 42.5 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Aquellos en los que la polivalencia se contempla como una coyuntura excepcional.
- c) Aquellos que prevén, alejándose del criterio regulado en el artículo 22. 5 del Estatuto de los Trabajadores, que en caso de polivalencia profesional, el trabajador será clasificado en la categoría o grupo superior, con independencia del tiempo que dedique al desarrollo de las funciones propias de cada categoría o grupo.

A la vista de lo expuesto, cabe concluir que la Negociación Colectiva ha sido parca a la hora de implantar los criterios que impulsaba el ANC-2003, hasta la fecha, en materia de movilidad funcional, debido a la falta de reutilización de los sistemas de clasificación profesional por la propia autonomía colectiva, aunque es preciso significar el avance que se está produciendo, que una vez más reside fundamentalmente en el ámbito sectorial nacional.

Respecto al incremento salarial, el ANC-2003 vuelve a recordar al igual que su antecesor, que el modelo apropiado para evitar espinales inflacionistas, toma como primera referencia para la Negociación salarial la inflación prevista por el Gobierno, y, en el caso de que se pacten incrementos superiores a dicha magnitud, aconseja que los mismos estén dentro de los límites derivados del aumento de la productividad.

En línea con lo anterior, continúan siendo mayoría los Convenios Colectivos que referencian el incremento salarial sobre la inflación prevista por el Gobierno para ese ejercicio económico, así y según datos del 2002, el 60 por ciento de los Convenios Colectivos Sectoriales tienen establecida la correspondiente cláusula de incremento salarial sobre la inflación prevista, porcentaje que se eleva hasta el 85 por ciento en los Convenios Colectivos de empresa.

Es importante resaltar aquí, que el ANC-2003 recomienda garantizar el poder adquisitivo de los trabajadores a través del establecimiento de una cláusula de garantía salarial, pese a que el impacto de estas cláusulas en los Convenios Colectivos ha tendido a decrecer, a medida que ha ido moderándose la diferencia entre la inflación prevista por el Gobierno y el resultante a final de año en cada ejercicio.

Sin embargo, y dada la desviación sobre el IPC del año 2002, hemos de recordar que, para dicho año, había sido previsto un IPC del 2%, y cuando se alcanzó un 4%, es decir, el doble, de ahí que el repunte por la incidencia de las cláusulas de garantía salarial fue bastante notable, pero es obvio que no puede culparse a los Agentes Sociales de que la inflación se disparara sobre las previsiones. Los Sindicatos hubieran lamentado toda su vida haber recomendado la firma de Convenios Colectivos sin cláusulas de Garantía Salarial, y tomando como referencia una inflación prevista que al cabo de los 12 meses, por la incidencia de los incrementos de los precios, iba desgraciadamente a resultar ser la mitad de la real pactada.

La cláusula de garantía, con formas muy variadas, figuran en porcentajes muy similares en los Convenios Sectoriales y en los de Empresa: el 65 por ciento del total de Convenios Colectivos firmados en el año 2002 cuentan con cláusulas de garantía salarial.

La diversa topología de estas cláusulas determina que, ante un IPC real del 4 por ciento del total de los mismos, solo entre en funcionamiento el 95 por ciento, que afecta de modo efectivo a 6,2 millones de trabajadores, de este modo el aumento salarial pactado en los Convenios Colectivos para el año 2002, ponderado por el número de trabajadores, tras la aplicación de la cláusula de garantía salarial, es del 4,22 por ciento.

Distinguiendo entre la Negociación a nivel de empresa y sectorial, en la primera el incremento salarial final pactado es del 3,88 por ciento y en la segunda del 4,24 por ciento.

Dentro del ámbito sectorial, los Convenios Colectivos nacionales preveen un incremento salarial definitivo del 4,41 por ciento, el autonómico el 3,56 y los provinciales del 4,26 por ciento.

Con ello se demuestra que los Agentes Sociales no estaban mal encaminados a la hora de redactar la recomendación sobre el incremento salarial, ya que la desviación sobre el resultante final de la inflación prevista por el Gobierno se cumple en la gran mayoría de normas colectivas que se firman en nuestro país.

Respecto al empleo y la formación, los agentes sociales en el ANC-2003 son plenamente conscientes de la vinculación entre ambas materias, e identifican la formación de los trabajadores como una de las variables que influyen en el empleo, señalando el impulso de la cualificación como elemento clave tanto para la empleabilidad y desarrollo profesional de los trabajadores, como para aumentar la competitividad de las empresas.

El ANC-2003 supone un importante incentivo en este sentido, al afirmar que la negociación en el ámbito correspondiente «permitirá adecuar la organización del trabajo a las modalidades de contratación, y el empleo a las necesidades productivas de las empresas».

El ANC-2003 sigue señalando igual que su antecesor la estabilidad en el empleo como un objetivo compartido, recordando el papel de las políticas activas de empleo para promoverlo, bien por la vía de la contratación inicial, bien a través de la conversión de contratos temporales en indefinidos.

La expresión práctica de dicha recomendación se concreta sobre todo a través de la conversión de contratos temporales en fijos.

Así el 27 por ciento de los Convenios Colectivos en el año 2002 contienen pactos expresamente relativos a dicha conversión, de los cuales un 36 por ciento se encontraban dentro de Convenios Colectivos sectoriales estatales.

Igualmente los Convenios Colectivos establecen un menor índice un 9 por ciento, incluyen cláusulas que establecen un porcentaje máximo de empleo temporal en relación con el volumen máximo de trabajadores con contrato indefinido en la empresa, o compromisos de empleo, como son los de reducción de la temporalidad, los de mantenimiento de la plantilla, o los de creación de puestos de trabajo, también aparecen aunque con menor índice (por debajo del 5 por ciento), en los Convenios Colectivos que se firmaron en España en el año 2002.

El ANC-2003 no innova en materia de empleo y contratación, y una vez más insiste en la idea de que las modalidades contractuales diseñadas en la Ley, y reenviadas, en algún caso a los Convenios Colectivos deben responder a las necesidades reales y causales de las empresas. Esta afirmación es sin duda una consecuencia de la desaparición en nuestra legislación vigente de los meros contratos de fomento de empleo, de carácter temporal, no necesitados de justificación alguna, distinta de la meras voluntades de los empresarios al suscribir dicha contratación.

Preocupa la alta tasa de temporalidad que tenemos en España, y la parca utilización del contrato indefinido a tiempo parcial.

Los Agentes Sociales han sido igualmente conscientes de la necesidad de promover la igualdad de oportunidades entre ambos, y mejoras en el acceso y la permanencia en el empleo, y recomienda orientar el contenido de los Convenios con afirmaciones tales como:

- «Promocionar en los convenios colectivos actuaciones encaminadas a eliminar discriminaciones salariales, directas o indirectas, motivadas por razones de género, así como no incluir en los mismos medidas, estipulaciones o compromisos que pudieran implicar discriminaciones».
- «Favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la contratación, mediante medidas que promuevan la diversidad profesional de las mujeres y su acceso a la formación, prácticas y contratación en ocupaciones y puestos tradicionalmente desempeñados por hombres; promoviendo contratos de interinidad para cubrir ausencias por maternidad/paternidad, cuidados familiares y riesgo durante el embarazo».
- «Actualizar las previsiones recogidas en los convenios sobre permisos parentales y protección de la maternidad, en función de las modificaciones introducidas por la Ley 39/1999».

En materia de prevención de riesgos laborales, el ANC-2003 destaca la utilidad de identificar desde el ámbito sectorial el déficit y necesidades en materia de prevención de riesgos laborales, a partir de un diagnóstico de situación, a modo de radiografía, imprescindible para conocer el Estado real de cosas existente, de modo que, acto seguido, resulte posible establecer objetivos, fijar líneas maestras de actuación, y elaborar programas y medidas concretas, con plazos y calendarios determinados, suscitables de ser evaluados y seguidos por los respectivos órganos de representación específicos constituidos en la empresa y en los ámbitos sectoriales y de rama de actividad.

Indudablemente estas actividades facilitarían y orientarían la actuación preventiva de la empresa, mediante la elaboración de sus correspondientes planes de actuación.

Por último, el ANC-2002 intenta fomentar como solución a los Conflictos Colectivos que se plantean en las empresas, la capacidad de las partes que las integran de dotarse de soluciones extra judiciales de los mismos, dado que la práctica ha demostrado que los Acto-

res Sociales son suficientemente capaces, no ya solo de configurar de marco de contratación, sino además de fomentar la solución a los posibles problemas que tal marco de actuación genere.

No deseo alargar mis palabras más de lo necesario. Mi propósito era, expresar ante ustedes la buena salud del sistema español de Concertación global de condiciones colectivas de trabajo. No sería lógico deducir, de los Acuerdos suscitados en los últimos años, para servir de paradigma de actuación de los Convenios Colectivos negociados en nuestro país que, los agentes sociales hemos resucitado el modelo o instrumento de Concertación creado en la década de los 80, a partir del primero de todos ellos, es decir, el Acuerdo Básico Interconfederal de 1979.

Es evidentemente cierto, que los Acuerdos suscritos en este principio de siglo tienen, como aquéllos, naturaleza obligacional, pretenden ser Convenios *paraguas* o recomendaciones para reconvenir, o guías de buenas prácticas, pero basta leer detenidamente el contenido del texto de los ANC's, para concluir que las Organizaciones firmantes de éstos, emplean el lenguaje adecuado al diseño que pretenden conseguir de cada una de las estipulaciones contraídas.

En efecto, cuando las Confederaciones Sindicales y Empresariales desean ser determinantes, y establecer obligaciones para hacer específicas, las señalan de manera indubitada. Cuando por el contrario sólo desea llevar a cabo una teoría pedagógica-docente, el lenguaje empleado es de «cátedra», buscando un objetivo docente, o apostolar, por qué no decirlo. Pero importa la consecución del objetivo final, es decir: el logro de que la mayoría de los Convenios Colectivos que negocian las Organizaciones afiliadas a CEOE, CC.OO y UGT, que es tanto como decir, la inmensa mayoría de los Convenios vigentes en nuestro país sean abordados, teniendo sus negociadores a la vista el contenido multidisciplinar, obligacional y de lección magistral, para buenos entendedores, que ha pretendido significar sin duda el ANC-2003.

He dicho.

Muchas gracias.

FERNANDO PUIG-SAMPER MULERO
CC.OO

Quiero comenzar mi intervención agradeciendo a la Comisión Consultiva su amable invitación a que, una vez más, las organizaciones sindicales y empresariales, y en concreto CC.OO a la que yo represento, aportemos nuestros puntos de vista sobre cuestiones de interés vinculadas a la negociación colectiva.

En esta ocasión se nos pide que hablemos sobre el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva de este año 2003. Por mi parte doy por hecho que su contenido textual es conocido por todos los presentes, por lo que prescindiré de una explicación detallada de sus nueve capítulos y de su anexo. Igualmente, prescindiré en esta intervención de relatar los datos referidos a la marcha actual de la negociación colectiva. Me referiré exclusivamente a mi percepción sobre este tipo de acuerdos, más allá de sus textos.

EL ORIGEN DEL ACUERDO

El ANC tiene su origen en varios factores que confluyen en un momento dado:

- La necesidad de **reforzar nuestro papel como interlocutores sociales y el valor del diálogo social en el gobierno de las relaciones laborales**, frente a quienes tanto en el año 2001 como en el año 2002 han promovido reformas unilaterales que afectan al empleo, las condiciones de trabajo y la protección ante el desempleo.

- Nuestro interés en **reforzar, igualmente, el valor del instrumento de la negociación colectiva para regular las condiciones de trabajo y las relaciones laborales**, frente a los intentos de minimizar la regulación colectiva de las mismas.
- **La obligación de renegociar acuerdos anteriores**, como los firmados en 1997, referidos a la negociación colectiva y a la cobertura de vacíos producidos por la derogación de las Ordenanzas laborales en algunos sectores. Cobertura de vacíos que hoy debe ser solventada preferentemente mediante negociaciones sectoriales específicas o, en su defecto, por la vía de la extensión de convenios colectivos.
- Obviamente, también en el caso del ANC-2003, la necesidad de **renegociar el ANC del año anterior**, valorado positivamente por las organizaciones que lo suscribimos.
- La percepción compartida entre todas las partes de **la conveniencia de dinamizar los procesos y enriquecer los contenidos** de la negociación colectiva mediante criterios, orientaciones y recomendaciones, aprendiendo de los sectores más maduros en la negociación y extendiendo sus buenas prácticas para reforzar a los sectores más débiles. Y hacerlo, además, dejando que la negociación respire en cada ámbito sin verse ahogada por una imposición Interconfederal, lo que explica también el propio carácter del acuerdo.
- El compromiso en el que queremos **implicarnos para actuar ante una situación económica que tiene repercusiones para el empleo y la calidad del mismo y para afrontar los principales problemas económicos**: el débil crecimiento de la economía y el empleo, la alta inflación y la baja competitividad, la destrucción de empleo y la alta tasa de temporalidad, y la baja inversión en tecnología, formación, investigación, innovación, etcétera, que genera a su vez baja productividad.
- La necesidad de **considerar el proceso de construcción europea**, tanto desde su perspectiva económica (como la culminación de la Unión Monetaria) como por la necesidad de incorporar acuerdos o Directivas europeos.

Seguramente ninguno de estos factores aislado hubiera dado origen al acuerdo, pero la combinación de todos ellos nos alentó a trabajar por el mismo.

INSTRUMENTOS PARA SU DESARROLLO

Para su desarrollo hemos querido incidir, en el acuerdo de este año con más insistencia que en el anterior, en los instrumentos que lo hacen posible. Por ello también nos hemos marcado tareas que deben ser realizadas tanto en el marco de la Comisión de Seguimiento como mediante actuaciones concretas en cada convenio colectivo.

Seis tareas específicas de la Comisión de Seguimiento (discapacidad, teletrabajo, nuevas tecnologías de la información y la comunicación, cobertura de vacíos, buenas prácticas en igualdad de oportunidades, y la promoción de Observatorios Sectoriales Estatales), de las que hasta el momento sólo se ha desarrollado el documento sobre «Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva». Un magnífico trabajo, de obligada consideración para los negociadores, que ha sido posible gracias al esfuerzo de un grupo de mujeres a lo largo de todo el año 2002. Hoy es necesario recuperar la actividad de esta Comisión, paralizada casi desde su inicio, si queremos llevar a buen puerto los objetivos propuestos.

Y junto a estas responsabilidades confederales, **un paquete de indicaciones a los diferentes ámbitos de negociación** para que asuman tareas propias. Sin ánimo de agotar con ello el amplio listado, podemos recordar algunas: desarrollar **instrumentos de información y de análisis** para favorecer la adecuada adaptación a los cambios productivos, así como para el seguimiento de lo pactado en la negociación colectiva; concretar y desarrollar a través de la negociación colectiva, a partir de la regulación legal actual, el conjunto de **materias que deben ser objeto de información, consulta o negociación** con los representantes de los trabajadores; mejorar la aplicación y eficacia de lo pactado, mediante una buena **articulación de las materias que integran el convenio** colectivo; potenciar la función de **administración del convenio por parte de las Comisiones Paritarias**; crear **Observatorios sectoriales** de ámbito estatal entre organizaciones sindicales y empresariales; establecer Comisiones de trabajo específicas, vinculadas a la Paritaria, para evaluar la aplicación del convenio desde la perspectiva de la **igualdad de oportunidades**; constituir en los convenios sectoriales Comisiones específicas en materia de **seguridad y salud** en el trabajo, así como negociar las formas de designación de los Delegados de Prevención.

CONFLICTOS DE INTERESES

Como puede apreciarse, la intención del ANC no es sólo marcar objetivos en capítulos como el salarial, el de empleo, la igualdad de oportunidades, la salud laboral o el teletrabajo. **Se trata de conseguir una mejora substancial de los procesos de negociación, de construir instrumentos de participación que permitan contar con cauces estables de relación entre las organizaciones sindicales y empresariales en los ámbitos sectoriales, que permitan predecir los cambios a afrontar y establecer de común acuerdo la manera de hacerlo.**

Estoy convencido de que la continuidad o no de este tipo de acuerdos no depende exclusivamente de los motivos que los originaron sino de la constatación de su **eficacia en el desarrollo de los compromisos establecidos**, de la percepción de los negociadores sobre la contribución del acuerdo a la solución de problemas concretos. Y aquí tropezamos con un problema consustancial a un acuerdo que se limita a serlo de criterios, orientaciones y recomendaciones: que **no altera los núcleos de poder ni los intereses respectivos en cada ámbito de negociación.**

Así vemos choques entre el contenido del acuerdo y su desarrollo práctico en materias de gran importancia para los trabajadores, los empresarios y el conjunto de la sociedad española. Me explicaré sólo desde una aproximación europea al acuerdo, método que creo útil en la actualidad a la vista de la convulsión con la que estamos viviendo las propuestas de cambio en el mercado de trabajo, las relaciones laborales y los sistemas de protección social en distintos puntos del continente europeo.

EL ANC EN SU PERSPECTIVA EUROPEA

No podemos olvidar que tanto el ANC de este año como el correspondiente a 2002 tienen referencias explícitas e implícitas a cuestiones europeas. Tanto es así que hay contenidos que posiblemente no estarían de no haber referencias europeas que obligaran a ello. El año pasado, por ejemplo, había referencias claras a la introducción del euro y al impacto que la moneda única y la conversión de las monedas nacionales podía tener en la evolución de los precios. Pero además las organizaciones sindicales éramos conscientes del peso que la negociación salarial tenía en las políticas macroeconómicas al perderse instrumentos de regulación de la competencia internacional como los tipos de cambio.

a) *Coordinar las políticas salariales*

Con este telón de fondo veíamos en el año 2001, a partir de un informe de la Confederación Europea de Sindicatos, cómo en Irlanda, Bélgica, Finlandia, Italia y Portugal, Alemania y Holanda se establecían obligaciones o recomendaciones sobre la evolución salarial, con diferente intensidad y criterios según los países. En definitiva, **el ANC del año 2002 se enraizaba en una tendencia europea a contar con un mayor grado de determinación sobre los salarios** derivado, sobre todo, de la necesidad de facilitar la implantación del euro como moneda única. **La diferencia del ANC, no pequeña, es que se trata de un acuerdo exclusivamente bipartito** aunque haya sido gratamente saludado por el Gobierno.

La posición sindical en el ANC en materia salarial nace, precisamente, del debate europeo sobre cuál debe ser **nuestra línea de coordinación** para evitar el dumping social, promover la progresiva armonización de las condiciones de vida y de trabajo, y tener una referencia compartida en todos los países. Básicamente, la fórmula se reduce a **inflación más productividad junto a aspectos más cualitativos** como la elevación de los salarios más bajos y la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Partiendo de la previsión de inflación, **esta formulación requiere en España la correspondiente cláusula de revisión salarial** para garantizar al menos el mantenimiento del poder adquisitivo. Hoy, gracias al acuerdo, más del 78% de los trabajadores tienen algún tipo de cláusula de revisión en su convenio colectivo.

Pero al mismo tiempo nos encontramos con fuertes presiones contra esta política salarial. Me refiero a quienes desde el Gobierno consideran que la única política salarial posible es la que implique la aceptación de pérdidas de poder adquisitivo a partir de previsiones de inflación confundidas con el objetivo del Banco Central Europeo. Y me refiero a las patronales, en algún caso muy importantes, que prefieren romper esta política de moderación salarial antes que admitir un modelo basado en la existencia de una cláusula de revisión salarial.

Nuestra pretensión es **tener un modelo estable de negociación**. No queremos estar hoy sacando la media de las previsiones de inflación de cuatro institutos académicos o entidades financieras, mañana con inflaciones medias y pasado mañana con bandas salariales cerradas. Precisamente por ello, hemos querido incorporar en el acuerdo una llamada de atención a la necesidad de credibilidad de las previsiones de inflación, puesto que las fuertes desviaciones de las mismas se traducen o

en pérdidas de renta, si no hay cláusulas de revisión, o en incertidumbres de costes para las empresas, cuando sí hay cláusulas.

b) *Transponer acuerdos y compromisos europeos*

Como puede desprenderse de su lectura, el ANC-2003 está plagado de referencias a cuestiones europeas. Por un lado, todo lo referido a las actuaciones previstas para las **personas con discapacidad**, cuestión que con seguridad viene alentada por la declaración de este año 2003 como el «Año Europeo de las Personas con Discapacidad». Hay, también, una referencia explícita al «Marco de acción para el desarrollo permanente de las **competencias y cualificaciones**» presentado en la Cumbre Europea de Barcelona, en marzo de 2002. Y, finalmente, una traslación completa del «Acuerdo marco europeo sobre el **teletrabajo**», suscrito el 16 de julio de 2002.

c) *El diálogo y la negociación, bases para los cambios*

Pero al margen de estas cuestiones quisiera resaltar algunas otras afirmaciones del ANC derivadas de la situación europea y su actual evolución.

«Asimismo, la culminación de la Unión Monetaria, al provocar un cambio de marco para el desenvolvimiento económico, exigía también un nuevo método de trabajo, más continuo, duradero y estable, en las relaciones entre los interlocutores sociales que reforzara el papel de los mismos, y expresara su voluntad de abordar de forma autónoma y preferente todas las cuestiones que les competen.»

En otras palabras, siendo como somos conscientes de los cambios derivados del proceso de construcción europea y reafirmando nuestra voluntad de afrontarlos, lo que hacemos es insistir en algo muchas veces reiterado: **cualquier cambio referido al mercado de trabajo, las relaciones laborales y la protección social debe ser objeto de negociación** y en ésta somos los interlocutores sociales una pieza básica.

d) *Un modelo económico y social*

Pero permítanme que añada otra referencia europea del ANC-2003:

«La ampliación de la Unión Europea hace más necesario que nuestro aparato productivo se inscriba dentro de un modelo de com-

petencia moderno, esto es, capaz de competir sobre la base de la mejora del valor añadido y no exclusivamente a través del ajuste constante de los costes.»

En definitiva, un modelo de crecimiento económico que persigue un trabajo más productivo mediante el desarrollo de la economía del conocimiento y la sociedad de la información. Un modelo entroncado con la Estrategia de Lisboa para **conseguir un crecimiento económico continuado, pleno empleo y cohesión social.**

Sin embargo, hoy podemos comprobar cómo no son pocos los gobiernos europeos que parecen huir de los objetivos de Lisboa. En parte lo explican por las dificultades derivadas del estancamiento económico, pero mejor harían reconociendo que con políticas fiscales orientadas a disminuir la capacidad de ingreso de los Estados y a beneficiar de manera directa y desproporcionada a las rentas más altas se hace inviable la Estrategia de Lisboa.

Prometer mejorar las prestaciones al tiempo que disminuir las cotizaciones sociales o prometer incrementar las inversiones públicas al tiempo que se promete disminuir la presión fiscal no deja de ser llamativo, pero es sobre todo falso e imprudente.

Muchas de las reformas hoy pretendidas en varios países europeos (Austria, Francia, Alemania, Italia) tienen este origen. La insistencia en reducir los ámbitos de la protección social y la intensidad de sus prestaciones o en reformar los mercados de trabajo, casi siempre con propuestas que eliminan o reducen los derechos laborales o se limitan a abaratar el despido, responden a la **explícita pretensión de basar la capacidad de competir sobre los costes laborales.**

Es el modelo que el Gobierno de Aznar y algunos empresarios de bajos vuelos han querido desarrollar. Por ejemplo, tal y como dijimos en su día, el *decretazo* significaba la apuesta por un modelo que basa el crecimiento económico en la competencia sobre bajos costes laborales, con menores costes directos y diferidos, menor salario y menor protección social, junto a una mayor capacidad de decisión unilateral por parte del empresario. En este modelo sólo interesa el corto plazo, la agilidad para minorar costes ante la competencia. Este modelo de competencia improductiva se ve acompañado de temporalidad en el empleo, bajos niveles de cualificación y formación y escasas inversiones. Un modelo que ahonda las diferencias sociales y nos aleja de la UE.

En este modelo, las organizaciones sindicales ocupan un papel marginal. Los derechos colectivos tratan de ser sustituidos por derechos individuales, el convenio colectivo por el contrato de trabajo, el

derecho del trabajo por el mercantil. El papel asumido en este modelo por la patronal es el de *lobby* ante el gobierno de turno. El diálogo y las negociaciones, la información y la participación, son considerados así una rémora y un estorbo.

Frente a esto, el ANC refleja el compromiso, más allá de la coyuntura, con un determinado modelo de crecimiento económico y de empleo. **El ANC significa un compromiso por un modelo que trata de fortalecer el tejido productivo sobre la base de competir con valor añadido.** Compromiso que implica reconocer que la estabilidad en el empleo contribuye a mejorar la competitividad y el buen funcionamiento de las empresas; que debe haber un equilibrio entre flexibilidad y seguridad para defender el empleo y evitar ajustes traumáticos del mismo; que debe hacerse un esfuerzo permanente en lo referido a la cualificación profesional, la formación, la inversión en nuevas tecnologías así como la mejora en la calidad de productos y servicios; que deben favorecerse las inversiones productivas de las empresas, mejorando el empleo a través de la mejora de su competitividad; que debe sostenerse la mejora del poder adquisitivo de los salarios, para contribuir con ello al crecimiento económico y del empleo a través del consumo; que debe fomentarse la igualdad de oportunidades y eliminar discriminaciones en el empleo; que el trabajo debe desarrollarse en condiciones adecuadas para la seguridad y la salud. Compromiso para acortar, así, la diferencia que aún nos separa de la Unión Europea (UE). El ANC entronca con el objetivo de una economía del conocimiento desarrollada en sectores de alta tecnología, educación elevada e intensivos conocimientos.

Un modelo que sólo es posible desarrollar a partir de iniciativas de organizaciones sindicales y empresariales representativas, sobre la base de acuerdos equilibrados, y con un alto grado de información y participación en todos los ámbitos de negociación. Es un modelo inseparable del reconocimiento del diálogo social y la negociación como cauce para cualquier reforma. Es un modelo que implica pensar y proyectar a medio y largo plazo.

Este es el reto que tenemos hoy.

JOSEFA SOLÁ PÉREZ
UGT

El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2003 aborda el tratamiento de todo un conjunto de materias con el único objetivo de orientar la negociación de los convenios colectivos en este ejercicio.

El tratamiento de los salarios, de la contratación, flexibilidad interna, formación profesional, prevención de riesgos laborales y de la igualdad de trato y oportunidades, entre otros, en los términos en que se recogen, constituyen elementos interrelacionados en este Acuerdo que pueden favorecer la actividad empresarial y el empleo.

Se debe destacar, que en dicho Acuerdo, se expresa el carácter interrelacionado de sus contenidos para el año 2003. Con ello, lo que se pretende, es que no se haga una lectura parcial e interesada del mismo, incorporando alguna materia y eludiendo la discusión de las restantes.

El ANC no es un Acuerdo de Rentas, no es un pacto de moderación salarial, sino que es un conjunto de criterios que eluden explícita e intencionadamente señalar dígitos y banda alguna en materia de incremento salarial.

El ANC es un todo cuya aplicación correcta exige la discusión del conjunto de criterios que se elaboran, presentan y debaten, en definitiva, es un acuerdo para negociar.

La libertad para la negociación colectiva otorga a las organizaciones firmantes la capacidad para elegir el instrumento jurídico que dé amparo a los compromisos que alcanzan. En el ANC, y en función

de las materias que en el mismo se recogen, se considera como más efectivo el dotar de naturaleza obligacional a los compromisos adquiridos en este Acuerdo. En consecuencia, se sobreentiende que cualquiera de las partes puede reclamar a la otra el cumplimiento de lo pactado. En atención a esta naturaleza obligacional, el Acuerdo solo será vinculante para los negociadores de los diferentes convenios colectivos en la medida en que tales convenios incorporen los criterios y orientaciones que el mismo incluye. Las partes firmantes estamos convencidas de que éste es un procedimiento que tendrá resultados positivos, en la medida en que se trasladen los contenidos y los objetivos desde este Acuerdo, hacia los diferentes ámbitos de negociación. Y para contribuir a que esto se produzca se considera fundamental el reforzamiento del órgano de seguimiento y la aplicación de este Acuerdo.

En este marco, la Comisión de Seguimiento del ANC - 2003 se configura de una manera especial, no limitándose sólo a los aspectos críticos o incumplimientos de lo pactado, sino convirtiéndose en un elemento de seguimiento de todo el proceso de negociación del 2002. Con ello, se le encargan una serie de funciones especiales relacionadas con la igualdad de trato en materia de empleo de las personas con discapacidad; cobertura de vacíos; observatorios sectoriales; nuevas tecnologías (teletrabajo), e igualmente, se le atribuyen eventuales funciones mediadoras ante conflictos especiales que las partes deben canalizar a través de cualquiera de los signatarios del Acuerdo. En definitiva, se le dotan de amplias posibilidades de actuación en un sentido innovador y de seguimiento de la realidad.

El nuevo texto ratifica plenamente el mecanismo de determinación para los incrementos salariales con sus tres elementos (inflación prevista más incremento de productividad más cláusula de revisión) y mantiene en su integridad lo pactado en el ANC - 2002. Con ello, se consolida un modelo de referencia para la fijación de los incrementos salariales basado en los tres elementos inseparables que hemos defendido sindicalmente desde hace años, y que parte del reconocimiento de que los salarios deben ganar poder adquisitivo.

Se incorpora como el año pasado, la necesidad de negociar los sistemas de salarios variables (frente a la alternativa de la imposición empresarial y la individualización), de acuerdo con los criterios esenciales que logramos establecer en el ANC - 2002 y que son:

- Objetividad y claridad del sistema
- Delimitación de porcentajes de la parte variable sobre el total

- Derechos de información y participación de los representantes de los trabajadores y adaptación a la realidad de cada sector o empresa.

El hecho de que se hayan introducido estos criterios de forma consensuada, supone una dosis suplementaria de legitimación de los mismos que revaloriza su consideración.

El tratamiento del empleo parte de unos importantes objetivos generales compartidos por los firmantes: El mantenimiento y la creación de empleo. Objetivos que se encuadran dentro de ciertas premisas:

- La consideración del empleo como elemento imprescindible para afrontar la actual conyuntura económica.
- El reconocimiento de que la estabilidad del empleo favorece la planificación de las empresas y la seguridad y cualificación de los trabajadores.
- La constatación de las diferencias que aún mantiene nuestro país con la media de los países europeos en tasa de actividad, ocupación, paro y temporalidad, que afecta en particular a los colectivos de mujeres y jóvenes.
- El valor de la formación permanente y el desarrollo de las competencias y tecnologías y la preservación del empleo.

Se resalta el papel que la negociación colectiva debe jugar en orden a contribuir a la consecución de esos objetivos generales, estableciendo una serie de criterios que en buena parte siguen incidiendo en los del año pasado, entre otros:

- Mantener y promover el empleo, especialmente colectivos con mayor nivel de desempleo.
- Fomentar la estabilidad del empleo, para garantizar la competitividad de las empresas y la seguridad de los trabajadores.
- Cumplir el principio de igualdad de trato y no discriminación y promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- La igualdad de trato y no discriminación conlleva también que los convenios aseguren la efectiva aplicación de los mismos derechos legales y convencionales a los trabajadores con independencia de que estén contratados a tiempo parcial o completo, indefinido o temporal.

Pero también se incorporan nuevos aspectos de enorme interés:

- La incidencia de las tecnologías de la información y la comunicación en la producción y en las relaciones.
- El desarrollo de instrumentos de información y análisis que favorezcan la adaptación a los cambios y el seguimiento de lo pactado.
- La promoción de la integración laboral de las personas con discapacidad. Esta materia es una, de las que la Comisión de Seguimiento del Acuerdo abordara durante la vigencia del mismo.

Todos estos aspectos están profundamente interrelacionados, conforman una filosofía sobre el empleo compartida y suscrita por los agentes sociales, contribuyen al objetivo final de mantener y crear empleo y, por tanto, deberán ser abordados por la nueva negociación colectiva. La consecución del objetivo de mantener y crear empleo, abordándose los relativos a las personas con discapacidad dentro del apartado de criterios generales y en el correspondiente a igualdad de trato.

El derecho de todos los trabajadores a la igualdad de trato, a pesar de estar reconocido constitucionalmente y de forma específica en las normas laborales, sigue presentando enormes problemas de tipo sociocultural y laboral que en la práctica dificultan su aplicación respecto a determinados colectivos de trabajadores.

Desde el expreso reconocimiento de esta realidad, las partes firmantes abordamos, en un apartado *ex profeso*, las medidas que en el ámbito laboral y, concretamente, en los convenios colectivos, pueden contribuir a corregir dichos problemas, que en algunos casos resultan fácilmente detectables pero que en la mayoría de los supuestos vienen provocados por discriminaciones indirectas.

Las organizaciones empresariales y sindicales hemos considerado oportuno hacer una llamada de atención a la negociación colectiva sobre la necesidad de contribuir a la promoción de la integración laboral de este colectivo de trabajadores en el «Año Europeo de las personas con discapacidad».

Para ello, debemos eliminar las barreras sociales y dejar de ver a las personas con discapacidad con una imagen dependiente y limitada considerando y valorando al trabajador por su capacidad. En algunas ocasiones sólo es necesario que se eliminen las barreras medioambientales y se implementen apoyos técnicos para la adaptación de la discapacidad a las necesidades del puesto de trabajo. En otras

ocasiones, tan sólo necesitamos eliminar la óptica social de considerar al trabajador con discapacidad por las carencia que pueda presentar.

El texto del Acuerdo dice expresamente:

Instar al Gobierno para que potencie el diálogo en esta materia con las organizaciones empresariales y sindicales.

Este compromiso es esencial e indispensable para la eficacia de cualquier política de desarrollo, ya que el éxito depende de la participación efectiva de los interlocutores sociales que son los que en definitiva van a promover la integración laboral en el empleo ordinario de las personas con discapacidad; a la vez vigilar por el estricto cumplimiento de sus derechos evitando cualquier tipo de discriminación. Esta medida es necesaria de cara a eliminar la línea de actuación del Gobierno que negocia acuerdos con colectivos que no son organizaciones sindicales y que no van a estar en la posición negociadora de los derechos laborales que les corresponden como trabajadores en la negociación colectiva.

El teletrabajo (Acuerdo Marco Europeo): Uno de los temas novedosos es el tratamiento del teletrabajo como una forma de organización del trabajo, todavía de escasa implantación en España, pero de previsible extensión como sucede en nuestro entorno Europeo.

Partiendo del Acuerdo obligacional suscrito el pasado año por nuestros interlocutores Sociales-Europeos, que se adjunta al propio ANC, se han querido resaltar determinados aspectos fundamentales para la correcta aplicación de esta nueva forma de trabajo que favorece a empresas y trabajadores. Así, desde la consideración del teletrabajo como un medio de organización del trabajo para las empresas y de conciliación de la vida profesional y personal para los trabajadores, permite, al mismo tiempo, una mayor autonomía en la realización de sus tareas. Por tanto, los convenios colectivos deberán garantizar:

- La igualdad de trato con el resto de trabajadores de la empresa.
- La voluntariedad y la posibilidad de retornar a la situación anterior.
- El status laboral que tenía el trabajador con anterioridad al cambio.
- El derecho de información y consulta acerca de la introducción del teletrabajo a los representantes de los trabajadores, de acuerdo con la legislación europea, nacional y los convenios colectivos.

- Medidas que combatan el aislamiento del trabajador, a través de reuniones regulares y accediendo a todas las informaciones de la empresa.

Por otra parte, las organizaciones empresariales y sindicales consideramos necesario realizar un esfuerzo de difusión de este Acuerdo Europeo, tanto a sus organizaciones como a la sociedad en general, siendo una de las tareas que la Comisión de Seguimiento llevará a cabo durante este año.

Comunicación a la Mesa Redonda

**LOS ACUERDOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA:
DEL COMPROMISO A LA PRÁCTICA**

SECRETARÍA EJECUTIVA CONFEDERAL DE UGT
Departamento Confederal de la Mujer

La reforma laboral de 1994 introdujo un importante cambio del marco jurídico laboral, que modificó sus instituciones básicas, tanto en el ámbito de las relaciones de trabajo individuales, como en el ámbito de las relaciones colectivas.

En este sentido la mencionada reforma supuso la conformación de un nuevo marco de relaciones entre la ley y el convenio colectivo, en el que se produjo una distribución diferente de las competencias reguladoras entre ambos. Fruto de ello, la ley dejaba de regular algunas materias que quedaban bajo el paraguas regulador del convenio colectivo.

En este nuevo contexto, el convenio colectivo en los últimos tiempos ha ido más allá de cumplir únicamente una función meramente garantista, para convertirse en un instrumento para la innovación en el ámbito sobre el que actúa. Hoy en día nadie duda del papel de la Negociación Colectiva como elemento conformador del sistema de relaciones laborales. De ahí que ese papel de regulador que la negociación colectiva viene desempeñando respecto a las condiciones de trabajo y el empleo de trabajadores y trabajadoras, sea especialmente relevante, en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En 1997, y como contrafuerte de la función que los interlocutores sociales tienen en la construcción de las relaciones laborales, las organizaciones sindicales y empresariales firman los Acuerdos Interconfederales sobre Negociación Colectiva (AINC) y sobre cobertura de vacíos (AICV). En el marco de estos acuerdos, haciendo eco de las reivindicaciones de las organizaciones sindicales, se consigue incluir por primera vez, en diciembre de 2001, con la firma del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2002 (ANC-2002), el compromiso de las partes firmantes de favorecer, a través de la negociación colectiva, la igualdad de oportunidades en-

tre mujeres y hombres, y en particular, el compromiso, en relación con los salarios, de combatir las discriminaciones salariales directas o indirectas; de ayudar a través de los convenios colectivos a la promoción a la contratación de mujeres y fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral, dado que en virtud de la reforma operada por la Ley 39/99 en esta materia, los convenios deberían actualizar sus previsiones sobre permisos parentales y protección a la maternidad.

En el año siguiente, se suscribió un nuevo Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2003 (ANC-2003), el cual, siguiendo la línea de trabajo abierta por el anterior acuerdo, los objetivos fijados entonces en materia de igualdad de género, se ratifican y se aprueba un documento sobre «Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva», con el compromiso de que la Comisión de Seguimiento del Acuerdo difunda su contenido, para orientar a las partes negociadoras, en aspectos relacionados con el acceso y permanencia en el empleo de las mujeres en condiciones de igualdad con los hombres y corregir prácticas que puedan estar siendo un obstáculo para la igualdad de oportunidades.

La firma y suscripción de estos acuerdos por parte de las Confederaciones Sindicales y Empresariales, lleva implícita la convicción de que el marco de la negociación colectiva es especialmente idóneo para la regulación de esta temática, por el valor añadido que otorga una regulación autónoma y consensuada de los protagonistas del diálogo social.

No obstante, muchas son las críticas que aún se realizan a los contenidos de la negociación colectiva en España, derivadas de recientes estudios en la materia por distintos autores y autoras e instituciones, realizados a partir del análisis de diversas muestras de convenios, achacándole una serie de deficiencias y carencias en cuanto a su estructura y a la pobreza de sus contenidos, sobre todo en lo relativo a una materia como la igualdad de trato de hombres y mujeres, que tiene aún un carácter residual en las cláusulas convencionales.

Por ese motivo la negociación colectiva hoy día encuentra ante sí un doble reto. Por un lado, que los contenidos y objetivos de los acuerdos mencionados, que han supuesto un importante paso adelante en el tratamiento de esta materia, sean asumidos por los negociadores como contenidos a incluir en los convenios colectivos; y por otro lado ir más allá de lo que supone incluir cláusulas convencionales que sólo

tiendan a corregir las discriminaciones por razón de sexo, cuando estas se detecten en la práctica, paliando sus efectos, si no conseguir que la negociación colectiva se convierta en una herramienta que atienda también a las causas y al origen de dichas discriminaciones y a propiciar un cambio que, aunque tiene dimensiones eminentemente culturales, no es ajeno al ámbito de las relaciones laborales.

Este segundo reto implicaría asumir el mandato que respecto a la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha incorporado en el ámbito comunitario, la nueva Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

Este mandato supone un refuerzo al papel del diálogo social y de la negociación colectiva como herramienta especialmente adecuada, para apoyar la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo, encomendando a los Estados miembros, el fomento del diálogo entre los interlocutores sociales para promover la igualdad de trato entre sexos.

Para conseguir una mayor eficacia tanto en el compromiso que ya hemos adquirido los interlocutores sociales, como para dar respuesta a la encomienda de la Directiva en la responsabilidad que nos delega en tanto que garantes del principio de igualdad, es necesario adoptar otro tipo de medidas.

Hacer efectivo el cumplimiento de una Ley, supone dotar de recursos humanos y financieros a todo el engranaje responsable de dicho cumplimiento. Por este motivo, es necesario hacer especial hincapié en la necesidad de mejorar el funcionamiento de las estructuras judiciales y administrativas. Ante la persistencia de las discriminaciones por razón de género, hay que dotarse de estructuras eficaces que garanticen el cumplimiento del principio de igualdad.

Las organizaciones sindicales realizamos cada vez mayores esfuerzos para garantizar la igualdad de oportunidades entre sexos no sólo a través de la prevención y eliminación de prácticas discriminatorias vía negociación colectiva, sino también a través de la representación y asistencia jurídica adecuada a las mujeres que sufren discriminaciones en el ámbito laboral. Pero esta labor es insuficiente si no se fortalecen los dispositivos de acompañamiento al cumplimiento efectivo del principio de igualdad.

Es necesario reforzar la Inspección de Trabajo, dotándola de mayores recursos humanos y de formación especializada en estas materias, desarrollando modelos de funcionamiento que ayuden a impedir las discriminaciones o a superarlas. Y también es deseable que los jueces y juezas que adquieran mayores conocimientos y sensibilidad en esta materia.

Sólo desde esta estrategia global, podremos garantizar el cumplimiento real en la práctica del principio de no discriminación entre sexos en el ámbito laboral.

Tercera Ponencia

**FORMAS ORGANIZATIVAS DE LA EMPRESA
Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

JESÚS MARTÍNEZ GIRÓN

Catedrático de Derecho del Trabajo.

Universidad de A Coruña

SUMARIO

1. PLANTEAMIENTO. LA RECONDUCCIÓN DEL TEMA AL ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA LABORAL SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y GRUPOS DE EMPRESAS.—2. LA JURISPRUDENCIA LABORAL SOBRE GRUPOS DE EMPRESAS SIN CONVENIO COLECTIVO PROPIO. 2.1. El convenio colectivo propio de la empresa supuestamente agrupada, como índice adverso a la existencia del grupo laboral de empresas. 2.2. Los grupos de empresas incluidos en el ámbito de aplicación de un único convenio sectorial. 2.3. Los grupos de empresas incluidos en el ámbito de aplicación de una pluralidad de convenios colectivos.—3. LA JURISPRUDENCIA LABORAL SOBRE GRUPOS DE EMPRESAS CON CONVENIO COLECTIVO PROPIO. 3.1. El convenio colectivo de grupo, como índice de la existencia de un grupo laboral de empresas. 3.2. El contenido del convenio colectivo de grupo de empresas. 3.3. La legitimación para negociar un convenio colectivo estatutario de grupo de empresas. 3.4. Los convenios colectivos extraestatutarios de grupos de empresas.

1. PLANTEAMIENTO. LA RECONDUCCIÓN DEL TEMA AL ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA LABORAL SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y GRUPOS DE EMPRESAS

1. Resulta completamente imprescindible, antes de entrar en materia, efectuar sobre el tema de este escrito las tres siguientes advertencias previas. En primer lugar, que la expresión «formas organizativas de la empresa» no pretende aludir ni a las formas tradicionales de organización del empresario —esto es, al empresario individual y al empresario social— ni tampoco a otras que podrían calificarse de novísimas (piénsese, por ejemplo, en el empresario franquiciado), sino a formas organizativas empresariales meramente nuevas y, señaladamente, al caso —por lo demás, extraordinariamente complejo— de los denominados grupos de empresas. En segundo lugar, que estas peculiares formas nuevas de organización del empresario se examinarán única y exclusivamente desde el punto de vista del Derecho Colectivo del Trabajo y, más en concreto, desde el de la negociación colectiva relativa a ellas. En tercer lugar, que las fuentes jurídicas principalmente manejadas para realizar el análisis que pretendemos serán única y exclusivamente, en principio, las jurisprudenciales laborales, acerca de las cuales parece conveniente, a su vez, efectuar una caracterización general, que permita dar cuenta, siquiera aproximada, de la importancia y complejidad que posee el fenómeno por ellas registrado, en el marco del Derecho español actual de la negociación colectiva¹.

2. Ante todo, parece imprescindible indicar que la existencia de jurisprudencia laboral que aborde frontalmente el tema de la nego-

¹ Para una versión ampliada de cuanto sigue (especialmente, en lo tocante al aparato crítico doctrinal), véase el vol. *La negociación colectiva en los grupos de empresas: Procedimientos de negociación y experiencias negociales*, Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid, 2003), Parte Primera, núms. 1 ss.

ciación colectiva y los grupos de empresas es, en España, un fenómeno relativamente reciente, datable a partir de finales de la década de los años ochenta del siglo pasado. Es cierto que antes de esta fecha resulta posible encontrar sentencias laborales con menciones expresas a indicios de Derecho Colectivo del Trabajo, a los efectos de fallar si los casos por ellas enjuiciados se referían o no, laboralmente hablando, a verdaderos grupos de empresas. Y así, por ejemplo, una STCT de 4 julio 1984² concluyó que existía verdadero grupo de empresas, a propósito de cierta reclamación salarial individual, entre otras razones, por haber resultado probado que «se celebraron reuniones de representantes de los Comités [de empresa] de todas aquéllas, para tratar de temas laborales»³; mientras que una STCT de 4 noviembre 1986⁴, en cambio, negó la existencia del grupo —a propósito ahora de una reclamación sobre rescisión de contrato *ex* artículo 50 ET—, también entre otras varias razones, porque «cada empresa codemandada tiene personalidad jurídica propia y diferenciada, Licencia Fiscal independiente, Número Patronal diferente, Libro de Matrícula propio y *celebran elecciones sindicales diferentes*»⁵.

Pero lo verdaderamente incontestable es que las alusiones a nuestro tema sólo se multiplican en la jurisprudencia laboral a partir de la fecha recién indicada —es significativo, además, que no exista jurisprudencia constitucional sobre el mismo antes del año 2001⁶—, afirmando incluso una STSJ Comunidad Valenciana de 8 julio 1993⁷, que la reiterada jurisprudencia laboral ordinaria existente sobre grupos de empresas, ya desde el año 1981, «no sería por completo aplicable al supuesto traído a nuestra consideración, al referirse [dicha jurisprudencia] a la relación individual de trabajo»⁸, pero no a un tema de Derecho Colectivo puro como el que tal sentencia enjuiciaba; razón por la cual concluyó, por causa de la imposibilidad de aplicar mecánicamente esa jurisprudencia anterior, que debía desestimarse la demanda de conflicto colectivo planteada, promovida por ciertos delegados de personal y en la que pretendían se declarase «la existencia de un grupo de empresas entre las tres codemandadas y el derecho a pro-

² Ar. 6053.

³ Considerando 1.º.

⁴ Ar. 10930.

⁵ FD 1.º, párrafo 2.º.

⁶ Cfr. SSTC 89/2001, de 2 abril (BOE de 10 mayo 2001), y 121/2001, de 4 junio (BOE de 3 julio 2001). A pesar de que el TC conoce el tema de los grupos laborales de empresas desde muchos años antes, pudiendo citarse al respecto la STC 46/1983, de 27 mayo (BOE de 17 junio 1983).

⁷ Ar. 3632.

⁸ FD 2.º, párr. 5.º.

mover *elecciones sindicales*, computando como censo electoral los empleados de las tres empresas»⁹.

3. Acerca de la importancia de toda esa masa de jurisprudencia laboral tan reciente, quizá baste dejar constancia de que la negociación colectiva y los grupos de empresas resulta ser un tema ignorado por la legislación laboral sustantiva actualmente vigente en nuestro país sobre convenios colectivos¹⁰ y, más en concreto, por el Título III del ET —salvo quizá la ambigua y equívoca referencia que su artículo 92.2 efectúa a «una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad», pero a propósito de la extensión de convenios colectivos¹¹—, afirmando al respecto, por ejemplo, una STS de 27 abril 1995¹², dictada en casación ordinaria, que «el convenio colectivo de un grupo de empresas no está expresamente previsto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, que sólo contempla los convenios de ámbito empresarial o inferior (artículo 87.1) y los de ámbito superior a los anteriores (artículo 87.2 y 3), siendo un criterio no discutido que la regulación del Estatuto sobre los convenios supraempresariales viene referida a los de sector y por eso atribuye la legitimación para negociarlos a los Sindicatos y Organizaciones Empresariales»¹³, y apostillándose en ella, además, que «contrasta la falta de previsión legal del convenio de grupo con las Leyes de Convenios Colectivos de 24 abril 1958 y de 19 diciembre 1973, que contemplaban la negociación de convenios plurales de empresas»¹⁴.

4. Se trata, en cualquier caso, de una jurisprudencia que ha sabido encajar el tema no sólo en nuestra legislación laboral sustantiva,

⁹ Cfr. AH 2.º I.

¹⁰ Margino del análisis que sigue el examen de la jurisprudencia laboral española, por lo demás muy reciente, relativa a la Ley 10/1997, de 24 abril (modificada por la Ley 44/1999, de 29 noviembre), sobre información y consulta de los trabajadores en empresas y grupos de empresas comunitarios. Sobre ella, véase X.M. CARRIL VAZQUEZ, «Derecho comparado y Derecho comunitario sobre negociación colectiva y grupos de empresas», en el vol. *La negociación colectiva en los grupos de empresas: Procedimientos de negociación y experiencias negociales*, cit., Parte Cuarta, núms. 28 ss.

¹¹ El tenor de este precepto, en la redacción que le dio la Ley 24/1999, de 6 julio, es éste: «el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, o el órgano correspondiente de las Comunidades Autónomas con competencia en la materia, podrán extender, con los efectos previstos en el artículo 82.3 de esta Ley, las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad, por los perjuicios derivados para los mismos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en este Título III, debida a la ausencia de partes legitimadas para ello» (párr. 1.º).

¹² Ar. 3273.

¹³ FD 4.º, párr. 2.º.

¹⁴ *Ibidem*.

sino también en la adjetiva, resultando totalmente ilustrativa de esto último una STSJ Cataluña de 1 junio 1994¹⁵, en la que frente a la demanda deducida por cierto Comité de Empresa, pretendiendo «se declare que las demandadas constituyen una unidad empresarial a efectos laborales»¹⁶, concluyó que cabía perfectamente la tramitación de la misma «en procesos de conflicto colectivo»¹⁷, a pesar de que «el artículo 151 [hoy 152], párrafo c) de la Ley de Procedimiento Laboral, reconoce legitimación activa a los órganos de representación legal de los trabajadores cuando se trate de conflictos *de empresa o de ámbito inferior*»¹⁸; y ello, porque aun siendo cierto que el proceso afectaba aquí «a más de una empresa, por lo que su ámbito es superior al que se extiende la representación que ostenta el Comité demandante»¹⁹, también lo era «que habida cuenta que la demanda tiene precisamente como objeto que se declare que las empresas demandadas constituyen una unidad empresarial y, por lo tanto, una única empresa, el ámbito en que se circunscribe la cuestión jurídica no excedería el de una sola empresa de prosperar la acción ejercitada y en consecuencia, debe ser reconocida la legitimación activa de los demandantes cuya pretensión se ciñe exclusivamente a una unidad empresarial; lo que, lógicamente, podrá o no ser estimado por esta Sala, pero en principio, legitima suficientemente a los actores para demandar en base al interés manifiesto de que gozan al respecto»²⁰.

5. Remontándonos un poco sobre la increíble variedad de supuestos de hecho que aparecen registrados en toda esta masa de jurisprudencia, quizá el criterio más decisivo para poder tratarla no sólo con cier-

¹⁵ Ar. 2534.

¹⁶ FD 5.º, párr. 3.º.

¹⁷ *Ibidem*, párr. 4.º.

¹⁸ FD 6.º, párr. 2.º.

¹⁹ *Ibidem*, párr. 5.º. Téngase en cuenta que el Comité de Empresa accionante también había codemandado a los representantes unitarios de los trabajadores de las empresas en cuestión (cfr. AH 1.º, párr. 1.º). Por ello, en esta sentencia también se afirma que «el problema que pudiera suscitarse en orden a la existencia de trabajadores de otras empresas —los demandados— que no se encuentran representados por los actores, queda subsanado al haber sido también demandados los mismos, con lo que se les concede la oportunidad de ser parte en el litigio, haciendo suya la tesis de la demanda u oponiéndose a la misma de no compartir el criterio de los accionantes» (FD 6.º, párr. 7.º).

²⁰ FD 6.º, párr. 6.º. Esta doctrina ha sido, por lo demás, recientemente convalidada por una STS de 10 junio 2002 (*Actualidad Laboral*, n.º 46, 2002, ref. 1459, págs. 4051-4056), dictada en casación ordinaria, en la que igualmente se concluye —a propósito de conflicto colectivo planteado a propósito de la constitución de la comisión negociadora del convenio colectivo de cierto grupo empresarial complejo— que lo que procede es «estimar de aplicación el artículo 152 c) de la LPL» (FD 4.º, párr. 2.º).

to orden lógico, sino también y sobre todo con verdadera utilidad práctica, sea el de afinar en la relación existente entre grupo de empresas y negociación colectiva; razón por la cual trataremos separadamente, de un lado, la jurisprudencia laboral sobre grupos de empresas sin convenio colectivo propio (*infra*, 2), y de otro, la jurisprudencia laboral sobre grupos de empresas con convenio colectivo propio (*infra*, 3), entendiendo en uno y otro caso, por supuesto, que convenio colectivo «propio» del grupo es un convenio de ámbito de grupo de empresas.

2. LA JURISPRUDENCIA LABORAL SOBRE GRUPOS DE EMPRESAS SIN CONVENIO COLECTIVO PROPIO

2.1. El convenio colectivo propio de la empresa supuestamente agrupada, como índice adverso a la existencia del grupo laboral de empresas

6. Según la jurisprudencia, el que la empresa a la que formalmente pertenece el trabajador tenga su propio convenio colectivo de empresa es índice contrario, en principio, a que la misma esté laboralmente integrada en un grupo de empresas. Lo destaca una relativamente temprana STSJ Cataluña de 9 abril 1990²¹, en la que se concluye que no existía laboralmente hablando ningún grupo en el caso que enjuiciaba, no siendo óbice para extraer esta conclusión «el que en las negociaciones del Convenio [de la empresa supuestamente agrupada] se pidan directrices a Alemania, pues allí residen la mayor parte de los propietarios de las acciones y es lógico que éstos expresen su parecer»²². Y es que la existencia de tal convenio propio de empresa presupone, a su vez, la de representantes de los trabajadores colectivamente activos y que toman como interlocutor de sus propios problemas colectivos, antes que al grupo, precisamente a su propia empresa. Por eso mismo, una STS de 24 septiembre 1990²³, todavía dictada en casación por infracción de ley, negó en el caso que enjuiciaba la existencia de grupo de empresas, al resultar insostenible «la tesis de unidad empresarial» entre las empresas supuestamente agrupadas²⁴, dado que existía —con valor de convenio colectivo de empresa— un «Acuerdo de 7 de febrero de 1984 entre la Dirección de la Empresa [supuestamente agrupada con otra] (...) y su Comité de Empresa»²⁵, que «fue alcanzado y suscrito entre la legítima

²¹ Ar. 4109.

²² FD 1.º.

²³ Ar. 7045.

²⁴ Cfr. FD 13.º.

²⁵ FD 6.º.

representación colectiva de los trabajadores afectados y la dirección de la empresa, en razón a una indiscutida situación de crisis empresarial»²⁶, y al que nada podía objetarse «desde una perspectiva subjetiva»²⁷, visto que «no cabe negar legitimación a la representación social colectiva para incidir en los intereses laborales de índole individual»²⁸.

Esta misma tesis ha sido avalada luego, entre otras varias sentencias²⁹, por una relativamente reciente STS de 20 enero 1997³⁰, dictada en casación ordinaria, en la que se desestima la pretensión de declarar la existencia de grupo laboral de empresas entre «Telefónica de España, SA» y su filial «Telefónica Servicios Móviles, SA», creada por segregación de la primera³¹, pues centrado el litigio en si «al personal transferido se le debe continuar aplicando el convenio colectivo (...) de la empresa cedente y no el nuevo convenio colectivo de la empresa cesionaria»³², resultaba en este caso claro que «el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores —en el supuesto de que fuere aplicable— no obliga al nuevo empresario al mantenimiento indefinido de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo que la empresa transmitente aplicaba»³³, y además, que «la Directiva Comunitaria 77/187 (...) limita la obligatoriedad del cesionario de mantener las condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo hasta la entrada en vigor o de aplicación de otro convenio colectivo»³⁴, cosa que ocurría en la filial, al haber

²⁶ FD 7.º.

²⁷ FD 8.º.

²⁸ *Ibidem*.

²⁹ Cfr., asimismo, una STSJ Madrid de 29 enero 1991 (Ar. 920), en la que se declara que cierta cooperativa no podía ser declarada empresario de los trabajadores al servicio de los cooperativistas, pues la cooperativa en cuestión se rige por «Convenio Colectivo distinto» (FD 2.º). En idéntico sentido, STSJ Madrid de 24 mayo 1991 (Ar. 2982).
³⁰ Ar. 618.

³¹ Rotundamente, se afirma que «para la declaración de responsabilidad solidaria entre las distintas sociedades integrantes del grupo es precisa —además de las notas típicas que lo configuran— la concurrencia de determinados elementos adicionales, cuales son una confusión patrimonial, la existencia de caja única, la prestación laboral al grupo de forma indiferenciada y la utilización abusiva de la personalidad jurídica independiente de cada una de ellas en perjuicio de los trabajadores; y en el caso de autos, no se ha acreditado la concurrencia de ninguna de tales circunstancias» (FD 7.º, párr. 5.º).

³² FD 3.º, párr. 2.º.

³³ *Ibidem*, párr. 5.º. La salvedad en cuestión se explica «porque tal mecanismo de garantía [ex art. 44 ET] no puede operar si, previamente al cambio de titularidad, ha existido una válida extinción del contrato de trabajo en base a una causa prevista en la ley, como ocurre en el presente caso, con la causa de extinción prevista en el artículo 49.1.a) del Estatuto de los Trabajadores» (*ibidem*, párr. 3.º).

³⁴ *Ibidem*, párr. 6.º.

sido «suscrito [su propio convenio colectivo de empresa] con posterioridad a la transmisión»³⁵.

7. Prueba la virtualidad de este índice el que, en ocasiones, resulte preciso combatir la legalidad del correspondiente pacto de ámbito empresarial, precisamente porque la empresa en cuestión estaba laboralmente integrada en un grupo de empresas. Lo acredita una STSJ Madrid de 20 marzo 2001³⁶, relativa a lo siguiente: 1) instado por cierta empresa expediente de regulación de empleo³⁷, se produjo en 23 junio 1997 «acuerdo entre la representación legal de la empresa solicitante y los representantes legales de los propios trabajadores afectados por el expediente»³⁸; 2) la autoridad laboral convalidó dicho acuerdo, al haber sido aparentemente negociado de buena fe por ambas partes, aunque luego solicitó «al Juzgado de lo Social por medio de *demanda de oficio* (...) 'la posible nulidad del pacto suscrito en fecha 23-6-1997 entre la representación de la empresa (...) y la legal de los trabajadores afectados»³⁹, tras haber acreditado estos últimos que «en el pacto suscrito (...) existió un vicio del consentimiento, ya que éstos no eran conocedores de la situación real de su empresa»⁴⁰; y 3) la Sala de suplicación acabó confirmando la nulidad de tal pacto, pues «la empresa demandada ocultando las circunstancias (...) concurrentes, indujo a los representantes de los trabajadores

³⁵ *Ibidem*, párr. 2.º. Esta tesis la legitima hoy el artículo 44. 4 del ET (en la redacción que le dio la Ley 12/2001, de 9 julio), según el cual «salvo pacto en contrario, establecido una vez consumada la sucesión mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida» (párrafo 1.º), teniendo en cuenta que «esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transferida» (párrafo 2.º).

³⁶ Ar. 1768.

³⁷ En este contexto, el artículo 51.14 del ET (en la redacción que le dio la Ley 11/1994, de 19 mayo) contiene una mención relativamente explícita a los grupos de empresas, al indicar que «las obligaciones de información previstas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos haya sido tomada por *el empresario o por la empresa que ejerza control sobre él*» (inciso 1.º), de manera que «cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto» (inciso 2.º). Cfr. hoy, además, con un tenor relativamente parecido, el artículo 44.10 del ET (en la redacción que le dio la Ley 12/2001, de 9 julio).

³⁸ Cfr. AH II.

³⁹ Cfr. AH XVI.

⁴⁰ FD 3.º, párr. 1.º.

a error, haciéndoles creer que se encontraba en una situación de crisis que no concurría si se tenía en cuenta la actividad y marcha de todas las empresas que formaban el grupo, a las que se habían desviado clientes y parte de los trabajadores de la plantilla»⁴¹, por lo que dicho error «a la luz de lo dispuesto en el artículo 1266 del Código Civil invalida el consentimiento (...), siendo claro que dichos representantes no hubieran firmado el acuerdo con la empresa, de haber conocido los datos ocultados»⁴².

2.2. Los grupos de empresas incluidos en el ámbito de aplicación de un único convenio sectorial

8. En fin, confirma la tesis a que acaba de aludirse, también, el dato de que en pleitos relativos a la determinación del convenio colectivo aplicable a grupos de empresas sin convenio, la jurisprudencia laboral opte, en principio, por aplicar un único convenio colectivo de sector a dicha clase de grupos de empresas. Este fue, por ejemplo, el supuesto de hecho enjuiciado por una STSJ Cantabria de 13 octubre 1999⁴³, en la que —sobre la base de que en el caso de autos, laboralmente hablando, «existe grupo de empresas»⁴⁴—, tras constatarse que «el problema surge cuando [como aquí] (...) se desarrollan diversas actividades y (...) cada una de ellas puede encontrarse incluida en el ámbito funcional de distintos convenios»⁴⁵, se decidió resueltamente por aplicar «la doctrina judicial más consolidada, tratándose de una empresa, o grupo de empresas sin convenio, en las que se desarrollan

⁴¹ *Ibidem*, párr. 3.º. Más es concreto, se declaró «probado que por el mismo grupo de empresas al que pertenece la demandada, se creó otra empresa, escasos meses antes, que venía a prestar los mismos servicios (...), realizando un traspaso voluntario de clientes y de trabajadores de ésta a aquélla» (*ibidem*, párr. 1.º).

⁴² *Ibidem*, párr. 3.º

⁴³ Ar. 3679.

⁴⁴ En efecto, aquí «la Sentencia de instancia hace una correcta aplicación de la doctrina expuesta al caso de autos, al entender que existe grupo de empresas. La comunicación y gerencia compartida entre las sociedades existe desde el momento en que fue socio fundador de 'AT Proyectos, SL', 'Talleres Lombó, SL', siendo designado Consejero Delegado de 'AT Proyectos', don Carlos L.S., quien con su mujer e hijos fundó y administra 'Oxicortes Lombó, SL' y es a su vez administrador y representante de 'Talleres Lombó, SL'; se da la utilización indistinta de personal, porque los administrativos de 'Talleres Lombó' llevan la administración de 'Oxicortes' y la actora ha prestado servicios para 'AT Proyectos' y 'Talleres Lombó'; las empresas tienen el mismo domicilio social; el centro de trabajo es único, en la calle Industria... de Maliaño; comparten los números de teléfono y fax, usan el mismo logotipo, sus ordenadores están en red y lo que es de gran trascendencia, operan en el tráfico mercantil como 'Grupo Lombó'» (FD 3.º, párr. 5.º).

⁴⁵ FD 6.º, párr. 4.º.

actividades distintas, [que] ha optado por el criterio de la 'actividad principal', en el que se da preferencia al convenio colectivo [sectorial] aplicable a la actividad principal de la empresa»⁴⁶.

9. Por supuesto, la jurisprudencia registra con naturalidad la inclusión de verdaderos grupos laborales de empresas en el ámbito de aplicación de un único convenio sectorial. Se trata, por ejemplo, del supuesto de hecho enjuiciado por una STSJ Madrid de 18 abril 2001⁴⁷, dictada en proceso de conflicto colectivo, en la que —sobre la base de que el «Grupo Sigla (Sigla, SA y Sigla Ibérica, SA)»⁴⁸ se regía por el «Convenio Colectivo de Hostelería y Actividades Turísticas de la Comunidad Autónoma de Madrid» de 1999⁴⁹— lo discutido era si cabía la estipulación de un convenio de grupo, sobre prorrateo de pagas extras, complementario de la regulación dispositiva del convenio colectivo sectorial en cuestión; pretensión que resultó estimada, pues «el Grupo Empresarial SIGLA y el sindicato mayoritario FETICO llegaron a un acuerdo que modifica en parte una cláusula obligacional del convenio colectivo del sector sin afectar a ningún derecho mínimo necesario de los trabajadores»⁵⁰, lo cual «legalmente podían hacerlo y (...) es ajustado a derecho»⁵¹.

2.3. Los grupos de empresas incluidos en el ámbito de aplicación de una pluralidad de convenios colectivos

10. La existencia de convenio colectivo exclusivamente aplicable a la empresa supuestamente agrupada es un índice muy significativo de que el grupo en cuestión no existe desde un punto de vista laboral, pero en modo alguno resulta ser siempre un índice concluyente a tales efectos, pues la jurisprudencia también registra con naturalidad el supuesto de hecho relativo a empresas con convenio colectivo diferenciado de las del resto del grupo y que, a pesar de ello, debían considerarse laboralmente integradas en grupos de empresas.

2.3.1. Sectoriales

11. Lo confirma, a propósito de una demanda de conflicto colectivo deducida por cierta Delegada de Personal, una STSJ Galicia

⁴⁶ *Ibidem*, párr. 6.º.

⁴⁷ Ar. 2162.

⁴⁸ AH 3.º.

⁴⁹ Cfr. FD 1.º.

⁵⁰ FD 3.º.

⁵¹ *Ibidem*.

de 8 abril 1994⁵², en la que se estimó su pretensión de «que se declarase la titularidad empresarial de 'Caixavigo' sobre los trabajadores que prestan sus servicios en la Obra Social de dicha Entidad y el derecho de los trabajadores a integrarse como tales en la plantilla de la 'Caja de Ahorros Municipal de Vigo'»⁵³. Y ello —sobre la base siempre de que en el caso de autos existía verdadero grupo de empresas⁵⁴—, a pesar de argumentar la empresa en cuestión que «la exclusión del ámbito personal de aplicación del Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros (...) del personal de las Obras benéficas sociales, impide que los trabajadores que prestan servicios para el Centro Cultural pertenezcan a la plantilla, o al escalafón de la Caja de Ahorros»⁵⁵, dado que: 1) «el ámbito de un Convenio puede ser de aplicación exclusiva para un sector determinado, por lo que cabe reconocer dentro del convenio de empresas, los de centro de trabajo, por rama o actividades de producción, etc., sin que ello implique que los trabajadores de una empresa determinada, ajenos a una actividad de producción, dejen de pertenecer a dicha empresa»⁵⁶; y 2) «ésto es aplicable al caso de autos, es decir el que los trabajadores de la Obra Social de la Caja de Ahorros, estén excluidos del Convenio Colectivo de tal Entidad, por venirles aplicando a aquéllos, Convenios diferentes, como Enseñanza u Hostelería, no determina, en modo alguno, su exclusión como trabajadores de la Caja»⁵⁷.

12. Lo ha confirmado también, pero ahora a propósito de un pleito por despido, una STSJ Galicia de 13 enero 1995⁵⁸, en la que «la cuestión básica planteada consiste en dilucidar si ambas empresas demandas [por un trabajador despedido en período de prueba], a pesar de constituir entidades mercantiles diferenciadas y desarrollar su actividad en distintos caladeros y *regirse por convenio colectivo* [secto-

⁵² Ar. 1755.

⁵³ Cfr. AH 2.º I.

⁵⁴ «Si es la Caja la que ha contratado a los trabajadores de la Obra Social, la que ejerce la función disciplinaria y acuerda los traslados, es evidente que 'aunque indirectamente, es la recurrente la que recibe la prestación de los servicios (número 2 del artículo 1 ET) de aquellos trabajadores que de ella perciben la retribución y que están incluidos en su ámbito de organización y dirección', como recoge la STS de fecha 30 de enero de 1990, que desestima los recursos de casación interpuestos por la 'Caja de Ahorros Municipal de Bilbao' contra la sentencia de instancia que declaró la integración en la plantilla de la Caja de los doscientos noventa y ocho actores que lo solicitaron» (FD 2.º, párr. 2.º).

⁵⁵ FD 3.º, párr. 1.º.

⁵⁶ *Ibidem*, párr. 2.º.

⁵⁷ *Ibidem*, párr. 3.º.

⁵⁸ Ar. 134.

rial] *diferente*, constituyen una unidad empresarial para la que el actor ha venido prestando indefinidamente los servicios»⁵⁹; cuestión a la que el tribunal respondió afirmativamente, a pesar de la real sujeción de ambas empresas a dos distintos convenios sectoriales⁶⁰, pues —vistas todas las circunstancias concurrentes⁶¹— sólo cabía concluir que «estamos ante un fenómeno de grupo de empresas al que (...) corresponde solidariamente la responsabilidad respecto de los trabajadores que prestan servicios para el mismo, indistintamente en las diversas empresas que en él se integran»⁶².

13. En fin, lo confirma igualmente, pero a propósito ahora de una demanda colectiva sobre improcedencia de descuelgue salarial de cierta empresa agrupada, una STS de 9 junio 1995⁶³, dictada en casación ordinaria; pretensión de descuelgue de un concreto convenio sectorial a la que se oponía cierta federación sindical, argumentando en sustancia que estaban «las diversas empresas del grupo sujetas a distintos convenios [sectoriales]»⁶⁴, aunque sin éxito, pues —según el TS— si «el grupo de empresas cuando existe, como en el caso de autos, opera frente a los trabajadores como empresario real y único, esta consideración que es indiscutida frente a los derechos de los trabajadores, ha sido también aceptada por esta Sala en algunas de las obligaciones de éstos con respecto al empresario»⁶⁵; razón por la cual «si

⁵⁹ FD 2.º, párr. 2.º.

⁶⁰ Uno de ellos era el «Convenio Colectivo para la flota congeladora del Banco Canario» (cfr. FD 2.º, párr. 1.º), aunque el otro (igualmente sectorial, con seguridad) no se especifica.

⁶¹ «En el caso que nos ocupa, la relación de probanza existente (...) contiene datos indiciarios suficientes, tales como: la misma unidad de Dirección interna y externa en ambas empresas, que pertenecen al mismo matrimonio, únicos socios de las mismas, siendo el marido el Gerente, y la expresión en sus nóminas y contratos del mismo domicilio (...); la prestación de servicios del actor en los buques de una y otra, sucesivamente y sin solución de continuidad, pues (...) percibió salarios hasta el 21 de abril de 1994 en 'Pesquerías Gonzacove, SL' y sin embargo, a efectos de suscribir contrato de fomento de empleo con 'Pescarías Gondomar González Covelo, SL', suscribe tarjeta de demanda de empleo ante el ISM el 19 del mismo mes» [FD 2.º.d), párr. 2.º].

⁶² *Ibidem*, párr. 3.º.

⁶³ Ar. 4895.

⁶⁴ FD 1.º, párr. 2.º. El sindicato razonaba que si estos diversos convenios «no previenen cláusulas de descuelgue, la empresa demandada habría de soportar las pérdidas de aquellas otras empresas del grupo sin cláusula de desenganche en sus convenios» (*ibidem*). Pero, según el TS, «el argumento del recurso es meramente hipotético, pues no hay indicio alguno en los autos de que los convenios a que están sujetas las otras empresas del grupo carezcan de cláusula de descuelgue» (*ibidem*) y, en todo caso, «aun aceptada la hipótesis del recurso, ello no es razón suficiente para estimar infringido el artículo 49 del Convenio» a que estaba sujeta la empresa demandada (*ibidem*).

⁶⁵ *Ibidem*.

el grupo de empresas que funciona con caja única, tiene pérdidas en las condiciones exigidas en el convenio, la empresa real las tiene en esas condiciones, pues si toda la construcción del grupo de empresas tiene por objeto adecuar a los términos reales, económicos y organizativos la efectividad del empresario, levantando el velo de la ficción jurídica, es obligado seguir el mismo criterio a la hora de calificar la marcha económica de la empresa, y el que las diversas empresas del grupo estén sujetas a diversos convenios [sectoriales] no es óbice para valorar económicamente al grupo como una unidad»⁶⁶.

2.3.2. Sectoriales y empresariales

14. En la misma línea, la jurisprudencia laboral también registra la hipótesis relativa a empresas laboralmente agrupadas, pero sujetas a diversos convenios colectivos sectoriales y empresariales. Así, una STSJ Comunidad Valenciana de 23 septiembre 1992⁶⁷ registra el caso de empresa matriz cubierta por su propio convenio de empresa y filial de la misma cubierta por uno sectorial, enjuiciándose en ella demanda de conflicto colectivo promovida por cierto sindicato, en la que solicitaba «se declare no ajustada a derecho la aplicación del Convenio Colectivo de Almacenistas de Alimentación y la procedencia de aplicación del Convenio Colectivo de 'El Aguila, SA' [la matriz] al personal que figura en alta en 'Rebedo, SA' [la filial]»⁶⁸. Pues bien, sobre la base de resultar indudable en este caso que existía verdadero grupo laboral de empresas⁶⁹, el tribunal en cuestión rechazó la citada demanda de conflic-

⁶⁶ *Ibidem*.

⁶⁷ Ar. 4607.

⁶⁸ Cfr. FD 1.º, párr. 1.º.

⁶⁹ «El [sindicato] recurrente tiene razón en afirmar como hecho básico o punto de partida que la empresa 'Rebedo, SA' es, en efecto, una filial de la otra, pues así lo afirma la sentencia de instancia al dar como probada en el hecho cuarto tal concreta circunstancia, en el que también se indica 'que los vehículos que utiliza —aquella— llevan el anagrama de 'El Aguila, SA' al igual que la ropa de trabajo del personal, así como que el personal de 'Rebedo, SA' recibe 'las órdenes de trabajo de los órganos directivos de esta sociedad que al mismo tiempo también son directivos de 'El Aguila, SA'. Basándose en tal condición argumenta el recurrente sobre el concepto material u objetivo de empresa y sobre la teoría del levantamiento del velo de la persona jurídica, en diversas ocasiones admitido por la Jurisprudencia y también por esta Sala (...) fundamentalmente para evitar el fraude de ley que se produciría de admitir que una empresa filial de otra o perteneciente a su mismo grupo económico pudiera eludir la aplicación de una norma escudándose simplemente en la cobertura de personalidad que la Ley permite para facilitar el tráfico jurídico pero no precisamente para eludir la aplicación de la normativa vigente. Ahora bien, la aplicación de tal tesis al supuesto que nos ocupa, en concreto a la situación de las dos entidades demandadas podría servirnos para impe-

to colectivo, argumentando en sustancia: 1) que «el hecho de que ambas entidades demandadas pertenezcan (...) a un mismo grupo de empresas o empresa en sentido material no determina por sí mismo que el Convenio a aplicar sea el mismo, a diferencia de lo que ocurre con las normas estatales, puesto que las paccionadas tienen limitado su ámbito de aplicación a lo que las partes acuerden en cada caso»⁷⁰; 2) que así lo evidenciaba el que «ni siquiera sea preciso que en una misma empresa haya un solo Convenio puesto que la autonomía negociadora permite tanto los convenios de centro, como los de franja, como los de empresa matriz con exclusión de las filiales, o la inclusión de éstas y exclusión de aquéllas, etc.»⁷¹; y 3) que, en realidad, el sindicato accionante —que también había negociado el convenio de empresa cuya aplicación demandaba⁷²— planteaba en «el presente Conflicto Colectivo más (...) un conflicto de intereses que un conflicto jurídico de los que el artículo 150 [hoy 151] (...) de la Ley de Procedimiento Laboral permite tramitar por la presente vía procesal»⁷³.

15. El supuesto de hecho inverso de este último —esto es, matriz cubierta por convenio colectivo sectorial y filial de la misma por su propio convenio de empresa— aparece registrado en una STSJ Castilla y León (Valladolid) de 10 octubre 2000⁷⁴, pero ahora a propósito de una

dir que la empresa matriz, 'El Aguila, SA', eludiera la aplicación a los trabajadores de su filial, de la normativa estatal, pero el problema no es ése precisamente; el problema se centra en decidir si los mismos argumentos sirven para afirmar la aplicación unitaria de una norma convenida cual por la recurrente se pretende» (FD 3.º, párr. 2.º).

⁷⁰ *Ibidem*, párr. 3.º.

⁷¹ *Ibidem*.

⁷² «En el presente supuesto el artículo 1.º del Convenio de 'El Aguila, SA' especifica muy claramente que las estipulaciones del mismo afectarán exclusivamente al 'personal' de dicha empresa, y no a otro personal diferente y aunque el recurrente, con su argumentación podría llevar a decir que el 'personal' de 'Rebedo, SA' debe considerarse personal de 'El Aguila, SA', ello no puede afirmarse a los efectos que nos ocupan puesto que, conocedores todos los firmantes del Convenio de la existencia de la empresa filial, entre ellos el mismo sindicato que ahora formula el presente conflicto, si hubiera querido incluirlo lo hubiera dicho expresamente, y al no haberlo hecho así está claro que lo excluyeron» (*ibidem*).

⁷³ *Ibidem*. Quizá, por ello, «la misma demandante en su recurso modifica sustancialmente el sentido de su petición al formular como subsidiaria una pretensión nueva cual es la de que 'subsidiariamente decreta la adhesión al mismo o en su defecto declare la procedencia de extensión administrativa del mismo', del Convenio de 'El Aguila' a 'Rebedo, SA' se entiende», lo que resultaba inadmisibile, por ir «en contra de todos los principios procesales impositivos de que en cualquier recurso devolutivo, por la propia esencia del mismo, se vean hechos y peticiones no formulados en la instancia», y «porque, en cualquier caso, crearía indefensión a las demás partes al no haber tenido oportunidad de discutir tales nuevas peticiones» (FD 1.º, párr. 2.º).

⁷⁴ Ar. 4611.

demanda de despido, en la que los despedidos postulaban la aplicación a su caso del convenio sectorial de la matriz, aunque de nuevo sin éxito —a pesar de que, laboralmente hablando, también existía aquí verdadero grupo de empresas⁷⁵—, pues «como acertadamente se razona por el Juez *a quo*, el grupo de empresas no implica, necesariamente, que sea aplicable el convenio colectivo que rige para cualquiera de las integrantes del mismo salvo que medie acuerdo de adhesión, no siendo tampoco aplicable el convenio colectivo aplicable para industrias químicas, al tener Nicas, SA [la filial], convenio colectivo propio y, por ende, de aplicación preferente (*ex artículo 84.1 ET*)»⁷⁶.

2.3.3. *Estatutarios y extraestatutarios*

16. Por supuesto, también cabe —siempre sobre la base de existencia, laboralmente hablando, de verdadero grupo de empresas— la coexistencia en el grupo de convenios colectivos estatutarios y extraestatutarios, registrando una STSJ Cantabria de 3 abril 1991⁷⁷ —cuyo fallo viene a confirmar, en relación con idéntico supuesto de hecho, una STSJ Cataluña de 7 febrero 1992⁷⁸— el caso de filial con pacto extraestatutario propio y matriz de la misma sujeta a convenio sectorial. En ella, a propósito de una demanda sobre reclamación de cantidad, se desestimó la pretensión de cierto trabajador al que «le fueron abonados sus haberes de acuerdo con el pacto extraestatutario (...), cuyas condiciones económicas [no] superan (...) al de empresas de seguridad [de la matriz], cuya aplicación se solicita en la demanda»⁷⁹, puesto que «la cuestión litigiosa (...) no hace referencia a la

⁷⁵ «La empresa codemandada, Fertiberia, SA [la matriz], es propietaria de Nicas, SA [la filial], con un 97,18%, participando en igual proporción en el órgano de administración de ésta, no pudiendo Nicas, SA realizar actividad comercial alguna sin autorización de Fertiberia, SA, hecho declarado probado (resumido) en Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 (...), confirmada por la de la Sala de lo Social de 24 de enero de 2000, declarándose la responsabilidad solidaria de ambas empresas en otros procedimientos de despido seguidos ante el mismo Juzgado, (...) por constituir ambas empresas un mismo grupo empresarial, criterio mantenido en Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Valladolid, de fecha 11 de septiembre de 1997, (...) confirmada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia» (AH X).

⁷⁶ FD 1.º, párr. 2.º.

⁷⁷ Ar. 2537.

⁷⁸ Ar. 795.

⁷⁹ Cfr. AH VI. Se trataba del «pacto extraestatutario suscrito entre Empresa de Servicios Auxiliares y de la celaduría Servimax SA y sus trabajadores, depositado en la Subdirección General de Mediación, Arbitraje y Conciliación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el 3 de octubre de 1988, expediente 951/87, que entró en vigor el 1 de octubre de 1987, siendo su duración de 3 años y 2 meses según expresa

exigencia de una especial responsabilidad, unitaria o solidaria, sino que hace mención a las relaciones colectivas de trabajo dentro del grupo y en concreto a la existencia de Convenios Colectivos o pactos extraestatutarios de aplicación a cada una de las empresas componentes del grupo»⁸⁰; y supuesto que esta diversificación es posible en «una misma empresa [que] realice su actividad en sectores o ámbitos de producción diferentes»⁸¹, si «esto es así respecto de trabajadores pertenecientes a la plantilla de una sola Empresa, con mayor razón debe aplicarse a supuestos, como el presente, en el que existen una pluralidad de empresas pertenecientes al mismo Grupo»⁸².

3. LA JURISPRUDENCIA LABORAL SOBRE GRUPOS DE EMPRESAS CON CONVENIO COLECTIVO PROPIO

3.1. El convenio colectivo de grupo, como índice de la existencia de un grupo laboral de empresas

17. Aunque el grupo de empresas pueda perfectamente existir sin tener convenio colectivo propio como tal grupo, lo cierto es que la negociación y estipulación de un convenio con tan peculiar ámbito de aplicación constituye indicio positivo, siempre desde el punto de vista laboral, de que estamos en presencia de un auténtico grupo de empresas. Así lo afirma, por ejemplo, una reciente STSJ Galicia de 7 febrero 2002⁸³, a propósito de un pleito por despido, según la cual «la empresa Inversiones Deportivas Orensanas, SL (...) forma parte con Complejo Bamio, SL [y otra empresa más] de un grupo empresarial efectivo, *reconocido* en diversas sentencias anteriores y *por las propias dichas empresas al negociar el Convenio Colectivo de 1999 y la subida salarial de 2000*»⁸⁴, al haber «negociado y suscrito las tres empresas (...) el mismo Convenio conjuntamente»⁸⁵, en concepto de «miembros» del mismo grupo de empresas⁸⁶.

su artículo 4.º» (AH IV). En la citada STSJ Cataluña de 7 febrero 1992, se hace abstracción de este dato, calificando el pacto en cuestión de «convenio propio de empresa» [cfr. FD 1.º.A)].

⁸⁰ FD 3.º.

⁸¹ FD 4.º.

⁸² *Ibidem*.

⁸³ Ar. 883.

⁸⁴ FD 6.º.A).

⁸⁵ FD 8.º, párr. 4.º.

⁸⁶ La sentencia aduce incluso el texto de «la revisión salarial de 2000, en cuya acta de revisión salarial convenio colectivo Bamio, folio 129, BOP 17-4-2000, se hace constar que se reúnen los miembros da Comisión Mixta do Convenio Colectivo do

18. Esto explica que la negociación de un convenio colectivo para todo el personal laboral de una concreta Administración Pública, precisamente por tratarse de un convenio colectivo «único» de la Administración en cuestión, haya acabado provocando la asimilación de estas singularísimas unidades de negociación colectiva a las cubiertas por convenios de grupos de empresas. De momento, la última palabra sobre este tema la ha pronunciado una STS de 21 diciembre 1999⁸⁷, dictada en Sala General —aunque con cierta polémica, pues cuenta con un largo y fundamentado voto particular, suscrito por seis Magistrados de la propia Sala⁸⁸—, a propósito de demanda de conflicto colectivo relativa al convenio colectivo único del personal laboral de la Generalidad de Cataluña, en la que rotundamente se afirma que «los supuestos de unidades empresariales complejas, en las que no negocia un único empresario, como persona física o jurídica también única, sino un conjunto empresarial dotado de una cierta unidad de dirección o actuación, pero integrado por distintas personas que, aunque puedan constituir un grupo con homogeneidad en su actuación en el ámbito laboral, siguen siendo formalmente centros de imputación jurídica distintos»⁸⁹, son justamente los supuestos de hecho existentes «con la figura de los denominados grupos de empresas o en las Administraciones Públicas con los fenómenos de descentralización a través de entes instrumentales sometidos a la tutela de un centro directivo»⁹⁰; conclusión ésta que ya había anticipado la propia Sala en alguna sentencia anterior, que expresamente consideraba que el «convenio de 'grupo de empresa'» era «supuesto análogo» al «convenio de 'grupo de Administraciones públicas'», unidad formada típicamente por un departamento ministerial o una Comunidad Autónoma y sus organismos dependientes»⁹¹.

grupo de empresas Complejo Bamio, SL, Inversiones Deportivas, SA e Escuelas Deportivas Bamio, SL...» (*ibidem*).

⁸⁷ Ar. de 2000, ref. 528.

⁸⁸ Este voto particular no cuestiona, sin embargo, la asimilación de los grupos de empresas y las Administraciones Públicas, a efectos de la negociación colectiva; razón por la cual habla, por ejemplo, del «grupo de Administraciones Públicas (y lo mismo cabe decir del grupo de empresas)» (FD 3.º, párr. 3.º), afirmando incluso que «el grupo de Administraciones Públicas caracterizado en el caso típico por la unidad de dirección administrativa, que ejercitan normalmente las Administraciones Públicas (Estado, Departamentos Ministeriales, Comunidades Autónomas) tiene en las relaciones colectivas de trabajo, y en particular en la negociación de convenios colectivos de trabajo, una posición equiparable a la empresa compuesta de varios centros de trabajo, equiparación que ya se ha producido de manera explícita en determinadas regulaciones de los grupos de empresas» (*ibidem*, párr. 4.º).

⁸⁹ FD 4.º, párr. 1.º.

⁹⁰ *Ibidem*.

⁹¹ STS de 28 octubre 1999 (Ar. 8510), FD 2.º, párr. 1.º, dictada en proceso sobre impugnación del Acuerdo Marco del Grupo Repsol (BOE de 10 diciembre 1997).

Y de ahí que no haya perdido todavía ninguna autoridad cierta reiterada jurisprudencia de suplicación, relativa a «sociedades mercantiles de gestión» creadas por las diversas Administraciones Públicas como «un medio moderno de gestión pública no burocrática»⁹²; jurisprudencia de acuerdo con la cual tales sociedades mercantiles no forman, laboralmente hablando, ningún grupo de empresas con las Administraciones Públicas en cuestión, supuesto que las mismas contasen con sus peculiares convenios colectivos separados y distintos del convenio colectivo «único» de la Administración Pública correspondiente⁹³.

3.2. El contenido del convenio colectivo de grupo de empresas

19. Dado su carácter de índice positivo para la identificación laboral del grupo, resulta lógico que la jurisprudencia se haya visto obligada a distinguir, de un lado, los verdaderos convenios colectivos de grupos de empresas, y de otro, los convenios colectivos que meramente afectan a una pluralidad de empresas no constitutiva de ningún grupo; distinción que se efectúa, a los efectos de concluir sobre la existencia o no de verdadero grupo laboral de empresas, examinando el contenido del concreto convenio colectivo en cuestión.

Lo confirma, desde un punto de vista positivo, una STSJ Madrid de 15 junio 2000⁹⁴—expresamente reiterada por una STSJ Madrid de 24 abril 2001⁹⁵—, al afirmar que «el Ente Público RTVE y sus sociedades se rigen, a efectos laborales por un convenio colectivo único en cuyo artículo

⁹² Todas estas expresiones, por ejemplo, en una STSJ Navarra de 14 febrero 1995 (Ar. 455), FD 1.º, párr. 1.º.

⁹³ Cfr., en este sentido, una STSJ Navarra de 14 febrero 1995 (cit.), negando que los trabajadores de cierta sociedad mercantil de «gestión de morosos» creada por la Diputación General de Navarra debiese aplicárseles el «Convenio Colectivo del personal laboral al servicio de la Administración Foral de Navarra» (cfr. FD 2.º, párr. 1.º), sobre la base de que «las relaciones laborales en la empresa se rigen mediante la aplicación del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos que aparece publicado en el Boletín Oficial de Navarra de 27 de noviembre de 1992 (...), así como a través de una negociación que incrementa y mejora las condiciones de referido Convenio» (AH XV). En sentido análogo, véase igualmente una STSJ Andalucía (Granada) de 26 noviembre 1992 (Ar. 5450), desestimando la demanda de conflicto colectivo sobre aplicación del convenio colectivo del personal laboral de la Diputación de Jaén a los trabajadores de cierta sociedad mercantil de artes gráficas creada por la misma, entre otras varias razones, porque «desde la constitución de esta Sociedad mercantil y su efectiva puesta en marcha los trabajadores se han regido por la Ordenanza Laboral del ramo y por el Convenio Colectivo para Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares, vigente en cada momento» (AH V).

⁹⁴ Ar. 3200.

⁹⁵ Ar. 2168.

15 al regular la dotación de puestos de trabajo y provisión de plazas se habla de la plantilla del Grupo como unitaria, pudiendo trasladarse los trabajadores de una sociedad a otra, si reúnen los requisitos para ello, y en su artículo 23 se dictan las normas para la promoción del personal fijo, posibilitando a cualquier trabajador de las empresas del Grupo RTVE a acceder a puestos de mayor categoría de cualquiera de dichas empresas, cuando se cumplan los requisitos necesarios»⁹⁶; razón por la cual «aunque se niegue por la demandada la existencia de un Grupo de empresas a efectos laborales, es un hecho notorio, y no negado por aquélla, la unidad empresarial pública que constituyen las empresas citadas, y, a la luz de las disposiciones citadas (...), es evidente que estamos ante una única empresa desde el punto de vista laboral, a efectos de lo dispuesto en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con una dirección única, y con una plantilla única, pudiendo pasar los trabajadores de una a otra sociedad, lo que se hace patente en el caso que nos ocupa»⁹⁷.

Y también lo confirma, pero ahora negativamente, una STS de 30 octubre 1995⁹⁸, dictada en proceso sobre impugnación de convenio colectivo, en la que rotundamente se afirma que «el convenio colectivo de autos es un convenio que afecta a dos empresas distintas»⁹⁹ —esto es, a dos «entidades diferentes y separadas»¹⁰⁰—, y no un «Convenio de una sola empresa»¹⁰¹ ni «tampoco (...) dos convenios de empresas diferentes»¹⁰², pues «la realidad de que se trata de un único convenio se constata, sin lugar a dudas, con la simple lectura y examen del mismo, sin que tal realidad pueda desvirtuarse por la circunstancia de que dentro del articulado del mismo y al lado de normas comunes para las dos empresas, haya *algunas disposiciones específicas para cada una de ellas*; a lo que se añade que el hecho de ser dos empresas diferentes, es decir 'distintos ámbitos territoriales y personales' como dice la recurrente (...), no significa, en absoluto, que no puedan tener un convenio único para ambas, pues (...) el artículo 83.1 del Estatuto permite plenamente esta posibilidad»¹⁰³. Por

⁹⁶ FD 3.º, párr. 2.º.

⁹⁷ *Ibidem*, párr. 3.º.

⁹⁸ Ar. 7581.

⁹⁹ FD 2.º.C), párr. 1.º..

¹⁰⁰ FD 2.º.A).

¹⁰¹ FD 2.º.C), párr. 1.º..

¹⁰² *Ibidem*.

¹⁰³ *Ibidem*. En efecto, «el artículo 83.1 del Estatuto de los Trabajadores dispone que 'los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden'; de donde se deduce que, en principio, es totalmente válida y conforme a Derecho la decisión de negociar en 1991 un solo convenio, de carácter conjunto (...), aunque eran dos entidades diferentes y separadas» [FD 2.º.A)].

lo demás, ésta es la que la doctrina científica denomina «unidad multiempresarial», que resulta ser una unidad de negociación «artificial», en cuanto que distinta de la verdadera unidad de negociación (unidad «natural», a mi juicio) formada por el «grupo de empresas».

20. Precisamente por causa de este singular contenido típico suyo, en una STS de 27 abril 1995¹⁰⁴ —expresamente reiterada por una STS de 30 octubre 1995¹⁰⁵—, también dictada en proceso sobre impugnación de convenio colectivo, se afirma que en el caso que enjuiciaba existía un verdadero «convenio de grupo parcial»¹⁰⁶ —en el que, entre otras cosas, al amparo de lo dispuesto en el artículo 63.3 del ET, se «cambia la regulación que el (...) Convenio [inmediatamente precedente] de 1991 establecía para el Comité Intercentros, que pasa a denominarse Comité de Grupo»¹⁰⁷—, pues «se ha pactado no con todas las empresas que lo componen sino con sólo dos ellas»¹⁰⁸; todo lo cual «se ampara en la libertad de fijación del ámbito del convenio que el artículo 83.1 del Estatuto de los Trabajadores confiere a las partes negociadoras»¹⁰⁹, y sin que pudiese argüirse en este caso que hubiese «ninguna exclusión arbitraria ni injustificada que impida la determinación de este ámbito ni un mandato legal que imponga que el convenio comprenda a todos los trabajadores del Grupo»¹¹⁰, debiendo concluirse incluso que «el Convenio impugnado ha mantenido el mismo ámbito ya fijado en el Convenio de 1991, sin duda, porque los interlocutores han entendido que existen razones de conveniencia en regular sus relaciones laborales con estas dos empresas mediante un convenio, dadas las características afines de las mismas, y han acordado no incluir al resto de las que componen el Grupo»¹¹¹.

¹⁰⁴ Ar. 3273.

¹⁰⁵ Ar. 7930.

¹⁰⁶ FD 6.º, párr. 1.º.

¹⁰⁷ FD 7.º.d).

¹⁰⁸ FD 8.º, párr. 1.º.

¹⁰⁹ *Ibidem*, párr. 1.º.

¹¹⁰ *Ibidem*, párr. 2.º.

¹¹¹ *Ibidem*, párr. 1.º. En realidad —según el TS—, «al pedir el sindicato que se aplique el convenio a las demás empresas, pretende un acto de extensión del convenio sin que se produzcan las circunstancias que previene el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, y lo hace ante un órgano de la Jurisdicción que carece de competencia para ello, pues ésta viene atribuida a la Autoridad Administrativa», de manera que «nunca podría un Tribunal sustituir mediante una sentencia la voluntad acordada de las partes en la determinación del ámbito de aplicación del convenio, ni de declarar su nulidad porque éste no sea más extenso, ya que no concurre ningún dato que implique discriminación para quienes quedan fuera del área de aplicación del convenio», pudiendo el demandante, «en cualquier caso, (...) acudir al mecanismo de la adhesión al convenio en las condiciones que establece el artículo 92.1 del Estatuto de los Trabajadores» (*ibidem*, párr. 2.º).

21. Como se ve, los convenios colectivos de grupos de empresas incluyen entre su contenido material cláusulas propias de los verdaderos convenios colectivos de empresa —por ejemplo, sobre circulación del personal dentro de las diversas sociedades del grupo o sobre constitución de comités intercentros del propio grupo—, pero que resultarían imposibles de hallar en convenios colectivos sectoriales, habiendo justificado la jurisprudencia la inclusión de semejantes cláusulas en los convenios colectivos de grupos de empresas, al indicar: 1) respecto de la circulación del personal dentro del grupo, que «es cierto que, salvo previsión en contrario *de las normas profesionales* o en el contrato de trabajo, la misión dentro del grupo es de voluntaria aceptación por el trabajador»¹¹²; y 2) respecto de los comités intercentros de grupo, que si «el Convenio [de grupo] (...) regula la composición de un Comité Intercentros conjunto para las (...) empresas afectadas, (...) [ello] supone la voluntad concorde del grupo y de los representantes de los trabajadores (...) de constituir un órgano de representación unitaria único para las (...) entidades y, aunque el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores lo regula exclusivamente para una sola empresa, es admisible la validez de este órgano, pues el artículo 61 del Estatuto de los Trabajadores previene la posibilidad de otras formas de participación de los trabajadores, aparte de las previstas en la Ley»¹¹³.

22. En cualquier caso, téngase en cuenta que la antes citada STS de 21 diciembre 1999¹¹⁴, dictada en Sala General, admite expresamente que los convenios colectivos de grupos de empresas —por causa de sus peculiares reglas sobre legitimación para negociarlos, a ver seguidamente— puedan llegar a regular materias que la legislación

¹¹² STS de 26 noviembre 1990 (Ar. 8605), FD 2.º, párr. 2. Por su parte, una STS de 30 junio 1993 (Ar. 4939) confirma idéntica posibilidad, al indicar que lo que en realidad «se pactó por la representación del Grupo Tavex y por la de los comités de empresa de las factorías que tiene el grupo (...) un nuevo sistema de incentivos que prime los resultados globales» (FD 6.º, párr. 3.º), pero no «la movilidad y el trasvase del personal entre las distintas sociedades del grupo, que no se acredita en el recurso» (*ibidem*, párr. 4.º). Sobre la base de estadísticas rigurosamente fiables, resulta hoy fundamental sobre este tema A. ARUFE VARELA, «Las condiciones de trabajo y empleo en el contenido de los convenios colectivos de grupos de empresas», en el vol. *La negociación colectiva en los grupos de empresas: Procedimientos de negociación y experiencias negociales*, cit., Parte Tercera, núms. 7 ss.

¹¹³ STS de 27 abril 1995 (Ar. 3273), FD 5.º, párr. 1.º. Al respecto, véase R. P. RON LATAS, «La legitimación para negociar y las relaciones colectivas en el contenido de los convenios colectivos de grupos de empresas», en el vol. *La negociación colectiva en los grupos de empresas: Procedimientos de negociación y experiencias negociales*, cit., Parte Segunda, núms. 14 ss.

¹¹⁴ *Supra*, nota 87.

reserva en exclusiva a los convenios colectivos sectoriales, al afirmar que «sobre un convenio de este tipo no deben operar las limitaciones que en nuestra legislación se establecen en determinadas ocasiones para los convenios de empresa [artículos 11.2 b), 12.4 g) y 5 d) y 6, y 84 del Estatuto de los Trabajadores]»¹¹⁵.

3.3. La legitimación para negociar un convenio colectivo estatutario de grupo de empresas

23. Sobre este tema, resulta de nuevo crucial la tan citada STS de 21 diciembre 1999¹¹⁶, dictada en Sala General, de acuerdo con la cual a la legitimación para negociar este peculiar tipo de convenios, en lo que respecta a la parte empresarial, «ha de estarse a estos efectos a lo establecido en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores»¹¹⁷, esto es, a las reglas sobre legitimación para negociar convenios de empresa; y ello, «porque si se opta por la aplicación de las normas del artículo 87.2 (...) sobre los convenios de ámbito supraempresarial se obliga a la parte empresarial a actuar a través de una asociación empresarial, lo que no resulta adecuado a la estructura unitaria real del conjunto o grupo y es además de imposible aplicación a Administraciones Públicas que por su naturaleza quedan al margen de este tipo de representación»¹¹⁸. De ahí, como tradicionalmente venía sosteniendo la jurisprudencia, que «del lado empresarial (...), la negociación del convenio colectivo de grupo de empresas sólo puede corresponder en buena lógica al propio grupo y a sus órganos de dirección»¹¹⁹, careciendo de todo «sentido en esta unidad de negociación la representación de las asociaciones empresariales cuando el grupo empresarial puede estar presente por sí mismo»¹²⁰.

24. Siempre según dicha importante sentencia, pero ahora por lo que respecta a la parte trabajadora, resulta preciso tener en cuenta para fijar las reglas aplicables a su legitimación para negociar el dato de si se trata o no de «grupos de empresas con una estructura organizativa relativamente simple»¹²¹. En efecto, si no se trata de grupos con

¹¹⁵ FD 6.º. Al respecto, construido sobre la base de datos estadísticos rigurosamente fiables, véase A. ARUFE VARELA, «Las condiciones de trabajo y empleo en el contenido de los convenios colectivos de grupos de empresas», cit., núms. 2 ss.

¹¹⁶ *Supra*, nota 87.

¹¹⁷ FD 6.º.

¹¹⁸ FD 4.º, párr. 2.º.

¹¹⁹ STS de 29 octubre 1999 (Ar. 8510), FD 4.º, párr. 2.º, con cita de otras sentencias anteriores.

¹²⁰ *Ibidem*.

¹²¹ FD 6.º.

este tipo de estructura organizativa sencilla —como era el caso de «una unidad de negociación de la extensión y complejidad de la que constituye el objeto del convenio controvertido», relativa a «toda la Generalidad de Cataluña, sus organismos autónomos y otras entidades públicas asimiladas»¹²², o también, del caso de cierto grupo privado de empresas con acusada «diversificación de actividades», que cubren las «del ramo sanitario, seguros e inmobiliario»¹²³—, resulta evidente que semejante unidad de negociación «presenta más semejanza con una unidad supraempresarial que con otra de carácter empresarial y, por tanto, hay que aplicar las normas del Estatuto de los Trabajadores [contenidas en sus arts. 87.2 y 87.4] para los convenios de aquella clase»¹²⁴, puesto que «no sería lógico en un ámbito de esta extensión y complejidad obligar a que la legitimación se determine teniendo en cuenta la situación de los órganos de representación unitaria o sindical de cada organismo, centro directivo o centro de trabajo, como tampoco tendría sentido excluir aquí (...) las reglas que el Estatuto de los Trabajadores establece a favor de los sindicatos más representativos y de los suficientemente representativos»¹²⁵. En cambio, si se tratase de grupos simples, se aplicarían en concepto de «excepción» las reglas del artículo 87.1 del ET, para la negociación de los convenios colectivos de empresa¹²⁶, existiendo acerca de esto último jurisprudencia laboral anterior a la importante sentencia en cuestión, relativa a que —siempre por la parte trabajadora— están legitimados para negociar el convenio de grupo: 1) los representantes designados «mediante elección (...) por los Comités de Empresa y Delegados de Personal [de las empresas del grupo]»¹²⁷; 2) el propio

¹²² *Ibidem.*

¹²³ Cfr. STS de 10 junio 2002 (*Actualidad Laboral*, núm. 46, 2002, ref. 1459, págs. 4051-4056), FD 7.º, párr. 1.º, dictada en casación ordinaria. Según esta misma sentencia, el «número y dispersión de centros de trabajo (...) por sí solos no bastarían», pues lo realmente «influyente» para modular las reglas sobre legitimación negociadora de la parte trabajadora es precisamente la citada «diversificación de actividades» (*ibidem*); razón por la cual —concluye— deben hacerse «recaer sobre la representación social las reglas de legitimación propias de los convenios de ámbito supraempresarial aun cuando exista una sola representación patronal a la que se aplicará la regla propia de los convenios de ámbito de empresa» (*ibidem*, párr. 3.º).

¹²⁴ Cfr. STS de 29 octubre 1999 (cit.), FD 6.º.

¹²⁵ *Ibidem.*

¹²⁶ *Ibidem.*

¹²⁷ STS de 27 abril 1995 (Ar. 3273), FD 6.º. Reiterándola, una STS de 30 octubre 1995 (Ar. 7930), relativa al mismo supuesto de hecho, afirma que la aplicación del «principio de proporcionalidad» en estos casos «no lleva consigo que los representantes unitarios procedentes de candidaturas independientes hayan de ser considerados de manera individual, pues esta solución produciría que ninguno de ellos pudiera estar presente en la comisión negociadora y que ésta se formara exclusivamente

«Comité [intercentros] del Grupo de empresas»¹²⁸; y 3) las «secciones sindicales de 'grupo'»¹²⁹, siempre que cuenten «con más del 50 por 100 de los representantes [unitarios] de los trabajadores en el ámbito del convenio»¹³⁰.

A mi juicio, la regla y la excepción recién citadas resultan, sin embargo, sumamente discutibles, quizá por estar formuladas sobre la base de no verificadas ni demostradas afirmaciones de carácter estadístico, resultando significativo que el voto particular a la tan citada STS de Sala General de 1999 afirme, literalmente, que «aunque se admita a efectos dialécticos que en el *supuesto más frecuente* el convenio de grupo sea negociado por las representaciones sindicales, no se puede negar que en la práctica también *se da a menudo* la negociación por parte de representaciones unitarias»¹³¹. Lo confirma una reciente STS de 20 junio 2001¹³², dictada en casación ordinaria y relativa a un grupo con estructura organizativa supuestamente muy compleja, en la que se discutió —teniendo a la vista «la doctrina sentada por la sentencia del Tribunal Supremo de 21 de diciembre de 1999 dictada en Sala General»¹³³— acerca del «reconocimiento de la legitimación preferente del *Comité Intercentros* para negociar el nuevo y único convenio colectivo en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León frente a la representación sindical»¹³⁴; legitimación que esta reciente sentencia negó, pero sólo «porque (...) sería necesario que el Comité Intercentros —compuesto por 13 miembros, del que forma parte un representante del sindicato demandante (...)— hubiese adoptado por decisión mayoritaria (artículo 65.1 del Estatuto de los Trabajadores) la iniciativa negociadora frente a la iniciativa sindical que se ha seguido, lo que no ha ocurrido en el presente caso»¹³⁵.

con representantes procedentes de candidatura sindical, ya que el porcentaje correspondiente a cada uno de aquéllos, de operar individualmente, quedaría neutralizado por el más alto que alcanzare los de igual procedencia sindical, con lo cual resultaría que, aun pudiendo ser mayor el número de los independientes, éstos no conseguirían estar presentes en el 'banco social'» [FD 5.º.2.c), párr. 2.º].

¹²⁸ STCT de 25 enero 1989 (Ar. 33), FD único.

¹²⁹ STS de 27 junio 1994 (Ar. 6316), FD 5.º.

¹³⁰ *Ibidem*, FD 3.º.

¹³¹ FD 4.º, párr. 1.º. Para estadísticas rigurosamente fiables al respecto, véase R.P. RON LATAS, «La legitimación para negociar y las relaciones colectivas en el contenido de los convenios colectivos de grupos de empresas», cit., especialmente núm. 8.

¹³² Ar. 6326.

¹³³ Cfr. FD 2.º.

¹³⁴ FD 3.º, párr. 2.º.

¹³⁵ *Ibidem*, párr. 4.º. Según la propia sentencia, el sindicato recurrente carecía «de la legitimación para negociar el convenio colectivo objeto de debate, tanto al amparo del artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores como pretende (...), como al amparo del núm. 2,

25. De todas formas, la recién citada construcción jurisprudencial del TS —que evidentemente fuerza el tenor del artículo 87 del ET— se explica por causa de la necesidad de salvaguardar la eficacia general de este tan peculiar tipo de convenios colectivos, necesariamente ligada al escrupuloso respeto de las reglas estatutarias sobre legitimación para negociar¹³⁶. Lo confiesa, por todas, una STS de 28 octubre 1999¹³⁷, dictada en casación ordinaria, indicando que si «es cierto (...) que los convenios colectivos de la unidad de negociación 'grupo de empresa' no están expresamente previstos en la relación de unidades de negociación del Título III del ET (...), habiéndose suscitado dudas razonables sobre si (...) dicha unidad de negociación queda en todo caso fuera de las previsiones del Título III del ET, y por tanto con la eficacia limitada a las partes que los han suscrito que corresponde a los convenios colectivos llamados 'extraestatutarios'»¹³⁸; frente a estas dudas, continúa, «la jurisprudencia de esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha considerado desde hace ya bastantes años que los convenios colectivos de 'grupo de empresa' pueden adquirir la condición de convenios de eficacia general o 'erga omnes'»¹³⁹, siendo «la razón principal en que puede apoyarse esta posición reiterada de la jurisprudencia (...) el principio o norma general de libertad de elección de la unidad de negociación de convenios de eficacia general que reconoce el artículo 83.1 del ET»¹⁴⁰, y pareciendo «también (...) claro que la libertad de elección conjunta de la unidad de negociación de los convenios estatutarios debe comprender, entre las opciones de las partes legitimadas para negociar, una realidad de la vida económica objetivamente delimitada de tanta trascendencia en las relaciones de trabajo en la época actual como es el 'grupo de empresa'»¹⁴¹.

26. Precisamente por causa de haberse respetado las reglas sobre legitimación para negociar *ex* artículo 87 del ET, tal y como acaban de

dado que, atendido su nivel de representación medida por los últimos resultados electorales —de un total de 193 representantes, le han correspondido 10 (...)— no alcanza el mínimo de representación exigido por dicho precepto del 10%» (*ibidem*, párr. 5.º).

¹³⁶ De acuerdo con la doctrina de la trascendental STC 108/1989, de 8 junio (BOE de 4 julio 1989), según la cual «el carácter estatutario o no del convenio es simple consecuencia de que se cumplan o no los requisitos de mayoría representativa que el Estatuto de los Trabajadores exige para la regularidad del convenio colectivo, al que se otorga en ese caso un plus de eficacia, por el carácter *erga omnes* del llamado convenio colectivo estatutario» (FJ 2.º, párr. 2.º).

¹³⁷ Ar. 8510.

¹³⁸ FD 2.º, párr. 1.º.

¹³⁹ *Ibidem*, párr. 2.º.

¹⁴⁰ *Ibidem*, párr. 3.º.

¹⁴¹ *Ibidem*.

ser interpretadas, esta misma STS de 28 octubre 1999¹⁴² concluyó que debía «descartarse (...) el rechazo de la condición de convenio estatutario o convenio de eficacia general del ‘Acuerdo Marco del Grupo Repsol-1997’»¹⁴³, a pesar de ser «verdad que el artículo 83.2 del ET sobre convenios y acuerdos marco no es aplicable al [mismo]»¹⁴⁴, pues «dicho precepto está expresamente previsto para el ámbito interprofesional y para convenios colectivos de carácter general, teniendo por objeto la estructura de la negociación colectiva en distintos niveles o ámbitos y el proceso o desarrollo de la misma»¹⁴⁵, lo que aquí no ocurría, al aparecer dicho acuerdo marco litigioso «negociado en un ámbito más limitado y que, en cuanto a su contenido de materias concretas, es más bien un acuerdo de regulación que se superpone a la regulación de los convenios colectivos a la sazón existentes en las empresas del grupo»¹⁴⁶; conclusión esta última que tampoco implicaba, a su vez, «infracción del artículo 84 del ET sobre concurrencia de convenios colectivos»¹⁴⁷ —lo que el TS ni siquiera hubiera llegado a considerar, si se tratase de un convenio colectivo extraestatutario—, sobre todo si se reparaba en el dato de que «la regla de prohibición de concurrencia ‘afectante’ del artículo 84 del ET no impide que se negocie o entre en vigor otro convenio de ámbito más amplio, siempre que quede preservada la regulación mínima o peculiar establecida en el convenio anterior todavía vigente»¹⁴⁸.

3.4. Los convenios colectivos extraestatutarios de grupos de empresas

27. Como era previsible, la jurisprudencia laboral también registra con naturalidad la existencia de convenios colectivos extraestatutarios de grupos de empresas. Un supuesto típico es, por ejemplo, el que aparece enjuiciado en una STS de 30 mayo 1991¹⁴⁹, dictada en casación ordinaria, relativa al «pacto colectivo extraestatutario que fue suscrito el 20 de diciembre de 1989 por la Unión General de Trabajadores (UGT) y por el Grupo de Empresas Magefesa»¹⁵⁰, y respecto

¹⁴² Cit. *supra*, nota 140.

¹⁴³ FD 3.º, párr. 1.º.

¹⁴⁴ *Ibidem*, párr. 2.º.

¹⁴⁵ *Ibidem*.

¹⁴⁶ *Ibidem*.

¹⁴⁷ *Ibidem*, párr. 3.º.

¹⁴⁸ *Ibidem*. Acerca del «Acuerdo Marco del Grupo Aceralia», véase una SAN de 5 marzo 2001 (Ar. 1743), y acerca del «I Convenio Marco del Grupo Endesa», una SAN de 27 abril 2001 (Ar. 1231).

¹⁴⁹ Ar. 5233.

¹⁵⁰ FD 1.º, párr. 1.º.

del que el TS estimó en parte la pretensión impugnatoria deducida por CCOO, que no había suscrito el mismo. En efecto, sobre la base de que «la celebración de un pacto colectivo extraestatutario, cual el que ahora se contempla (...), constituye desde luego opción lícita»¹⁵¹, el TS se autoimpuso aquí la tarea de analizar si con determinadas cláusulas «se busca una afectación generalizada para los acuerdos»¹⁵², pues «cuando se celebra un convenio colectivo fuera de la disciplina estatutaria, pero que, en alguna de sus cláusulas, persigue generalidad, de manera tal que su aplicación sólo fuera posible desde su eficacia *erga omnes*, habría que convenir que dichas cláusulas no serían legalmente válidas»¹⁵³; y desde esta perspectiva, no lo eran: 1) los arts. 14 y 15 del pacto, dada la «proyección general que sus estipulaciones persiguen»¹⁵⁴, pues «no se trata de [regular con ellos] rendimientos que sólo vinculen a los directamente representados por el sindicato pactante, sino a todos los trabajadores que prestaren servicios en el grupo de empresas»¹⁵⁵, no sólo «porque no es concebible unos rendimientos sólo exigibles a determinados trabajadores, excluyendo a otros que desempeñan análogos puestos de trabajo, sino porque la propia composición de la comisión que ha de constituirse en el seno de la empresa así lo demuestra, dado que forman parte de la misma órganos unitarios»¹⁵⁶; 2) el artículo 22, pues «en éste se contempla el cuadro horario y el calendario laboral, atribuyendo a la dirección de cada centro de trabajo su fijación, con participación de los representantes de los trabajadores»¹⁵⁷, y añadiendo, «además, que los desacuerdos que se produzcan se someterán a la solución que dé la Comisión Paritaria del pacto colectivo [de la que no formaba parte el sindicato impugnante], con lo cual se atribuyen a ésta unas funciones que rebasan la eficacia limitada de tal pacto, en tanto han de afectar a todos los trabajadores del grupo de empresas pactantes»¹⁵⁸; y 3) entre otros¹⁵⁹, también el artículo 35, porque «guarda íntima relación con

¹⁵¹ FD 3.º.b), párr. 1.º.

¹⁵² FD 4.º, párr. 1.º.

¹⁵³ FD 3.º.b), párr. 2.º.

¹⁵⁴ FD 5.º, párr. 5.º.

¹⁵⁵ *Ibidem*.

¹⁵⁶ *Ibidem*.

¹⁵⁷ *Ibidem*, párr. 6.º.

¹⁵⁸ *Ibidem*.

¹⁵⁹ También se declaró ilegal el artículo 47 del pacto, razonándose lo siguiente: «bajo la rúbrica 'principios básicos de las relaciones con los sindicatos', declara que las partes firmantes del pacto colectivo se reconocen como interlocutores válidos en orden a instrumentalizar unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social. Es cierto, desde luego, que el Sindicato pactante más representativo a nivel na-

los ya examinados, artículos 14 y 15»¹⁶⁰, pues «trata de los incentivos y de la revisión de tarifas de éstos, encomendando resolver sobre dichas revisiones a la comisión que en el seno de la empresa obliga a constituir el citado artículo 14, atribuyéndose la decisión última a la Comisión Paritaria del pacto colectivo», resultando por lo mismo igualmente evidente «la proyección general de este artículo 35»¹⁶¹.

28. Claramente existe convenio colectivo extraestatutario de grupo de empresas cuando la dirección del grupo pacta con los representantes de los trabajadores de la empresa matriz o dominante, pretendiendo que el contenido de tal pacto despliegue sus efectos sobre la totalidad de los trabajadores del grupo de empresas¹⁶².

En suplicación, registra este supuesto de hecho una STSJ Canarias (Las Palmas) de 9 marzo 1995¹⁶³, a propósito de demanda de conflicto colectivo suscitada por los representantes unitarios de cierta empresa agrupada, en la que en realidad impugnaban cierto pacto colectivo estipulado entre la dirección del grupo y los representantes unitarios y sindicales de otras dos empresas del propio grupo, sobre «movilidad geográfica» en todo el grupo¹⁶⁴, y que los pactantes defendían alegando que «las empresas demandadas pertenecen a un grupo de empresas constituyendo la relación de trabajo de todos los trabajadores, una sola relación, no escindida por la existencia formal de varias empresas»¹⁶⁵, y añadiendo que «la movilidad dentro del grupo es movilidad dentro de la empresa»¹⁶⁶ y, por ello mismo, «movilidad

cional es válido interlocutor a los mencionados efectos. Mas no lo es menos que también lo son los sindicatos que gocen de la representatividad necesaria en el ámbito funcional y territorial en el que incide la actuación del grupo de empresas que firmó tal pacto colectivo, pues ello deriva del deber de negociar que consagra el artículo 89 del Estatuto y de las consecuencias que tal cuerpo normativo establece para quienes gocen del requisito de legitimación; todo ello, además de lo que dispone al respecto la Ley 11/1985, de 2 de agosto. Consiguientemente, la exclusión de dichos otros Sindicatos y concretamente del hoy recurrente, en el artículo que ahora se examina, supone atentado a su libertad sindical, por lo que procede, una vez más, el acogimiento del motivo» (*ibidem*, párr. 8.º).

¹⁶⁰ *Ibidem*, párr. 7.º.

¹⁶¹ *Ibidem*.

¹⁶² Para supuestos adicionales, véanse SSTSJ Comunidad Valenciana de 16 y 28 octubre 1997 (Ar. 3197 y 4211), relativas ambas a la interpretación de cierto «pacto extraestatutario concertado entre el Comité de Empresa [del grupo] y los representantes del grupo de empresas al que pertenece la sociedad demandada», pacto que tenía «inequívoco valor de pacto extraestatutario» (FD único, párr. 2.º).

¹⁶³ Ar. 1003.

¹⁶⁴ Cfr. su FD único, párr. 2.º.

¹⁶⁵ FD único, párr. 7.º.

¹⁶⁶ *Ibidem*.

geográfica (...) lícita»¹⁶⁷; demanda que la Sala estimó, concluyendo —aunque sin mencionar en absoluto el carácter extraestatutario del acuerdo en cuestión¹⁶⁸— que «sea una o sean varias las empresas, el celebrar entre interesados un acuerdo que afecta profundamente a un grupo de trabajadores no presentes, de forma tal que pueden ver en peligro su propio derecho al trabajo, equivale a alcanzar un acuerdo nulo»¹⁶⁹, pues «el derecho no puede sancionar un acuerdo como el de autos»¹⁷⁰.

En cambio, una STS de 1 julio 1996¹⁷¹, dictada en casación ordinaria, a propósito de demanda sobre «nulidad del llamado plan de viabilidad acordado el 28 de diciembre de 1994 entre la empresa Iberia, LAE, SA y la sección sindical *en esa empresa* del Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas»¹⁷², en el que se preveía, entre otras cosas, «la reabsorción por Iberia de determinadas actividades desarrolladas por dos empresas (Viva Air y Cargo Sur) pertenecientes al grupo en que aquélla es dominante»¹⁷³ —lo que, a su vez, conllevaba que «los tripulantes pilotos de las Compañías Viva Air y Cargo Sur podrán optar entre seguir en las mencionadas compañías o flotas o incorporarse, sin antigüedad, al escalafón de Iberia (...) previa extinción de sus contratos de trabajo en dichas compañías»¹⁷⁴—, concluyó que «el acuerdo que se impugna no se rige por el Título III del Estatuto de los Trabajadores»¹⁷⁵, por lo que «es claro que, no gozando el acuerdo suscrito de eficacia general personal, por no estar comprendido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, (...) sólo vincula a Iberia (...), pero no obliga a los pilotos de las [otras dos] sociedades afectadas, que podrán ejercer en su caso las acciones que estimen convenientes para la defensa de sus intereses»¹⁷⁶.

¹⁶⁷ *Ibidem*.

¹⁶⁸ A pesar de dar pie para ello el hecho de que el pacto había sido estipulado, al parecer, por «representantes de CCOO y el Comité de Empresa» de una de las empresas codemandadas (cfr. FD único, párr. 2.º), llegando a calificársele incluso como «acuerdo entre empresa, trabajadores y sindicatos» (FD único, párr. 8.º).

¹⁶⁹ FD único, párr. 9.º.

¹⁷⁰ *Ibidem*.

¹⁷¹ Ar. 5622.

¹⁷² FD 1.º.

¹⁷³ *Ibidem*.

¹⁷⁴ *Ibidem*.

¹⁷⁵ FD 2.º.

¹⁷⁶ *Ibidem*. Los demandantes argumentaban que existían «dos niveles de dirección, uno global sobre el grupo y otro el que rige para la propia organización interna de cada empresa y cuando, como en el presente caso, la negociación excede del ámbito propio de la empresa matriz no puede considerarse representante legítimo de los trabajadores del grupo a quienes lo serían sólo de una de las empresas, especialmente cuando el interés del personal de una empresa puede ser opuesto al del resto» (*ibidem*).

En fin, el desarrollo completo de esta tesis, a propósito también del acuerdo Iberia LAE, SA y SEPLA recién citado, ha sido efectuado por la STC 121/2001, de 4 junio¹⁷⁷, a propósito de recurso de amparo deducido por la sección sindical del propio «SEPLA en Viva Air, SA»¹⁷⁸. En ella, después de declarar —a pesar del carácter complejo del contenido de tal acuerdo— que «la llamada por la empresa a sujetos colectivos para participar en su conclusión lo convierte en un típico producto de la negociación colectiva (art. 37 CE), sometido, por tanto, a las reglas, principios y límites constitucionalmente definidos, entre otros, aquellos derivados del libre ejercicio del derecho de libertad sindical (art. 28.1 CE)»¹⁷⁹, se concluye con toda rotundidad: 1) que «esta actividad negocial no ha dado como resultado (...) un convenio colectivo estatutario que busque establecer una regulación general aplicable al grupo de empresas al carecer de los requisitos que legalmente se imponen para su válida conclusión»¹⁸⁰, entrando «de lleno en el ámbito de los que la jurisprudencia y la doctrina han venido en denominar pactos extraestatutarios o de eficacia limitada, al derivar de una intervención sindical admitida y asumida por la empresa dentro de su ámbito de gestión empresarial y que limita sus efectos a la estricta esfera funcional en la que ha sido concluido»¹⁸¹; 2) que «en el presente caso nos hallamos ante un acuerdo o pacto de eficacia limitada (...), cuyos efectos se pretenden exportar fuera del estricto ámbito de representación que las partes poseían en el momento de su conclusión, extendiendo sus efectos a otra empresa (Viva Air, SA) dentro del mismo grupo, lo que supone la perjudicial afectación de los intereses de un colectivo definido de trabajadores dotado, a su vez,

¹⁷⁷ BOE de 3 julio 2001.

¹⁷⁸ Cfr. AH 1, párr. 2.º. A propósito del conflicto entre las secciones sindicales del SEPLA en Iberia y Viva Air, esta STC concluye que «las lesiones que la sección sindical de Iberia LAE, SA, pudiera haber causado a la sección sindical de Viva Air, SA, ambas pertenecientes al sindicato SEPLA, en el campo de la acción sindical, deben ser valoradas como unas lesiones internas y, por tanto, susceptibles de ser ubicadas en el terreno de la legalidad estatutaria» (FJ 4.º, párr. 2.º), de manera que «el exceso de poder o el abuso de las facultades de representación en que hubieran podido incurrir los negociadores del acuerdo objeto de la presente controversia deberían haber sido depurados en el ámbito interno del sindicato, sin que los mismos puedan trascender de dicho ámbito ni calificarse de actos de injerencia antisindical» (*ibidem*, párr. 4.º).

¹⁷⁹ FJ 5.º, párr. 3.º.

¹⁸⁰ *Ibidem*.

¹⁸¹ *Ibidem*. Esto es, «tales pactos, que se encuentran amparados por el artículo 37 CE, en cuanto garantizan el derecho a la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, carecen de eficacia personal 'erga omnes', y poseen una obligatoriedad personal limitada, relativa o reducida, en el sentido en que aquéllos circunscriben su fuerza vinculante a los trabajadores y empresarios representados por las partes signatarias» (*ibidem*).

de un específico órgano de representación, cual era su propia sección sindical estatutariamente constituida en el seno de la empresa Viva Air, SA»¹⁸²; y 3) que, aunque «la singularidad más relevante de este modelo de negociación de eficacia limitada se cifra en la absoluta libertad de que goza la empresa a la hora de proceder a la elección de su interlocutor»¹⁸³, si cuando —como aquí ocurría— «se celebra un acuerdo colectivo fuera de la disciplina estatutaria, pero que, en alguna de sus disposiciones, persigue generalidad, de manera tal que su aplicación sólo fuera posible desde su eficacia *erga omnes*, habría que convenir que tales disposiciones no serían válidas, en tanto que eficacia de tal clase sólo es predicable de los convenios colectivos que regula el Estatuto de los Trabajadores»¹⁸⁴.

29. Precisamente por no aparecer regulados en el ET, ni siquiera en su Título I¹⁸⁵, la jurisprudencia laboral viene asignando la naturaleza de pactos extraestatutarios a determinados acuerdos colectivos estipulados al amparo de normas legales distintas del propio ET, como el artículo 8.2 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 marzo, sobre relaciones de trabajo; el artículo 154.2 de la Ley de Procedimiento Laboral, etc¹⁸⁶. Tal sería el caso, por ejemplo, del pacto colectivo a que

¹⁸² *Ibidem*, párr. 4.º.

¹⁸³ *Ibidem*, párr. 5.º.

¹⁸⁴ *Ibidem*. Ahora bien, a pesar de ello, el TC declinó otorgar el amparo pretendido por la sección sindical recurrente, pues «teniendo en cuenta que el auténtico contenido de la demanda es la impugnación de un convenio extraestatutario y que el fundamento real de la misma resulta la lesividad que sobre ellos producía, es claro que nos encontramos ante una cuestión del todo ajena al derecho de libertad sindical y plenamente inmersa en el ámbito de la estricta legalidad ordinaria» (*ibidem*, párr. 6.º).

¹⁸⁵ A propósito de acuerdos de grupos de empresas negociados al amparo de preceptos de este Título del ET, véase una STS de 30 mayo 1996 (Ar. 4706), dictada en casación para la unificación de doctrina, en la que se afirma que no había «lugar a exigir una obligación nacida de tan obsoleta fuente [esto es, los reglamentos de régimen interior de las empresas agrupadas], cuando ha sido sustituida por un acuerdo adoptado en el expediente regulado por el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, con la finalidad de ‘buscar una solución a la crítica situación en que se encontraba el grupo de empresas «Cenemesa», «Conelec» y «Cademesa» al borde de un colapso financiero de consecuencias irreparables para el mantenimiento del empleo’» (FD 5.º).

¹⁸⁶ Razona el carácter extraestatutario de estos acuerdos, por ejemplo, una STS de 28 junio 1994 (Ar. 5496), dictada en casación ordinaria, cuando afirma —a propósito del acuerdo de fin de huelga *ex* artículo 8.2 del Real Decreto-ley 17/1977— que «constante jurisprudencia de esta Sala, y del Tribunal Constitucional, ha reiterado que la negociación colectiva y los convenios colectivos regulados en el Título III del Estatuto de los Trabajadores no agotan la tipología de los convenios colectivos, sino que en el ámbito de tutela de la negociación colectiva caben otros convenios y, precisamente, entre estos convenios colectivos extra-estatutarios se encuentra el regulado por ministerio de la ley, en el artículo 8.2 [citado], expresivo de que los acuerdos que pongan fin a una huelga tienen ‘la misma eficacia que lo acordado en Convenio Colectivo’» [FD 3.º.b)].

alude la STC 89/2001, de 2 abril¹⁸⁷, relativa a que «en acto de conciliación judicial, celebrado el día 13 de diciembre de 1994, los sindicatos demandantes [en conflicto colectivo ante la Audiencia Nacional] concertaron con las empresas demandadas [del grupo Ercros] un Acuerdo (...), que por haberse en conciliación judicial tenía eficacia de convenio colectivo (artículo 154.2 de la Ley de Procedimiento Laboral [...])»¹⁸⁸.

¹⁸⁷ BOE de 10 mayo 2001.

¹⁸⁸ Cfr. AH 1 y FJ 1.º, párr. 1.º, y 4.º, párr. 1.º. El acuerdo en cuestión viene suscitando la existencia de una increíble masa de jurisprudencia laboral ordinaria. Véanse, en este sentido, SSTS de 27 mayo 1998 (Ar. 4931), 2 junio [dos] 1998 (Ar. 4940 y 4942), 8 junio 1998 (Ar. 5110), 9 julio 1998 (Ar. 5780), 4 febrero 1999 (Ar. 1588), 16 febrero 1999 (Ar. 1804), 17 febrero 1999 (Ar. 1809), 7 diciembre 1999 (Ar. 9691), 25 febrero 1999 (Ar. 2604), 18 marzo 1999 (Ar. 3010) y 21 febrero 2000 (Ar. 2052).

Cuarta Ponencia

**LAS EMPRESAS DE SERVICIOS A TERCEROS
Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

JUAN RIVERO LAMAS

Catedrático de Derecho de Trabajo.

Universidad de Zaragoza

SUMARIO

1. PRESENTACIÓN Y PLANTEAMIENTO.—2. EMERGENCIA, ESTRUCTURA Y CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO EN LOS SERVICIOS A EMPRESAS.—3. ¿QUÉ CARACTERÍSTICAS LABORALES TIENEN LOS SEMP EN ESPAÑA?.—4. CONFIGURACIÓN Y CLASIFICACIÓN DEL SECTOR DE LOS SEMP PARA EL ESTUDIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.—5. CONFIGURACIÓN Y CLASIFICACIÓN DEL SECTOR DE SEPER A LOS MISMOS EFECTOS.—6. SOBRE LAS ESTRUCTURAS Y LOS CONTENIDOS (MÁS RELEVANTES) DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE LOS SERVICIOS A EMPRESAS: 6.1. Unidades de negociación y ámbitos: aspectos más relevantes. 6.2. Sobre algunos aspectos del contenido.—7. MORFOLOGÍA DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR DE LOS SERVICIOS A EMPRESAS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.—7.1. La negociación colectiva ante la renovación del tejido empresarial y la nueva centralidad de la subcontratación.—7.2. Negociación colectiva en el sector de los Servicios a Empresas y contratación temporal.—7.3. La balkanización de los mercados de trabajo y la desigualdad salarial.—7.4. El encubrimiento de cesiones ilegales y la competencia en el mercado con las EETT.—7.5. La necesidad de deslindar los supuestos aplicativos del artículo 44 LET y las subrogaciones de personal previstas en los convenios del sector.—7.6. La proliferación de los autónomos independientes y la negociación colectiva sectorial.—8. UNAS REFLEXIONES FINALES SOBRE LA NORMALIZACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS.—BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA.

1. PRESENTACIÓN Y PLANTEAMIENTO

El origen de esta Ponencia está en un estudio encargado por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos que se está elaborando bajo mi dirección. No es difícil colegir, sin embargo, que la inclusión del tema en estas XVI Jornadas responde también al interés que viene mostrando la Comisión por los sectores emergentes y por la adaptación de la negociación colectiva española a los cambios que se operan en las estructuras productivas para, así, proporcionar respuestas a la superación de los supuestos socio-económicos y organizativos sobre los cuales descansan las relaciones laborales hasta el presente.

Sin embargo, el enunciado del tema de la Ponencia requiere —de entrada— de una aclaración previa. En efecto, «las empresas de servicios a terceros» incluyen dos realidades diferentes desde el punto de vista económico. Bajo ese título —en verdad poco expresivo— se han querido incluir dos especies de empresas del sector terciario que han proliferado en las últimas tres décadas: las dedicadas a Servicios a Empresas (SEMP) y las que extienden su ámbito funcional a los Servicios a las Personas (SEPER), que tienen características y plantean problemas diferentes, aunque ambas tengan en común el estar incluidas entre las nuevas actividades y los sectores emergentes y una notable capacidad para generar empleo en mayor volumen que otros sectores de la economía. Por lo demás, en cuanto a las actividades de los SEMP, hay que decir que se inscriben como sectores de la economía estructurada; por contraste, esta afirmación no es extensible en todos los casos a los Servicios a Personas, sector en el que prolifera el trabajo informal y clandestino.

Desde una perspectiva formal, de los sectores económicos a que se refiere esta Ponencia, el de Servicios a Empresas figura en la Sec-

ción K de la Clasificación Europea de Actividades, abarcando los ordinales 70 a 74; mientras que los Servicios Personales, están incluidos en la Sección 'O' de la misma Clasificación, dentro de un amplio epígrafe titulado: «Otros servicios a la comunidad, sociales y personales».

En los dominios de la investigación económica, social y jurídico-laboral estos dos mencionados sectores no presentan afinidades ni puntos de convergencia. En efecto, los SEMP se caracterizan por «su utilización como *inputs* intermedios en la cadena de valor de las empresas», lo que influye principalmente en la competitividad y en la aportación de calidad e innovación de las empresas; son, además, aunque no en todos los casos, una respuesta al cambio económico que impulsan la globalización, las nuevas tecnologías, la transformación de los modos de producción y la demanda de productos cada vez más sofisticados. En cambio, el objeto de los Servicios a las Personas está referido a la atención de la calidad de vida de los integrantes de una comunidad, teniendo, en consecuencia, un carácter consuntivo para los individuos y sus familiares; además, los SEPER están inducidos, en su identidad y función, por la aparición de necesidades económicas que contribuyen a un desarrollo personal y familiar.

Uno y otro sector tienen en común, desde la perspectiva jurídico-laboral, su relativa des-regulación y, por lo general, un escaso desarrollo de la negociación colectiva como instrumento regulador de las relaciones laborales. Junto a esta común consideración negativa, hay que señalar también que, en ambos sectores, se advierte en el presente un fuerte dinamismo para la creación de empleo, así como una amplia apertura a la ocupación de la mujer. Como nota común se ha de consignar también, que los puestos de trabajo creados no responden en muchos casos al paradigma del empleo estable y a tiempo completo en una misma empresa.

Las dificultades de cualquier estudio económico o jurídico sobre estos sectores emergentes se acentúa por su heterogeneidad en los dos supuestos, nota a la que acompaña también su considerable dispersión. Así, por lo que a los servicios a empresas se refiere, se integran en este conglomerado clasificatorio tanto servicios operativos y de escasa cualificación (como los de vigilancia o limpieza industrial), como actividades cualificadas profesionalmente y con perfiles tradicionales (asesoramiento legal, fiscal, económico, contable... etc.) y, también, servicios nuevos ligados a las modernas tecnologías y provistos de valor estratégico para el conocimiento y las necesidades competitivas de

las empresas (informática, comunicaciones, diseño industrial, auditorías tecnológicas,... etc.). Otro tanto sucede respecto de los servicios a personas y a los hogares domésticos, entre los que encontramos desde actividades muy tradicionales —como las relativas al servicio doméstico—, hasta otras que están muy conectadas con servicios prestados al público en general y, como particularidad, con servicios a personas más actuales y específicos, así los servicios de la vivienda (porteros..., etc) y para el mantenimiento del hogar familiar (los relativos al esparcimiento, la cultura, la enseñanza complementaria y los dedicados al cuidado de enfermos y discapacitados). Pues bien, esta heterogeneidad y dispersión justifica que la exposición que sigue esté dedicada fundamentalmente a los SEMP, y solo incidentalmente haré referencia a los SEPER.

El problema de base que se plantea en esta Ponencia es el de analizar el desarrollo de la negociación colectiva en estos sectores económicos en los cuales emergen actividades nuevas junto a otras muy tradicionales. Con carácter antecedente, hay que resaltar que estos sectores están incidiendo de forma importante en la composición de la fuerza de trabajo, en las formas de contratación, en la organización laboral de las empresas y —en fin— en la reestructuración de los sectores tradicionales. Pues bien, tanto las estructuras de la negociación colectiva vigentes como sus contenidos acusan la intensidad de unos cambios inducidos por una pluralidad de factores que tienen, entre otras expresiones, la aparición de estos nuevos dos sectores del terciario, que en los últimos tiempos se han proyectado con fuerza en la economía española.

Reiteradamente, se hace referencia a unos nuevos factores que están teniendo una proyección transformadora sobre las relaciones laborales y, consiguientemente, también sobre el sistema de negociación colectiva: la terciarización tanto del sector `primario como de la industria de forma acusada; los cambios que se operan en la estructura de las empresas por la incorporación de nuevas formas de producir y organizar el trabajo; el impacto de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación (NTIC) en la organización del trabajo; las proyecciones laborales y, sobre todo, económicas del fenómeno de la globalización; las mayores dosis de flexibilidad laboral en el funcionamiento de las empresas, en la prestación de trabajo y en la regulación de las relaciones con el personal; la extensión de formas de individualización de la fuerza del trabajo que conducen a una progresiva mercantilización de la misma;... etc. Pues bien, tales factores son hechos nuevos que están cuestionando la eficacia de la negociación colectiva como instrumento de

autodefensa de los trabajadores organizados sindicalmente para evitar la concurrencia necesitada y su capacidad para establecer una regulación laboral capaz de garantizar seguridad y progreso en el marco social y económico en el que se desarrolla la vida cotidiana de la población laboral.

La forma en la que actúan las empresas dedicadas a prestar SEMP en el mercado es a través de la contratación con otras empresas que externalizan parte de sus actividades. El fenómeno de la descentralización productiva (*Outsourcing*) se encuentra, por tanto, en el centro de los problemas jurídicos que plantea la incidencia en el mercado de este nuevo sector, así como de las opciones reguladoras que permiten garantizar una efectiva protección a los trabajadores de las empresas principal y contratista.

Vale la pena, no obstante, reparar brevemente en una situación económica de gran calado que nos puede suministrar una base para plantear los problemas jurídicos suscitados por la eclosión de las empresas del sector de SEMP. Frecuentemente, se aduce para justificar el recurso a la externalización de las actividades empresariales la necesidad de introducir y contar con una mayor especialización en las empresas con las cuales se subcontrata una parte de la producción o determinados servicios. A esta finalidad se yuxtaponen también otros objetivos: conseguir una mayor flexibilidad y capacidad de adaptación de las empresas, reduciendo el tamaño del aparato productivo, para adaptarse con mayor facilidad a los cambios de coyuntura, y además, reducir el volumen de la plantilla de personal, tanto para hacer posible su ocupación óptima como para evitar situaciones de conflicto laboral inducidas por el número. La ciencia económica, sin embargo, no sostiene una postura uniforme sobre si la causa del crecimiento de los SEMP se debe más a un proceso de externalización, a través del cual las empresas deciden no producir sus propios SEMP solo para adquirirlos en el mercado, o si, por el contrario, el crecimiento de estos servicios es consecuencia de cambios más profundos en el sistema productivo determinantes de que la demanda de tales servicios sean cada vez mayores, hasta el punto de representar por sí mismos nuevas fuentes de crecimiento económico (hipótesis del «crecimiento eficaz», frente a la de la «externalización inocua»; cfr. J. R. Cuadrado Roura y L. Rubalcaba Bermejo: 2000; 179). Si se parte de la base de que tales hipótesis «son bastante simplificadoras», como expresan los autores mencionados, hay que concluir que ambas son, también, en cierta medida, válidas, para llegar a afirmar que la externalización de los SEMP conduce, por si misma, a impulsar el crecimiento autónomo de esta categoría de servicios. Pues bien, si ello es

así, el jurista ha de partir de este dato económico, que se puede traducir —lisa y llanamente— diciendo que el desarrollo de los SEMP son una expresión de la nueva economía, que constituyen por sí mismos —en bastantes ocasiones— una fuente cierta de crecimiento económico y que, en todo caso, el crecimiento de este sector impulsa por sí mismo el desarrollo de esta clase de servicios. El reto para los poderes públicos y para los operadores jurídicos consiste en proporcionar un régimen jurídico adecuado en los distintos sectores jurídicos cuando el hasta entonces vigente se manifiesta insuficiente e ineficaz para conjugar los intereses concurrentes. Desde esta perspectiva, el marco institucional de las relaciones laborales en estos sectores y, particularmente, el desarrollo de la negociación colectiva, acusa carencias y defectos de gran complejidad, por lo que no es posible postular remedios simples ni uniformes.

2. EMERGENCIA, ESTRUCTURA Y CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO EN LOS SERVICIOS A EMPRESAS

Si se repara con carácter particular en el conjunto de actividades que se engloban en el sector de los SEMP, se puede advertir que la mayor parte de aquellas han cobrado un desarrollo intenso en las tres últimas décadas, aunque en algunos casos ya estaban a disposición —sobre todo— de las grandes empresas bajo una morfología diferente para mejorar y apoyar la producción industrial. El crecimiento de estos servicios responde a una etiología muy diversa a la que ya se ha hecho mención. Sin embargo, el carácter especializado de estos servicios se proyecta sobre una clientela empresarial muy amplia, pero, de manera particular, han de estar disponibles para las PYMES y para las empresas situadas en regiones periféricas. Desde esta perspectiva, se ha podido decir (L. Rubalcaba Bermejo, 2001; 19), que la justificación de una política industrial de servicios a empresas responde a tres retos no siempre compatibles: a) ayudar a configurar un nuevo entorno competitivo mediante la ayuda a las empresas más innovadoras; 2) liberalizar la competencia en los mercados, haciendo más transparentes las opciones económicas pertinentes, y 3) procurar el acceso a unos servicios avanzados a empresas que, por su tamaño o localización, no pueden beneficiarse de las ganancias en coste y calidad que obtienen otras empresas a través de servicios integrados en su estructura interna.

Ahora bien, nos llevaría a una percepción errónea —por incompleta— el pensar que los SEMP tienen su campo de acción exclusivamente en las Pymes o en las empresas situadas en la periferia, o en

países en desarrollo, porque en cualquier tipo de empresa se registran dificultades de reclutamiento de personal capaz de incorporar servicios especializados a su estructura interna. La descentralización productiva es un fenómeno general que tiene una incidencia y proyección cada vez mayor, constituyendo también el instrumento que canaliza la oferta de los SEMP en general hacia la mayor parte de las empresas industriales y del sector servicios. Como pone de manifiesto la Comunicación de la Comisión Europea sobre Servicios a Empresas (1998), estos constituyen «el mejor modo de ayudar a las empresas» (para «facilitarles el acceso a aquellos servicios especializados que sirven para abaratar costes, aumentar la calidad y adaptar las estructuras productivas a los nuevos retos de una economía globalizada y dominada por la presencia de las nuevas tecnologías de la comunicación y de la información. Las exigencias de inversión inmaterial y de innovación requieren necesariamente el concurso de estos servicios que, merced a su especialización, hacen posible una respuesta eficiente y amplia para competir en los mercados nacionales e internacionales».

Por lo demás, como ya se apuntaba, los SEMP son constitutivos de un tipo de actividades que hacen más estrecha la relación entre la industria y los servicios: constituyen «la expresión más emblemática de la transición de una economía industrial a una economía serviindustrial» (L. Rubalcaba Bermejo, 2001; 45). En esta línea, hay que señalar cómo en el mundo anglosajón se denomina ‘industria’ (*industry*) a toda actividad productiva con exclusión de la agricultura, utilizando la expresión ‘industrias manufactureras’ (*manufacture industries*) para lo que tradicionalmente denominamos industria, y a los servicios se les da el nombre de ‘industrias de servicios’ (*service industries*).

Los SEMP se han definido por los economistas (J.R. Cuadrado Roura y L. Rubalcaba Bermejo, 2000; 48. L Rubalcaba Bermejo, 2001; 47), como «aquellas actividades reales que influyen principalmente en la productividad de las empresas a través de su uso intermedio en la cadena de valor y en las ganancias en calidad e innovación que se derivan de la interacción entre proveedor y cliente». En esta definición se excluyen los ‘servicios financieros’, «aunque a veces podrían muy bien ser incluidos, pero es preferible no hacerlo para no interferir en el mundo propio que componen la banca y los seguros» (J. R. Cuadrado Roura y L. Rubalcaba Bermejo, 2000; 49). Asimismo, se excluyen de los SEMP aquellos servicios prestados por empresas tradicionales con gran clientela de consumidores y que, «realmente, no tienen su origen en la búsqueda deliberada de la calidad e innovación para la empresa»; así, el transporte, el comercio, la hostelería, además de la banca y los seguros. Estos son en la terminología anglosajona los

‘servicios a la producción’ (*producer services*), que se diferencian de los ‘servicios a empresas’ (*business services*).

3. ¿QUÉ CARACTERÍSTICAS LABORALES TIENEN LOS SEMP EN ESPAÑA?

El proceso de terciarización del empleo en España en los veinte años transcurridos entre 1977 y 1997 pone de manifiesto que los SEMP aparecen como la principal fuente de creación de empleo, lo que se ha traducido en un importante incremento de su peso en la distribución sectorial de empleo: se pasó del 41'8 hasta el 61'8 por ciento en el sector servicios, siendo en la actualidad superior al 64%. Pues bien, el comportamiento mostrado por los SEMP resulta espectacular, al registrar la mayor tasa de crecimiento de todo el empleo en el conjunto de actividades de servicios. Según los datos de la EPA (2.º trimestre de 1977), los servicios a empresas daban ocupación a poco más de 110.000 personas; sin embargo, veinte años después brindaban ocupación a 702.000 personas, lo que suponía un 9 por ciento del total del empleo terciario, habiendo experimentado un crecimiento relativo del 538 por ciento. Puede afirmarse sin reservas que la evolución del empleo en los SEMP pone de manifiesto que son la actividad terciaria que más contribuye a la expansión del empleo en los servicios (J. R. Cuadrado Roura y L. Rubalcaba Bermejo, 2001; 264-265).

Dentro del sector de SEMP se integran actividades económicas muy dinámicas desde el punto de vista de la creación de empleo, debiéndose destacar las actividades consistentes en consultoría legal, fiscal y de gestión, la limpieza industrial, y los servicios técnicos de arquitectura e ingeniería, de manera principal, dentro del epígrafe: «Otras actividades empresariales», caracterizado por la elevada heterogeneidad de su composición interna, característica común por lo demás al sector de los SEMP.

En su conjunto, el de los SEMP se caracteriza por ser un sector de cualificaciones laborales relativamente altas, lo que requiere la posesión de credenciales educativas medias y altas frecuentemente. El sector tiene también una muy elevada presencia de empleo femenino, que se hace particularmente patente en algunas ramas: transporte aéreo, auxiliares financieros e inmobiliarios, etc.. Esta presencia femenina intensiva permite afirmar que los SEMP son uno de los pocos sectores en los que se produce una segregación laboral a favor del empleo femenino.

De otra parte, en el sector de los SEMP se registran también intensas tasas de empleo temporal y a tiempo parcial, así como formas de organización de los procesos de trabajo relativamente formaliza-

dos. En algunas ramas de este sector —así, en concreto, en las que agrupan a «Otras actividades empresariales»— se registran también diversas formas de autoempleo, junto al trabajo temporal y a tiempo parcial. Esto ha llevado a algunos autores a considerar que en este sector se ponen de manifiesto con especial intensidad las que se consideran formas predominantes de organización del trabajo terciario, de carácter fundamentalmente flexible.

Los estudios económicos que han desagregado algunas actividades del sector de SEMP destacan, en un análisis de prospectiva para los próximos cinco años, que cabe esperar sean una de las actividades terciarias que hagan posible las mayores tasas de crecimiento del empleo en el sector terciario.

También se ha puesto de relieve, desde una perspectiva cualitativa, que las mayores demandas de empleo se espera que se produzcan en las categorías de Profesionales y Técnicos y Profesionales de Apoyo, pero también en las de los Operarios Especializados. En concreto, los profesionales del derecho y también los que se relacionan con la informática y la gestión administrativa son los que se prevé gocen de mayores perspectivas futuras de empleo.

Puede afirmarse, en definitiva, que los SEMP ocupan un puesto relevante en el proceso de emergencia de nuevas formas de trabajo, especialmente orientadas hacia una terciarización de las ocupaciones, con el apoyo que le presta la incorporación de las nuevas tecnologías de la información.

A la vista de la estructura del mercado de trabajo en el sector de los SEMP y de la heterogeneidad de actividades comprendidas en el mismo, la presencia de estructuras de negociación colectiva adecuadas a las características de las distintas actividades es, en términos generales, inadecuada en algunos subsectores, insuficiente en otros, e imposible en bastantes casos si se pretende configurar un nuevo sector laboral, tanto por su heterogeneidad como por problemas de definición de la representatividad para la negociación, además de la proliferación de formas de empleo autónomo en algunas ramas especialmente significativas.

4. CONFIGURACIÓN Y CLASIFICACIÓN DEL SECTOR DE LOS SEMP PARA EL ESTUDIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La peculiar estructura económica del sector y la carencia de unas características comunes en el mercado de trabajo que afecta a los SEMP, nos ha llevado a intentar agrupar algunas actividades com-

prendidas en los servicios a empresas bajo una perspectiva funcional. De esta manera, se analiza la situación actual de la negociación colectiva atendiendo a las peculiaridades de las actividades comprendidas en aquel y de la identidad de las funciones a desarrollar por las empresas y sus trabajadores.

En efecto, atendiendo a la heterogeneidad del sector SEMP y al escaso interés que tendría seguir el orden contenido en la *Clasificación Europea de Actividades* (NACE), también adoptada por España (texto de la CNAE, en BOE de 22 de diciembre de 1992), o la *Clasificación Europea de Productos* (CPA), se ha adoptado, como punto de partida para la configuración del sector la clasificación funcional de Rubalcaba y Antón (1997), que asocia a las funciones los distintos tipos de servicios que utilizan las empresas. No obstante, previamente se ha utilizado la clasificación CNAE de actividades para integrar en ellas los diferentes convenios colectivos encuadrables en las respectivas actividades, cuando éstos existen.

La utilización de la mencionada clasificación funcional permite aproximarse a un análisis integrado de las funciones que deben atender las empresas-clientes con la oferta de servicios que les brindan las correspondientes empresas del sector de SEMP. De esta manera, se puede poner de manifiesto el grado de organización sindical y el particularismo en la configuración de estructuras de negociación colectiva de estas empresas, así como los contenidos particulares de los instrumentos de regulación colectiva. Este objetivo básico, desde la perspectiva de una investigación empírica del sector en su vertiente jurídico-laboral, debe contrastarse con los datos económicos derivados de la selección de los principales SEMP en España, que parten de la ponderación del 'personal ocupado', de los 'gastos de personal' y de la 'inversión material'; cuestiones estas últimas ya analizadas parcialmente por J. R. Cuadrado y L. Rubalcaba (2000; 118 y ss.; en especial cuadro 12).

Esta clasificación funcional incluye los siguientes epígrafes:

- F1: *Ventas y marketing* (Publicidad; marketing; Relaciones públicas; ventas).
- F2: *Administración* (Control de gestión; contabilidad; impuestos; asesoramiento jurídico).
- F3: *Investigación y desarrollo* (Estudios humanísticos y científicos).
- F4: *Recursos humanos* (Organización, selección, gestión, formación y planificación de recursos humanos).

- F5: *Recursos de información* (Consultores de servicios de informática, formación de personal, gestión y mantenimiento de ordenadores y programas).
- F6: *Recursos técnicos* (Asesoramiento, planificación, organización y construcción).
- F7: *Alquileres* (de coches, de transporte de maquinaria).
- F8: *Funciones de operaciones* (Limpieza, seguridad, intermediación, embalaje y gestión inmobiliaria).

5. CONFIGURACIÓN Y CLASIFICACIÓN DEL SECTOR DE SEPER A LOS MISMOS EFECTOS

Las características del sector de Servicios a Personal (SEPER) son diferentes estructuralmente al de SEMP, no respondiendo la identidad de estos últimos servicios a la de los primeros, como ya se ha expresado. Los SEPER son servicios dirigidos a los ciudadanos en cuanto individuos o miembros de una familia, con los que se atienden necesidades de consumo particular. Algunas de estas necesidades dependen de un nivel o calidad de vida personal en la sociedad que guarda directa relación, más que con los estrictos niveles de renta, con la forma de vida civilizada que el entorno urbano, la economía del bienestar y el sistema cultural han generado en las sociedades de capitalismo avanzado. A la postre, la concreta identificación de los SEPER ha de atender a los grupos de servicios más relevantes para las economías familiares, porque sus destinatarios son los individuos en cuanto componentes de la familia, y en otros casos ésta misma como grupo social.

Tal punto de partida justifica la selección de los servicios personales que se incluyen a continuación, para su tratamiento como sectores y subsectores económicos en los que ya existen estructuras de negociación colectiva. En otros casos, se trata de analizar las características del sector y las dificultades que presenta en punto a la posible regulación colectiva de las relaciones laborales en un futuro.

Para llevar a cabo esta selección de los grupos de servicios más relevantes en las economías familiares, se ha partido del Cuadro elaborado por E. Mañas Alcon —Dir. y Coord.—, P. Gabaldón y J. R. Cuadrado Roura (*El consumo de servicios en los hogares españoles*, Instituto de Estudios Económicos, Madrid, 2001, pág. 150). Del mismo se han excluido los sectores que ya han sido objeto de otros es-

tudios anteriores de la negociación colectiva en España programados por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos: así, los servicios de transporte público urbano e interurbano; los hoteles y las empresas de comidas y bebidas fuera del hogar, como también los servicios que, al igual que los anteriores, pueden ser utilizados por las personas tanto a cargo de su presupuesto familiar como por cuenta de la empresa, al ser ésta también consumidora de aquéllos, lo que sucede —entre otras actividades— con las telecomunicaciones. Finalmente, se ha considerado conveniente excluir del estudio los sectores en los cuales intervienen en su prestación tanto entes públicos como empresas privadas y que, además, revisten un relieve singular merecedor de que se proceda a su análisis de forma particular, connotaciones que registran los servicios médicos, los servicios de enseñanza —salvo autoescuelas— y los seguros.

Partiendo de esta selección se ha elaborado, como en el caso anterior, el siguiente cuadro que recoge la ‘clase de servicio’ los ‘subsectores’ concretos y los ‘convenios colectivos actualmente en vigor’. (1. Servicios de la vivienda. 2. Servicios para el hogar y reparaciones. 3. Servicios domésticos. 4. Servicios de transporte privado. 5. Servicios de esparcimiento y cultura. 6. Servicios de enseñanza —autoescuelas—. 7. Servicios para el cuidado personal. 8. Otros).

Por razones de espacio y tiempo, la exposición que sigue trata sólo de resaltar los rasgos más relevantes de la negociación colectiva en el sector de los SEMP, tanto del punto de vista estructural de los contenidos, para reparar, a continuación, en lo que se podría llamar la anatomía de las relaciones laborales en esta rama de la actividad económica, poniendo de manifiesto fundamentalmente —aunque no exclusivamente— aquellos aspectos problemáticos que se sitúan fuera del Derecho del Trabajo o que, situándose dentro del mismo, constituyen, no obstante una pérdida de derechos laborales o dan lugar a una deslaboralización de las prestaciones de servicios de quienes los prestan a las empresas que los demandan.

6. SOBRE LAS ESTRUCTURAS Y LOS CONTENIDOS (MÁS RELEVANTES) DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE LOS SERVICIOS A EMPRESAS

La descripción que procedo a realizar no pretende ser completa ni exhaustiva: no es éste el momento y el lugar de acometer tal empeño, que se incluye con la extensión necesaria en el informe escrito. Se trata, tan solo, de dar una visión en dos tiempos sobre los as-

pectos estructurales y de contenido de la negociación colectiva en el sector de los SEMP, reparando primero en algunos aspectos genéricos y, a continuación, en algunos problemas específicos.

6.1. Unidades de negociación y ámbitos: aspectos más relevantes

Partiendo de los detalles de 2001, últimos disponibles en la Estadística de Convenios Colectivos, el número aproximado de convenios registrados es de 5.400, y el de empresas afectadas por la negociación colectiva 1.200.000, en las cuales están ocupados más de 9.300.000 trabajadores. Pues bien, un análisis desagregado del ámbito de las negociaciones colectivas por sectores productivos permite advertir las diferencias que se advierten entre aquellos y las oscilaciones en la distribución de los trabajadores entre unidades de negociación distintas de las iniciales (J.I. Pérez Infante, 2003)

En concreto, el análisis de la evolución a que se ha hecho referencia permite advertir, en primer lugar, que en la mayoría de los sectores contemplados en la CNAL-93 (once sectores) la unidad de negociación sectorial provincial es la dominante, afectando a un porcentaje muy elevado de trabajadores en los sectores de construcción, agricultura y hostelería, de manera que el 53,75 por ciento de los trabajadores están incluidos en convenios del mencionado ámbito territorial-sectorial. Sin embargo, en el sector de SEMP los convenios sectoriales de ámbito nacional registran un peso notable en punto a incluir a trabajadores cubiertos por la negociación colectiva: así, aunque se adviertan oscilaciones a lo largo del tiempo, tales convenios incluían en el periodo 1990-1992 al 44,62 por ciento de los trabajadores del sector, y a una media del 40,78 por ciento entre 1999-2001, advirtiéndose también una progresiva pérdida de peso de los convenios provinciales (Cuadros 1, 2 y 3; también, M. Izquierdo, E. Moral y A. Urtasun, 2003).

De otra parte, es destacable también que respecto múltiples tipos de servicios incluidos en la clasificación funcional de subsectores falta la negociación colectiva, por lo que hay que presumir que si tales servicios se prestan por empresas se les aplicarán los convenios sectoriales generales que no contemplan específicamente la prestación de servicios a otras empresas.

Por último, merecen una mención especial los convenios colectivos nacionales de empresas multiservicios, que es —sin duda el subsector que mayores suspicacias ha suscitado al poderse confundir la

actuación de tales empresas con las ETT, con las cuales pueden entrar en competencia a través de la subcontratación, prescindiendo, así, además, de los controles y límites derivados del contrato de puesta a disposición, que relaciona a las ETT con las empresas clientes.

Pues bien, en lo que afecta a las actividades de ‘ventas y marketing’, se registra la existencia de un convenio interprovincial de Telemarketing (BOE, 8-3-2002), y dos, con el mismo ámbito, para empresas de publicidad (ambos, en BOE 20-02-2002), que incluyen tanto las ventas de espacios publicitarios como los servicios sobre viabilidad de nuevos productos. También existe un convenio estatal para las empresas consultoras de planificación, organización contable, servicios de informática y de estudios de mercado y la opinión pública (para 2000-2001). Áreas importantes incluidas en las funciones de «ventas y marketing» carecen de una negociación colectiva específica: empresas de encuestas de opinión pública, de organización de exposiciones y ferias, de relaciones públicas, de formación empresarial,...etc., aunque alguna de estas actividades se incluyen en el ya mencionado convenio de empresas consultoras de planificación. En el apartado de las empresas dedicadas a ‘administración’, hay que dejar constancia del —ya mencionado— importante convenio estatal (para 2001-2002), de empresas consultoras de planificación y organización, que también extiende su ámbito funcional a la planificación y control, a los servicios de contabilidad y a la consultoría fiscal. No obstante, existe también un convenio estatal colectivo específico para los despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE, 18-10-1999). En el mismo sector de ‘administración’, y en lo que respecta a la ‘consultoría legal’, la unidad de negociación exclusiva es la provincial para los despachos de graduados sociales, unidad que se extiende también a abogados y procuradores en el convenio provincial de Vizcaya. No obstante, existe, de otra parte, un convenio interprovincial para las gestorías administrativas. También son provinciales los convenios de notarios, mientras que los registradores tienen un convenio de ámbito estatal. En la actividad de ‘investigación y desarrollo’, tan sólo hay registrados tres convenios de empresa de ámbito nacional [Estructura, Grupo de Estudios Económicos, S.A. (BOE, 18-1-2002); Patronato de Estudios Profesionales y Humanísticos de la D. P. De Cuenca (BOPC, 6-5-2002) y el Convenio de la Sociedad Max Plant (BOPA, 21-9-2000)].

Los servicios correspondientes a los ‘recursos humanos’ (evaluación), consultoría de organización y gestión; planificación; búsqueda y selección de directivos... etc.) se rigen por el XIII Convenio Colectivo Estatal de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresa y Contable, para 2001-2002 (BOE, 23-5-2002).

En el espacio correspondiente a los 'recursos de información', y en lo que respecta a la actividad de «análisis y consultoría», son numerosos los convenios de empresa de ámbito estatal (Ibermática; Ge-tronics; Bilbomática; Tetra Pak Iberia) y provincial (Organismo Autónomo Informática y Comunicaciones de la Comunidad de Madrid; Sociedad Informática de la Comunidad Autónoma de La Rioja;...etc.). No obstante, también hay dos convenios sectoriales importantes: el, ya mencionado, de Empresas Consultoras de Planificación, que cubre un amplio campo funcional, y otro convenio para las Empresas Concesionarias de Fibra Óptica (BOE, 18-1-2000). Sin embargo, solo dos convenios identifican en su ámbito funcional las actividades de montaje de ordenadores, reparación de los mismos y mantenimiento y la venta de programas.

El subsector de 'recursos técnicos', en el subsector relativo a las empresas de arquitectura y consultoría de construcción, tan solo consta la existencia de un convenio provincial para Almería (de «Estudios técnicos y Oficinas de Arquitectura») que se extendió después a la provincia de Sevilla (BOPS, 21-11-1998). Lo que contrasta con la puesta en vigor de un convenio estatal para las Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, (BOE, 11-2-2002), que no menciona en su ámbito funcional las oficinas de arquitectos. En el subsector de 'fotografía', hay un convenio interprovincial de Laboratorios Fotográficos (BOE, 15-1-2002) y provinciales para Barcelona y Vizcaya, además de otro de comunidad autónoma para Cataluña (DOGC, 29-6-2001).

En la actividad de alquiler de coches, solo existen convenios nacionales de las empresas que dominan una parte importante del mercado [Hertz de España (BOE, 29-5-2001) y Avis (BOE, 22-10-2001)], registrándose una desregulación específica en las actividades de «Alquiler de Transporte Especializado» y de «Alquiler de Maquinaria».

En las funciones relativas a las operaciones de limpieza, seguridad, embalaje, intermediación y actividades, encontramos un convenio interprovincial de empresas de seguridad (BOE, 20-2-2002), teniendo la provincia de Valencia su convenio propio y registrándose también varios convenios de empresa, en la propia Comunidad Valenciana y en alguna localidad aislada (en concreto Puertollano). En el renglón correspondiente a la actividad de limpieza hay una gran atomización de empresas, pocas con convenios propios y otras con pactos informales con los representantes de los trabajadores, tratándose, en consecuencia, de un subsector que acusa una lamentable desregulación colectiva, afectando, además, a trabajadores de escasa cua-

lificación. Esta misma carencia acusan las actividades de ‘embalaje’, ‘intermediación’ y ‘funciones inmobiliarias’.

Mención especial merecen las denominadas ‘empresas multiservicios’, que en la realidad práctica llegan a actuar en el mercado, como ya se expresaba, como una opción alternativa a las ETT. En realidad, la irrupción de estas empresas en el mercado laboral ha sido tan clamorosa —por encubrir, en ocasiones, como contratas verdaderas cesiones ilegales de trabajadores— que no es infrecuente se identifique a todo el sector de los SEMP con estas empresas que, por lo demás, suelen delimitar su ámbito de actuación con una gran versatilidad. En el año 1995 se elevó una consulta a la Comisión Consultiva Nacional (Expediente n.º 418) sobre el convenio colectivo aplicable a las empresas dedicadas a estas actividades de ‘multiservicios’, solicitando se informara si a ellas les serían de aplicación tantos convenios colectivos como actividades desarrollaran, a la vista de que la Ordenanza de Trabajo de Actividades no Reglamentadas —denominación muy descriptiva pero que envuelve una contradicción— había sido derogada. La respuesta de la Comisión, aunque fundada y coherente, venía a crear un vacío de regulación cuando tales empresas no tuvieran un convenio propio. En efecto, según la Comisión Consultiva, el hecho de que «no exista una actividad principal impide que, a los efectos de determinar el convenio colectivo aplicable a estas empresas, pueda ser tenido en cuenta el criterio general sustentado para fijar el Convenio Colectivo aplicable a las empresas que realizan varias actividades y que, en su caso, había de comportar *la extensión de la normativa laboral propia de la actividad principal* a las actividades que fuesen ejercidas secundaria o accesoriamente por una misma empresa». La consecuencia, por tanto, es que tales empresas, ante la inexistencia de una regulación sectorial, tan solo están obligadas por las normas imperativas generales: por el SMI y las previsiones de la LET.

La descripción del objeto de las empresas multiservicios tiene lugar, en algunos casos, procediendo a una larga relación de actividades que termina con una cláusula de cierre del tipo de: «toda clase de servicios a clientes externos incluidos en su objeto social» [así en el convenio de la empresa «Umano Servicios Integrales, S.A.» para 2002 (BOE, 11-6-2002)]. Pero es más frecuente que esta cláusula de cierre sea el único límite tras una referencia general a realizar «servicios de externalización», entendiéndose por estos «aquellos consistentes en desarrollar procesos para terceras empresas, poniendo los medios materiales, organizativos y humanos de (la empresa) para aquellas actividades que se contemplan en el objeto social» (II Convenio Colectivo de CTC Servicios Integrales, S.A., años 2002-2004). En otros casos,

esta forma de describir la actividad empresarial se acompaña de la adición de los que correspondan a las necesidades estructurales de la propia empresa (Convenio Colectivo Nacional para la Empresa de Servicios Link Externalización de Servicios, SLH, para 2000-2005; también en el de Servimaz Servicios Generales, S.A., para 1998-2002, y en el de Intercop Servicios Generales, S.A., para 1998-2002). La referencia al objeto de la sociedad mercantil permite, en general, hacer referencia a un ámbito funcional menos explícito, ya que en la legislación mercantil solo se exige la concreción de un objeto único y exclusivo para actividades muy determinadas, como queda de manifiesto en la Ley de Sociedades Anónimas, en la de Responsabilidad Limitada y en la, más reciente, Ley de la Sociedad Limitada Nueva Empresa (Ley 7/2003, de 1 de abril).

Hay convenios propios de otras empresas multiservicios en los cuales cabe advertir, no obstante, una relativa especialización, pese a la amplitud de las funciones de su objeto (así, en la Empresa Ombus Servicios, S.A., para los años 2000-2005; Sabico Servicios Auxiliares, S.A., para 1996-1999; Guadalmundo, S.A., para 2001-2003; Selección y Servicios Integrales, S.A., para los años 2000-2005; o el peculiar convenio del Grupo Telefónica para Telefónica Servicios Audiovisuales, para 2000-2001).

Pocas peculiaridades hay que registrar por lo que se refiere a la delimitación del ámbito personal de los convenios del sector de SEMP. En la mayor parte de los casos, las exclusiones mencionadas en el texto de los mismos tienen un valor puramente declarativo, al ser reiteración de las contenidas en la LET. No obstante, en algunos casos también se excluye al personal de alta dirección y a los restantes trabajadores sujetos a contrato de trabajo especial (II Convenio del Sector de Telemarketing, art. 2.º).

Más relevante es el dato de que el ámbito de aplicación temporal de estos convenios sea, por lo general, superior a dos años, incluyendo algunos una vigencia de cinco. Se pone de manifiesto así, que el sector de SEMP se inscribe también en la tendencia general a la ampliación del periodo de duración de los convenios colectivos que se afirma en el ámbito nacional, incluso en algunas Comunidades Autónomas, como Andalucía, con carácter muy acentuado (F. Navarro Nieto y C. Sáez de Lara, 2002).

Completando el diagnóstico general que se adelantaba, cabe afirmar que las unidades de negociación colectiva en el sector de los SEMP apuntan, en línea de tendencia, al paradigma trazado por el AINC de 1997, que primaba el convenio sectorial de ámbito estatal.

Falta, no obstante, un acuerdo sectorial que ordene la negociación colectiva para este cúmulo de actividades empresariales heterogéneas y dispersas, objetivo, de momento, imposible, aunque se podría paliar si se procediera a una más ajustada definición y articulación del sector y se lograra arbitrar una solución reguladora para las empresas multiservicios, que son las que acusan más la falta de una regulación colectiva clara y segura.

Hay que señalar también la urgencia de afrontar las consecuencias que se siguen de la desregulación de las empresas multiservicios cuando no tienen un convenio colectivo, porque los márgenes de inseguridad jurídica que generan para el personal son fuente de riesgos ciertos que atentan a sus derechos. El problema se acentúa a la vista de que las empresas de multiservicios pueden seleccionar como objeto de su actividad aquellas que requieran una menor densidad de capital y una estructura mínimas, e incorporar para su funcionamiento a colectivos de trabajadores escasamente cualificados, que aceptarán incorporarse a cambio de escasas retribuciones urgidos por la necesidad.

6.2. Sobre algunos aspectos del contenido

Un aspecto crítico a tratar con carácter prioritario al analizar el contenido de los convenios colectivos del sector de SEMP es el relativo a los tipos de contratos utilizados para incorporar a los trabajadores. Ante la clase de actividades que atienden las empresas del sector, el riesgo —siempre presente— es el abuso de la contratación temporal. La preferencia se decanta por el contrato estructural para obra o servicio determinado, tipo que se conjuga con el contrato eventual por circunstancias de la producción y, también, con la figura del fijo discontinuo.

En la línea mencionada, en el Convenio Colectivo de Telmarketing se distingue entre el «personal de estructura» y el «personal de operaciones» —diferenciación que recuerda la existente en las ETT—, atendiendo el primero al mantenimiento de la empresa-madre y dedicándose el segundo a la atención de las «campanas». Siguiendo las pautas de los AINC de 2002 y 2003, el convenio de Telmarketing establece un porcentaje del personal de operaciones que debe tener el carácter de fijo (el 30%), obligándose la empresa a transformar en indefinido un 10% de los contratos del personal de operaciones si no hubiera alcanzado tal porcentaje al finalizar el año. Aunque el tipo de contrato utilizado para incorporar al personal de operaciones sea el de obra o servicio determinado, la empresa se reserva el derecho —con-

dición incorporada al contrato— de extinguirlo «si disminuye el volumen de la campaña contratada» (art. 17). La doctrina judicial (S del TSJ de Andalucía (Granada) de 5-2-2002 (AS, 1325) ha precisado que la carga de la prueba de la disminución del volumen de la campaña corresponde a la empresa. Con nombres distintos —‘contrato por servicio o proyecto determinado’; ‘contrato por cuenta de empresas vinculadas a actividad turística’— se utiliza también, sin restricciones cuantitativas, el contrato para obra o servicio determinado en las empresas de proyectos de ingeniería y en los despachos de los graduados sociales. Mayores restricciones incluyen los convenios del sector para utilizar los contratos formativos (así, entre otros, en el convenio de empresas de publicidad).

Por lo que se refiere a la materia salarial, las previsiones de los convenios del sector del SEMP son poco innovadoras, limitándose en bastantes casos a reiterar la estructura diseñada en el artículo 26 de la LET y en el AICV de 1997 (así, en los Convenios de Empresas de Publicidad; Estudios de Mercados; Gestorías Administrativas;... etc.). Original es, sin embargo, el sistema retributivo que se configura en el Convenio de los Registradores de la Propiedad y Mercantiles, en el que los salarios mínimos garantizados vienen determinados por el resultado de multiplicar el Salario Mínimo Interprofesional por unos coeficientes correctores que están en función, para los cuatro niveles de empleados que se establecen, del número de habitantes de la población. De otra parte, un importante bloque de convenios de subsectores (telemarketing; empresas de empaquetado; empresas de ingeniería; etc.) no contienen cláusula de revisión salarial, aunque sí se recoge en otros.

Mención especial requiere el tema de la subrogación por el nuevo contratista en el personal del anterior en los supuestos de sucesión de contratistas, materia regulada desde tiempo atrás en la negociación colectiva de algunos sectores (así en los provinciales de limpieza de edificios y locales; en el nacional de empresas de seguridad; y en convenios de SEPER, como en el convenio estatal de entrega domiciliaria, o el de residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio). Los convenios colectivos suelen distinguir entre diferentes situaciones de los trabajadores a los que puede afectar la subrogación: activos en el momento de producirse el cambio de contratista; en situación de vacaciones, incapacidad temporal, accidente, excedencia o situación análoga; los que con un contrato de interinidad sustituyan a los mencionados anteriormente; y los de nuevo ingreso que se hayan incorporado al centro a consecuencia de una ampliación de la contrata. Particularmente original es en esta materia el

convenio del Sector de Telemarketing que, de entrada, reconoce a todo el personal de la plantilla correspondiente a la campaña o servicio finalizado un derecho a participar en el proceso de selección para formar la nueva plantilla, si bien en un porcentaje diferente según el lugar donde vayan a prestarse los servicios a la empresa cliente: si se realiza dentro de los centros de la empresa contratista (en «plataforma interna»), se deberá incorporar al 65 por cien de los contratados en la campaña o servicio anterior; pero si el trabajo se realizase fuera de los centros de la empresa contratista (en «plataforma externa»), el porcentaje se eleva hasta el 80 por cien. También se establece que se respetarán las condiciones salariales extra-convenio por la nueva contratista, siempre que las mismas estuvieran acordadas con una antelación no menor a seis meses de la fecha de la sucesión.

7. MORFOLOGÍA DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR DE LOS SERVICIOS A EMPRESAS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Parece de interés, sin embargo, no reducir el campo de estudio a una mera descripción de los rasgos estructurales y materiales de la negociación colectiva en el sector de los SEMP. La emergencia de este tipo de servicios aporta unos rasgos diferenciales que cobran un significado propio en contraste con la regulación común contenida en la legislación laboral y en la negociación colectiva de otros sectores. De este contraste se pueden extraer datos que ponen de manifiesto problemas nuevos, a partir de los cuales se detectan carencias, situaciones de riesgo para los derechos de los trabajadores o verdaderas quiebras de la tutela jurídico-laboral.

7.1. **La negociación colectiva ante la renovación del tejido empresarial y la nueva centralidad de la subcontratación**

De los SEMP se ha podido decir (J. R. Cuadrado Roura y L. Rubalcaba Bermejo: 2001), «que encarna el nuevo y emergente papel de los servicios dentro de los sistemas productivos y de su funcionamiento económico». Este funcionamiento se caracteriza, con carácter general, por una utilización plural de los procedimientos de descentralización productiva mediante el recurso a la subcontratación y a través de los grupos de empresa, fundamentalmente. También por la puesta en práctica de otras formas de relaciones productivas entre empresas y, con referencia a un marco más general, a sofisticados

procedimientos de coordinación entre la industria y los servicios. La negociación colectiva se adapta con dificultades a estas mutaciones en el tejido productivo. En líneas generales, cabe decir que se fragmentan los escenarios —las unidades— de estas negociaciones que se someten a un proceso de diferenciación. Con ello, también se quiebra la unidad del estatuto jurídico de los trabajadores internos que participan en la ejecución del ciclo productivo de las empresas clientes respecto de aquellos otros que pertenecen a las unidades productivas de los SEMP.

Las situaciones que se pueden plantear son muy diferentes. En principio, las unidades empresariales que demandan los SEMP pueden experimentar una reducción de su tamaño (*downsizing*), para redimensionarse y desplazar a otras empresas parte de sus actividades hasta el límite de lo que consideran sus competencias básicas. Pero la externalización puede ser consecuencia también de la concentración de empresas de una misma actividad, o de uniones temporales entre varias de ellas, seguida de la decisión de desplazar fuera de la nueva organización productiva la realización de ciertos servicios. Por lo demás, aunque la relación más corriente se constituya entre una empresa cliente de mayor envergadura económica que demanda servicios de otras con menor estructura y giro que los prestan, también son frecuentes los casos inversos: que las prestatarias de los SEMP tengan mayor peso económico y sus trabajadores estén adecuadamente cubiertos por convenios colectivos propios. No obstante, los supuestos de descentralización productiva más generalizados son aquellos en los que una empresa principal subcontrata con otra u otras más pequeñas, produciéndose en tales casos un freno a la formación de nuevas unidades de negociación colectiva, porque las empresas subcontratistas de los servicios ya se rigen por un convenio que, de ordinario, es sectorial. Esta situación no es específica del conjunto de actividades que se engloban en los SEMP, aunque la aparición de éstos ha venido a intensificar un rasgo propio de la descentralización productiva.

La descentralización productiva puede tener lugar también mediante la subcontratación en el seno de los grupos de empresa. La externalización del servicio antes realizado por la empresa-matriz o por cada una de las que integran el grupo, pasa a realizarse por una nueva empresa especializada que se crea por el grupo y jurídicamente se integra en el mismo. Desde la perspectiva, la fragmentación del régimen de protección colectiva —lo que se ha llamado la «diáspora convencional» (R. Escudero Rodríguez: 2002)— queda controlada cuando el grupo de empresa llega a establecer un convenio propio. Sin embargo, hasta el presente la unidad de negociación del grupo de em-

presa es escasamente utilizada, pese al relevante contingente de grupos que ya existe, habiéndose podido registrar «una manifiesta resistencia a negociar un convenio propio» del grupo (R. Escudero: 2002), y, por contraste, «el deseo de aplicar distintos estándares laborales a los trabajadores pertenecientes al mismo grupo».

Ante esta diversidad de situaciones, y atendiendo al rápido e intenso desarrollo de la negociación colectiva sectorial y de empresa, hay que dejar constancia de que el supuesto más común no es el de la convergencia en una misma regulación colectiva de la empresa-cliente y de la prestataria de los SEMP, sino la aplicación de regulaciones colectivas distintas, lo que se traduce en la mayoría de las ocasiones en unas condiciones de trabajo inferiores para los trabajadores que prestan los servicios externalizados, incluso en los casos en que estos se presten en los locales de la empresa cliente y en estrecha relación con sus mandos, como es frecuente en el sector de Telemarketing y en otros mas.

7.2. Negociación colectiva en el sector de los Servicios a Empresas y contratación temporal

La utilización de la figura de la contrata de obra y servicios en la prestación de sus actividades por las organizaciones empresariales de los SEMP va aparejada de la proliferación de la contratación temporal en su modalidad de contrato para obra o servicio determinado por aquellas, (regulado en el artículo 15.1.a) de la LET), haciendo coincidir la duración de este último con la de la contrata. Se trata de una practica cuya licitud ha refrendado el Tribunal Supremo, tras una etapa de incertidumbre, y que cuenta también con un amplio apoyo doctrinal (J. Lahera Forteza: 2001; *passim*). El argumento principal que se ha hecho valer para regularizar esta práctica ha sido «el mayor riesgo de empresa» que asumen las empresas contratistas y subcontratistas, sobre todo si se trata de empresas pequeñas o medianas «formalmente independientes, pero, materialmente, subordinadas a aquellas que descentralizan en ellas la realización de ciertas obras o servicios» (R. Escudero Rodríguez: 2001).

Pues bien, la negociación colectiva en el sector de SEMP tiene en este punto un objetivo de la mayor trascendencia para controlar los procesos de descentralización productiva y evitar que repercutan sobre sus trabajadores en forma de precariedad laboral la seguridad en la contratación y la flexibilidad organizativa que se posibilita a las empresas clientes.

7.3. La balkanización de los mercados de trabajo y la desigualdad salarial

La negociación colectiva también se hace presente en la parcelación del estatuto jurídico de los trabajadores en las empresas que descentralizan sus servicios y las prestatarias de los SEMP en el muy trascendente ámbito del coste del trabajo en unas y otras. En realidad, con la descentralización productiva se genera —utilizando la expresión de Clark Kerr («The Balkanization of Labor Markets», en *Labor Mobility and Economic Opportunity*, ed. W. Wright Bakke et al., Cambridge, Mass. MIT Press, 1954)— una ‘balkanización de mercados de trabajo’, no en el interior de la misma empresa, pero sí entre empresas que actúan de manera coordinada, esto es, formando redes en muchos casos, contribuyendo las prestatarias de las SEMP al incremento del valor añadido de las empresas clientes. Pienso que este hecho debería estar presente no solo en punto a fijar el precio de las contrataciones sino en la fijación de los salarios de los trabajadores de las empresas contratistas, constituyendo un paradigma a seguir —con las diferenciaciones convenientes en razón de los gastos de explotación que pesan sobre las contratistas— la solución ya introducida en la retribución de los trabajadores en misión de las ETT. Sin embargo, a corto plazo se abre un campo a la negociación colectiva para instrumentar fórmulas que hagan posible una convergencia retributiva de los trabajadores de la contratista con los niveles garantizados por el convenio colectivo aplicable a los propios de la empresa principal, en niveles profesionales equivalentes.

7.4. El encubrimiento de cesiones ilegales y la competencia en el mercado con las EETT

Hay una amplia doctrina judicial sobre el encubrimiento de cesiones ilegales bajo la modalidad de contrataciones en empresas del sector de SEMP. Aún más, este fondo de decisiones judiciales en torno a la cesión ilegal ha sido la cuestión más debatida y relevante desde la perspectiva jurídico-laboral de este amplio sector de los SEMP. Y es que, en principio, para la prestación de ciertos servicios —sobre todo si estos no son cualificados y requieren del acompañamiento de una organización empresarial que los gestione y aporte su aparato productivo— las empresas clientes pueden optar, en la práctica, entre recurrir a una ETT o a una contrata con una empresa de servicios. La decisión de acudir a estas brinda ventajas incuestionables, pero tiene también algunos aspectos negativos cuando aparezcan borrosos los rasgos identificadores de la contrata. En efecto, el recurso a las empresas de ser-

vicios puede suponer un menor coste para la empresa cliente, porque no ha de reconocer a sus trabajadores los salarios que se paguen en la empresa cliente, ni ha de constituir depósitos de garantía financiera, ni soportar costes fijos de formación. Además, son menores las responsabilidades de la empresa en materia de seguridad y salud, por aplicación de la regla de la solidaridad frente a la de la responsabilidad directa (art. 24.3 LPRL; art. 16.3 LETT y 28 LPRL), y no tiene la contratista límites para utilizar modalidades de contratación temporal, que, sin embargo, pesan sobre las ETT. Como contrapartida, las empresas clientes corren el riesgo de tener que hacer frente a las responsabilidades previstas en el artículo 43 LET si la contrata fuera calificada de cesión ilegal, con el reconocimiento al trabajador cedido del derecho a incorporarse con carácter indefinido a su plantilla.

Pues bien, para hacer frente a estos riesgos, la doctrina jurisprudencial ha ido perfilando con rigor la divisoria entre las contrata y las cesiones ilegales, habiéndose dictado buena parte de las decisiones judiciales con ocasión de supuestos en los que estaban afectadas por la cesión empresas de servicios. Esta doctrina, de la que son una muestra última las SS. TS de 14-9-2001 (Ar. 2002/582) y 17-01-2002 (Ar. 3755), aporta matices del mayor interés, por depurar y precisar un rico acervo de reglas que se venían perfilando desde la década anterior. Así, se reitera que «como fenómeno interpositorio, la cesión puede actuar completamente al margen de la realidad y solvencia de las empresas, aunque en la práctica sea frecuente la utilización de testaferros que suelen carecer de esa realidad empresarial». Pero también se explícita que, aunque sea un elemento clave para la calificación como contrata la actuación de los mandos de la contratista en la ejecución de aquella, «el ejercicio formal del poder de dirección empresarial por el contratista no (es) suficiente para eliminar la cesión si se llega a la conclusión de que aquel no era más que un delegado de la empresa principal». En definitiva, para que haya verdadera contrata se exige que «la actividad entera del servicio» se asuma por la empresa contratista, esto es, que sea esta quien la diseñe, la organice y la dirija, criterio ya sentado con rotundidad en la STS de 21-3-1997 (Ar. 2612).

7.5. La necesidad de deslindar los supuestos aplicativos del artículo 44 LET y las subrogaciones de personal previstas en los convenios del sector

Una materia en la que la negociación colectiva del sector de servicios a empresas puede jugar un papel de primer orden para facilitar la es-

tabilidad en el empleo de los trabajadores es en el establecimiento de cláusulas que obliguen en la sucesión de contratistas en las empresas clientes a la asunción del personal en los términos previstos en el convenio colectivo. La reciente modificación del artículo 44 LET por la Ley 12/2001, para la transposición al derecho interno de la Directiva 2001/23 del Consejo, junto con la jurisprudencia del TJCE y, de manera particular, de la Sentencia Temco, de 24 de enero de 2002, abren un horizonte de mayor tutela de la estabilidad de los trabajadores de las empresas contratistas. En efecto, aunque la jurisprudencia del Tribunal Supremo venga exigiendo la transmisión no solo de «la actividad» sino de los elementos patrimoniales del activo de la empresa o «entidad económica» para que concurren los elementos subjetivos y objetivos que configuran el supuesto de hecho del artículo 44 LET, la jurisprudencia del TJCE ha llegado a incluir en la normativa subrogatoria constituida por la Directiva comunitaria, ya desde su primera versión de 1975, aquellos supuestos en los cuales el personal de la empresa constituye el elemento esencial para el desarrollo de la actividad empresarial como entidad económica organizada (así en la Sentencia Hernández Vidal, de 10 de noviembre de 1998, en relación con la sucesión de empresas de limpieza), y que el empresario (contratista) entrante tenga la obligación de hacerse cargo de una parte esencial, en términos de número de trabajadores y competencias, del personal que ya ocupaba el contratista cesante. Con posterioridad, otra sentencia del TJCE —la dictada en el Asunto Temco, de 24 de enero de 2002— ha venido a resolver un nuevo supuesto de sucesión de contratistas de limpieza, fundamentando, en último término, la aplicación de la Directiva en la existencia de un convenio colectivo que imponía la asunción del personal al nuevo contratista.

Considero que la transposición al derecho español de la Directiva europea, a partir del mes de julio de 2001, y las precisiones que incorpora la Sentencia Temco del TJCE conllevan consecuencias relevantes tanto para la línea jurisprudencial mantenida hasta ahora por el Tribunal Supremo como para la actividad convencional que se desarrolle en las mesas de negociación de los convenios de las empresas de servicios.

En efecto, hasta el presente el Tribunal Supremo viene manteniendo que la asunción del personal en los supuestos de sucesión de contratistas se regía exclusivamente por las cláusulas de los convenios colectivos que así lo establecieran o, en su caso, por los pliegos de condiciones en los supuestos de concesiones administrativas, sin que fuera de aplicación a ningún efecto el artículo 44 LET, salvo que también se transmitieran elementos patrimoniales del activo empresarial del primer contratista. Esta posición pienso que deberá revisarse.

se en un futuro por el Tribunal Supremo a la vista de la transposición de la Directiva europea y la aplicación de la jurisprudencia interpretativa dictada por el TJCE. La nueva línea jurisprudencial del TS parece que debe ser coincidente con la del TJCE, y fijar que es de aplicación el artículo 44 cuando el personal de la contrata constituya el elemento esencial para la ejecución de la misma y la asunción del personal (en todo o en parte) pese sobre el nuevo contratista por así establecerlo el convenio colectivo que obligaba al antiguo y el nuevo.

Pero esta decisión también comporta consecuencias para la negociación colectiva en un futuro, ya que los representantes de los trabajadores ven reforzada su posición negociadora en esta materia por la jurisprudencia del TJCE, con lo que no parten de cero; y, además, los efectos que se siguen de la inclusión de las cláusulas sucesorias no son ya los que se deriven del contenido específico de éstas, sino la subrogación legal plena del nuevo contratista en los derechos que hubieran consolidado los trabajadores afectados durante el tiempo en que permanecieron prestando servicios en la empresa del anterior.

7.6. La proliferación de los autónomos independientes y la negociación colectiva sectorial

El fenómeno de la descentralización productiva no tiene como destinatario en los SEMP a empresas dotadas de una estructura productiva amplia, sino a pequeños empresarios individuales o, incluso, a trabajadores autónomos que se sitúan en una posición de dependencia económica respecto de las empresas clientes. Pues bien, parece necesario arbitrar fórmulas que permitan a estos pequeños empresarios y trabajadores autónomos afrontar la externalización de las actividades de las empresas clientes desde una posición de libertad. En el ordenamiento italiano esta protección se ha intentado blindar desde la ley, mediante una regulación de la contratación con este tipo de empresas que incluyen previsiones mercantiles y laborales. Entre nosotros, los trabajadores autónomos del sector de la construcción vienen poniendo en práctica formas de negociación sindicalizada para la determinación de sus condiciones de trabajo. Es obvio, que este tipo de acuerdos suscritos entre los trabajadores autónomos hacen posible presentar una oferta de trabajo única y mínima ante las empresas clientes con la cual hacen frente a situaciones de imposición para resistirse a una contratación a la baja. Pues bien, de cara al futuro y en sectores como el de los SEMP, parece conveniente que estas formas de autodefensa de pequeños empresarios y trabajadores autónomos ten-

gan un espacio en los contenidos de la negociación colectiva estatutaria, para que ésta actualice su papel regulador, tanto del mercado de trabajo como del mercado de bienes y servicios. No parece, por ello, fuera de lugar, proponer que los convenios colectivos puedan incluir reglas sobre las condiciones de prestación de obras y servicios por otras empresas y por los trabajadores autónomos, como también un marco de condiciones para la puesta en práctica de las distintas formas de descentralización productiva. Con ello, en definitiva, se estaría atribuyendo nuevas funciones al contenido obligacional de los convenios colectivos; en concreto, la regulación de la competencia entre las empresas (M. Rodríguez-Piñero Royo, 2001).

8. UNAS REFLEXIONES FINALES SOBRE LA NORMALIZACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS

El desarrollo de la negociación colectiva en el sector de los SEMP nos ha permitido conocer la rápida y eficaz penetración de este instrumento de autodefensa de los trabajadores en sus distintas ramas funcionales, aunque también se detecten huecos o vacíos a su presencia, lo que incrementa el riesgo de indefensión. Sin embargo, la colonización por la negociación colectiva de las muy diferentes actividades que cubren las empresas de servicios ha de contar también emergencia de fenómenos que cuestionan los presupuestos sociales y económicos sobre los que se han construido el Derecho del Trabajo y los sistemas de negociación colectiva: con la relativización del concepto de trabajador dependiente como destinatario potencial exclusivo de la protección jurídico-laboral; con los cambios en la estructura de la empresa fordista y con el frecuente recurso a formas de descentralización productiva, además del impacto sobre aquella de la desnacionalización y de las nuevas tecnologías; y, por último, con la descomposición del concepto de sector económico con sus perfiles tradicionales diferenciales, y con la ruptura de la separación entre la industria y los servicios, afirmándose, cada vez más, su permeabilidad y reciproca comunicación. Pues bien, partiendo de la situación de negociación colectiva en las empresas de servicios en el presente, me parece conveniente terminar con unas reflexiones que incidan en los aspectos críticos que considero deberían ser objeto de un atento análisis para afrontar su solución.

1. Los resortes de la negociación colectiva —esto es, tanto su contenido obligacional como normativo— deben contribuir a evitar una descentralización productiva sin garantías y contra los trabajadores de las em-

presas auxiliares (o contratistas), necesidad que se acentúa en las empresas de servicios. Para evitar estos efectos, se debería caminar por una senda que lleva a una progresiva convergencia del tratamiento económico y de la protección de la salud en el trabajo de los trabajadores de la empresa principal y los de las empresas contratistas. Un punto de partida podría ser la inclusión por la LET como un nuevo tipo de cláusula estructural en los acuerdos y convenios a que hace referencia el artículo 83.2, de «los criterios de coordinación y convergencia de las condiciones de trabajo aplicables en la empresa principal y en las subcontratistas, incluida la protección de la salud laboral». En definitiva, impulsar esta forma de abordar la regulación de las condiciones de trabajo en las redes y grupos de empresa, puede constituir un camino más practicable que el empeño de configurar unos complementarios sectores transversales (también llamados horizontales), porque estos sectores serían siempre fluctuantes e inestables, como lo son las redes empresariales que se hacen y deshacen. Se trata, por lo demás, de una sugerencia ya planteada por A. Supiot (1999), que me parece provista de realismo y coherencia, y que permitiría englobar toda la cadena de subcontratación hasta el trabajador autónomo.

2. En la realidad presente de la negociación colectiva española parece necesario abordar el problema que plantean las llamadas «empresas multiservicios» cuando carecen de convenio colectivo propio. El hecho de que estas empresas puedan aparecer como un equivalente desregularizado de las ETT, y que carezcan de una regulación sectorial general, parece que debe llevar a cubrir un vacío de regulación que tiene carácter urgente y necesario, recurriendo a tal fin a los medios ya previstos en la LET.

3. La negociación colectiva en el sector naciente de las empresas de servicios, debería contribuir al perfeccionamiento de la organización laboral del sector, diferenciando subsectores y estableciendo acuerdos para crear un diseño de unidades de negociación y fijar los criterios de complementariedad de los contenidos negociados en las distintas unidades, en la línea de las reformas que trató de impulsar el AINC-97. Las situaciones de vacío de la negociación colectiva que se registran en los SEMP afectan a la competencia en el mercado de trabajo y en los mercados entre las empresas, al coexistir prestaciones de servicios sometidas a regulaciones diferentes que, como se ha expresado (M. Rodríguez-Piñero Royo: 2001), tienen también estructura de costos diferentes. Ello lleva, en definitiva, a que la función reguladora de la competencia, conexa a la de regulación laboral, que tiene atribuida la negociación colectiva, se vea reducida o anulada por esta situación de anomia, que acentúan las posibilidades de competencia desleal a través de una presión a la baja sobre la protección de los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA

- ÁLVAREZ PERLA, J.M.: «Servicios a empresas», en *Los servicios a la producción y el desarrollo regional en Castilla y León*, Actas de las III Jornadas Castellano-Leonesas de Ciencia Regional, 1997.
- BALLESTER PASTOR, M.A.: «El contrato temporal condicionado a la duración de la contrata: las nuevas fronteras de la contratación temporal estructural», en VV. AA., *Descentralización productiva del trabajo en contratas*, Estudios en recuerdo de Francisco Blat Gimeno, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2000.
- BLAT GIMENO, F.: «El marco socioeconómico de la descentralización productiva», en VV. AA., *Descentralización productiva y protección del trabajo en contratas*, Estudios en recuerdo de Francisco Blat Gimeno, Edit. Tirant lo Blanch, Valencia, 2000.
- CAIRÓS BARRETO, D.M.: «La subrogación de servicios en las empresas de limpieza y en los de vigilancia y seguridad», *Actualidad Laboral*, tomo I, 1996.
- CALVO GALLEGO, F.J.: «Negociación colectiva y nuevas actividades y sectores emergentes», en VV. AA., *Cuestiones actuales sobre la negociación colectiva*, XIV Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Informes y Estudios, Madrid, 2002.
- CAMPS RUIZ, L.M.: *Puntos críticos del cambio de titularidad de la empresa*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1997.
- CASAS BAAMONDE, M.E.: «Nuevas tendencias de la negociación colectiva en la Unión Europea», en VV.AA., *Empleo, contratación y negociación colectiva*, XI Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Informes y Estudios, Madrid, 1999.
- CRUZ VILLALÓN, J.: «Los sujetos y los escenarios de la negociación colectiva: de las unidades clásicas a los nuevos ámbitos convencionales», en VV.AA., *Veinte años de negociación colectiva: de la regulación legal a la experiencia negocial*, XIII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Informes y Estudios, Madrid, 2001.
- : «Outsourcing y relaciones laborales», en VV.AA., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Informes y Estudios, Madrid, 2000.
- CUADRADO ROURA, J. R. y RUBALCABA BERMEJO, L.: *Los servicios a empresas en la industria española*, Instituto de Estudios Económicos, Madrid, 2000.
- CUADRADO ROURA, J.R.: *Los servicios en España*, Ed. Pirámide, Madrid, 1993.
- CUADRADO, J.R., GUARDIA, J., IGLESIAS, C., y ORTIZ VIDAL-ABARCA, A.: *El sector servicios y el empleo en España. Evolución reciente y perspectivas de futuro*, Fundación BBV, Madrid, 1999.
- DEL REY GUANTER, S. (Dir.): *El estado actual de la negociación colectiva en España: Balance y perspectivas*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Informes y Estudios, Madrid, 2003.

- ESCUADERO RODRÍGUEZ, R.: «Subcontratación productiva y alteraciones en la negociación colectiva: Sus peyorativos efectos sobre las condiciones de trabajo», en AA. VV., *Cuestiones actuales sobre la negociación colectiva*, XIV Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Informes y Estudios, Madrid, 2002.
- FINA, L.; GONZÁLEZ DE LENA, F. y PÉREZ INFANTE, J.I.: *Negociación colectiva y salarios en España*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2001.
- GABALDON, P. y CUADRADO ROURA, J.R.: *El consumo de servicios en los hogares españoles*, Instituto de Estudios Económicos, Madrid, 2001.
- GARCÍA ORTEGA, J.: «La sucesión de contratistas», en VV.AA., *Descentralización productiva y protección del trabajo en contratas*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2000.
- GIRALDEZ, M.T.; PÉREZ INFANTE, J.I. y SIMÓN, H.: *Situación actual de la medición de la negociación colectiva en España*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2002.
- GOERLICH PESET, J.M.: «Empresas de servicios, empresas de trabajo temporal y cesión ilegal de trabajadores», *Actualidad Laboral*, Tomo I, 2001.
- GÓMEZ ABELLEIRA, F.: «Cambio de contratista y sucesión de empresa, en especial a la luz de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas», *Actualidad Laboral*, 2002, n.º 16.
- GONZÁLEZ MORENO, M.: *Los servicios en la economía española: viejos problemas, nuevos retos*, Instituto de Estudios Económicos, Madrid, 1997.
- INE: *Encuesta de Servicios a Empresas*, Madrid, 1996.
- IZQUIERDO, M.; MORAL, E. y URTASUN, A.: «El sistema de negociación colectiva en España: un análisis con datos individuales de convenios», Banco de España, Servicios de Estudios, Internet, <http://www.Bde.es>
- KERR, C.: «The Balkanization of Labor Markets», en *Labor Mobility and Economic Opportunity*, ad. E. Wright Bakke et al, Cambridge, Mass., MIT press, 1954 (hay versión castellana, Clark Kerr, *Mercados de trabajo y determinación de los salarios*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Colección Economía del Trabajo, 1985).
- LAHERA FORTEZA, J.: *Los contratos temporales en la unificación de doctrina*, Ed. La Ley, Madrid, 2001.
- LLANO SÁNCHEZ, M.: *Responsabilidad empresarial en las contratas y subcontratas*, Ed. La Ley, Madrid, 1999.
- MARTÍNEZ MORENO, C.: «Tendencias jurisprudenciales recientes en supuestos de transmisión de empresas y subcontratación», *Relaciones Laborales*, Tomo I, 1999.
- MONEREO PÉREZ, J.L.: *La responsabilidad empresarial en los procesos de subcontratación: puntos críticos*, Ed. Ibidem, Madrid, 1994.
- NAVARRO NIETO, F. y SÁEZ DE LARA, C.: *Estructura y contenidos de la negociación colectiva en Andalucía: Un estudio sectorial*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales - HERGABLUN, Sevilla, 2002.
- ORTIZ DE SOLÓRZANO AURUSA, C.: «La sustitución de contratistas y la transmisión de personal en los convenios colectivos», *Revista Española de Derecho del Trabajo (Civitas)*, n.º 116 (2003).
- PÉREZ INFANTE, J.I.: «La estructura de la negociación colectiva y los salarios en España», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n.º 46, 2003.

- RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. y SALA FRANCO, T.: «Contratas y subcontratas de obras y servicios y cesión ilegal de trabajadores», en VV. AA., *Descentralización productiva y protección del trabajo en contratas*, Estudios en recuerdo de Francisco Blat Gimeno, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia. 2000.
- RIVERO LAMAS, J.: «La descentralización productiva y las nuevas formas organizativas del trabajo», en VV.AA., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2000.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C. (Dir.): *Nuevas actividades y sectores emergentes: El papel de la negociación colectiva*. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Informes y Estudios, Madrid, 2001.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M.: «Encadenamiento de contratas y transmisión de la empresa», *Relaciones Laborales*, tomo II, 1996.
- RUBALCABA BERMEJO, L.: *Business Services in European Industry: Growth, Employment and Competitiveness*, European Comisión, 1999, Edición española con el título, *La economía de los servicios a empresa en Europa*, Ed. Pirámide, Madrid, 2001.
- SALA FRANCO, T.: «La sucesión de contratas», en VV. AA. (Pedrajas Moreno, A. Dir.), *La externalización de actividades laborales (outsourcing): una visión interdisciplinar*. Ed. Lex Nova, Valladolid, 2002.
- SUPIOT, A. (COORD.): *Trabajo y Empleo (Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*, Tirant lo Blanch-Universidad Carlos III, Valencia, 1999.
- TOHARIA, L.; ALBERT, C.; CEBRIÁN, L.; GARCÍA SERRANO, C.; GARCÍA MAINAR, I.; MALO, M.; MORENO, G. y VILLAGÓMEZ, E.: *El mercado de trabajo en España*, Mc Graw Hill, Madrid, 1998.
- VALDÉS DAL-RÉ, F.: «La descentralización productiva y la formación de un nuevo paradigma de empresa», *Relaciones Laborales*, Tomo II, 2000.

Quinta Ponencia

**LA APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN
DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: EL
PAPEL DE LAS COMISIONES MIXTAS Y
OTROS ÓRGANOS DE COMPOSICIÓN
DE LAS PARTES**

ALFREDO MATEOS BEATO

Inspector de Trabajo

SUMARIO

CAPÍTULO I

1. INTRODUCCIÓN. 1.1. Encuadramiento. Marco legal. 1.2. Sistemas de Solución extrajudicial. Etapas.—2. SIGNIFICACIONES PREVIAS.—2.1. La aplicación e interpretación de los convenios en los conflictos colectivos. 2.2. Sobre las técnicas de la «conciliación», «mediación» y «arbitraje».—3. SOBRE LAS COMISIONES PARITARIAS.—3.1. Facultades de las Comisiones Paritarias en aplicación e interpretación: límites y eficacia. 3.2. La intervención de la Comisión Paritaria en la solución de los conflictos colectivos de aplicación e interpretación.. 3.3. Sobre la intervención de las Comisiones Paritarias en otro tipo de conflictos. 3.4. Sobre las funciones de vigilancia y control. 3.5. Sobre la operatividad de las Comisiones Paritarias en los conflictos colectivos.

CAPÍTULO II

1. INTRODUCCIÓN.—2. EL ASEC-II.—2.1. Características. 2.2. Problemática de la Mediación por la intervención de las Comisiones Paritarias en los conflictos de aplicación e interpretación. 2.3. Sobre el Nombramiento de Mediadores. Mediación sin intervención de la Comisión Paritaria (conflictos que no son de aplicación e interpretación). Mediación con intervención de la Comisión Paritaria en los conflictos de aplicación e interpretación. 2.4. El arbitraje.—3. EL MODELO EN LOS SISTEMAS DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS.—3.1. Sobre la adhesión y el tipo de conflictos. 3.2. Sobre los procedimientos de conciliación-mediación y las Comisiones Paritarias.—ANEXO.

Capítulo I

LAS COMISIONES PARITARIAS EN LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Encuadramiento. Marco legal

El artículo 37 de la Constitución garantiza el derecho a la negociación colectiva de los representantes de los trabajadores y empresarios, lo que equivale al reconocimiento de la autonomía negocial para establecer las condiciones de trabajo. La garantía constitucional de este derecho se completa con el artículo 28.1 de la CE en el que se reconoce y define en lo esencial el derecho de Libertad Sindical, como manifestación de la autonomía colectiva, de tal forma que aquél derecho comprende el ejercicio de la actividad sindical en la que está incluida la negociación colectiva, como manifestación autónoma de regulación de las relaciones jurídico laborales.

Ahora bien, la negociación colectiva, como manifestación de la libertad y autonomía negocial, coincide con el reconocimiento constitucional en el artículo 7 de intereses económicos y sociales contrapuestos en las relaciones entre los sindicatos de trabajadores y asociaciones de empresarios, que pueden manifestarse en conflicto, tal como admite, a su vez en los arts 28.2 y 37.2 y de la CE.

Desde la perspectiva jurídica toda negociación colectiva implica un principio de igualdad entre las partes, de poder compartido para la regulación de las condiciones de trabajo; al mismo tiempo, todo conflicto laboral es una manifestación de contienda entre partes, e implica, par-

tiendo de esa situación de igualdad, una pretensión de imponer la postura propia sobre la contraria. En este sentido, el conflicto admite diversos grados de radicalidad, pero por su propia naturaleza circunstancial, está abocado a una solución en el tiempo. Por eso, la dinámica del conflicto lleva en sí misma, —aun en los supuestos de mayor intensidad—, a la búsqueda de una salida de concordia a la pretensión de cambio. De ahí que junto al tratamiento y estudio del conflicto y de sus tipos, hayan surgido, —en base fundamentalmente a la experiencia histórica—, fórmulas de solución a las situaciones conflictivas, que tratan de negociar y acordar, y que en los supuestos de mayor intransigencia o desgaste, terminan por someter a un tercero admitido por las partes la decisión sobre los intereses contrapuestos.

No existe unanimidad ni en la doctrina ni en los ordenamientos jurídicos sobre las fórmulas que deben adoptarse en los sistemas de solución de los conflictos, pues depende, entre otros factores, tanto de las circunstancias históricas de cada país como de la correlación de fuerzas entre las organizaciones sindicales y patronales.

En España se ha dado la circunstancia de un largo intervencionismo administrativo o gubernativo en la solución de los conflictos; y aunque en la actualidad puede decirse que es residual este intervencionismo, coincide con una tradición arraigada de acudir al orden judicial como solución heterónoma en los llamados conflictos jurídicos, prescindiendo de una salida a través de procedimientos autónomos basados en la negociación entre las partes.

Desde la perspectiva normativa, en nuestro país, se carece de una legislación general para encauzar un sistema autónomo de solución de los conflictos. La Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, en su artículo 7.2, se limita a reconocer el derecho de los sindicatos representativos a participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de los conflictos de trabajo. Ha sido el Estatuto de los Trabajadores, el que desde el ámbito de la negociación colectiva, ha incidido, aunque de un modo indirecto y parcial en el tema de la solución autónoma de los conflictos laborales, de tal modo, que a partir de sus normas, se ha iniciado, a través de la negociación colectiva, la composición autónoma de los conflictos laborales.

Como artículos básicos a estos efectos se pueden señalar los siguientes:¹

¹ La regulación del ET se completa en la Ley de Procedimiento Laboral: — Artículo 65.3 sobre interrupción de la caducidad en arbitraje.

— El artículo 85.2.e), que obliga a designar con carácter obligatorio en los convenios colectivos regulados por el ET, una *Comisión Paritaria*, como delegada de la representación de las partes negociadoras. Esta Comisión, se constituye así, como un órgano permanente y estable durante la vigencia del Convenio, con las funciones que el propio convenio le atribuya.

El mismo artículo 85.2.e), obliga a la «*determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha Comisión*». Es decir, se pretende que la Comisión se autodote de un instrumento procedimental para resolver sus divergencias, dado su carácter mixto y paritario.

— El artículo 91, sobre *aplicación e interpretación*, reconoce la posibilidad de que las partes negociadoras atribuyan a las Comisiones paritarias el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos

En este artículo se acepta también que en los convenios colectivos, y en los acuerdos interprofesionales de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales a que se refieren los apartados 2 y 3 del artículo 83, se puedan establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos.

En los siguientes apartados de este artículo se desarrolla el reconocimiento de la eficacia jurídica en los acuerdos de mediación y laudo arbitral, así como las características de los recursos.

— El artículo 85.1 prevé como materia a negociar y regular en los convenios colectivos, los procedimientos de solución de discrepancias surgidas en los *períodos de consulta* previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51; determinando que los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación

— Artículo 154.1 sobre conciliación previa en los Organos de conciliación de los Acuerdos Interprofesionales o los Convenios colectivos en la solución de los conflictos de aplicación e interpretación.

— Disposición adicional 7.^a sobre equiparación de los laudos firmes a las sentencias a los efectos de la ejecución. (no hay precepto procesal que indique cuándo es firme un laudo).

— Artículo 95.2. Posibilidad de que el órgano judicial pueda recabar en el proceso, el informe a la Comisión Paritaria cuando se discuta sobre la interpretación de un convenio.

que los acuerdos en el período de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.»

La Disposición Adicional 13 complementa el artículo 85.1, en el sentido de admitir la posibilidad de acudir a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos, para resolver las discrepancias en los períodos de consultas, aunque el convenio colectivo aplicable no prevea un procedimiento específico.

— Por último, en el artículo 82.3 ET, se concreta como función específica de la Comisión Paritaria, en el llamado «*descuelgue salarial*» la obligada resolución de las discrepancias que surjan en las empresas que pretendan abstenerse de aplicar el régimen salarial establecido en el convenio colectivo de ámbito superior al de empresa, al que están sometidas. A ello hay que añadir, también, la posible intervención de la Comisión Paritaria, cuando no haya acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores en la determinación de las nuevas condiciones salariales, derivadas de la no aplicación de dicho régimen salarial.

Sin embargo, en este artículo no se concreta nada sobre la naturaleza de dicha intervención resolutoria, sobre si ha de buscar un posible acuerdo o debe constituir su resolución el carácter de laudo arbitral, en este caso obligatorio

1.2. Sistemas de solución extrajudicial. Etapas

En el desarrollo del Sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales, se pueden distinguir dos sistemas y dos etapas:

- 1.^a El sistema fijado por los convenios colectivos, en los que se atribuye preferentemente a las Comisiones Paritarias, el carácter de órganos de composición de la solución de los conflictos que surgen en la *aplicación e interpretación*.
- 2.^a El sistema derivado de los Acuerdos interprofesionales contemplados en el artículo 82.3 del ET, y que afecta a través del denominado ASEC-II a todo el territorio nacional para los conflictos interprovinciales, y a través de los distintos Acuerdos en las Comunidades Autónomas para los distintos territorios.

En estos sistemas ha de resaltarse la búsqueda de soluciones técnicas de mediación y arbitraje, *para todos los conflictos po-*

sibles, no solo los de interpretación y aplicación, mediante una regulación minuciosa de los procedimientos y el desplazamiento del ejercicio de las funciones de mediación y arbitraje a listas de personas seleccionadas por las organizaciones sindicales y patronales.

El intento de constituir un modelo para la solución de los conflictos laborales mediante la intervención de las Comisiones Paritarias, ha marcado la primera etapa que puede considerarse que ha puesto en marcha un sistema de relaciones colectivas, basado en la autocomposición. Su funcionamiento ha estado desde el inicio muy mediatizado por su antecedente inmediato de la época franquista, caracterizado por el intervencionismo administrativo y la escasa capacidad de los interlocutores de dotarse de instrumentos de autocomposición propios. Puede recordarse en este sentido, que en la primera etapa del desarrollo de la negociación colectiva libre, vigente ya el Estatuto de los Trabajadores, la estructura y el contenido de los convenios, incluso muchos de sus ámbitos de aplicación, coincidían con los de la época anterior. A ello contribuyó la prórroga de la vigencia de las Reglamentaciones y Ordenanzas de Trabajo, que mediatizaron un modelo o estilo de ordenación normativa muy estructurado.

Las comisiones Paritarias de los convenios colectivos, al mismo tiempo que han tenido formalmente la finalidad de resolver los conflictos de aplicación e interpretación, puede decirse que han servido para mantener en los sectores más dinámicos, una especie de *negociación permanente* que ha contribuido al desarrollo de la autonomía colectiva, aun cuando su participación en la solución de los conflictos, tal como se ha señalado, —y sobre ello se insistirá más adelante—, haya sido más bien escasa, aunque potenciada al mismo tiempo por haber servido de obligado cauce formal a la demanda judicial del conflicto de aplicación e interpretación de acuerdo con la exigencia de la Ley de Procedimiento Laboral.

Por ello, puede considerarse que el papel de las Comisiones Paritarias como órganos de resolución de conflictos de aplicación e interpretación ha llegado a un momento histórico, en el que ha sido necesaria la intervención de las Organizaciones Sindicales y Asociaciones patronales en el ámbito interconfederal para inaugurar medios autónomos de solución de conflictos, externos a la negociación de los convenios colectivos, y sustituyendo el protagonismo exclusivo de las Comisiones Paritarias, aunque respetando, en algunos casos, la voluntad de los convenios de mantenerlas en las funciones de «conciliación y mediación» principalmente.

La libertad negociadora de las partes y el hecho de que éstas hayan optado por una general indeterminación de las funciones de las Comisiones Paritarias en los convenios colectivos, ha conducido a una gran variedad de fórmulas, sobre todo en lo que se refiere a la atribución de competencias en la solución de los conflictos colectivos. Pero al mismo tiempo, tal como se va a examinar, el tratamiento que se da en los Acuerdos Interprofesionales a la solución extrajudicial ha sido bastante desigual, lo que se manifiesta no sólo en las distintas formas de la composición y estructura, sino en el alcance de sus competencias, así como en las relaciones de los propios órganos de composición con las Comisiones Paritarias reguladas en los convenios.

Todo ello determina una gran complejidad en el tema de la solución extrajudicial de conflictos colectivos, donde a los problemas estrictamente jurídicos, se añaden las características propias de cada convenio o acuerdo, y la indefinición técnica —y en algunos supuestos sociológica— de las fórmulas de composición en los instrumentos de conciliación, mediación o arbitraje.

* * *

La sistemática escogida para un recorrido de los distintos problemas comprende un análisis del papel jugado por las Comisiones paritarias de los convenios a través, principalmente, de los convenios interprovinciales, y su encaje con el sistema nacional concretado en el ASEC-II. Posteriormente se analizará, en la misma línea, el contenido de los distintos Acuerdos de las Comunidades Autónomas.

Pero antes de esta exposición —que antes que nada pretende ser sistemática, sin olvidar su perfil eminentemente práctico—, se considera obligado repasar los conceptos básicos utilizados en los sistemas extrajudiciales, y relativos a las técnicas de composición.

2. SIGNIFICACIONES PREVIAS

2.1. La aplicación e interpretación de los convenios en los conflictos colectivos

Como toda norma jurídica, el convenio colectivo está sometido en el tiempo de su vigencia a la necesidad de determinar el alcance de sus cláusulas o el significado de sus términos. Interpretar, es «explicar o declarar el sentido de una cosa, y principalmente el de los

textos faltos de claridad» (según la definición dada por el Diccionario de la Real Academia).

La aplicación de una norma constituye siempre una forma de interpretar, habitualmente pacífica, en cuanto sea aceptada por las partes a las que va dirigida. Sin embargo, en ocasiones, el sentido o significado de la norma es discutido, al existir criterios discrepantes. En estos casos pueden producirse situaciones conflictivas que, en el ámbito individual, se han resuelto sin ninguna problemática con carácter general, mediante el proceso ante el órgano judicial, con previo intento de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente (art. 63 LPL).²

El convenio colectivo, es norma estable aunque de corta vigencia temporal; esto significa que con la firma del convenio se cesa en la negociación propiamente dicha, y se pone en marcha la aplicación de sus cláusulas, que son cambiantes en el tiempo y que abarcan múltiples materias que afectan a las relaciones individuales y colectivas laborales. En muchas ocasiones la normativa de los convenios colectivos tiene una redacción confusa, lo que posibilita interpretaciones varias que producen situaciones conflictivas, que pueden afectar individualmente a las partes en el contrato de trabajo, pero también colectivamente a grupos de trabajadores o empresarios en sus intereses generales.

Es por ello, que, tal como se ha señalado, en el ámbito del convenio colectivo regulado en el Estatuto de los Trabajadores, se impuso obligatoriamente la creación de las Comisiones Paritarias como órganos específicos de los convenios, para, entre otras atribuciones, resolver las dudas, y, en su caso, las situaciones de conflicto colectivo derivadas de la diferente interpretación o pretendida aplicación de la cláusula convencional en un determinado sentido; con ello se pretendía evitar, que desde un primer momento las partes acudiesen al procedimiento judicial, como modo de resolver las controversias. En este sentido, el artículo 91.5 del Estatuto de los Trabajadores, que enuncia sobre los convenios colectivos la «aplicación e interpretación,» sitúa a las Comisiones Paritarias, como parte del sistema y protagonistas de estas funciones en «los conflictos derivados de dicha aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos», aunque residenciando la última resolución interpretativa en la «jurisdicción competente»³.

² Ya se examinará más adelante, que en algunas Comisiones Paritarias y Acuerdos I. Autonómicos, se atribuyen competencias sobre la solución de conflictos individuales.

³ Anteriormente al Estatuto de los Trabajadores, la Ley 24 de abril de 1958, que reguló los Convenios Colectivos, que necesitaban de la aprobación de la autoridad laboral, carecían de normas sobre interpretación. La OM de 27 de julio de 1958, atri-

La doctrina judicial ha precisado que «la interpretación de los convenios colectivos, dada su integración en el sistema formal de fuentes y su condición de acuerdo, ha de llevarse a cabo mediante la combinación de los criterios de interpretación tanto de las normas legales, especificadas principalmente en los arts. 3 y 4 del Código Civil, como de los contratos, contenidos en los arts. 1281 y sgs. de dicho Código⁴. Por ello, en esta actividad hermenéutica ha de tenerse en cuenta:

- Que el punto de partida ha de ser la literalidad del convenio colectivo a interpretar, ya que ha de estarse en primer lugar al sentido gramatical cuando los términos de un contrato o convenio sean claros y no dejen duda sobre la intención de las partes.
- Que además de la literalidad, han de considerarse los demás «términos del contrato», con un sentido de globalidad en relación con otras cláusulas, para que la interpretación sea sistemática y aprecie el sentido del conjunto (art. 1285 CC). Sin olvidar que la interpretación adecuada es la que profundiza y descubre la verdadera intención de las partes que debe prevalecer sobre el sentido literal de las palabras, cuando éstas no sean claras.

Aunque los términos de «*aplicación e interpretación*» se vienen utilizando conjuntamente y, en la mayor parte de los casos, la interpretación es la razón o motivo en la discrepancia sobre la aplicación del convenio colectivo, esto no obstante conviene señalar que, en ocasiones, aunque poco frecuentes, la interpretación de los convenios puede ir referida a la opinión o simple declaración del sentido de la norma, sin una finalidad de solución de un conflicto concreto, como solución de mera consulta, aunque también en este supuesto esté relacionada con la aplicación⁵.

buyó a dicha autoridad la facultad de interpretación de las cláusulas de los convenios colectivos aprobados por la misma. El Decreto 2354/1962, de 20 de septiembre, que reconoció por primera vez, los conflictos colectivos, estableció la Comisión mixta como órgano de vigilancia e «*interpretación de las cláusulas de los convenios*». La Ley 38/1973, de 19 de diciembre, establece una comisión paritaria de representantes de las partes negociadoras para las cuestiones que se deriven del propio convenio; y en caso de falta de acuerdo se elevará lo actuado a la autoridad laboral, la cual tiene atribuida la competencia de interpretación con carácter general. Es el Decreto-Ley 7/1977, de 4 de marzo, sobre conflictos colectivos, el que determina la exclusividad de la competencia del orden social en la interpretación de los convenios colectivos planteada a través de los conflictos colectivos.

⁴ SSTS 3-6-19991 (RJ. 5127), 20-5-1997 (RJ. 4107).

⁵ Tal como se analizará más adelante, en el ASEC-II, se contempla la posibilidad de que la Comisión Paritaria acuda al procedimiento de composición, en las controversias colectivas que no revistan la forma de demanda judicial, y que surjan con ocasión de la aplicación e interpretación del convenio colectivo a causa de la existencia

De otra parte, el concepto de «aplicación» es más dinámico que el de «interpretación», y por ello, en ocasiones, la «aplicación» encubre conflictos de intereses, en los que la fundamentación en la norma es lejana o indirecta, tal como se manifiesta en los expedientes por causas organizativas o técnicas de los arts. 40, 41 ó 51 del ET, o en discusiones sobre la organización de la prevención de la seguridad en las empresas.

2.2. Sobre las técnicas de la «conciliación», «mediación» y «arbitraje»

El sistema de solución de conflictos laborales se basa en la intervención de terceros ajenos, con el objeto de facilitar una asistencia a las partes en el conflicto en el caso de la mediación, o con el fin de adoptar una decisión que ha de ser obligatoria.

No se pretende en estas líneas marcar un análisis-resumen de las diversas técnicas empleadas en la intervención de terceros en relación con la solución del conflicto, sino de precisar el sentido que se suele dar a los términos utilizados en los distintos sistemas.

La búsqueda de la solución negociada en exclusiva entre las partes al conflicto, suele ser el primer intento que viene a reafirmar a la propia autonomía, así como el grado de capacidad o incluso de madurez para integrar el conflicto en las relaciones laborales.

Sin embargo, la solución directa y negociada entre las partes no siempre es asumible por el significado de dominación o renuncia de una parte respecto de la otra, o por la imposibilidad de conjunción o integración de los intereses divergentes. En estos supuestos es necesaria la participación o contribución de un tercero, que puede actuar a través de procedimientos de composición o de imposición. En el primer modelo se sitúan la conciliación / mediación, y en el segundo, el arbitraje o intervención judicial.

2.3. Sobre la Mediación

Como primera aproximación, el Diccionario de la Real Academia Española, considera a la *mediación* como «acción y efecto de mediar», y tiene, entre otros, los siguientes sentidos: «llegar a la mitad

de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo en la adopción del correspondiente acuerdo.

de una cosa», « interponerse entre dos o más que riñen o contiene, procurando reconciliarlos y unirlos en la amistad».

Como definición básica puede señalarse la siguiente: «*una fórmula de intervención en una controversia o negociación entre dos partes, de una tercera parte, que es aceptada con carácter de imparcialidad y neutralidad, la cual, aunque carece de poder o autoridad para tomar decisiones sobre la resolución final, colabora con las partes oponentes en la consecución voluntaria de un acuerdo mutuamente aceptado por satisfactorio en relación con los temas objeto de la disputa*»⁶.

De esta definición pueden destacarse a los efectos de la reflexión sobre los sistemas utilizados por los Convenios colectivos o Acuerdos Interprofesionales las siguientes *notas*:

- a) El mediador interviene en la controversia, bien nombrado por las partes, bien aceptado por ellas a propuesta de persona o entidad con autoridad. Es decir, el mediador tiene la *confianza de las partes*.
- b) El mediador ha de ser imparcial respecto del asunto y las partes implicadas. En la medida en que el llamado mediador careciese de esta cualidad para alguna de las partes, no serviría a la mediación. La *imparcialidad* conlleva la neutralidad, entendida como postura objetiva o equidistante del mediador en el conflicto.
- c) El mediador *interviene activamente* en el proceso del conflicto; no es mero asistente en el conflicto; debe procurar sobre una o las dos partes implicadas, a fin de cambiar sus respectivas posturas para que valoren de modo diferente las circunstancias, elementos o relaciones que se dan en el conflicto, y con ello cumplir con el fin de llegar al Acuerdo.
- d) El mediador carece de capacidad para imponer un criterio o postura a las partes en la controversia. Esto significa, a diferencia del árbitro, que el mediador no resuelve frente a las partes, no toma ninguna decisión que se imponga a los contendientes. Su función es la de —además de asesorar—, apoyar, ayudar a las partes a una búsqueda de una solución, y para ello *formula propuestas concretas* que, sin tener que coincidir con la pretensión inicial de cada una, pueden ser debatidas o aceptadas por las partes al considerar que son suficientemente sa-

⁶ FERNÁNDEZ RÍOS, M.: «Mediación: una alternativa extrajurídica». Monografías del Colegio Oficial de Psicólogos, (1995), págs. 89 y siguientes.

tisfactorias para la solución del conflicto. En este sentido, la técnica de la mediación consiste en la capacidad del mediador de suscitar fórmulas de entendimiento sobre el objeto del conflicto, que permitan aproximar posturas en la negociación que se efectúa, hasta el acuerdo entre las mismas, o en su caso el desacuerdo si la mediación no llega a buen término.

- e) La finalización de la mediación se encuentra, pues, bien en el acuerdo entre las partes, bien en el desacuerdo, cuando después de intentarse se resuelve con la imposibilidad de continuar con esta fórmula de arreglo del conflicto

Considerada la Mediación en los términos doctrinales expuestos, conviene precisar que, en los sistemas extrajudiciales se utilizan también fórmulas bajo la expresión de «*conciliación*», a la que técnicamente se define poniendo de relieve o resaltando otras características, pero que no deja de estar en la práctica asimilada a la mediación, en cuanto que en ella se busca el acuerdo entre las partes mediante la intervención de un tercero o terceros, pero también sin poder de decisión:

- en la *conciliación*, el tercero aceptado por las partes como «conciliador» (que al igual que en la mediación suele ser individual) interviene en una labor de aproximación, intentando la avenencia a través del consejo o la orientación, pero *sin una intervención de propuestas*. Las partes acercan posturas hasta el acuerdo que significa la «conciliación» en la controversia.

Viene a coincidir, con la «conciliación», aunque con matices, la denominada «*negociación moderada*», en la que las partes negocian directamente entre ellas, aunque aceptan la intervención de un tercero imparcial o neutral, cuya presencia se limita a la moderación formal de los debates.

Existe otra variable de la conciliación, denominada «*negociación asistida*», en la que la característica es la de la intervención de dos terceros aceptados por cada una de las partes, durante una negociación de un convenio o la controversia de un conflicto. En este supuesto el matiz diferenciador consiste en la intervención de dos asesores por cada una de las partes, los cuales, con un protagonismo de orden técnico principalmente, se limitan al asesoramiento de las mismas, y carecen por ello del carácter de imparcialidad y neutralidad del mediador. Su actuación sin embargo, está fundamentada en su capacidad para aconsejar o «asistir», y aunque tengan iniciativa y protagonismo en la negociación, en ningún momento sustituyen a las partes, ni plantean las cuestiones al margen de la parte representada. La actuación de los lla-

mados «negociadores» debe tener presente siempre su calidad de asistente técnico *respecto de cada una de las partes que les ha nombrado*.

Conviene, sin embargo, hacer la precisión de que estas técnicas de acercamiento de posturas mediante la intervención de un tercero o terceros en la negociación o en las controversias no se utilizan en «estado puro», sino que en la mayoría de las ocasiones, se practican fórmulas mixtas, sobre todo en sistemas, como el español, en los que no hay una tradición que haya perfilado y consolidado un determinado modelo. En todo caso, la utilización de un concepto u otro como técnica se basa en el hecho de destacarse los caracteres o rasgos más significativos en la definición de la figura.

Ahora bien, tal como se va a poner de manifiesto más adelante, al analizar la mediación y la conciliación en las Comisiones Paritarias y en los Acuerdos Interprofesionales, la falta de definición de una técnica rigurosa en la formalización de la mediación, y sobre todo el sistema de nombramientos va a desvirtuar en bastantes ocasiones la intervención de los mediadores que se van a sentir privados de la independencia necesaria frente a las partes.

2.4. Sobre el Arbitraje

Se puede definir el arbitraje como un modo de solución de los conflictos individuales o colectivos consistente en recurrir a una o varias personas privadas denominadas árbitros, escogidas de común acuerdo entre las partes en conflicto, con el fin de obtener una decisión imperativa denominada «laudo» arbitral.

Pueden considerarse como notas o principios básicos del arbitraje los siguientes:

- Igualdad entre las partes, que a su vez conduciría a respetar el requisito de la obligada audiencia y contradicción durante el procedimiento.
- Compromiso arbitral, es decir acuerdo expreso de ambas partes de someterse al arbitraje, que debe tener como mínimo el requisito de la forma escrita.
- Eficacia vinculante del laudo arbitral⁷.

⁷ Recogido en la Recomendación 92 de la OIT sobre conciliación y arbitraje voluntario.

- Derecho a obtener la tutela efectiva de los Jueces y Tribunales en el ejercicio de los derechos (art. 24 CE), en un doble ámbito:
- Ejecutividad del laudo arbitral.
- Posibilidad de impugnación fundada al menos en los siguientes motivos básicos:
 - Extralimitación del laudo (objetiva y temporal).
 - Contradicción con los mínimos de derecho necesario.
 - Infracción de los principios esenciales del procedimiento.
 - Existencia de vicios en el consentimiento.
 - Incompatibilidad del árbitro (posibilidad de recusación).

A diferencia de la mediación y conciliación, el arbitraje ha planteado menos problemas como sistema de nombramiento, sin embargo su utilidad en la resolución de los conflictos ha sido escasa, no sólo en el ámbito de las Comisiones Paritarias, sino en los propios Sistemas extrajudiciales derivados de los Acuerdos Interprofesionales.

Tal como se indicará más adelante, el arbitraje se ha caracterizado por la escasa utilización como sistema extrajudicial, a pesar de que está reconocido en todos los sistemas, y en la mayor parte de los convenios colectivos aparece «enunciado» como fórmula de solución de conflictos atribuida a las Comisiones Paritarias, a la par que la mediación y conciliación.

Causa del rechazo unánimemente admitida, es la excesiva judicialización del sistema español, sobre todo en lo que se refiere a los conflictos de aplicación e interpretación, que constituyen los más numerosos⁸. Es asumido como normal el criterio de que sea el Juez el que resuelva, entre otros motivos, por la posibilidad de recurrir sucesivamente, a parte de la circunstancia de la gratuidad. Mientras que en el Laudo arbitral, la solución es definitiva, salvo el posible recurso ante los Tribunales por causas muy tasadas. El arbitraje podría tener mejor aceptación en los conflictos de intereses, pero en estos casos está prevaleciendo la fórmula de la mediación, que encierra una manera de seguir negociando.

⁸ Según la Memoria del SIMA en 2002, hubo 152 conflictos, de los que el 86 % fue de empresa y el 14 % de sector.—De interpretación y aplicación fueron el 77 %, de huelga el 33%, de Período de consultas, 1% y Bloqueo de negociación 1%.—Hubo sólo 3 arbitrajes. En las mediaciones, en el 25% no hubo Acuerdo y en el 63% desacuerdo.

3. LAS COMISIONES MIXTAS O PARITARIAS

Dentro de la múltiple variedad en las atribuciones confiadas a las Comisiones Paritarias, éstas pueden agruparse sistemáticamente en las siguientes materias, que van a ser desarrolladas:⁹

- *La de mera interpretación y aplicación de las cláusulas del convenio*, pero sin una determinación vinculante, pues los afectados por el convenio mantienen de principio la libertad de acudir a los Tribunales. Sobre esta materia el tema más debatido es la capacidad de las comisiones mixtas de modificar el convenio a través de los criterios de aplicación, así como el alcance de sus acuerdos.
- *Las de intervención en los conflictos colectivos jurídicos sobre su aplicación o interpretación*, que en muchos convenios, constituyen un trámite previo y obligado de conciliación a la demanda de las partes ante los órganos jurisdiccionales. Este tema, cuyo tratamiento es muy desigual en los convenios colectivos, constituye uno de los puntos más críticos, si se considera que el Sistema de Solución a través de los Acuerdos Interprofesionales, está sustituyendo, por ello, paulatinamente el papel de las Comisiones paritarias en este tipo de conflictos, y cuyo protagonismo se reduce al mismo tiempo.
- *Las de vigilancia y control en el cumplimiento del Convenio*. También puede afirmarse que la regulación es muy desigual en los distintos convenios. Por lo general, estas funciones carecen de eficacia práctica al no dotarse las Comisiones de instrumentos ejecutivos. Empieza a ser frecuente la creación de comisiones o subcomisiones dependientes con misiones específicas de control en determinadas materias, como la contratación temporal, las de seguridad y salud para la actividad de prevención y seguimiento de reconocimientos médicos, clasificación de categorías y grupos profesionales, formación, etc. Sin embargo, nada se dice del carácter ejecutivo de dichas resoluciones, y de la fórmula para resolver las discrepancias, que son irresolubles por el carácter unitario de la Comisión. Aunque algunos convenios han iniciado la regulación de un reglamento de funcionamiento, de acuerdo con el artículo 85.2 del ET.¹⁰

⁹ Además de las enunciadas a continuación, El ET en su artículo 82., tal como se ha señalado, la Comisión Paritaria interviene con facultades de resolución en los desacuerdos que existan entre empresa y trabajadores con motivo de la aplicación de la cláusula de descuelgue salarial en los convenios de ámbito superior al de empresa.

¹⁰ Véase el Convenio Colectivo de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de empresas y Contable (BOE 28-4-2003), en el que se aprueba el Regla-

El análisis que se realiza sobre estas atribuciones, está lógicamente limitado, por razones de espacio y enfoque del estudio, al examen de la serie de los convenios de ámbito interprovincial, a los que se considera como suficientemente significativos, en cuanto que suelen constituir un modelo para el resto de convenios colectivos de ámbito inferior, sean provinciales o de empresa.

Para darse una idea de la dimensión del tema, según los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, estaban registrados en diciembre de 2002, un total de 4.217 Convenios colectivos, de los que 3.137 eran convenios de empresa que afectaban a 804.426 trabajadores; 878 fueron convenios provinciales, que afectaron a 641 empresas y 4.145.599 trabajadores; 44 fueron convenios autonómicos con 102.028 empresas y 700.390 trabajadores y 78 convenios nacionales, que son los examinados en este estudio, que afectaron a 175.917 empresas y 2.070.717 trabajadores¹¹.

3.1. Facultades de las Comisiones Paritarias en la aplicación e interpretación

3.1.1. Límites

Hay una doctrina consolidada que define las funciones que corresponde a la Comisión Paritaria como aquellas que se integran en la llamada «administración» del Convenio¹², y que ha servido, en un sentido amplio, para definir la tarea encomendada a las Comisiones mixtas o paritarias de ordenar o disponer la aplicación y buena marcha del convenio colectivo, pero que rechaza al mismo tiempo, aquellas atribuciones que implican el ejercicio de una acción normativa, en la medida en que facultan para la modificación de las condiciones de trabajo pactadas o faciliten la creación de nuevas normas a través de la vía de la interpretación.

mento de funcionamiento, con funciones de interpretación, control y seguimiento, conciliación, mediación y arbitraje, y en el que se reconoce a las decisiones la fuerza de obligar del convenio colectivo.

¹¹ Ha de considerarse que los datos reseñados no se corresponden rigurosamente con los convenios colectivos realmente vigentes, puesto que, el concepto de «registro» referido a un año determinado no debe limitar la existencia de Convenios Colectivos o Acuerdos Marcos o Laudos, con vigencia pero referidos a un año anterior. Se pueden estimar que de los 78 señalados en el 2001, los convenios interprovinciales vigentes, realmente ascienden a la cifra de 134. (más adelante se señala en la nota 38 que las adhesiones en el ASEC alcanzan la cifra de 82, sobre los realmente «registrados»).

¹² SS TS 13-11-1991 (RJ 8.513), 24-12-1993 (RJ. 10010), 8-11-1994 (RJ. 8600).

Las atribuciones o facultades de interpretación y aplicación reconocidas a las Comisiones mixtas o paritarias, comprende también «la adaptación de algunas de ellas a un problema no previsto, o la adaptación de su contenido según datos objetivos y prefijados»¹³. Pero ello no obsta a que estén sujetas, además, a las restricciones o limitaciones fijadas por la Jurisprudencia, que insiste en que las funciones de naturaleza negociadora atribuidas a la Comisión paritaria, podrían ser contrarias al derecho a la negociación colectiva, tanto más cuanto que en ocasiones se pretende excluir a algún Sindicato.

Así, en la citada Sentencia del TC, STC 184/1991, de 30 de septiembre, que recoge la doctrina de Sentencias anteriores del mismo Tribunal, se determina que las partes negociadoras no pueden «establecer comisiones con función de modificación o regulación de condiciones de trabajo». Si bien se admite, que en uso de la autonomía colectiva, puedan crear no sólo comisiones de interpretación y administración, sino también órganos de cooperación y colaboración. Por ello, se parte de la distinción entre reglas de carácter general y actos de administración del convenio colectivo u otras formas de cooperación sin trascendencia normativa, en las que no se innova ninguna norma, sino que se aplica una regla ya existente o se establecen vías de colaboración sin que se asuman competencias normativas. En suma, el convenio colectivo «no puede actuar como cauce para establecer delegaciones normativas entre la comisión negociadora y la comisión paritaria»¹⁴.

Es importante resaltar el matiz de la obligada actuación de la Comisión Mixta o Paritaria como delegación de la Comisión negociadora, de modo que sus resoluciones no deben afectar al contenido negociado del convenio colectivo, y por lo tanto, no pueden sustituir a la Comisión negociadora, salvo en el supuesto expreso que sobre un determinado tema haya sido expresamente delegada por dicha Comisión Negociadora. En este sentido, en este estudio nos referimos a la Comisión Paritaria de interpretación y aplicación, en su carácter de órgano de administración que debe someterse a la norma convencional y no ampliar sus facultades al ámbito negociador¹⁵. Sólo la interpretación que respeta los cánones establecidos, bastante flexibles por otra parte, puede considerarse interpretación jurídica propiamente dicha¹⁶.

¹³ STC 73/1984, 27-6.

¹⁴ STS 13-12-1992 (RJ 1148)

¹⁵ En los convenios colectivos pueden crearse comisiones ad hoc para completar o negociar la revisión del convenio en sus condiciones laborales, pero salvando el carácter de un todo único del Convenio.

¹⁶ SSTS 3-6-1991 (RJ 5127) y 25-3-1992 (RJ 1874).

A continuación, se enumeran aquellas funciones que en diversos convenios colectivos nacionales se han atribuido a las Comisiones paritarias, y que sobrepasan las atribuciones de interpretación y aplicación del convenio colectivo, invadiendo el campo de negociación de la Comisión negociadora¹⁷:

- «Negociar y acordar las modificaciones retributivas previstas en el propio convenio», o «modificar las tablas reguladoras del plus de convenio».
- Negociar a través de la Comisión Paritaria en el Convenio de la Administración Pública la preparación y el diseño de los planes de oferta de ocupación pública.
- Definir las funciones de cada una de las categorías profesionales y aprobar las modificaciones del nomenclátor.
- Decidir sobre la inclusión o no de una nueva categoría dentro de alguna de las existentes, o la creación de nuevas categorías.
- Negociar el incremento salarial para el año siguiente.
- Se considera nula la tarea atribuida a la Comisión Paritaria sobre el estudio y elaboración de un nuevo Anexo retributivo para los trabajadores, fijado en función de una nueva categoría de los centro de trabajo de hostelería, que debe ser determinada por dicha Comisión.
- Crear nuevos complementos de destino o la ampliación de los casos de suplencia de titulación.
- Revisar las primas de productividad, o el establecimiento de complementos de cantidad o calidad en el trabajo.
- Tampoco es función de la Comisión Paritaria la regulación de las materias de acción social, préstamos o concesión de mejoras de Seguridad Social complementaria.
- Crear por la comisión negociadora una comisión *ad hoc* para resolver sobre la estructura funcional y retributiva de los grupos laborales de la empresa, implica una renegociación del

¹⁷ STC 184/1991, 30-9 (RTC-184) y SSTS 3-6-1991 (RJ 5122), 27-11-1991 (RJ 8420), 10-2-1992 (RJ 1140), 25-3-1992 (RJ 1874), 7-5-1992 (RJ 3523), 24-6-1992 (RJ 4669), 28-1-1993 (RJ 375), 12.-5-1993 (RJ 5533), 15-12-1994 (RJ 10.097), 4-6-1996 (RJ 4883), 19-12-1996 (RJ 9736), 9-7-1999 (RJ 6161), 28-1-2000 (RJ 1320), 11-7-2000 (RJ 7208), 5-4-2001 (RJ 4886), 9-5-2001 (RJ 5201) y 30-10-2002 (RJ 2381).

convenio colectivo, en cuanto va más allá de la aplicación de las normas del convenio.

A pesar de ello, en algunos convenios colectivos, todavía figuran cláusulas de dudoso encaje en la tarea de «interpretación y aplicación». Así:

- En el convenio de agencias de viaje, se reconoce a la comisión paritaria «por delegación de la comisión negociadora facultades normativas para desarrollar y modificar para su adaptación a la normativa vigente, si fuera necesario, las previsiones contempladas en el artículo 32 del convenio colectivo relativo al plan de pensiones».
- En el convenio de artes gráficas se reconoce a la Comisión paritaria la «actualización de las normas del convenio». La misma redacción tiene el convenio de actores y productores de cine.
- En los convenios de centros de educación infantil, de colegios universitarios privados y de enseñanza no reglada, se establece la facultad de homologar categorías profesionales no existentes en el convenio colectivo.
- En el convenio de vidrio y cerámica, industrias extractivas se reconoce «homologar, legitimar y remitir al BOE todas las Tablas salariales, bien sean nacionales, provinciales, para cualquier sector.

3.1.2. *Eficacia*

Otra cuestión que se plantea en la función de interpretación es la de su alcance o valor jurídico de la resolución o acuerdo adoptado por la Comisión Paritaria.

El tema ha sido discutido doctrinalmente. Para Alarcón Caracuel las Comisiones Paritarias tienen competencia para la interpretación general de los convenios colectivos. A dicha interpretación puede asignarse el carácter de auténtica, por cuanto que dichas Comisiones son la representación de las partes negociadoras (art. 85.2.d/ del ET), por lo que su interpretación vincula al Juez. En el mismo sentido, Ojeda Aviles incide en la expresión del artículo 91 del ET de atribuir a las Comisiones Paritarias el conocimiento y la resolución de los conflictos derivados de la interpretación *con carácter general*; ello va a significar que si las partes han designado a la Comisión Paritaria, para entender de la interpretación general; los jueces quedan vinculados por

esa interpretación auténtica que no pueden modificar¹⁸. Por su parte, Sala Franco, T, entiende que la interpretación judicial no está sometida a la de la Comisión Paritaria cuya interpretación aparece como manifestación de la voluntad auténtica de las partes¹⁹.

Desde la perspectiva de que la labor interpretadora de la Comisión paritaria tiene su origen en una delegación de la Comisión negociadora, sin atribuciones novatorias en el contenido del convenio, ha de considerarse, a nuestro juicio, que la naturaleza del acto o resolución de interpretación no tiene la eficacia de una norma, y por ello no puede afectar ni limitar a la competencia del órgano judicial, al que el artículo 91 del ET, atribuye la resolución definitiva de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación.

La Comisión paritaria goza de la ventaja del conocimiento en el contenido de las cláusulas del convenio, pero ello no ha impedido que desde el punto de la vista de la *práctica*, se haya resaltado la escasa efectividad en sus actuaciones, no sólo por considerarse que la decisión final corresponde a los jueces, sino por el hecho de su composición igualitaria que implica una dificultada añadida para adoptar resoluciones en las que prevalezca el acuerdo sobre las discrepancias²⁰. Ya se ha señalado, la escasa regulación en los convenios, para impulsar la eficacia jurídica de sus resoluciones, y en su caso, fijar el procedimiento para resolver sus propias discrepancias.

3.2. Sobre la intervención de las Comisiones Paritarias en conflictos de interpretación y aplicación

A. Alcance de la intervención

Las Comisiones Paritarias, no solo intervienen en la interpretación general del Convenio para dictaminar a iniciativa o a instancia de las partes sobre el sentido de las cláusulas, sino que, además, sue-

¹⁸ ALARCÓN CARACUEL, M. «Los procesos especiales de clasificación profesional y conflictos colectivos en la LPL de 1980 y normas concordantes. *Revista de Política Social*, 1983, núm. 137, pág. 100. OJEDA AVILÉS, A: «*Derecho Sindical*», 1983, Ed. Tecnos, pág. 502.

¹⁹ SALA FRANCO, T.: «*Comentario al artículo 91 del ET*», en *el Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, 10 de marzo*. Editorial Revista de Derecho Privado, 1981, pág. 611.

²⁰ IGLESIAS CABERO, M: «La interpretación del Convenio Colectivo». *Rev. ACARL. Documentación Laboral*, núm. 26, 1988, págs. 96.

len tener encomendada una intervención componedora en la solución de los conflictos que surjan en la aplicación.

El tratamiento sobre la forma de intervención es muy desigual, lo que ocasiona múltiples problemas en la actuación, además de grandes diferencias entre los convenios sobre el alcance y competencia para la intervención eficaz en los conflictos.

La doctrina científica ha distinguido tres tipos de regulación en la intervención²¹:

- 1) Convenios que efectúan un tratamiento genérico de medidas extrajudiciales, sin distinción entre funciones mediadoras, conciliadoras y arbitrales.
- 2) Convenios que realizan un tratamiento más específico de las formas de solución, aunque sin detallar los supuestos de la aplicación de cada una de las técnicas, y sometiendo por lo general la solución del conflicto a la voluntad de las partes
- 3) En fín, convenios, minoritarios, que introducen un régimen por menorizado de los procedimientos de mediación y arbitraje.

Entrando más al detalle, se han examinado los convenios colectivos interprovinciales, sobre los que en un orden sistemático, se ha redactado el siguiente esquema sobre la fórmula empleada por las diferentes Comisiones Paritarias en el tratamiento de la actuación en los conflictos derivados de la aplicación e interpretación.

* Convenios que aluden a la intervención de la Comisión Paritaria sobre interpretación o aplicación, *sin referencia expresa a los conflictos*:

- Industria fotográfica, banca, bebidas refrescantes, cajas de ahorro, actores en productoras de audiovisuales, actores y productores de cine, doblaje y sincronización, doblaje artístico, fútbol profesional, estaciones de servicio, loterías y apuestas del Estado, administración de loterías, empresas de mensajería, minusválidos, oficinas de farmacia, peluquerías, piel calzado artesano, pizarra, prensa no diaria.

* Convenios que *tienen una cláusula genérica de intervención en conflictos, o de conciliación, mediación o arbitraje, pero sin concretar la fórmula*:

²¹ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: «La Mediación», pág. 150, en AA.VV. «La solución extrajudicial de los conflictos laborales» II Congreso de Castilla y León sobre Relaciones Laborales. Ed. Junta de Castilla y León, 2001.

- Industria resinera, industria salinera, industrias cárnicas, derivados del cemento, producción audiovisual, comercio, conservas vegetales, contratas ferroviarias, desinfección, autoescuelas, centros de educación universitaria, centros de peluquería y estética, colegios mayores universitarios previos, centros de enseñanza privada sostenida con fondos públicos, enseñanza a distancia, enseñanza no reglada, escuelas de turismo, ferralla, industria harinera, limpieza pública, publicidad, telecomunicación, fibra óptica, Cabinas telefónicas.

* Convenios que cita expresamente *el arbitraje como fórmula*:

- Industria metalgráfica, agencias de viaje, cooperativas de crédito, desperdicios, jardinería, piensos, tejás.

* Convenios en los que la intervención de la Comisión Paritaria se declara como *previa o preceptiva a la vía jurisdiccional*. (la intervención es variable sobre conciliación, mediación o arbitraje):

- Frío industrial, industrias lácteas, aparcamientos, artes gráficas, comercio tiendas de conveniencia, corcho, centros de educación infantil, hostelería, entrega domiciliaria, oficinas, residencias de la tercera edad, seguros y reaseguros, mediación de seguros, telemarketing, Autotaxis, vigilancia y seguridad, vidrio y cerámica, piel calzado artesano, puertos del Estado, industria de perfumería, industria química.

En la práctica, los distintos convenios se caracterizan por una utilización genérica del término «conflicto»; aunque puede afirmarse que, con carácter general los problemas que se plantean como conflicto obedecen a los derivados de la aplicación o interpretación de los convenios en la línea fijada en el artículo 91 del ET.

Esto no obstante, la libertad de fijar como atribución de la Comisión Paritaria otro tipo de conflictos, ha llevado a algunos convenios a generalizar su intervención, haciendo hincapié en las excepciones; ejemplo de ello, son los convenios de la industria de perfumería y de la industria química, los cuales, formulan una declaración expresa de intervención en *todos* los conflictos, con excepción de los que versen son Seguridad Social y aquellos en que sea parte el Estado, Comunidad Autónoma, Diputaciones u Organismos dependientes, que tengan prohibida la transacción o avenencia.

Otra característica de la intervención de las Comisiones Paritarias, en los conflictos de aplicación e interpretación del convenio, es la posibilidad de intervención en las discrepancias entre trabajadores individual-

mente considerados y la empresa que aplica el convenio. En este punto, la conciliación o mediación, e incluso el arbitraje por parte de las Comisiones Paritarias ha de ser posible, y así se reconoce en diversos convenios colectivos, aunque de modo minoritario. En cualquier caso, la intervención de la Comisión Paritaria ha de salvaguardar, como trámite previo, la posibilidad de acudir a la vía judicial. Y así se señalan Convenios que aluden también a la intervención en los conflictos individuales:

- Industria del azúcar, juego del bingo, industrias cárnicas, centros de educación infantil, espectáculos taurinos, granjas avícolas, Seguros y reaseguros y Seguros mediación, Baloncesto profesional.

B. Otro de los temas con un tratamiento escaso, al tiempo que poco formalizado en los Convenios, es el relativo a la *forma de resolver las discrepancias (por las Comisiones Paritarias) y el procedimiento previsto*.

Tal como se ha examinado, la atribución de la competencia para la solución de los conflictos se plantea en términos más bien genéricos, que también son utilizados para la fijación del procedimiento relativo a la conciliación, la mediación o el arbitraje. Las fórmulas empleadas enumeran las técnicas a emplear, pero no las suelen definir:

- Algunos convenios se refieren tan sólo a «*resolver las cuestiones*»(Industria fotográfica) (espectáculo taurino); o a«*resolver cualquier reclamación sobre interpretación*» (estaciones de servicios); o «*trámite previo al ejercicio de acciones sobre interpretación*» (Industrias Lácteas); o «*como trámite previo a la demanda de conflictos colectivo en la vía jurisdiccional*» (aparcamientos).
- Otros utilizan la expresión «*conciliación de los problemas*» (Industria frío industrial), «*conciliación previa en conflictos colectivo*» (artes gráficas), «*conciliación*» (desinfección, Cable de fibra optica, reparación de cabinas telefónicas, vigilancia y seguridad).
- En ocasiones se habla de «*mediación y conciliación*» (derivados del cemento, oficinas de farmacia), «*mediación y arbitraje*» (autoescuelas, centros de educación universitaria, de educación infantil, centros de academia de peluquería, colegios mayores universitarias, enseñanza privada sostenida con fondos públicos); «*mediación en controversias*» (entrega domiciliaria) (telemarketing).
- También es muy habitual acudir a la fórmula «*Mediación, arbitraje y conciliación*» (Industria azucarera, juego del bingo, industrias cárnicas, producción audiovisual, comercio, conservas vege-

tales, contratas ferroviarias, corcho, ferralla, industria harinera, hostelería, minusválidos, industrias del calzado, industria salinera, Seguros y reaseguros, Mediación de Seguros, autotaxis, Vidrio).

- En fin, otros convenios prefieren «interpretar cláusulas y pronunciarse en arbitraje, nombrando un árbitro» (I. Metalgráfica); establecer un «arbitraje en cuestiones que se sometan» (Agencias de viaje, Desperdicios, Jardinería, piensos); «funciones arbitrales e interpretativas» (Industria resinera); «arbitraje en conflictos individuales» (granjas avícolas); «decisión en los arbitrajes que se sometan» (mataderos de aves), «arbitraje en la totalidad de los problemas» (Tejas).
- Los convenios de Banca, Cajas de Ahorro, ETT no aluden a funciones de conciliación, mediación o arbitraje. Prensa no diaria y publicidad; Peluquerías tampoco se refiere a solución, pero se remite al ASEC.

C. En relación con la determinación del *procedimiento* de actuación de las Comisiones Paritarias, de los trámites a seguir, de los plazos o el sistema de nombramiento de mediadores y árbitros, de los efectos de los acuerdos o laudos arbitrales, ha de señalarse que la ordenación de los convenios es muy desigual, y en general, muy deficiente desde el punto de vista técnico, «adoleciendo de una fuerte dosis de desregularización que se vuelve en contra de la misma institución mixta», y ello a pesar del mandato expreso fijado en el Estatuto en el artículo fundacional, el 85.2.e) que encomienda a la Comisión «la determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha Comisión»²².

En el examen de los convenios interprovinciales, el resultado es el siguiente:

* No se regula el procedimiento:

- Industria fotográfica, metalgráfica, agencias de viaje, banca, bingo, tiendas de conveniencia, deportistas profesionales, lote-rías y apuestas del Estado, peluquerías, pizarra, tejas.

* La mayoría de los convenios establecen un Procedimiento simple en el que únicamente se determina el plazo para resolver o reunirse:

- Frío industrial, resinera, azúcar, Bebidas refrescantes, carnicas, actores audiovisuales, actores y productores de cine, doblaje artístico,

²² ALEMÁN PÁEZ, F.: «El papel de las comisiones paritarias en la solución de los conflictos». AA.VV. «Jornadas Confederales sobre mediación y arbitraje». UGT. Madrid, 1999. pág. 25.

producción audiovisual, comercio, contratas ferroviarias, autoescuelas, centros de educación universitaria, centros de asistencia y educación infantil, enseñanza a distancia, enseñanza y formación no reglada, escuelas de turismo, estaciones de servicios, granjas avícolas, industria harinera, jardinería, limpieza pública, administración lotería, mataderos de aves, entrega a domicilio, mensajería, oficinas de ingeniería, calzado artesano, piensos, prensa no diaria, publicidad, oficinas de farmacia, Residencias de 3.ª edad, Cable de fibra óptica, cabinas de teléfono, autotaxis, Vigilancia y Seguridad.

* Hay convenios que se remiten a una norma interna o reglamento para fijar el Procedimiento:

– Lácteas, aparcamientos, Cajas de ahorro, doblaje y sonorización, cooperativas de crédito, empresas de trabajo temporal, minusválidos.

* Existen Convenios que detallan algún Procedimiento con más o menos precisión en sus distintos trámites:

– Industria salinera, Artes gráficas, derivados del cemento, conservas vegetales, construcción, corcho, desinfección, desperdicios, centros de enseñanza de peluquería, colegios mayores universitarios privados, ferralla, hostelería, Seguros y Reaseguros.

* Por último, con carácter minoritario, hay convenios que tienen Procedimiento específico para mediación y arbitraje:

– Los de la industria de perfumería y la industria química, las concesionarias de aparcamiento, Artes gráficas, Mediación de seguros privados, Extractivas, vidrio y cerámica, Telemarketing, Curtidos y correas.

D. Uno de los temas más debatidos en relación con la intervención de las Comisiones Paritarias en los conflictos colectivos de interpretación y aplicación, *ha sido el de su obligatoriedad como trámite previo a la demanda judicial.*

Destaca la doctrina²³, «que en la práctica negocial, la intervención interpretativa de la Comisión Paritaria ha tendido a articularse como un simple trámite previo al proceso. La obligatoriedad de este trámite no es cuestionable cuando así se pacta (STC 217/1991, 14-11), pero en la medida en que su resultado no pueda configurarse como un acuerdo conciliatorio amparado en los arts. 67, 68 y 154 de la LPL, su eficacia es limitada».

²³ DESDENTADO, A. y VALDÉS, B.: «La negociación colectiva en la doctrina del Tribunal Supremo. Una síntesis de Jurisprudencia». Ed. Trotta, 1998, pág. 84.

Desde un punto de vista procesal se viene considerando por la Jurisprudencia²⁴ trámite obligatorio cuando de forma determinante se establece en el correspondiente convenio colectivo el sometimiento del conflicto a la Comisión paritaria, como paso previo indispensable a la demanda en la jurisdicción social, pues se considera razonable el que se facilite el acuerdo entre las partes del conflicto, pues al conocer la opinión o criterio de la Comisión Paritaria, se contribuye al acercamiento de las posiciones entre las partes o a que alguna de ellas deponga su actitud²⁵. La cláusula de la obligatoriedad ante la Comisión Paritaria, se considera como «norma de configuración» o «estipulación de garantía», de naturaleza normativa, basada en el artículo 85.2 del ET, y por lo tanto, sujeta a la vigencia prorrogada por el mandato del artículo 86.3 del ET.

Ahora bien, ha de resaltarse que el incumplimiento del trámite preprocesal de someter a la Comisión Paritaria el conflicto con carácter previo, no es considerado como materia objeto del recurso de casación por la Jurisprudencia del Tribunal Supremo, ya que no se encuentra amparo en ninguno de los motivos previstos en el artículo 205 de la Ley de Procedimiento Laboral, puesto que no afecta a ninguna norma sustantiva ni a ninguna infracción procesal relevante; recordándose que no toda infracción de una norma de carácter procedimental es idónea a efectos de fundar un recurso de casación²⁶.

Ha de destacarse en los conflictos de aplicación e interpretación la obligatoriedad de este trámite preprocesal; y, aunque no con demasiada eficacia, ha mantenido el protagonismo de la acción conciliadora o mediadora de las Comisiones Paritarias, a pesar de la creación de los Sistemas extrajudiciales nacional y autonómicos, los cuales, como se ha expuesto, son externos a los ámbitos de los convenios colectivos. Pudiera pensarse que los Acuerdos Interprofesionales sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, iban a sustituir la acción negociadora de las Comisiones Paritarias en los conflictos, después de ponerse de manifiesto las deficiencias generales en su intervención; pero en la práctica, tal como se va a examinar, se ha conseguido una coexistencia entre ambos sistemas, que aunque desigual, augura un replanteamiento del papel de las Comisiones Paritarias, en esta y otras materias.

²⁴ TCT 9-3-1984 (RTCT 3039), TCT 25-1-1985 (RTCT -659), TCT 15-4-1986 (RTCT 2980), TCT 9-5-1989 (RTCT 211), TSJMadrid 26-4-1990 (AS 1555), TSJ Rioja 16-7-1993 (AS 3226); SSTS 25-3-1992 (RJ 1874), y 28-10-1997 (RJ 7682).

²⁵ TSJ 13-6-1996 (La Rioja) (AS 1749).

²⁶ SSTS 9-2-1993 (RJ 757), 2-6-1994 (RJ 5401), 12-5 y 28-10-1997 (RJ 4087 y 7682), 25-3- y 31-5-1999 (RJ 3518 y 6733).

No puede olvidarse que la Comisión Paritaria constituye un órgano de administración, a través del cual, el convenio, se mantiene vivo en su vigencia fundamentalmente a través de su interpretación y aplicación. El defecto, desde el punto de vista técnico, es no haber encontrado una función complementaria en los procedimientos autónomos de solución de los conflictos en los Sistemas estatal y autonómicos. En el ámbito del Acuerdo estatal, ASEC, se ha pretendido una integración en el Sistema externo, pero, tal como se va a exponer, su resultado dista de ser satisfactorio.

3.3. Intervención de las Comisiones Paritarias en otro tipo de conflictos

Además de la intervención en los conflictos de aplicación e interpretación, e independientemente de otras atribuciones, el Estatuto de los Trabajadores, encomienda a las Comisiones Paritarias, otras dos tareas, a las que antes nos hemos referido: la resolución de los conflictos sobre el descuelgue salarial en las empresas en crisis o dificultades económicas (art. 82.3), y la solución de las discrepancias en las empresas acaecidas en los períodos de consultas previstos en los arts. 40, 41, 47 y 51, (art. 85.1 y disposición adicional 13 del Estatuto).

* En relación con el *descuelgue salarial*, el párrafo 2 del artículo 85, en su apartado 2, determina como contenido mínimo de los convenios, el fijar las «condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca el mismo respecto de las empresas incluidas en el ámbito del convenio cuando éste sea superior al de empresa», remitiéndose al artículo 82.3 del mismo ET, que ratifica que en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa se establecerán los procedimientos para la no aplicación del régimen salarial en las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada por esta aplicación.

A pesar de este mandato, de los más de 70 convenios colectivos interprovinciales examinados, únicamente en 7 convenios se ha encontrado una referencia entre las funciones de las Comisiones Paritarias, a la resolución del descuelgue salarial. (Artes gráficas, Empresas de trabajo temporal, Entrega domiciliaria, Vidrio, Manipulado, envasado y comercio de exportación de cítricos, Peluquería e Institutos de belleza y Recuperación de desperdicios)²⁷.

²⁷ BAYLOS GRAU, A.: «Cláusulas de descuelgue en la negociación colectiva» RL, 1994, 17-18. ALEMÁN PAEZ, F.: «Las Comisiones Paritarias», Ed. Civitas, 1996, pág. 39.

Pero sobre dicha resolución tampoco se establece un procedimiento de actuación. Quedaría abierta la vía del conflicto de aplicación e interpretación en procedimiento judicial, o en su caso, el procedimiento del Sistema extrajudicial, con el dato adicional de haber intervenido ya previamente la Comisión Paritaria.

* Ya se ha puesto de manifiesto, que el Estatuto en el artículo 85.1 relativo al contenido de los convenios colectivos, alude a la posibilidad de incluir procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en el período de consulta previstos en los arts. 40, 41, 47 y 51, haciendo mención expresamente a la eficacia de los laudos que se dicten en tales procedimientos, y su posibilidad de impugnación.

Sobre este punto ha de decirse que, en la práctica, en los convenios de ámbito interprovincial es inexistente la regulación expresa del arbitraje sobre tal materia, que puede considerarse a estos efectos, incluida en la acepción general de la «aplicación» del convenio colectivo. Sobre este punto, tal vez consciente de esta falta de regulación, precisa el propio ET en su disposición adicional 13, que para los supuestos en que no se haya pactado en convenio tal procedimientos sobre las discrepancias en los períodos de consultas, se podrán someter al arbitraje a las partes sobre esta materia, cuando se hayan establecido conforme al artículo 83, procedimientos no judiciales de solución de conflictos en el ámbito territorial correspondiente. Y consecuente, con esta previsión, la mayor parte de los Acuerdos interprofesionales incluyen expresamente entre los tipos de conflictos, los relativos a las discrepancias en el período de consultas.

3.4. Vigilancia y control del convenio colectivo por las Comisiones Paritarias

* Aun cuando en el Estatuto de los Trabajadores, la función de vigilancia y control no está específicamente recogida, ha sido práctica habitual reconocer dentro de la función de «administración del convenio colectivo», la atribución a las Comisiones Paritarias, la vigilancia, el seguimiento y el control sobre el cumplimiento, aunque tal como resulta del examen de los convenios, este tema no deja de ser una mera declaración programática, ya que son muy escasos los convenios en los que se formulen procedimientos para efectuar el seguimiento, o se establezcan posibles ideas o soluciones para reparar los incumplimientos.

Considera este autor que, a pesar de la aparente imperatividad del precepto, parece más acorde considerar el inciso como una recomendación.

Entre las funciones o facultades de las Comisiones Paritarias fijadas en los convenios colectivos, aproximadamente un 60 por ciento establecen las cláusulas genéricas de «interpretación, aplicación, y seguimiento», «seguimiento de los acuerdos, o del conjunto de los acuerdos», «vigilancia en el cumplimiento o vigilancia de lo pactado». En el resto, se omite cualquier referencia a esta función.

En algunos convenios se busca una redacción más precisa, pero sin instrumentar soluciones prácticas; así, en relación con estas funciones:

- En Industria fotográfica se determina «vigilar y hacer cumplir en sus propios términos las cláusulas, tomando a este objeto las medidas necesarias».
- En Industria metalgráfica, «se prestará especial atención al cumplimiento de la vigente normativa en materia de prevención de riesgos laborales, llevándose a cabo los pertinentes estudios para la aplicación práctica de dicha normativa».
- La vigilancia en los convenios de la industria de perfumería y de la industria química se concretan en la realización de informes periódicos sobre diversas materias, entre las que destacan, un «informe anual acerca del grado de aplicación del convenio colectivo, dificultades encontradas a nivel de empresa y propuesta de superación de las mismas»; o informe sobre la evolución del empleo en el sector o el realizado por el Comité mixto de Seguridad y Salud.
- En Artes Gráficas, se fija un control y vigilancia de lo establecido sobre horas extraordinarias, y se establece la obligación de «velar para que no se produzcan situaciones de discriminación e impulsar la realización de medidas directas e indirectas de acción positiva», así como la ejecución de «cuantas actividades tiendan a la eficacia práctica del convenio».
- En las empresas de trabajo temporal se les encomienda «velar por el cumplimiento del art. 43 del CC (financiación de la formación), y el control de la contratación indefinida (art. 45).
- En oficinas de farmacia, se determina la recepción de informes elaborados por las partes de la situación económico y social del sector y el nivel de cumplimiento y del empleo.
- En Tejas y Ladrillos, se establece la vigilancia del cumplimiento de lo pactado y «denunciar el incumplimiento del convenio».
- En Telemarketing la Comisión paritaria tiene como función, «el seguimiento sobre la aplicación y desarrollo de la norma-

tiva del convenio, elaborando a tal fin, un plan de seguimiento trimestral». También debe realizar trimestralmente un informe sobre la evolución del empleo y contratación en el sector, y un «informe anual acerca del grado de cumplimiento del convenio».

- En Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes, la propia Comisión Paritaria de interpretación se denomina también de «seguimiento del convenio para la aplicación y desarrollo de dicha normativa».

* Puede considerarse por parte de las Comisiones Paritarias como un intento o una apuesta de hacer eficaz la tarea del control del cumplimiento del Convenio colectivo, la creación de órganos delegados en forma de subcomisiones con tareas especiales en materias sensibles. En este sentido, en algunos convenios, las Comisiones se diversifican, bien como grupos de trabajo, principalmente para estudio de las condiciones del sector, bien como comisiones especializadas o simplemente descentralizadas de la Comisión principal. Así, pueden ponerse como ejemplos:

- Comisiones de trabajo en industria fotográfica y en transportes sobre (seguridad e higiene en el trabajo y enfermedades derivadas del trabajo).
- Comisiones especializadas con carácter general: en los convenios de industria metalgráfica, industria de perfumería, industria química; en el convenio de la industria del calzado se crea una comisión técnica sectorial.
- Comisiones especializadas en temas concretos:
 - en el convenio de Cooperativas de crédito se crean comisiones mixtas de jornada y horarios, de salud laboral, de formación y de previsión social;
 - en el convenio de futbolistas profesionales se establece una comisión de ayuda a la contratación de futbolistas;
 - en el convenio de tejas e industrias extractivas se crea una comisión mixta de salud laboral para el seguimiento y estudio de enfermedades profesionales;
 - formación (Químicas, Estaciones de Servicio, Derivados del Cemento, Cárnicas);
 - para calificación profesional (Industrias Cárnicas);

- de jornada y horarios (Banca);
- sobre la mujer trabajadora (Químicas);
- Comisiones delegadas de la Comisión paritaria; en el convenio de las ETT, en el convenio de Tejas e industrias extractivas se autorizan comisiones paritarias provinciales.

En este punto, sin embargo, se estima que falta en los convenios colectivos una competencia expresa de las Comisiones Paritarias para poder instar el cumplimiento del convenio colectivo en supuestos que derivan a graves perjuicios para los trabajadores o incluso para las propias empresas por la competencia desleal que se produce por dichos incumplimientos. Ello podría instrumentarse, una vez constatados los hechos, a través del reconocimiento a la Comisión Paritaria, de la capacidad para instar la corrección. Y en caso de desacuerdo, fijar la posibilidad de arbitraje externo, con resolución ejecutiva.

Un tema debatido en algunos convenios colectivos sobre estas Comisiones de trabajo, es su composición en relación a la participación proporcional de los representantes de los trabajadores, en función ésta de la representación sindical. En este punto, la doctrina jurisprudencial mantiene el criterio de fijar la representación en los términos establecidos en el convenio, y en caso contrario, el de la proporcionalidad²⁸.

Por otra parte, también se ha planteado el tema de la posible exclusión de estas comisiones con funciones de interpretación y aplicación, a los sindicatos que se hayan abstenido de participar en la negociación del convenio colectivo. El Tribunal Constitucional se ha pronunciado sobre la validez de esta exclusión, «pues se trataría de una actuación interna al Convenio destinada a actualizar la voluntad expresada en él. Cuando, por el contrario, se pretende modificar las condiciones de trabajo pactadas estableciendo nuevas reglas —normas—, para regir las relación laborales en el ámbito de aplicación del Convenio, se trata de una negociación, cualquiera que sea el nombre que se le dé, para la que deben aplicarse las reglas de legitimación. El Tribunal Supremo ha ratificado el criterio de que quien no ha firmado un convenio no tiene derecho a participar en las comisiones de interpretación o aplicación²⁹.

²⁸ SSTS 15-4-2002 (RJ 5325), 4-6-2002 (RJ 7576).

²⁹ SSTC 73/1984, 27-6, 9/1986, 39/1986 y 213/1991; SSTS 29-4-1997 (RJ 3554), 9-5-2001 (RJ 5201).

3.5. La operatividad de las Comisiones Paritarias en los conflictos colectivos

Es difícil, y además no sería justo, dar un juicio de valor simplificado sobre las Comisiones Paritarias en relación a su funcionalidad y utilidad, aunque en materia de actuación en conflictos laborales, tal como se ha señalado, no lleva a un criterio más bien negativo.

La propia variedad de los convenios colectivos pone de manifiesto la complejidad de las circunstancias laborales que son objeto de negociación, tanto en lo que respecta al ámbito territorial, (empresa, provincial, interprovincial), como en el ámbito funcional (de sector, subsector, de empresa), condiciones sociológicas y económicas en las que se desenvuelven las relaciones entre organizaciones patronales y sindicales.

Sin embargo, no es aventurado abordar el examen de la aplicación práctica de las Comisiones Paritarias en los Convenios Colectivos, y elaborar una serie de notas que nos aproximen, de modo resumido, a una valoración razonada.

Aun cuando el análisis de la actuación de las Comisiones paritarias se ha basado en los convenios interprovinciales, ha de señalarse que los convenios provinciales, mantienen una estructura y atribuciones, similares a los examinados. Por el contrario, los convenios de empresa, tienen más detallada la intervención de las Comisiones paritarias, sobre todo en lo que se refiere a la «gestión», reconociéndose funciones específicas en materia de formación, admisión de trabajadores, clasificación profesional, seguridad y salud, de acción social, etc. En este sentido, en estos convenios colectivos, la Comisión Paritaria, por sí o a través de subcomisiones delegadas, juega un papel de presencia continua en la aplicación del convenio colectivo en determinadas materias, lo que contribuye sin ninguna duda a la estabilidad en la relación entre empresa y trabajadores en este ámbito.

Ahora bien, en lo que se refiere a la función interpretativa, puede afirmarse que existen dificultades para su desarrollo, sobre todo en aquellos supuestos en los que la comisión paritaria, se plantea a sí misma la materia a interpretar. Y ello en cierto modo es lógico, por el carácter paritario, y el diferente enfoque que tienen ambas partes, en términos de discrepancia manifiesta. El reconocimiento de esta dificultad, lo avala la reciente modificación establecida en el ASEC-II, sobre el tipo de conflicto reconocido en el apartado e) del artículo 4 del Acuerdo, cuando reconoce la posibilidad de someter a los procedimientos de composición, las controversias colectivas, que no revis-

tan forma de demanda judicial, y que comporten diferencias sustanciales en el seno de la Comisión Paritaria, que bloquean el posible acuerdo de interpretación.

Sin embargo, si la cuestión a interpretar se plantea desde la posición de parte ajena a la propia comisión paritaria, la actuación de la comisión paritaria suele resultar eficaz; es el supuesto de empresas y comités o delegados de los trabajadores, que acuden a la Comisión paritaria del convenio para una interpretación concreta que afecta a las partes de un ámbito inferior; en estos casos no suele haber especiales dificultades en que la Comisión formalice un acuerdo de interpretación, y no se planteen discrepancias en forma de conflicto.

En materia de conflictos colectivos declarados sobre la aplicación, las dificultades para llegar a un acuerdo en el seno de las Comisiones paritarias, al igual que en el supuesto anterior, son mayores cuando el conflicto se plantea en el ámbito de las organizaciones sindicales o patronales que están representadas en la propia Comisión Paritaria del sector; es el caso de un conflicto provincial, por ejemplo en limpieza pública, sometido a un convenio provincial; o el del conflicto en el ámbito interprovincial de un determinado sector, por ejemplo Grandes Almacenes, que haya de resolverse en la propia Comisión paritaria. Será difícil por no decir imposible, que las partes lleguen a un acuerdo. Puede, sin embargo, ser más factible el acuerdo, si el conflicto afecta a empresas concretas que deben acudir a la Comisión del Convenio de ámbito superior.

Estas circunstancias ponen de manifiesto, la dificultad operativa de las Comisiones Paritarias en los conflictos de aplicación e interpretación; y a ello contribuyen dos factores que se han apuntado anteriormente:

- de una parte, la seguridad que da a las partes en este tipo de conflictos, el poder acudir a la solución judicial, que por otra parte, es recurrible. Y aun cuando la mayor parte de los convenios colectivos, imponen el trámite previo de acudir a la Comisión Paritaria, éste trámite se ha convertido en una mera formalidad sin contenido práctico,
- de otra, el escaso contenido de los convenios sobre los procedimientos de solución extrajudicial, a través de la mediación o arbitraje. La mera invocación a la mediación o arbitraje, no es una fórmula realista, si no va acompañada de un procedimiento específico y de una voluntad de ponerlos en marcha.

Y es en este tema, donde encaja y se justifica la creación de los Sistemas Autónomos de Solución extrajudicial.

Capítulo II

OTROS ÓRGANOS DE COMPOSICIÓN DE LAS PARTES PARA LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES

1. INTRODUCCION

En el capítulo anterior se han definido a las Comisiones Paritarias como un modelo para la solución de los conflictos laborales a través de la negociación colectiva, integradas en los convenios, modelo que ha marcado una primera etapa que puede considerarse agotada.

El nuevo sistema, dedicado expresamente a la solución extrajudicial de conflictos laborales es variado y complejo al mismo tiempo. Se apoya en la autonomía colectiva reconocida en la Constitución y se fundamenta en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores a través de los Acuerdos interprofesionales en materias concretas suscritos por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de carácter estatal o de la comunidad autónoma. Como rasgo común, puede señalarse que todos tienden a la solución de los conflictos a través de la participación, más que de la confrontación.

Estos Acuerdos contienen una diferencia que es necesario tener en cuenta: operativamente, en materia de aplicación e interpretación, significan una sustitución del papel de las Comisiones Paritarias, aunque, como se analizará más adelante, se haya pretendido evitar esta circunstancia en el ASEC y otros Acuerdos a través de una decisión integradora de dichas Comisiones en los órganos de extrajudiciales. Por otra parte, los Acuerdos amplían el campo de composición extrajudicial, prácticamente a la totalidad de los conflictos colectivos, salvo, y no en

todos los casos, a aquellos en los que puede ser parte la Administración y los relativos a la materia de Seguridad Social. Esto significa que la posible intervención arbitral en el período de consultas, contemplado en el ET, queda como conflicto a resolver a través de la mediación o arbitraje en estos procedimientos. Y así, se incluye este conflicto expresamente en la mayor parte de los Acuerdos. En suma, en el sistema extrajudicial basado en el artículo 83.3 del ET, se están resolviendo con carácter general los procedimientos de autocomposición de los conflictos laborales, quedando el papel de las comisiones paritarias en esta materia, en principio, en un segundo plano y meramente formal. Y sin que se hayan atrevido frontalmente ninguno de ellos a resolver la carencia de funcionalidad de las Comisiones Paritarias en esta materia.

En un primer examen de los distintos Acuerdos, puede afirmarse que, aunque comparten características comunes, mantienen perfiles propios, lo que determina tanto en su contenido como en su procedimiento distintas soluciones.

La mayoría de ellos se instrumentan a través de la creación de una Fundación en la que participa el Estado o en su caso, la Comunidad Autónoma de modo tripartito con las Organizaciones representativas³⁰.

Todos los modelos aceptan los sistemas de composición de la mediación y arbitraje, aunque hay variaciones en su tratamiento, sobre todo en lo que se refiere a la técnica de la mediación-conciliación.

Las diferencias más significativas residen en los siguientes temas:

- En la estructura de su organización: pueden a este respecto considerarse dos modelos: el de la constitución de un llamado «Tribunal», que siempre es paritario, o el de nombramiento de mediadores o árbitros, sin constituirse en Tribunal.
- En el carácter preceptivo o potestativo de la utilización de los sistemas de solución extrajudicial: la intervención del sistema extrajudicial en los conflictos en algunas Comunidades es obligatoria, sin que sea necesaria la previa adhesión en convenio colectivo o acuerdo expreso.
- En el carácter interno o externo de las Comisiones Paritarias: en algunos acuerdos, se integran en el sistema, mientras que en otros se considera a dichas Comisiones como órganos externos al propio sistema de autocomposición, aunque se envíe a ellas el conflicto como trámite previo y obligado.

³⁰ Se integran en el correspondiente Consejo de Relaciones Laborales de la Comunidad Autónoma, los sistemas de Andalucía, Islas Canarias, Galicia, y País Vasco.

- El tipo de conflictos sobre los que actúan. Hay sistemas que aceptan la intervención en conflictos individuales. Y en algunos, se acepta la intervención en conflictos colectivos de interpretación de normas estatales y de la Comunidad Autónoma.

Con un fin sistemático, a continuación se expone el sistema de composición del Sistema extrajudicial en el ámbito estatal ASEC-II, en el que se inspiran en lo fundamental algunas Comunidades Autónomas, para a continuación examinar otros modelos, desde la perspectiva de las diferencias principales que mantienen con el ASEC.

2. EL ASEC-II³¹

2.1. Características

El sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en el ámbito estatal se basa en el segundo Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y su Reglamento de Aplicación, de 31 de enero de 2001 (BOE 26-2), y mantiene, salvo ligeras reformas, el mismo contenido que el primer Acuerdo.

Este modelo, puede considerarse equivalente, aunque no exacto, únicamente en las Comunidades de Castilla La Mancha, Murcia y Extremadura.

* Como características básicas se pueden citar:

- El Servicio se constituye en una Fundación denominada Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), a través de la cual se tramitan los procedimientos de solución autónoma de los conflictos.
- Es necesario que los sectores o empresas en los que se suscite el conflicto hayan suscrito previamente, en el convenio colectivo, o en acuerdo expreso, un acuerdo de adhesión o ratificación del ASEC.

* Los *conflictos* que pueden tramitarse en el SIMA son los siguientes:

- a) Los conflictos colectivos de aplicación o interpretación definidos de conformidad con el artículo 151 de la LPL.

³¹ El primer Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de conflictos laborales (ASEC) y su Reglamento, son de fecha 25 de enero de 1996 (BOE 8-2).

- b) Los conflictos ocasionados por las discrepancias habidas en la negociación de un convenio colectivo u otro pacto o acuerdo colectivo, con el consiguiente bloqueo de las negociaciones, por un período de cinco meses a contar desde la constitución de la Mesa negociadora.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de huelga, o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento.
- d) Conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas previo a los traslados, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, suspensión colectiva de contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas y despido colectivo. (arts. 40, 41, 47 y 51 del ET).
- e) Las controversias colectivas que, sin revestir la forma de demanda judicial de conflicto colectivo jurídico, surjan con ocasión de la aplicación e interpretación de un Convenio Colectivo a causa de la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo en la adopción del correspondiente acuerdo en la Comisión Paritaria. La iniciativa de sometimiento a los procedimientos previstos en este Acuerdo deberá instarse por la mayoría de ambas representaciones de dicha Comisión Paritaria³².

* Se prevén dos tipos de *procedimiento* para la resolución de los conflictos:

- La *mediación*, que consiste en la intervención de un tercero, — el mediador—, que anima a las partes en conflicto a negociar y les propone soluciones que éstas pueden libremente aceptar mediante un acuerdo o rechazar en su caso. Cada parte puede nombrar un mediador o pactar un mediador común.
- Este procedimiento se caracteriza por la negociación directa de las partes en conflicto con la presencia de los mediadores, que tienen obligación de formular propuesta, de acuerdo con la reforma del ASEC-II.
- El *arbitraje*, en el que las partes acuerdan someterse a la decisión de uno o varios árbitros designados por ellas de común acuerdo.

³² Este tipo de conflictos ha sido introducido entre las reformas del ASEC-II.

Es necesario resaltar que, en estos procedimientos, al igual que en resto se declara que los acuerdos alcanzados y las decisiones de los árbitros tienen la misma eficacia de los convenios colectivos.

Varias son las cuestiones que se plantean sobre la relación entre las Comisiones Paritarias y el ASEC-II, y que son soslayados en otros Sistemas.

2.2. Problemática de la Mediación por las Comisiones Paritarias en conflictos de aplicación e interpretación

El ASEC trata de potenciar las Comisiones Paritarias a través de su integración en el Servicio Interconfederal (SIMA), en el que residen los órganos de mediación y arbitraje. Esta salida a las Comisiones Paritarias, no está presente en todos los Acuerdos Interconfederales; con la integración se intenta salvar el protagonismo de éstas en su intervención en los conflictos colectivos, pero al mismo tiempo plantea problemas prácticos de actuación.

* El artículo 151 de la LPL determina que en los conflictos de aplicación e interpretación será requisito necesario para tramitación de la demanda judicial el intento de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente o ante los órganos de conciliación que puedan establecerse a través de los Acuerdos interprofesionales³³. Significa que, al margen de lo establecido en los Convenios colectivos, ya examinado, el protagonismo en el trámite previo de conciliación reside, en el Organismo fijado por los Acuerdos Interprofesionales. Es por lo tanto obligada la intervención del Organismo del Sistema Extrajudicial, cuando las partes demandan al órgano jurisdiccional en un conflicto de aplicación e interpretación.

Pero, el ASEC, a diferencia de la mayoría de los Acuerdos en Comunidades Autónomas, establece para *todos los conflictos derivados de la interpretación y aplicación* de un Convenio Colectivo la intervención previa de la Comisión Paritaria³⁴. El ASEC-II, podría haber prescindido de la

³³ Ha de entenderse que el término «conciliación» utilizado en el artículo 151 de la LPL, se refiere en sentido literal a «Acuerdo de los litigantes para evitar un pleito o desistir del ya iniciado». Es la acción y efecto de «conciliar», es decir, «componer y ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí»; o «conformar dos o más proposiciones o doctrinas al parecer contrarias» (Diccionario de la Real Academia). En este sentido incluye tanto la técnica de la conciliación propiamente dicha como la de mediación, en las que la finalidad es evitar el proceso a través del Acuerdo expreso sobre la controversia. El arbitraje, como técnica, persigue el mismo fin y con el asentimiento de las partes a la decisión arbitral cierra también el proceso.

³⁴ Tal como se examina más adelante, la intervención previa de la Comisión Paritaria sólo se reconoce en la mayoría de los demás Sistemas, cuando el Convenio Colectivo así lo establece.

intervención de las Comisiones Paritarias, salvo en el supuesto de que el convenio colectivo así lo estableciese, pero ha pretendido potenciarlas, considerando imprescindible su actuación en los conflictos de aplicación e interpretación; y además, va más allá, *al integrarla en su Servicio*:

- En el artículo 5 del ASEC-II se determina con carácter general respecto de las Comisiones Paritarias, que cuando los convenios colectivos hayan establecido órganos específicos de mediación o arbitraje, *quedarán integrados en el Servicio*, siempre que hayan asumido el presente Acuerdo y respeten en su tramitación los principios establecidos.
- En el artículo 8 del Acuerdo (también artículo 8 del Reglamento) establece que *en los conflictos de interpretación y aplicación de un Convenio colectivo será preceptiva la intervención de la Comisión Paritaria* del mismo. El también artículo 8 del Reglamento añade esta obligación para los conflictos de aplicación e interpretación de «otros acuerdos o pactos colectivos si tienen establecida una Comisión Paritaria».
- La regulación se completa con el artículo 10.5 del Acuerdo que determina que «de conformidad con lo previsto en el artículo 5, las partes podrán recurrir, en su caso, *al órgano de mediación específico incorporado al Servicio*», a su propio órgano establecido en el convenio, e integrado en el SIMA.

Este intento de activación de las Comisiones Paritarias, sin embargo plantea serios problemas de articulación:

* El artículo 8 del Acuerdo determina que «si el convenio tuviera establecido un procedimiento de solución de conflictos se estará a lo dispuesto en el artículo 5; el cual como se ha indicado *integra* los órganos de mediación o arbitraje del Convenio en el SIMA, y deben respetar en la tramitación los principios del ASEC-II, fijados en el artículo 7 del Acuerdo: gratuidad, celeridad, igualdad procesal, audiencia de las partes, contradicción e imparcialidad.

Pero el artículo 8 del Reglamento es más detallado y distingue, a su vez, tres supuestos de posible actuación de la Comisión Paritaria, dependiendo que dicha Comisión carezca o tenga atribuidas funciones de mediación, y a su vez, en este caso si tiene o no procedimiento:

- *Si no tiene atribuidas competencias en materia de solución de conflictos*, la parte promotora de la mediación o el arbitraje podrá solicitarlos directamente ante el SIMA acreditando que ha agotado el trámite previsto ante la Comisión Paritaria.

En este supuesto cabe hablar de una ficción: es obligado el escrito previo ante la Comisión Paritaria que no tiene competencias en la solución de conflictos, lo que conduce a la realización de un trámite meramente burocrático o formal.

- *Si tiene atribuidas funciones de mediación, pero carece de normas de procedimiento*: en este supuesto no entra automáticamente la intervención de la Comisión Paritaria, sino que su intervención debe ser solicitada «por cualquiera de las partes o por los legitimados para promover los procedimientos del ASEC-II, mediante escrito dirigido al SIMA».

Nada se dice en el Reglamento de las consecuencias de esta solicitud, ni de la medida que debe adoptar el SIMA. Lo normal será dirigirse a la Comisión Paritaria, quien responderá sobre la carencia de procedimiento. Con esta gestión habría que dar por cumplido el trámite obligado del artículo 8 de someter a la Comisión Paritaria la solución del conflicto.

Pero tampoco este caso está exento de problemas de interpretación. En el examen sobre las actuaciones de las Comisiones Paritarias, se ha puesto de manifiesto que son muy escasas aquéllas que disponen de un procedimiento específico; en alguno de ellos se establece que las partes en conflicto «*pueden dirigirse a la Comisión Paritaria solicitando sus buenos oficios para que promueva la mediación*», o en su defecto *la Comisión paritaria se dirigirá a las partes en conflicto ofreciéndoles la mediación*»; pero más bien han establecido reglas con plazos para sus propias reuniones, por lo que ha de estarse en primer lugar al criterio de la propia Comisión sobre la validez a estos efectos del procedimiento que exista, y, en todo caso, puede resultar difícil organizar la mediación o arbitraje en el seno de dichas Comisiones con una regulación, en general, deficiente. Sectores afectados por este sistema de parecida redacción en sus convenios: Industrias del calzado, del corcho, industrias derivados del cemento, Grandes Almacenes, Oficinas de farmacia, Industria de la madera.

- *Si tiene atribuidas funciones de mediación y además tiene procedimiento*, la controversia será sometida a la misma.

En este caso, la actuación de la Comisión Paritaria es plena. Y así se deduce del artículo 17.5 del Reglamento que reconoce esta función de la Comisión Paritaria integrada en el SIMA, y al mismo tiempo sustitutiva de estos Servicios: «*si los órganos intervinientes en la me-*

diación fueren los propios constituidos en el ámbito del convenio colectivo o acuerdo, éstos darán cuenta al SIMA a efectos de registro»

En este supuesto la problemática residirá en la forma en que la Comisión Paritaria actúa, pues dada la integración en el SIMA, lo normal es que resuelva de acuerdo con su procedimiento, aunque debiendo respetar los principios del ASEC

Este sistema está previsto en el artículo 10.5 del Acuerdo que prevé el supuesto, estableciendo que *«de conformidad con lo previsto en el artículo 5, las partes podrán recurrir, en su caso, al órgano de mediación específico incorporado al Servicio»*, que es el de la propia Comisión Mixta o Paritaria.

Por otra parte, tal como se va a examinar más adelante, en el procedimiento a través de su órgano específico, podrán ser nombrados sus propios mediadores (art. 10.5 del Reglamento), prescindiendo de los fijados en el SIMA, y sin que estos mediadores tengan la incompatibilidad establecida para el resto, según el artículo 11.7 del Reglamento

Otro problema se plantea es cuando hay desacuerdo entre las partes a pesar de la mediación en la Comisión Paritaria. El fracaso impondría la aplicación procedimental prevista de actuación del Servicio de Mediación y Arbitraje, y la repetición de la mediación; en este caso, la nueva mediación ante el ASEC carece de sentido, en la medida en que se vuelve a repetir, de nuevo, el intento con las mismas partes en conflicto.

El tema no deja de ser complejo, en cuanto que necesitaría una regulación más concreta del Reglamento del ASEC, y en todo caso, debería salvaguardar el principio de independencia consagrado en el ASEC, acentuando un sistema de nombramiento de mediadores independiente de las partes³⁵.

³⁵ Como breves ejemplos pueden citarse: *Convenio de Industrias Químicas*, Resol. 7-6-2001 (BOE 26-6): En el artículo 93 integra los órganos específicos de Mediación y Arbitraje de la Comisión Mixta en el SIMA y distingue dos tipos de procedimiento para la solución de los conflictos colectivos: a/ intervención previa de la Comisión mixta en los conflictos colectivos de interpretación y mediación, de acuerdo con las normas de procedimiento fijadas en el presente convenio, y b/ Mediación y arbitraje de órganos especializados de acuerdo con los principios y procedimientos establecidos en el ASEC y su Reglamento de aplicación. En el artículo 94, además de actuar la Comisión Mixta de acuerdo con los principios y procedimientos establecidos en el Convenio, reconoce que «el órgano de mediación del Sector Químico integrado en el SIMA, actuará con carácter preceptivo en los

2.3. Nombramiento de mediadores. La mediación

Corresponde al SIMA, la gestión de los procedimientos, pero en relación con las situaciones reguladas para los órganos específicos en los convenios colectivos (Comisiones Paritarias), recuérdese que el artículo 5.2 del ASEC-II, (art. 10.3 RASEC-II) los *integra en el SIMA*.

En relación con la Mediación, el tratamiento está en los siguientes artículos:

- El artículo 10.4 del ASEC-II establece que *las partes designarán cada una un mediador, y, de común acuerdo, podrán delegar en el SIMA la designación del mediador o mediadores*.
- El artículo 10.5 del ASEC-II determina que *la designación del mediador o mediadores prevista en el núm. anterior. se producirá entre las personas incluidas en las listas que apruebe el Patronato del SIMA, que serán periódicamente actualizadas. Tales listas comprenderán los mediadores propuestos por las organizaciones firmante. De conformidad con el artículo 5, las partes podrán recurrir, en su caso al órgano de mediación específico incorporado al Servicio*.
- El artículo 11.2 RASEC-II establece que *el SIMA elaborará una lista de mediadores y árbitros que facilitará a los demandantes de sus servicios. Dicha lista se compondrá con los nombres aportados en número igual por las partes firmantes del*

supuestos del artículo 6 del ASEC y 12 del Reglamento. (entre ellos los de aplicación e interpretación).

Convenio de Artes gráficas, (BOE 20-3-1997) en el artículo 4.5) el sector se adhiere al ASEC e integra la Comisión Mixta en el ASEC a los efectos del artículo 5 del ASEC; existen funciones de «*conciliación de los conflictos colectivos, con independencia de la conciliación ante el SMAC u otros organismos competentes*» (art. 3.2.c) del *Convenio colectivo*). En caso de desacuerdo se acepta la conciliación, mediación o arbitraje ante el SMAC u otro organismo. (nota: podría entenderse que el ASEC constituiría una segunda instancia). *Puede considerarse que en el artículo 4.2.2.2 del Convenio hay un breve procedimiento de intervención de la Comisión Mixta*.

Convenio de empresas organizadoras del juego de bingo (BOE 20-1-1998), en el artículo 73 existe adhesión expresa al ASEC. En el artículo 72 se determinan entre las funciones de la Comisión Paritaria la de «*mediación, arbitraje y conciliación*» en el supuesto de conflicto individual y colectivo. Si las discrepancias son irresolubles para la Comisión, ésta podrá remitir los conflictos a la mediación o arbitraje del ASEC (nota: podría entenderse como segunda instancia).—En el Anexo del Convenio se establece un Reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria, en la que se determina el procedimiento, y en el que expresamente se determina que «*la Comisión podrá designar a una o varias personas que pudieran desempeñar los cometidos indicados de mediación o arbitraje durante un periodo determinado, todo ello, en el marco del ASEC*».

ASEC y en ella se integrarán los mediadores y árbitros procedentes de los órganos constituidos por los Convenios y Acuerdos a que se refiere el artículo 10.3 de este Reglamento y a los efectos de dicho precepto.»

Corresponde a las partes de un conflicto sometido al ASEC la designación del mediador o mediadores así como del árbitro o árbitros de entre los comprendidos en la lista. En el supuesto de que no efectúen dicha designación, la misma podrá ser realizada por el SIMA.

De la regulación expuesta pueden destacarse los siguientes puntos:

- El SIMA elaborará una Lista de Mediadores a propuesta de las Organizaciones firmantes del ASEC.
- En dicha lista, que será periódicamente actualizada, se deben integrar también los Mediadores nombrados en los órganos específicos de Mediación que estén regulados en los Convenios Colectivos que a su vez estén adheridos al ASEC.
- Las partes en conflicto nombran el Mediador o Mediadores entre los nombres de la lista.
- Hay libertad entre las partes de que el órgano de Mediación sea una persona o varias.
- Las partes pueden delegar en el SIMA el nombramiento del o de los Mediadores.

2.3.1. Mediación sin intervención de la Comisión Paritaria (conflictos que no son de aplicación e interpretación)

La Mediación parte de las listas elaboradas por el SIMA con las personas propuestas por las Organizaciones firmantes del ASEC. La lista comprende unas doscientas personas, separando a los Mediadores en función de que su nombramiento proceda de las Organizaciones empresariales o las Sindicales. Formalmente no existe ninguna otra distinción, aunque puede decirse que el origen del nombramiento en cada uno de los grupos, que es vario, obedece a razones de confianza en la capacidad para la Mediación de las personas propuestas, bien por su pertenencia orgánica a las respectivas Organizaciones, bien por su probada competencia en el mundo laboral.

El hecho de que algunos Mediadores de las listas estén integrados o formen parte de las Organizaciones, ha dado pie a que se contemple

en las normas internas de tramitación del procedimiento, un método de incompatibilidades, que trata de mantener fuera de la mediación del conflicto a aquellas personas que por su vinculación directa o indirecta al conflicto resultan inadecuadas para la Mediación. Y así, en las normas internas se determina que si el conflicto colectivo es de sector o de empresa sin convenio colectivo propio, serán incompatibles quienes tengan poderes legales o de representación en la organización o empresa que sean partes en el conflicto. También será causa de incompatibilidad haber intervenido en conflicto en calidad de asesores o en su condición de representantes de órganos directivos de Sindicatos y Asociaciones empresariales». Si el conflicto colectivo no es de sector, sino de empresa que está regulada por convenio colectivo propio serán incompatibles el Comité de empresa, la Sección Sindical, así como los asesores que hayan estado en la negociación del conflicto colectivo.

En todo caso, en cada conflicto, la elección del mediador en la lista no suele realizarse por el SIMA, sino que son las partes, las que vuelven a efectuar la elección concreta, lo que puede dar lugar a una cierta «contaminación» en la figura del mediador, puesto que aunque se respete el sistema de incompatibilidades, no deja de existir una cierta vinculación del mediador con la parte en conflicto, lo que transforma la mediación en una «negociación asistida», buscando la conciliación, más que la mediación propiamente dicha. Hay que resaltar, sin embargo, que el ASEC-II ha dado un paso corrector cuando ha establecido obligatoriamente para los mediadores en el artículo 10.7 del Acuerdo y 17 del Reglamento, *«la formulación de propuestas para la solución del conflicto, que podrán incluir el sometimiento de las discrepancias a arbitraje. Las partes aceptarán o rechazarán de manera expresa las propuestas formuladas»*.

Con el método de mediación entre dos, cada mediador se ve abocado a buscar en primer lugar el acuerdo y la sintonía en el planteamiento objetivo con el otro mediador; para el supuesto que no se alcance este propósito de coordinación, cada uno de los mediadores terminará actuando de modo independiente al otro, pero su actitud en el conflicto aparecerá entonces influenciada por la existencia de la postura antagónica del otro mediador y el enunciado de sus propuestas en general estará mediatizado por la discrepancia con el compañero de mediación, lo que conducirá a ambos a perder capacidad de maniobra en la Mediación situándose en posiciones más cercanas a los intereses de cada parte, pues no se olvide, su inclusión en la lista no está consensuada entre organizaciones empresariales y sindicales, sino que obedece a la confianza por separado de cada una. Con esta reflexión, no se pretende descalificar el sistema de «bicefalia» en la Mediación, sino poner de relieve la problemática que se plantea.

2.3.2. *Mediación por la Comisión Paritaria en conflictos de aplicación e interpretación*

En el supuesto de intervención de la Comisión Paritaria con funciones en la mediación, y en conflicto de aplicación e interpretación, el sistema puede variar de modo absoluto, ya que si son designados como mediadores los miembros de la Comisión, que por otro lado deben formar parte de la lista de los mediadores del SIMA, a éstos no les afecta ningún tipo de incompatibilidad para ello.

Esto ocurre en los conflictos de aplicación e interpretación, cuando el convenio colectivo ha previsto la intervención de la Comisión Paritaria como «órgano específico» de mediación; en este supuesto la intervención de la Comisión Paritaria se instrumenta a través de sus propios mediadores, sin ninguna incompatibilidad, por lo que, aunque formalmente se cumple el trámite, en la práctica no existe auténtica Mediación como sistema «externo» de autocomposición, al ser las propias partes las que «median» consigo mismas, lo que por otra parte puede cuestionar el principio de imparcialidad consagrado para la Mediación.

Podría pensarse que, en principio, la intervención de la Comisión Paritaria en un sistema propio de composición del conflicto no tendría por qué viciar la figura de la Mediación. Los propios convenios que regulan esta intervención de la Comisión Paritaria intentan «desviar» la solución mediadora a personas distintas de la Comisión establecidas en listas específicas nombradas por las partes. Ahora bien, la regulación en los convenios colectivos, en los términos examinados es muy escasa e imprecisa, y no se han tomado garantías de imparcialidad en los Mediadores ni se han fijado normas básicas del procedimiento de Mediación. Tal como se ha señalado anteriormente, la Mediación constituye una técnica específica basada en la intervención imparcial del o de los mediadores, que se diferencia de otras técnicas de intervención de terceros en el conflicto. En este sentido no puede aceptarse como correcta en términos estrictos de «mediación», la intervención de la Comisión Paritaria cuando ésta forma parte del conflicto, o es depositaria de los intereses de las partes en conflicto, pues carece de credibilidad el hecho de que la Comisión Paritaria, integrada por los afectados en el conflicto, tenga capacidad para mediar «consigo misma». En estos términos, la intervención de la Comisión Paritaria con el fin de resolver el conflicto, constituye, más que una mediación, una continuidad en la negociación con el inconveniente además que el conflicto está planteado y reconocido.

Puede afirmarse como conclusión del análisis sobre la puesta en práctica del sistema de nombramientos de mediadores, que el ASEC,

apuesta por una fórmula de favorecer o desarrollar al máximo la negociación en la solución de los conflictos.

El éxito del sistema dependerá en gran parte de la capacidad de los mediadores nombrados para intervenir en el conflicto desde fuera del conflicto y llevar a las partes a la búsqueda de un acuerdo a través de la cesión de parte de sus pretensiones.

* Un último punto merece ser destacado, y es el nuevo conflicto reconocido en el ASEC-II y en su Reglamento [art. 5.1.e], y que se refiere a la Mediación en el SIMA en las controversias colectivas que bloquean un posible acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, cuando dicha discrepancia no revisten forma de demanda judicial. La iniciativa de sometimiento a los procedimientos previstos en este Acuerdo deberá instarse por la mayoría de ambas representaciones de dicha Comisión Paritaria.

Este conflicto pudiera considerarse como aquél derivado del debate interno en la Comisión Paritaria, o de la mera consulta de interpretación realizada por alguna empresa u órgano de representación, que provoca discrepancias irresolubles en el seno de la Comisión Paritaria, por el desacuerdo entre los componentes. Constituye una atención del ASEC a las Comisiones Paritarias que mantienen una actividad con iniciativa sobre la aplicación e interpretación de los convenios colectivos, y que provoca debates conflictivos.

Aunque nada precisa el Reglamento, ha de entenderse, por lógica, que para este conflicto no es en modo alguno aplicable el procedimiento propio de órgano integrado en el SIMA, ya que la Comisión Paritaria está sobrepasada por su discrepancia. En este caso, si el conflicto deriva en Mediación, el procedimiento deberá contar con mediadores no nombrados o «precedentes» de las Comisiones Paritarias como «órganos específicos», puesto que carece de sentido, para un conflicto interno, seguir acudiendo a personas que, para este caso, deberían ser declaradas incompatibles.

2.4. El arbitraje en el ASEC-II

El ASEC-II dedica el capítulo III de su título II al Arbitraje, a través de un procedimiento que cubre en sus diversos trámites una regulación básica del Arbitraje³⁶:

³⁶ Arts. 10 del ASEC y 18 a 23 del Reglamento.

Características

- Es voluntario para las partes que se someten al arbitraje, exigiéndose la aceptación expresa.
- La parte designa voluntariamente al árbitro o árbitros de entre la Lista confeccionada por el SIMA, sobre la que se hace expresa cita de su carácter de experto imparcial.
- Se comprometen a aceptar la decisión arbitral.
- Las partes concretan o acotan las cuestiones sobre las que el árbitro debe decidir.

Procedimiento

- El procedimiento se basa en los principios de contradicción y de igualdad entre las partes.
- Se garantiza el derecho de audiencia de los personados.
- Se fija un plazo máximo de diez días de emisión de laudo (o en su caso veinticinco), si no se determina otro por las partes.

Resolución arbitral

- El laudo arbitral será inmediatamente ejecutivo y tiene la eficacia del Convenio colectivo, siempre que la legitimación de las partes, sea la equivalente.
- Se establece un plazo de recurso de 30 días, con remisión al artículo 67.2 del ET (que trata de la impugnación del acuerdo de conciliación previa al proceso).
- Se determinan como motivos del recurso el que el Laudo arbitral los siguientes:
 - Que se haya excedido de sus competencias resolviendo cuestiones ajenas al compromiso arbitral.
 - Que haya vulnerado notoriamente los principios del procedimiento arbitral.
 - Que haya rebasado el plazo establecido para la resolución.
 - Que contradiga normas constitucionales o legales.

Notas críticas

La escasa regulación del arbitraje, tanto en el ámbito de la normativa legal, que únicamente trata de los laudos en el período de con-

sultas y los de aplicación e interpretación, como en la regulación del ASEC-II, ha sido extensamente criticado por la doctrina³⁷.

Recordemos algunas de las cuestiones que pueden ser objeto de reflexión:

- La falta de sistemática de las referencias del arbitraje que se regula en normas legales dispersas: arts 85.1 del ET (sobre las discrepancias en el período de consultas de los arts. 40, 41, 47 y 51 y disposición ad. 13); artículo 91 del ET, (referido a los conflictos de aplicación e interpretación), en la disposición Ad. 7.^a de la LPL (equiparando la eficacia de los Laudos con las sentencias firmes), el artículo 65 de la LPL (sobre la suspensión de los plazos de caducidad e interrupción de la prescripción en la suscripción del compromiso arbitral).
- En relación con el *arbitraje sobre el período de consultas* cabe destacar, que en el artículo 85.1 del ET se establece que «son susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados» para la solución de los conflictos de aplicación. (remisión al artículo 91 ET, que a su vez despacha hacia las causas de impugnación de convenios colectivos y al procedimiento de conflictos colectivos).

La literalidad de esta regulación legal lleva a contradictorias salidas:

- a) Si se mantiene la tesis de que el laudo puede ser impugnado en los mismos términos que los laudos dictados sobre las discrepancias en la aplicación de los convenios (art. 85.1 *in fine*), podría darse en el procedimiento del artículo 51 del ET la situación en la que la Autoridad Laboral, debería autorizar de una parte el laudo que es asimilado por el propio artículo 85.1 del ET al Acuerdo en el período de consultas, y al mismo tiempo podría impugnarlo ella misma por ilegalidad o lesividad de acuerdo con el artículo 90.5 de la LPL.

³⁷ CASAS BAAMONDE, M.^a E.: «Los procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales en el Derecho Español». Conferencias de la I Jornada de Mediadores, Ed. Fundación Sima, 1998.

PALOMEQUE LÓPEZ, M.: «El arbitraje Laboral». VALDÉS DAL-RÉ, F.: «Arbitraje y Conflictos Colectivos en el ASEC: problemas de aplicación. PEDRAJAS MORENO, A.: «La impugnación de los Acuerdos de Mediación y de los Laudos arbitrales laborales», AA.VV. «La Solución extrajudicial de los conflictos laborales»: II Congreso de Castilla y León sobre Relaciones Laborales, Ed. Junta de Castilla y León, 2001.

- b) De otro lado si los terceros en el procedimiento del artículo 51 del ET impugnan el laudo antes de la resolución de la Autoridad laboral, se plantea el problema de la intervención de la Jurisdicción Laboral para la solución del recurso, mientras que la Autoridad Laboral resuelve positivamente el Laudo siendo Jurisdicción contencioso-administrativa la competente para la tramitación del recurso.
- c) El tema puede complicarse aún más en el procedimiento del artículo 51 del ET, si se acepta que los laudos puedan impugnarse de modo independiente por las causas de impugnación de los laudos («*ultra vires*» y defectos en el procedimiento).

La salida a una regulación más adecuada sería suprimir del artículo 85.1 del ET la referencia a la impugnación «*en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los Convenios*», y considerar que los laudos dictados en el procedimiento del artículo 51 se hayan subordinados al procedimiento administrativo del mencionado artículo, por lo que su posible impugnación por las causas que afectan a los laudos deberían plantearse dentro de la impugnación que se efectúe en el procedimiento administrativo contra la Resolución administrativa. Para ello, se podría hacer constar en el artículo 51 del ET una referencia expresa a que la impugnación de los laudos que resuelven las discrepancias en el período de consultas, se llevará a cabo, si a ello hubiera lugar, a través del recurso que se efectúe contra la resolución administrativa³⁸.

- En los laudos de *aplicación e interpretación*, entre otras cuestiones que pueden citarse, se omite cualquier referencia procedimental a terceros, organizaciones sindicales principalmente, no intervinientes en el compromiso arbitral pero que pueden ser

³⁸ Hay que tener en cuenta sobre este tema, que la Ley 29/1998, de 13-7 (BOE 14-7), reguladora de la Jurisdicción Contencioso - Administrativa, modificó en su Disposición adicional 5.ª el artículo 3 de la Ley de Procedimiento Laboral, estableciendo el conocimiento del Orden Jurisdiccional Social, entre otras materias, «las resoluciones administrativas sobre regulación de empleo y actuación administrativa en traslados colectivos». La entrada en vigor de esta Ley, en este punto se fijó en un año por su Disposición Final 3.ª. Ahora bien, la Ley 50/1998, de 30 de diciembre (BOE 31), en su disposición adicional 24. 3, determinó que en el plazo de 9 meses el Gobierno debía remitir a las Cortes un Proyecto de Ley para incorporar a la LPL las especialidades procesales fijadas en el apartado 2, entre las que estaba la citada de regulación de empleo y traslados. Se establecía que dicha Ley determinaría la entrada en vigor de la atribución de la competencia a la Jurisdicción Social de estas materias. Este tema parece haber quedado en suspenso indefinido.

afectados por el laudo, y, que en su caso, pueden plantear otro conflicto colectivo de aplicación e interpretación al margen del ASEC al no haberlo suscrito, y demandar directamente a la Jurisdicción laboral.

En el artículo 91 del ET no se fija ningún plazo para la impugnación del Laudo, por lo que los 30 días del ASEC-II carecen de eficacia procesal, al ser norma de orden público.

- Aunque el ET plantea el descuelgue salarial en el artículo 82 como cuestión resolver por la Comisión Paritaria, no se determina en la norma legal ni el tipo de resolución (¿cabría la mediación?), ni los efectos. La solución más lógica sería aceptar la del arbitraje como decisión obligatoria sometida al criterio de la Comisión Paritaria, extensible a las demás materias que los Convenios Colectivos determinan o encomiendan la «resolución» a dichas Comisiones Paritarias.

* A la carencia en la normativa del ET y de la LPL de una regulación precisa del arbitraje laboral, ha de añadirse en la perspectiva pesimista de la insuficiente aplicación de este sistema de solución, una cierta pereza de los interlocutores sociales para plantearse este sistema de arbitraje como alternativa no sólo a la mediación, sino sobre todo a la preferencia en la intervención judicial.

Se tiene conciencia en el seno de las organizaciones empresariales y sindicales, después de apostar por la autonomía en la solución de los conflictos laborales, que la intervención del Juez Laboral en los conflictos de aplicación e interpretación, debería ser solución complementaria al sistema extrajudicial, pero no la solución sacralizada del conflicto, en la que la mediación extrajudicial se constituye un mero trámite procesal, y el arbitraje termina siendo una «figura decorativa».

La reforma de la LPL planteada desde la doctrina por los diversos autores, busca una reestructuración en la regulación de la normativa legal, predicando como elementos de solución, que debe existir un enfoque unitario del arbitraje laboral de los conflictos de aplicación e interpretación, desligando su impugnación ante el orden social de la asimilación al recurso contra los convenios colectivos, determinando procesalmente los plazos, y estableciendo la eficacia jurídica a resultas de la legitimación derivada de la representatividad.

Por otra parte, en la medida de lo posible, debería resolverse en la reforma de la normativa de la Ley de Procedimiento Laboral, la intervención judicial en la zona fronteriza de los conflictos que no tienen una referencia expresa a una norma legal, pero que pueden ser conflic-

tos jurídicos o de intereses según el enfoque, y sobre los que, a nuestro juicio, debería potenciarse la solución arbitral, en la medida en que la mediación en estos conflictos está sobrepasada por la discrepancia irreversible en la negociación. Es la referencia a determinadas materias, de naturaleza análoga a la discrepancia en el período de consultas, que empiezan a ser objeto, frente a la decisión de las empresas, de oposición colectiva sindical, y que por su importancia, merecen la atención de los estudiosos de la realidad social con efectos jurídicos: es el caso de la obligada intervención de los Sistemas autónomos en conflictos que cada vez han de ser más numerosos en determinadas materias, como los de «tiempo de trabajo», sobre todo en lo que atañe a su distribución, o en materia de seguridad y salud laboral, donde existe una gestión empresarial por mandato de la Ley, susceptible de ser discutida con planteamientos alternativos, por la representación de los trabajadores.

El terreno de la dialéctica entre las partes implicadas en el ámbito de la empresa, supera la posibilidad de llegar a acuerdos en este terreno empresarial, para acudir al sistema extrajudicial como «campo neutral», que cuenta con medios externos a las dos partes, y que se fundan en la mediación independiente y en el arbitraje.

3. EL MODELO EN LOS SISTEMAS DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Se ha puesto de relieve la generalización de los Sistemas Extrajudiciales en las distintas Comunidades Autónomas, en los que existen rasgos comunes, pero al mismo tiempo diferencias. Con los Sistemas extrajudiciales, se generaliza la solución de los conflictos, y se supera el tratamiento realizado en los Convenios Colectivos a través de las Comisiones Paritarias, y examinado en el apartado anterior.

Algunos de los problemas examinados en relación con el ASEC, como el nombramiento de mediadores y el arbitraje son susceptibles de aplicarse también en el ámbito del resto de los Sistemas extrajudiciales de las Comunidades Autónomas.

En los apartados siguientes, se va a describir en términos de síntesis en cada uno de los Sistemas de las Comunidades Autónomas el contenido de las siguientes materias, en las que existe una variación de enfoque y solución.

3.1. Sobre la Adhesión y obligatoriedad y el tipo de conflictos

Es un hecho, la generalización de la intervención en los conflictos colectivos, aunque la fórmula en su planteamiento es variable; en

algunos supuestos, se sigue el modelo del ASEC de enumerar conflictos concretos, y en otros casos, se remite a fórmulas genéricas de conflictos jurídicos o de intereses, o similares; o se definen los conflictos a través del procedimiento de actuación.

A destacar asimismo, la competencia que, en algunas Comunidades, se asigna al Sistema extrajudicial para intervenir en mediación o arbitraje en *conflictos individuales*; materia discutible desde el punto de vista sindical, puesto que son frecuentes demandas individuales derivadas de incumplimientos o infracción empresariales, que afectan a derechos del trabajador de carácter indisponible, y que finalizan en conciliación por interés personal del propio trabajador ante el representante sindical, que sirve de testigo mudo a la renuncia.

Otra diversidad en los Acuerdos Interprofesionales de solución extrajudicial, es la de que aunque todos ellos se fundamentan en el artículo 82.3 del ET, su obligatoriedad no es automática o inmediata con carácter general, pues en algunos de ellos, como en el ASEC, se exige previamente un acto de adhesión genérica o expresa para poder aplicarse³⁹.

3.2. Sobre los procedimientos de conciliación-mediación y las Comisiones Paritarias

Ya se ha señalado, que en los diferentes sistemas hay diferentes técnicas en la solución negociada de los conflictos laborales. Las variaciones afectan no sólo al sentido de la conciliación y mediación, sino también al papel encomendado en los procedimientos a las Comisiones Paritarias.

Es frecuente la utilización indistinta de la conciliación-mediación bajo una misma denominación, aunque en ocasiones, se distinguen los conflictos en razón al procedimiento empleado de conciliación o mediación como técnicas diferentes. En ocasiones además se distingue expresamente la conciliación como trámite previo de la mediación en la que se determina expresamente la formulación de propuestas por el mediador.

³⁹ En el ASEC-II, hay 82 convenios interprovinciales o Acuerdos expresos en los que se formula la adhesión al Acuerdo Interconfederal; quedan todavía pendientes más de cuarenta convenios o sectores no adheridos, tales como Industria del Azúcar, Agencias Distribuidoras del Butano, Banca privada, Cajas de Ahorro, Cooperativas de Crédito, Desperdicios sólidos, Oficinas de Farmacia, Pastas alimenticias, industrias lácteas, industrias del curtido, Prensa no diaria, Entidades de Seguros, Vigilancia y Seguridad.

En relación al nombramiento de los conciliadores-mediadores y árbitros, en todos los Acuerdos, se establecen Listas o Cuerpos de mediadores o árbitros elegidos por las Organizaciones signatarias. Su actuación se realiza, según las Comunidades, en sede de Tribunal compuesto siempre paritariamente o integrados en el Servicio o Consejo, admitiéndose en algunos supuestos, el órgano unipersonal. Sobre este tema, las Comunidades Autónomas, deberían extremar el rigor sobre las incompatibilidades, en cuanto que este es uno de los puntos más discutidos, y en el que se debe garantizar «ab initio», la posición de independencia en la mediación, sobre todo en el caso del nombramiento «ad hoc» en los conflictos. Las cautelas señaladas al examinar el ASEC-II sobre el sistema de nombramientos, son trasladables a algunos sistemas de las Comunidades Autónomas, en la medida en que, elaborada la lista por cada una de las Organizaciones, la elección para el conflicto concreto vuelve a ser realizada por cada representación, en lugar de delegarse en el Organismo gestor.

Por otra parte, y en relación con la intervención de las Comisiones Paritarias, salvo las Comunidades que siguen el modelo del ASEC, el resto de las Comunidades han optado en los conflictos de aplicación e interpretación, por considerar a la Comisión Paritaria como un mero trámite obligado de intervención cuando el convenio colectivo así lo establece. En este sentido, puede decirse que existe una disociación entre la autocomposición regulada en los convenios colectivos, y el propio sistema extrajudicial.

En el *Anexo* se completa la información, con los datos básicos sobre conflictos, procedimientos e intervención de las Comisiones Paritarias en cada uno de los Sistemas de las Comunidades Autónomas.

ANEXO

Estructura en las Comunidades Autónomas de la delimitación de los conflictos, de los procedimientos de solución, y la modalidad en la intervención de las Comisiones Paritarias

Andalucía (*Acuerdo de eficacia inmediata*)

1. Conflictos:

- Conflictos colectivos laborales, tanto de intereses como de interpretación y aplicación de normas jurídicas, convenios colectivos o prácticas de empresa.
- Conflictos surgidos en períodos de consultas previstos en los arts. 40, 41, 47 y 51 del ET.
- Conflictos causantes de convocatoria de huelga.
- Conflictos que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- Cualquier otro que le sea encomendado por las partes firmantes del Acuerdo.

2. Procedimientos e intervención de las Comisiones Paritarias:

- Procedimiento de conciliación-mediación y de arbitraje. Procedimiento arbitral.
- *Comisión Paritaria:* Es obligatorio acudir previamente en los conflictos de aplicación e interpretación, siempre que esté constituida y se reúna en el plazo reglamentario. Exponen de modo sintético, los diversos tipos de procedimientos y su relación con las Comisiones Paritarias.

Aragón (*Precisa adhesión expresa*)

1. Conflictos:

- Conciliación y mediación en conflictos jurídicos y de interés y los individuales con limitaciones.
- Mediación en negociación cc cuando la comisión negociadora lo solicite.
- Mediación en períodos de consultas previsto en arts. 40, 41, 47 y 51 ET.
- Mediación en convocatoria huelga y determinación servicios de seguridad y mantenimiento.
- Arbitraje sobre los conflictos de intereses como jurídicos, colectivos o individuales.

2. *Procedimientos e intervención de las Comisiones Paritarias:*

- Procedimiento de conciliación / mediación (unipersonal o colegiado a instancia.) (puede haber propuestas).
- El Procedimiento de arbitraje, (por continuación de la mediación, o por acuerdo).
- *Comisión Paritaria:* Es obligatorio acudir previamente en los conflictos de aplicación e interpretación, siempre que esté establecido dicho trámite como obligatorio en los convenios, acuerdos o pactos.

Cantabria (*De eficacia inmediata*)

1. *Conflictos:*

- Todo tipo de conflicto laboral, tanto individual, como plural o colectivo, y ya se trate de conflictos de intereses o conflictos jurídicos de aplicación o interpretación de normas.

2. *Procedimientos e intervención de las Comisiones Paritarias:*

- Procedimiento de Mediación-Conciliación.
- El Procedimiento de arbitraje, por continuación de la mediación, o por acuerdo).
- *Comisión Paritaria:* Es obligatorio acudir previamente en los conflictos de aplicación e interpretación, siempre que esté establecido dicho trámite como obligatorio en los convenios, acuerdos o pactos. (se considera agotado el trámite si no contesta en 15 días).

Castilla La Mancha (*Precisa adhesión expresa*)

1. *Conflictos:*

- Conflictos colectivos de aplicación o interpretación definidos en el artículo 151 de la LPL .
- Conflictos en la negociación de un convenio colectivo u otro acuerdo o pacto o, por diferencias sustanciales en bloqueo de negociación, por un período mínimo de 6 meses.
- Conflictos que den lugar a la convocatoria de huelga, o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- Conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido en los arts. 40, 41, 47 y 51 del ET.

2. *Procedimientos e intervención de las Comisiones Paritarias:*

- Procedimiento de Mediación (pueden formular propuestas).
- Procedimiento arbitral (por continuación de mediación, o por acuerdo ...).
- *Comisión Paritaria:* Intervención preceptiva en los conflictos colectivos de interpretación o aplicación del convenio colectivo o pacto. Si la comisión Paritaria, tiene, además encomendadas funciones de mediación, la controversia deberá ser sometida a ella.

Castilla y León (*De eficacia inmediata*)

1. *Conflictos:*

- Conflictos colectivos o plurales por aplicación arts. 40, 41, 47 y 51 del ET.
- Conflictos por bloqueo de la negociación en un período de seis meses.
- Conflictos colectivos de sector o subsector de actividad.
- Conflictos colectivos de aplicación e interpretación de convenio de empresa o inferior.
- Conflictos que den lugar a convocatoria de huelga o sobre la determinación de los servicios de seguridad en caso de huelga.
- Conflictos laborales de intereses, de interpretación o aplicación de normas legales o reglamentarias de convenios, pactos colectivos o por decisión o práctica de empresa.

2. *Procedimientos e intervención de las Comisiones Paritarias:*

- Procedimiento de conciliación / mediación (unipersonal o colegiado a instancia.) (puede haber propuestas).
- El Procedimiento de arbitraje, (por continuación de la mediación, o por acuerdo).
- *Comisión Paritaria:* Es obligatorio acudir previamente a la COPA, en los conflictos de aplicación e interpretación, siempre que esté establecido dicho trámite como obligatorio en los convenios, acuerdos o pactos.

Cataluña (*Precisa adhesión expresa*). (Tribunal Laboral)

1. *Conflictos:*

- Conciliación y mediación en conflictos laborales que se sometan al TLC.

- Mediación en situación de bloqueo en la negociación cuando los solicite la Comisión negociadora.
- Mediación en las discrepancias surgidas durante los períodos de consulta de los arts. 40, 41, 47, y 51 y 52 del ET.
- Mediación para fijar los servicios de mantenimiento por convocatoria de huelga.
- Arbitraje en materia de libre disposición de las partes.

2. *Procedimientos e intervención de las Comisiones Paritarias:*

- Procedimiento de Conciliación y Mediación (no se alude a propuestas).
- Procedimiento arbitral (por continuación de mediación, o por acuerdo ...).
- *Comisión Paritaria*: se autoriza a someterse al Tribunal Laboral aun cuando en el convenio colectivo se hubiera establecido cláusula de sometimiento tácito a otro órgano de solución extrajudicial de conflictos.

Comunidad Valenciana (*De eficacia inmediata*). (Tribunal Laboral)

1. *Conflictos:*

- Conflictos de aplicación e interpretación de definidos conforme al artículo 151 LPL.
- Conflictos durante la negociación de convenio o pacto colectivo por diferencias que conllevan al bloqueo de la negociación por un período al menos de 6 meses.
- Conflictos que den lugar a la convocatoria de huelga, o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- Conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido en los arts. 40, 41, 47 y 51 del ET.

2. *Procedimientos e intervención de las Comisiones Paritarias:*

- Procedimiento de Conciliación-Mediación (pueden formular propuestas).
- Procedimiento arbitral (por continuación de mediación, o por acuerdo).
- *Comisión Paritaria*: Es obligatorio acudir previamente en los conflictos de aplicación e interpretación, siempre que esté establecido como obligatorio en los convenios, acuerdos o pactos (se considera agotado el trámite si no contesta en 20 días).

Extremadura (*De eficacia inmediata*)

1. *Conflictos:*

- Conflictos colectivos de aplicación o interpretación definidos en el artículo 151 de la LPL.
- Conflictos en la negociación de un convenio colectivo u otro acuerdo o pacto o, por diferencias sustanciales en bloqueo de negociación, por un período mínimo de 6 meses.
- Conflictos que den lugar a la convocatoria de huelga, o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- Conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido en los arts. 40, 41, 47 y 51 del ET.

2. *Procedimientos e intervención de las Comisiones Paritarias:*

- Procedimiento de Mediación (pueden formular propuestas).
- Procedimiento arbitral (por continuación de mediación, o por acuerdo ...).
- *Comisión Paritaria:* Intervención preceptiva en los conflictos colectivos de interpretación o aplicación del convenio colectivo o pacto. Si la comisión Paritaria, tiene, además encomendadas funciones de mediación, la controversia deberá ser sometida a ella.

Galicia (*De eficacia inmediata*)

1. *Conflictos:*

- Conflictos de intereses en las relaciones colectivas de trabajo.
- Conflictos de interpretación o aplicación de norma estatal o autonómica, de convenio o pacto colectivo y de decisión o práctica de empresa.
- Conflictos surgidos en la determinación de servicios de mantenimiento en caso de huelga.

2. *Procedimientos e intervención de las Comisiones Paritarias:*

- Procedimiento de Conciliación-Mediación.—Es comisión colegiada. Después de la conciliación, puede haber un trámite mediación por un mediador con propuesta.—Procedimiento arbitral.
- *Comisión Paritaria:* Es obligatorio acudir previamente en los conflictos de aplicación e interpretación, siempre que esté establecido como obligatorio en los convenios, acuerdos o pactos (se considera agotado el trámite si no contesta en 20 días).

Islas Baleares (*Precisa adhesión expresa*) (Tribunal Laboral)1. *Conflictos:*

- Conflictos de aplicación e interpretación según lo dispuesto en el artículo 151 LPL.
- Conflictos por discrepancias durante la negociación de convenio colectivo que conllevan al bloqueo de la negociación.
- Conflictos derivados de discrepancias de orden colectivo o plural surgidas en el período de consultas según los arts. 40, 41, 47 y 51 del ET.
- Conflictos en discrepancias surgidas en el descuelgue empresarial de convenio colectivo.
- Conflictos que den lugar a una huelga o cierre patronal.
- Conflictos que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

2. *Procedimientos e intervención de las Comisiones Paritarias:*

- Procedimiento de mediación. El acto de Mediación integra la conciliación (posibles propuestas del mediador).
- Procedimiento de arbitraje (por continuación de mediación, o por acuerdo).
- *Comisión Paritaria:* Es obligatorio acudir previamente en los conflictos de aplicación e interpretación, siempre que esté establecido como obligatorio en los convenios, acuerdos o pactos (se considera agotado el trámite si no contesta en 15 días).

Islas Canarias (*De eficacia inmediata*). (Tribunal Laboral)1. *Conflictos:*

- Conciliación preceptiva previa a los procesos de conflictos individuales y plurales de acuerdo con 63 LPL.
- Conciliación preceptiva previa a los procesos de conflictos colectivos sobre aplicación del derecho a que se refiere el artículo 153 LPL.
- Mediación y arbitraje en conflictos individuales, plurales y colectivos sobre aplicación del derecho y de regulación.
- Conflictos en la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en los supuestos de huelga.

2. *Procedimientos e intervención de las Comisiones Paritarias:*

- Procedimiento de Conciliación y Mediación: hay trámite de conciliación.—Trámite posterior de la mediación por mediador con propuesta.
- Procedimiento de arbitraje. (por continuación de mediación, o por acuerdo).
- *Comisión Paritaria:* Es obligatorio acudir previamente en los conflictos de aplicación e interpretación, siempre que esté establecido como obligatorio en los convenios, acuerdos o pactos (se considera agotado el trámite si no contesta en 20 días).

La Rioja (*Precisa adhesión expresa*)

1. *Conflictos:*

- Conciliación y mediación en conflictos laborales que se sometan al TLC.
- Mediación en situación de bloqueo en la negociación cuando los solicite la Comisión negociadora.
- Mediación en las discrepancias surgidas durante los períodos de consulta de los arts. 40, 41, 47, y 51 y 52 del ET.
- Mediación para fijar los servicios de mantenimiento por convocatoria de huelga.
- Arbitraje en materia de libre disposición de las partes.

2. *Procedimientos e intervención de las Comisiones Paritarias:*

- Procedimiento de Conciliación y Mediación (no se alude a propuestas).
- Procedimiento arbitral (por continuación de mediación, o por acuerdo ...).
- *Comisión Paritaria:* Se autoriza a someterse al Tribunal Laboral aun cuando en el convenio colectivo se hubiera establecido cláusula de sometimiento tácito a otro órgano de solución extrajudicial de conflictos.

Madrid (*De eficacia inmediata*)

1. *Conflictos:*

- Conflictos de aplicación e interpretación de acuerdo con el artículo 151.1. del LPL.
- Conflictos durante la negociación de convenio o acuerdo o pacto colectivo por diferencias que conllevan al bloqueo de la negociación por un período al menos de 4 meses.

- Conflictos que den lugar a la convocatoria de huelga, o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- Conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas según los arts. 40, 41, 47 y 51 del ET
- Conflictos individuales (salvo resolución contrato, salarios y tutela del derecho libertad sindica) y los denominados plurales
- Conflictos sobre Seguridad Social complementaria, incluidos los Planes de Pensiones.

2. *Procedimientos e intervención de las Comisiones Paritarias:*

- Procedimiento de Conciliación Mediación (puede haber propuestas).
- Procedimiento arbitral (por continuación de mediación, o por acuerdo).
- *Comisión Paritaria:* Es obligatorio acudir previamente en los conflictos de aplicación e interpretación, siempre que esté establecido como obligatorio en los convenios, acuerdos o pactos (se considera agotado el trámite si no contesta en 20 días.

Si los órganos intervinientes en la mediación y conciliación fueran los propios constituidos en el ámbito del Convenio o Acuerdo, éstos darán cuenta al TL Madrid de la solución habida a los efectos del registro.

Murcia

1. *Conflictos:*

- Conflictos colectivos de aplicación o interpretación definidos en el artículo 151 de la LPL.
- Conflictos en la negociación de un convenio colectivo u otro acuerdo o pacto o, por diferencias sustanciales en bloqueo de negociación, por un período mínimo de 6 meses.
- Conflictos que den lugar a la convocatoria de huelga, o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- Conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido en los arts. 40, 41, 47 y 51 del ET.

2. *Procedimientos e intervención de las Comisiones Paritarias:*

- Procedimiento de Mediación (pueden formular propuestas).

- Procedimiento arbitral (por continuación de mediación, o por acuerdo).
- *Comisión Paritaria*: Intervención preceptiva en los conflictos colectivos de interpretación o aplicación del convenio colectivo o pacto.

Si la comisión Paritaria, tiene, además encomendadas funciones de mediación, la controversia deberá ser sometida a ella.

Navarra (*De eficacia inmediata*). (Tribunal Laboral)

1. *Conflictos*:

- Conflictos laborales, individuales o colectivos, de aplicación o interpretación de norma o de intereses, en cualquiera de sus modalidades.

2. *Procedimientos e intervención de las Comisiones Paritarias*:

- Procedimiento de Conciliación Mediación (puede haber propuestas).
- Procedimiento arbitral (por continuación de mediación, o por acuerdo).
- *Comisión Paritaria*: Es obligatorio acudir previamente en los conflictos de aplicación e interpretación, siempre que esté establecido como obligatorio en los convenios, acuerdos o pactos (se considera agotado el trámite si no contesta en 20 días).

País Vasco (*De eficacia inmediata*)

1. *Conflictos*:

- Conflictos colectivos de todas clases, tanto del sector público como del privado:
 - De interpretación o aplicación de norma estatal, convenio o pacto de cualquier eficacia.
 - De decisión o práctica de empresa.
 - De intereses (falta de consenso en la negociación de convenios o acuerdos).
 - Conflictos por desacuerdos en los períodos de consulta establecidos en la legislación laboral o en la negociación colectiva.

2. *Procedimientos e intervención de las Comisiones Paritarias*:

- Procedimiento de conciliación previo. En el supuesto de no acuerdo, puede continuar mediante el procedimiento de mediación, con única propuesta

de mediador, o mediante el procedimiento de arbitraje, por acuerdo entre las partes.

- *Comisión Paritaria*: Intervención preceptiva en los conflictos de aplicación e interpretación de convenio o acuerdo colectivo siempre que conste su actuación efectiva (se considera agotado el trámite si no contesta en 15 días).

* * *

Comunicación a la Quinta Ponencia

**LA APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LA
NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS FUNCIONARIOS
PÚBLICOS: LAS COMISIONES DE SEGUIMIENTO
DE ACUERDOS EN LA FUNCIÓN PÚBLICA VASCA**

M. NIEVES MARTÍNEZ GAYOSO

TEU. D. del Trabajo y de la Seguridad Social.

E. U. Estados Empresariales. Donostia.

UPV

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN.—2. LA APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO MISIÓN ESENCIAL DE LAS COMISIONES PARITARIAS TAMBIEN EN LA FUNCIÓN PÚBLICA.—2.1. El seguimiento de Pactos y Acuerdos en sentido estricto: la vigilancia del grado de cumplimiento de los compromisos adquiridos. 2.2. La diferencia entre interpretación general e interpretación aplicativa en tanto funciones ambas asumibles por las comisiones de seguimiento. 2.3. La administración de Pactos y Acuerdos y las Comisiones de Seguimiento. 2.3.1. La eficacia del acuerdo de la comisión de seguimiento cuando se trata de la administración de lo convenido: la equiparación con la eficacia de los Acuerdos en la Función pública. 2.4. La conflictividad generada en torno a las funciones de estudio de las comisiones de seguimiento de Pactos y Acuerdos. La preparación de las negociaciones futuras y los riesgos de exclusión de los sindicatos legitimados de los procesos de negociación propiamente dichos.

1. INTRODUCCIÓN

La presente comunicación pretende realizar una reseña de las cláusulas convencionales de la negociación colectiva de los funcionarios públicos en las Administraciones públicas tanto de la Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE) como de las Administraciones Forales y Locales de la citada Comunidad en relación con la constitución de Comisiones de Seguimiento¹ a las que se atribuyen funciones relacionadas con la administración de los Acuerdos que las crean, así como con la composición de controversias.

¹ MARTÍNEZ GIRÓN, J., *Los pactos de procedimiento en la negociación colectiva*, IELSS, Madrid, 1985, págs. 40 y 42 diferencia entre las cláusulas de creación y las cláusulas de constitución de las comisiones paritarias, clasificación que puede extenderse perfectamente al ámbito de las comisiones de seguimiento de Pactos y Acuerdos. Tal y como el autor pone de manifiesto la creación de estos institutos paritarios depende en todo caso de la cláusula convencional, sin embargo el hecho de que se prevea su creación no significa necesariamente que la cláusula convencional «constituya» la comisión, constitución que dependerá del grado de concreción como sea redactada la cláusula convencional. Siguiendo al citado autor, cabrá afirmar que la cláusula convencional ha constituido la comisión cuando designe sus componentes, determine sus funciones y fije sus reglas de funcionamiento. Con carácter general, la negociación colectiva en las Administraciones públicas vascas se caracteriza por el establecimiento de cláusulas bastante detalladas para la constitución de «Comisiones Paritarias» [art. 70 AR personal docente no universitario, art. 57 AR CAE, art. 6 AR UPV, art. 45 AR Tribunal de Cuentas], «Comisiones Mixtas Paritarias» [art. 13 AR-CEPAFE, art. 9 AR Osakidetza], Comisiones de Seguimiento [Capítulo XIV del II AR Justicia] o Comisiones Paritarias de vigilancia e interpretación del Acuerdo [art. 7 AR Ertzaintza]. Estas cláusulas convencionales suelen remitir con carácter general a la propia Comisión la elaboración de su Reglamento de Funcionamiento, sin perjuicio de establecer las líneas generales del mismo y de señalar, asimismo, criterios generales sobre su composición, pero sin designar en ningún caso a sus miembros. Particularmente curiosa es la previsión del artículo 9 AR Osakidetza 2000, según el cuál la composición numérica de la Comisión Mixta Paritaria del Acuerdo «deberá ser acordada en el seno de la citada Comisión».

Se ha dicho que las comisiones paritarias son institutos ontológicamente convencionales², afirmación que pone de manifiesto que para su efectiva constitución y operatividad resulta imprescindible contar con la voluntad de los negociadores, normalmente plasmada en las cláusulas de los convenios colectivos. Respecto de las comisiones de seguimiento de Pactos y Acuerdos, el mutismo que guarda la LORAP sobre su configuración³, conlleva que se intensifique aún más si cabe la responsabilidad de los interlocutores sociales en cuanto a su constitución y operatividad. Por lo tanto, el análisis de los Pactos y Acuerdos resulta fundamental en orden a determinar cuál es la función que según ellos les corresponde a estos institutos en relación con la negociación colectiva de los funcionarios públicos.

El silencio del legislador estatal no ha sido completado por el legislador autonómico vasco, el cual se ha mostrado muy cauteloso a la hora de regular la negociación colectiva de los funcionarios públicos, en contraste con las tempranas iniciativas que la CAE adoptó para la conformación de un marco jurídico proclive al fomento y desarrollo de la negociación colectiva en las AAPP vascas, particularmente en las forales y locales⁴. Probablemente la responsabilidad de esa cautela reside en el jarro de agua fría que supuso para las aspiraciones de la autonomía vasca la decisión de la STC 57/1.982 de anular el citado Decreto. No obstante, la autolimitación del legislador vasco en relación con la regulación de la negociación colectiva de los funcionarios públicos no ha sido óbice para la proliferación de Acuerdos en este ámbito y para que se desarrolle una intensa actividad negociadora, a diferencia de lo que ha ocurrido en el ámbito de la Administración Central, donde, a la vista de los resultados, entiendo que no puede negarse el fracaso del modelo LORAP de negociación colectiva. Las insuficiencias de la LORAP, sin embargo, han determinado también en el ámbito de las Administraciones públicas radicadas en la CAE, particularmente de las Administraciones Locales y Forales, la generación de una intensa conflictividad.

La negociación colectiva de los funcionarios públicos ha configurado las Comisiones de Seguimiento de Pactos y Acuerdos a ima-

² ALEMÁN PÁEZ, F.A., *Las Comisiones Paritarias*, editorial Civitas, Madrid, 1996, pág. 45.

³ Según el artículo 35, 5 párrafo, «por acuerdo de las partes, podrán establecerse comisiones de seguimiento de los Pactos y Acuerdos.»

⁴ Decreto 83/1981, de 15 de julio, sobre regulación colectiva de las condiciones de trabajo de la Administración Local aprobaba el Segundo Convenio regulador de las condiciones de empleo del personal al servicio de la Administración Local de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el año 1981 (BOPV, n.º 47, de 28 de julio de 1981).

gen y semejanza de las comisiones paritarias de los convenios colectivos, lo cual implica, como ya he indicado antes, que estos institutos paritarios se relacionen, además de con la administración de Pactos y Acuerdos, con la composición de controversias, si bien, paradójicamente, suele ser habitual que se genere cierta conflictividad en torno a ellas. Es decir, que a pesar de su pretendida misión de evitación de conflictos, lo cierto es que no es extraño que surjan discrepancias sobre su composición y sus funciones que acaben requiriendo la intervención de los órganos jurisdiccionales para dirimirlas.

La conflictividad en torno a las comisiones de seguimiento es muy parecida a la surgida en torno a las comisiones paritarias de los convenios colectivos⁵ y se refiere, sobre todo, a las suspicacias surgidas entre organizaciones sindicales al verse excluidas de la participación en dichos institutos paritarios⁶. La polémica sobre la exclusión de los no firmantes de la composición de las comisiones de seguimiento lle-

⁵ Tanto el TC como el TS han aceptado expresamente la conveniencia de extender al ámbito de la negociación colectiva de los funcionarios públicos la doctrina sentada por el TC en torno a las comisiones paritarias de los convenios colectivos en SSTC como la 73/1.984, 184/1.991 y 213/1991, sin olvidar la STC 217/1991, si bien su relación con el establecimiento de medios extrajudiciales de solución de conflictos la alejan un poco de la problemática normalmente debatida respecto de las comisiones de seguimiento de los Acuerdos. Este reconocimiento se encuentra en pronunciamientos como la STC 80/2000, F.J. 8, SSTS, S. cso-adm., de 31 de enero de 1991, RAJ 486, 21 de noviembre de 1997, RAJ 8666 y últimamente, de 27 de septiembre de 2002, RAJ 9027, F.D. 6.

⁶ Otras cuestiones litigiosas frecuentes en relación con las comisiones paritarias de los convenios colectivos, como por ejemplo la discusión en torno a la naturaleza normativa u obligacional de las cláusulas que las crean en orden a determinar su ultra actividad y consiguiente deber o derecho a que se continúen convocando reuniones o los debates en torno a la preceptividad de su intervención con carácter previo a la interposición de demandas judiciales, no tienen lugar respecto de las relaciones colectivas entre funcionarios públicos y Administración, ya que en el ámbito de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa no existe un procedimiento especialmente dirigido a la solución de conflictos colectivos, contando los sistemas de solución extrajudicial con un escaso desarrollo que no genera prácticamente conflictividad, a lo que se une que no existe en la LORAP ni en la normativa autonómica una referencia a la ultra actividad del contenido de la negociación colectiva. Ello no obstante, la STSJ País Vasco, S. cso-adm., de 27 de marzo de 2002 RAJ 220877, rec. núm. 4942/1998, plantea una situación curiosa, en la cual el Gobierno Vasco, ante el fracaso de las negociaciones en la Mesa Sectorial de Osakidetza, recurre a la facultad que le reconoce el artículo 37.2 LORAP y correlativo del DGVORAP para proceder a la determinación unilateral de las condiciones de trabajo, decisión que se plasma en el Decreto del Gobierno Vasco 203/1998, de 28 de julio, el cual deroga el AR Osakidetza 1992-1996. De acuerdo con su naturaleza estrictamente reglamentaria o «unilateral», el D. 203/1998 deroga, entre otras, las cláusulas relativas a la comisión paritaria, planteándose la legitimidad de la medida partiendo de la situación de prórroga del AR Osakidetza 1992-1996.

va consigo la discusión sobre las funciones que estos institutos paritarios están llamados a cumplir, reproduciendo el eterno debate en torno al alcance de las funciones de administración del convenio y, más concretamente, sobre su relación con la negociación o la adopción de decisiones que afecten al reconocimiento de derechos subjetivos individualizados. A pesar de esta paradoja, las comisiones de seguimiento, en tanto institutos paritarios de origen convencional que tienden a promocionar el contacto y el diálogo entre las partes a lo largo de la vigencia del acuerdo, cumplen una función importante en el fomento de la negociación colectiva que las hace dignas de estudio.

2. LA APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO MISIÓN ESENCIAL DE LAS COMISIONES PARITARIAS TAMBIÉN EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

El ET, artículo 91, a diferencia del artículo 35 LORAP, se refiere expresamente a la interpretación y aplicación de los convenios colectivos como función propia de las comisiones paritarias creadas por ellos. Las cláusulas de los convenios colectivos y la conflictividad generada en torno a ellas han ido delimitando y dotando de contenido a esa genérica referencia a la aplicación e interpretación del convenio, si bien dista aún mucho de ser una cuestión pacífica. La referencia de la LORAP al seguimiento de Pactos y Acuerdos plantea problemas similares.

2.1. El seguimiento de Pactos y Acuerdos en sentido estricto: la vigilancia del grado de cumplimiento de los compromisos adquiridos

Tal y como indica Martínez Girón⁷, resulta más adecuado referirse a la administración del acuerdo como función propia de estos institutos paritarios ya que la aplicación hace referencia a un escenario de cumplimiento normal de los compromisos adquiridos que no interesa al Derecho. El protagonismo en ese escenario de «normalidad» en el cumplimiento de lo pactado en el ámbito de la negociación colectiva funcional corresponde fundamentalmente a la Administración. No

⁷ MARTÍNEZ GIRÓN, J., ob. cit., *Los pactos de procedimiento...*, pág. 18 y «Puntos críticos en la aplicación del convenio colectivo», en *Actualidad Laboral*, núm. 43, 1988, pág. 2525.

obstante lo dicho, no faltan cláusulas de los Acuerdos que instan a las comisiones paritarias a la realización de valoraciones sobre el grado de cumplimiento de los compromisos adquiridos, dotando de contenido a la genérica referencia al seguimiento de Pactos y Acuerdos y a las funciones sobre aplicación de los convenios.

Como ejemplo de cláusulas convencionales que desarrollan y dotan de sentido al seguimiento de Pactos y Acuerdos pueden consultarse las siguientes⁸:

El ARCEPAFE es el acuerdo más desarrollado en este aspecto sin ninguna duda. Su artículo 13.4 a la hora de referirse a las funciones de la Comisión Mixta Paritaria del Acuerdo se refiere, entre otras, a las siguientes: *d) Vigilancia del cumplimiento colectivo y total del Acuerdo, e) denuncia del incumplimiento del Acuerdo, f) Informe acerca de la extensión y el grado de aplicación del Acuerdo, dificultades encontradas a nivel de cada Entidad y propuestas de superación de las mismas.* Funciones que se completan con la previsión de que *«La Comisión Mixta recibirá cuantas consultas y reclamaciones se le formulen por escrito respecto de cuestiones de su competencia pero sólo por las vías siguientes: a) por medio de las centrales sindicales signatarias del Acuerdo b) a través de las Entidades adheridas al Acuerdo.»*

El AR Osakidetza constituye en su artículo 9 una Comisión Paritaria a la que atribuye entre otras funciones la *«vigilancia del cumplimiento colectivo y total de lo pactado en el Acuerdo»* [apartado c)] y también la *«denuncia del incumplimiento del Acuerdo»* [apartado d)]. Más concretamente, y sin perjuicio de remitir la fijación del reglamento de funcionamiento de la comisión a la primera reunión de ésta, se indica que *«La Comisión Mixta recibirá consultas y reclamaciones que se formulen por escrito respecto de las cuestiones de*

⁸ STSJ Cataluña, S. cso-adm., de 29 de junio de 2.001, RAJ 1217, trata sobre la función de vigilancia de lo acordado de la Comisión de Seguimiento, en los siguientes términos, F.D. 2: *«...el ámbito de actuación y la capacidad de las Organizaciones sindicales es distinto, negociación —con el correspondiente compromiso para la Administración en cuanto al contenido de los acuerdos— a nivel de Mesa Sectorial de Negociación... y por otra parte control de cumplimiento y efectividad de dichos acuerdos a través de la «participación» de los sindicatos mediante las Comisiones de Seguimiento en la elaboración y aprobación de las bases de las convocatorias, con la correspondiente posibilidad de impugnar la aprobación de la convocatoria en la medida en que no se cumpla lo acordado en la Mesa Sectorial, pero sin vinculación de la Administración a las propuestas de modificación o mejora que surjan del estudio de las bases de la convocatoria y los cambios de impresiones fruto de la reunión convocada recogidas en la correspondiente acta.»*

su competencia», atribuyendo la facultad para plantear esas reclamaciones en el seno de la comisión tanto a las Centrales sindicales firmantes del Acuerdo como a la Dirección de Recursos Humanos de Osakidetza, como integrantes de la Comisión Paritaria. Asimismo, el artículo 20 que regula el Fondo de Acción Social establece la necesidad de suministrar información a la Comisión Paritaria con carácter periódico trimestral sobre el estado de situación presupuestaria del fondo. Entiendo que este compromiso de puesta en conocimiento y remisión de información a la citada comisión es significativo de la función de «vigilancia» o seguimiento que se otorga a la Comisión.

El AR personal docente no universitario completa su cláusula genérica de atribución de funciones de seguimiento del acuerdo a la comisión paritaria con la siguiente previsión: «Cuando la mayoría de la parte sindical considere que un acto unilateral de la Administración hubiere vulnerado gravemente el Acuerdo, dicha mayoría solicitará una reunión extraordinaria de la Comisión Paritaria que se reunirá en el plazo máximo de tres días hábiles a partir de su solicitud. No podrán celebrarse más de tres reuniones extraordinarias por curso escolar.»

Otro ejemplo lo constituye el Capítulo 14 del II AR Justicia, el cual recoge en primer lugar la afirmación que suele ser programática en torno al ámbito funcional de la comisión de seguimiento del acuerdo en los siguientes términos: «Con el fin de examinar, resolver e interpretar cuantas cuestiones se deriven de la vigencia y aplicación del presente acuerdo, se constituye la comisión paritaria...». Para proceder a continuación a la siguiente precisión tendente a dotar de efectividad la anterior afirmación. Según su apdo. 7: «Esta comisión se reunirá de forma periódica, al menos una vez por trimestre, y evaluará el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los suscribientes, adoptando las medidas de impulso que sean precisas.»

El AR Tribunal de Cuentas procede, asimismo, en su artículo 45, a una atribución de funciones con una fórmula muy similar a la anterior, la cual ni siquiera es objeto de ulterior concreción, salvo por lo establecido en el artículo 46 en relación con la «seguridad e higiene» y más concretamente con el «trabajo con pantallas de visualización» donde se establecen una serie de compromisos concretos en relación con la realización de reconocimientos médicos y la elaboración de estudios sobre características de puestos de trabajo y mecanismos de ayuda en la detección de problemas de salud y formas de evitarlos, concluyendo que «corresponderá a la Comisión Paritaria el seguimiento y control del cumplimiento de los apartados anteriores.»

2.2. La diferencia entre interpretación general e interpretación aplicativa en tanto funciones ambas asumibles por las comisiones de seguimiento

Por lo que respecta a la interpretación, tal y como pone de manifiesto Valdés⁹, es posible diferenciar entre la interpretación general de cláusulas oscuras, ambiguas o incompletas, precisadas de aclaración o de integración para la comprensión de lo acordado, de la interpretación aplicativa definida como «*aclaraciones sobre el sentido de la norma pactada que deba aplicarse para solucionar una concreta controversia.*» Los institutos paritarios creados por la negociación colectiva son órganos particularmente idóneos para proceder a realizar la interpretación general, sin que pueda delegarse esta función en otras instancias, como las judiciales, ya que la arrogación de dichas funciones constituiría una extralimitación sobre la función jurisdiccional¹⁰. Tampoco corresponde a la Administración en exclusiva arrogarse esa facultad en tanto que se trata de interpretar y, en ocasiones, de integrar, un acuerdo fruto de un concurso de voluntades, correspondiendo a sus representantes, conjuntamente, completar la tarea iniciada con la suscripción del acuerdo. Por lo que respecta a la denominada interpretación aplicativa también puede corresponder a las comisiones paritarias, si así lo señala el acuerdo, si bien en este supuesto es más fácil que la comisión comparta su cometido con otras instancias. En el ámbito de la función pública, la asunción por parte de las comisiones creadas a través de la negociación colectiva de este tipo de funciones resulta particularmente interesante, debido a la falta de desarrollo de instancias de composición de conflictos que promuevan la participación de las partes enfrentadas en su solución, a la inexistencia de un proceso judicial específicamente dirigido a la composición de los conflictos generados en torno a la negociación colectiva, así como por las mayores dificultades que normalmente se presentan a la hora de adoptar medidas de presión, como la huelga.

2.3. La administración de Pactos y Acuerdos y las Comisiones de Seguimiento

Las funciones que vienen a cumplir las comisiones de seguimiento de los Acuerdos también se pueden definir en atención a las necesi-

⁹ Últimamente en VALDÉS DAL-RÉ, F. M., «Las comisiones paritarias y la solución de conflictos en el marco del ASEC: algunos puntos críticos (II)», RL, 2.003.

¹⁰ *Ibidem.*

dades a las que se enfrentan los firmantes y destinatarios de las normas convencionales durante su vigencia. Desde esta perspectiva, la definición más lograda, en mi opinión, la ofrece Morales Ortega¹¹ quien clasifica las funciones de las comisiones paritarias de los convenios colectivos en tres grandes grupos, siguiendo para ello el criterio citado. En atención a esas necesidades la actividad de las comisiones paritarias creadas por los instrumentos convencionales se reconducen a: la administración del Acuerdo, la recepción de información y emisión de informes, con carácter normalmente preparatorio de ulteriores procesos de negociación, y a la composición de conflictos en relación con la aplicación e interpretación del acuerdo.

Por lo que respecta a la administración ésta constituye, asimismo, una referencia excesivamente genérica que se concreta en una definición positiva, por indicación de las facultades y de las necesidades que esas facultades vienen a cubrir, y en una definición negativa que constituye el límite que los participantes en las comisiones de seguimiento no pueden transgredir so pena de extralimitarse. La administración de los productos convencionales se refiere, por lo tanto, a la aclaración de cláusulas oscuras o ambiguas, a la integración de lagunas y a la actualización de los contenidos obsoletos en función de criterios previamente sentados por los negociadores en previsión de su obsolescencia. Cualquiera de estas actividades parten de la existencia de un acto de delegación en el convenio que fija los lindes de la intervención de la comisión y, por lo tanto, la legítima. La modificación de lo convenido es el límite que las comisiones paritarias no pueden superar sin perder la naturaleza de tales¹². La comisión paritaria que no se limite a actualizar el contenido de lo convenido, sino que lo altere, fijando nuevas condiciones de trabajo o alcanzando compromisos no previstos en la redacción inicial, pierde su naturaleza de administradora del convenio para constituirse en comisión negociadora de un nuevo convenio, debiendo respetar las reglas en relación con el respeto de la libertad sindical en su vertiente de negociación colectiva.

La forma en la que normalmente se definen los límites de la actuación de las comisiones paritarias consiste en referir sus funciones a la administración de lo convenido, utilizando este concepto en oposición al de negociación. En este sentido, insisto en que la acepción material de negociación colectiva como proceso tendente a la renovación del ordenamiento jurídico es una facultad vedada a las comisiones paritarias, queda extramuros de su ámbito de actuación, so pena de con-

¹¹ MORALES ORTEGA, J. M., *La administración del convenio colectivo*, editorial Civitas, 1998, págs. 261 y sigs.

¹² MORALES ORTEGA, J. M., ob. cit., *La administración...*, págs. 84 y sigs.

fundirlas con las comisiones negociadoras. Mientras compartan los mismos requisitos en cuanto a su composición y funcionamiento no habrá inconvenientes para la asunción de estas funciones. Ahora bien, de lo que no cabe duda es de que el funcionamiento de las comisiones paritarias se basa en la negociación colectiva en tanto proceso formal de intercambio entre dos representaciones complejas de intereses contrapuestos, que es lo que explica la virtualidad de estos institutos para la promoción de la negociación colectiva funcionarial, en tanto que favorecen el mantenimiento del proceso de diálogo y contacto entre las partes iniciado con la convocatoria de las Mesas de Negociación.

Las dificultades para discernir exactamente lo que sea negociación de lo que sea administración se pone de manifiesto, asimismo, en el análisis de las concretas cláusulas que atribuyen funciones variadas a las comisiones de seguimiento y en la lectura de las mismas tienen que realizar los órganos jurisdiccionales. Las comisiones creadas por la negociación colectiva funcionarial en las AA PP vascas suelen establecer cláusulas generales de las cuales es posible deducir el interés de los firmantes por atribuir a la Comisión Paritaria funciones en relación con la interpretación general del Acuerdo. En ocasiones, la citada cláusula general ha ido acompañada de precisiones ulteriores sobre el ámbito de actuación de la comisión en preceptos concretos que ha determinado su revisión por parte de los órganos judiciales.

En este sentido, el primer dato a constatar es la unanimidad de las cláusulas convencionales analizadas a la hora de restringir la participación en las comisiones paritarias o de seguimiento de los Acuerdos a los firmantes del mismo (ver art. 13 ARCEPAFE, art. 57 AR CAE, artículo 9 AR Osakidetza, art. 6.2 AR UPV, art. 14.2 II AR Justicia, artículo 70.2 AR personal docente no universitario¹³).

¹³ Este Acuerdo presenta la particularidad de crear a lo largo de su articulado diferentes órganos paritarios con funciones muy variopintas, algunas de ellas claramente negociadoras, optando por no decir nada sobre su composición, entiendo que como síntoma de haber aprendido la lección por los reproches recibidos en ocasiones anteriores por atribuir funciones claramente negociadoras a comisiones que excluían de su ámbito de aplicación a los no firmantes. El artículo 8 regula las Comisiones de Planificación, sobre cuya composición nada dice. Según el artículo 8.1 se constituirá una Comisión Técnica de Planificación, a la cual el mismo artículo y otros, como el artículo 11 y 12.2, atribuyen funciones negociadoras como se desprende de la literalidad del artículo 8.2 según el cual, «el Departamento presentará y negociará en su caso, en el seno de esta Comisión y con carácter previo, las normas generales de planificación...» El carácter mixto de estas comisiones se pone de manifiesto en la referencia a la negociación y a que «se reunirán periódicamente por convocatoria de la Administración o a petición de la parte sindical.» Ver, asimismo, el artículo 19 sobre la Comisión de Formación y la Comisión de Normalización Lingüística y Capacitación Idiomática, ambas con funcio-

La fórmula más repetida es aquella que relaciona a la comisión con la vigilancia, interpretación y aplicación del acuerdo, concretándose esa genérica atribución de competencias en la preocupación de los firmantes por especificar la eficacia de sus acuerdos, así como por asegurar que la actuación de la comisión culmine en acuerdo, para lo cual además de establecer reglas mínimas sobre el régimen que debe regir la adopción de acuerdos, suelen establecerse reglas sobre designación de mediadores que ayuden a las partes en los supuestos en los que no sean capaces de alcanzar el acuerdo en el seno de la comisión por sí mismas¹⁴.

Igualmente existen cláusulas de las que cabe deducir una evidente extralimitación en la atribución de funciones a las comisiones paritarias como el artículo 13.4, h) ARCEPAFE el cual atribuye a la comisión mixta paritaria la función de «negociar, redactar, formalizar y firmar el texto del Acuerdo por delegación de la mesa negociadora del mismo.»

La STSJ País Vasco, S. cso-adm., de 9 de octubre de 2000, RAJ 315 se refiere a las funciones atribuidas por el artículo 15, relativo al Fondo Social, a la Comisión Paritaria creada por el AR Ertzaintza 1997-1998 en el artículo 8. Según el artículo 15 «A la comisión paritaria... corresponderá la determinación de la cuantía del quebranto económico como umbral a partir del cual atender las distintas solicitudes que se formularán, así como el establecimiento de la baremación de las solicitudes y la elaboración del reglamento de funcionamiento del Fondo.» La Sala concluye que esa atribución de funciones a la comisión paritaria que excluye a los no firmantes del acuerdo es disconforme a Derecho ya que dichas funciones «*tienen una trascendencia que excede de lo que puede considerarse funciones específicas y genuinas de la Comisión Paritaria, dado que incide en el régimen de asistencia o de atenciones sociales del colectivo de la Ertzaintza...*». Esta cláusula en torno al Fondo Social se reproduce prácticamente en sus mismos términos en todos los Acuerdos de las Administraciones de la CAE que se verían afectados, por lo tanto, por el mismo vicio¹⁵.

nes de desarrollo y seguimiento del Acuerdo y la Comisión de Evaluación del Plan de Formación, en el artículo 21.

¹⁴ Este es el caso tanto del AR CAE, artículo 57 y 58 como del AR Osakidetza, artículo 9; el AR Justicia y AR Ertzaintza prefieren remitir a los procedimientos regulados en el PRECO la composición de las discrepancias surgidas en el seno de las comisiones. El principal problema al que se enfrentan estas previsiones, en mi opinión, es que hacen depender del mutuo acuerdo entre las partes la designación del tercero encargado de asumir las funciones de mediador, remitiendo el acuerdo a un momento en el que la posición y relación de las partes puede encontrarse deteriorada.

¹⁵ Consultar la actual redacción del AR Ertzaintza 2001, el cual remite esta cuestión a la Mesa de Negociación para ahorrarse la impugnación del precepto. El artículo 10.5 II AR Justicia se enfrenta a un problema similar al debatido por la citada STSJ

2.3.1. *La eficacia del acuerdo de la comisión de seguimiento cuando se trata de la administración de lo convenido: la equiparación con la eficacia de los Acuerdos en la Función pública*

En relación con la administración de lo convenido se suele afirmar que, ya que lo que se pretende es la integración del convenio lo lógico es la atribución al acuerdo de la comisión de la misma eficacia jurídica de aquél. El problema es que en el ámbito de la negociación colectiva de los funcionarios públicos remitir la eficacia de los acuerdos de la comisión de seguimiento a la de los Pactos y Acuerdos puede resultar contraproducente teniendo en cuenta la polémica que esta cuestión suscita. De ahí que no resulte de extrañar que los negociadores en el ámbito de las Administraciones situadas en la CAE hayan optado por especificar cuál sea la eficacia que los acuerdos de la comisión habrán de desplegar. Por otra parte, estas manifestaciones de voluntad de los firmantes ofrecen una importante pista sobre los deseos de los protagonistas de la negociación colectiva en relación con la eficacia de ésta.

De las cláusulas analizadas se saca la conclusión de que la principal preocupación de los firmantes consiste en asegurar la vinculación de la Administración a lo convenido, lo cual no debe interpretarse como la renuncia de los interlocutores sociales a que la negociación colectiva funcional despliegue una eficacia normativa y personal general, definida como inmediata, imperativa e inderogable, y ello a pesar de que, en ocasiones, las cláusulas convencionales se refieran a que los acuerdos vinculan a los firmantes¹⁶. Entiendo que la vinculación de los firmantes en el caso de la Función Pública, busca sobre todo garantizar la vinculación de la Administración, que es,

País Vasco, así como el artículo 15 AR CAE. El AR del Tribunal de Cuentas, en su artículo 15 tiene una redacción similar que pudiera resultar conflictiva si no fuera porque quien ha negociado y firmado el acuerdo y quien compone la comisión paritaria no es otra que la Junta de Personal, disolviéndose en buena medida los problemas en relación con la exclusión de los no firmantes. El artículo 20 AR Osakidetza resulta extremadamente respetuoso del ámbito de actuación propio de las comisiones de seguimiento en relación con el Fondo Social, atribuyendo a la Comisión meras facultades de recepción de información.

¹⁶ Literalmente el artículo 57.1 AR CAE afirma «Con el fin de examinar, resolver e interpretar cuantas cuestiones se deriven de la vigencia y aplicación del presente Acuerdo, se constituye la Comisión Paritaria, cuyos acuerdos serán vinculantes para las partes signatarias.» Ver también artículo 9 AR Osakidetza. Peculiar en este sentido es el artículo 70 y sigs. del AR personal docente no universitario ya que no se pronuncia acerca de la eficacia del acuerdo de la comisión, sin perjuicio de establecer unos criterios mínimos sobre el régimen para su adopción y de fijar un plazo máximo para que las decisiones de la comisión sean cumplidas (art. 72).

como ya he dicho, la encargada de aplicar el Acuerdo, en tanto que no va a existir un contrato de trabajo que recepcione los mandatos o entre cuyas cláusulas se incluyan las propias del convenio, sino un estatuto de los funcionarios públicos entendido como compendio de derechos y obligaciones que se define en función de las precisiones realizadas por la negociación colectiva de los funcionarios públicos plasmada en el Acuerdo dentro de los márgenes más o menos estrechos que les haya dejado la norma heterónoma legal o reglamentaria. No obstante, sería recomendable la previsión de la integración de lo convenido con lo acordado en la comisión, así como la previsión de su publicación.

2.4. La conflictividad generada en torno a las funciones de estudio de las comisiones de seguimiento de Pactos y Acuerdos. La preparación de las negociaciones futuras y los riesgos de exclusión de los sindicatos legitimados de los procesos de negociación propiamente dichos

Tal y como ya he puesto de manifiesto en otra parte¹⁷, resulta llamativa la conflictividad generada por la asunción por parte de las comisiones de seguimiento de Pactos y Acuerdos de funciones de elaboración de estudios e informes en relación con materias particularmente complejas en orden a la preparación de ulteriores procesos de negociación a desarrollar en el seno de las Mesas de Negociación. Esta atribución de competencias a las comisiones de seguimiento se entiende contraproducente desde la perspectiva de la tentación que lleva consigo de proceder a la negociación de las materias en el seno de la propia comisión, marginando a los sindicatos no firmantes pero también legitimados para la negociación colectiva, con el riesgo de que se presente ante ellos en la Mesa de Negociación no tanto un informe o un estudio, cuanto un acuerdo ya cerrado del que no han formado parte y al que se les llama a efectos exclusivamente de cumplir las formas.

Este tipo de actitudes son sistemáticamente rechazadas por la jurisdicción contencioso-administrativa, insistiendo sobre el atentado que entrañan contra la libertad sindical de las organizaciones sindicales, en tanto que la negociación colectiva forma parte del contenido constitucionalmente declarado de aquélla, sin la cual no se entiende¹⁸. No obs-

¹⁷ MARTÍNEZ GAYOSO, M. N., *Las comisiones de seguimiento de Pactos y Acuerdos en la Función Pública*, IVAP, Oñati, 2.002, págs. 143 y sigs.

¹⁸ Últimamente, STS, S. cso-adm., de 27 de septiembre de 2.002, RAJ 9027.

tante, considero que negar las funciones de estudio y de preparación de temas particularmente complicados para su ulterior negociación en la sede oportuna que puedan corresponder a las comisiones de seguimiento resulta excesivo. Esta función resulta particularmente interesante en orden a superar los inconvenientes de los procesos de negociación perentorios en donde se carece de tiempo y de interés en discutir sobre los temas más complicados. La tarea de estudio previa protagonizada por el órgano encargado de la administración y vigilancia del acuerdo resulta especialmente adecuada ya que es la comisión de seguimiento precisamente la que puede estar en mejor posición para detectar los problemas aplicativos y para proponer soluciones, sin perjuicio de su discusión, insisto, en la sede oportuna.

En el ámbito de las Administraciones públicas vascas es frecuente la atribución de este tipo de funciones a institutos paritarios tanto las comisiones paritarias¹⁹ como órganos *ad hoc*, dependientes de aquéllas o no²⁰. Asimismo, en ocasiones, para salvar los problemas planteados por los órganos de la jurisdicción ordinaria, se prevé la constitución de comisiones de trabajo que se hacen depender directamente de las Mesas de negociación²¹, para evitar suspicacias.

ACUERDOS CONSULTADOS

Administración de la CAE

1. AR Osakidetza 2000

Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal de Osakidetza-Servicio vasco de salud, para el año 2000, aprobado por Decreto 231/2000, de 21 de noviembre (BOPV, núm. 234, 2000).

2. AR CAE 2001

Acuerdo de regulación de las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi para 2001, aprobado por Decreto 74/2001, de 2 de mayo (BOPV, núm. 89, 2001).

¹⁹ Ver, por ejemplo, artículo 13.4, i) ARCEPAFE, artículo 9, f) AR Osakidetza.

²⁰ D.F. 5 ARCEPAFE sobre constitución de comisiones de trabajo dependientes de la comisión mixta paritaria e integradas por los firmantes. artículo 19.5 AR Osakidetza crea comisión de estudio dependiente de la Comisión Paritaria.

²¹ Por ejemplo, artículo 10 AR Osakidetza.

3. *AR Personal docente no universitario*

Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Decreto 228/2002, de 19 de octubre (BOPV, núm. 204, 2002).

4. *AR Ertzaintza*

Acuerdo de regulación de las condiciones de trabajo del personal de la policía de la Comunidad Autónoma de Euskadi para 1999, 2000 y 2001, aprobado por Decreto 40/2000, de 7 de marzo (BOPV, núm. 59, 2000).

5. *II AR Justicia*

II Acuerdo entre el Departamento de Justicia del Gobierno Vasco y las Organizaciones Sindicales sobre la modernización en la prestación del servicio público de la justicia y su repercusión en las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración de Justicia, aprobado por Decreto 309/2000, de 26 de diciembre (BOPV, núm. 9, 2001).

6. *AR UPV 1996*

Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal de la Universidad del País Vasco (BOPV, núm. 218, 1996).

7. *AR Tribunal de Cuentas*

Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal al servicio del Tribunal Vasco de Cuentas Públicas aprobado por el Pleno del Tribunal y publicado por Resolución del Presidente del Tribunal (BOPV, núm. 229, 1995).

Administración Foral y Local

1. *ARCEPAFE*

INFORME SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL AÑO 2002 *

* Informe elaborado a 31 de enero de 2004 por la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del MTAS, como avance al Informe definitivo que habrá de realizar al término de mayo de 2004.

SUMARIO

INTRODUCCIÓN.—MARCO DE NEGOCIACIÓN.—CONVENIOS REGISTRADOS SEGÚN ÁMBITO TEMPORAL Y FUNCIONAL.—AUMENTO SALARIAL.—AUMENTO SALARIAL, SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD.—AUMENTO SALARIAL POR COMUNIDAD AUTÓNOMA.—JORNADA PACTADA.—CLAÚSULAS ESPECIALES.

INTRODUCCIÓN

Como en ediciones precedentes, dada la fecha de cierre de este informe, 31 de enero de 2004, los datos que figuran en este apartado correspondientes al año 2002 no son definitivos, puesto que la estadística de cada año no se cierra hasta transcurridos 18 meses desde que finaliza el año, y por tanto todavía se están registrando convenios que inician sus efectos económicos en 2002. No obstante, el número de convenios incorporados a la estadística, 5.412, para un colectivo de trabajadores de 9.660 mil, y la experiencia de otros años permite considerar los resultados suficientemente representativos a efectos de evaluar las principales características de la negociación colectiva de 2002, sin perjuicio de que los datos se vean sometidos a pequeñas variaciones cuando se proceda a su consolidación definitiva.

MARCO DE NEGOCIACIÓN

La negociación colectiva de 2002 se desarrolló en un marco económico caracterizado por una ralentización de la actividad, siguiendo la tendencia iniciada en 2001, con una tasa de crecimiento que, aunque superior a la media de la Unión Europea, rebajó en 4 décimas a la previsión realizada por el Gobierno español, alcanzando finalmente un 2 por ciento en media anual, que supuso una disminución de 0,7 puntos respecto al año anterior. Este menor crecimiento fue debido, fundamentalmente, a un importante descenso de las inversiones, cuya aportación al crecimiento del PIB fue inferior en 1,8 puntos a la del año precedente, y en menor medida al comportamiento de la demanda interna, con una aportación inferior en 0,5 puntos a la de 2001.

Por otra parte, la evolución del Índice de Precios al Consumo (IPC) en tasa interanual, que es la utilizada generalmente como refe-

rencia para el establecimiento de los incrementos salariales y de las cláusulas de salvaguarda, superó al objetivo de inflación previsto por el Gobierno en 2 puntos, al situarse finalmente a 31 de diciembre en el 4 por ciento, lo que supone un aumento de 1,3 puntos sobre el registrado en 2001.

Respecto al empleo asalariado, y según la Encuesta de Población Activa (EPA), este creció en 355 mil asalariados en media anual, un 2,8 por ciento, que supone un crecimiento inferior en 1,3 puntos al registrado en 2001.

En cuanto al marco de las relaciones laborales en que se desarrolló la negociación colectiva, los interlocutores sociales CEOE-CEPY-ME, CC.OO y UGT firmaron el 20 de diciembre de 2001 el Acuerdo para la Negociación Colectiva de 2002 (ANC-2002), en el que se establecían los criterios únicos para abordar la negociación colectiva de 2002, tanto para la patronal como para los sindicatos, que se resumen a continuación:

— *Incrementos salariales*: tomar como referencia para el establecimiento de los incrementos salariales el objetivo de inflación previsto por el Gobierno, y en todo caso establecerlos dentro de los límites en los que se mueva el aumento de la productividad en cada sector o empresa, teniendo así mismo en cuenta los costes laborales unitarios. Establecer cláusulas de salvaguarda sin que ello suponga perder el objetivo de moderación salarial. Inclusión de cláusulas de inaplicación salarial (descuelgue) en los convenios de ámbito superior a la empresa, que permitan a las empresas en crisis desviarse a la baja de los incrementos salariales pactados en los convenios de sector.

— *Empleo y contratación*: establecer cláusulas para mantener el empleo y fomentar su estabilidad mediante compromisos de conversión de contratos temporales en indefinidos. Fomentar la contratación a tiempo parcial, de carácter indefinido preferentemente, manteniendo el principio de igualdad de trato de los trabajadores con este tipo de contrato y de los contratados temporalmente, con los trabajadores con contrato indefinido. Promover la igualdad de oportunidades e impulsar la cualificación de los trabajadores.

— *Jornada pactada*: establecer la posibilidad de redistribuir la jornada y tiempo de trabajo, como forma de aumentar la productividad y mejorar la utilización de los equipos productivos. Incentivar el establecimiento de la jornada en cómputo anual y su distribución flexible, así como limitar la realización de horas extraordinarias a lo es-

trictamente imprescindible para la buena marcha del proceso productivo. Todo ello con el fin de mejorar el empleo y la competitividad.

— *Siniestralidad laboral*: establecer medidas tendentes a la mejora de la seguridad y salud laboral, reforzando los mecanismos preventivos y la participación de los agentes sociales.

— *Igualdad de genero*: establecer cláusulas que permitan eliminar las discriminaciones salariales entre hombre y mujeres, tanto directas como indirectas. Favorecer la igualdad de oportunidades en ambos géneros promoviendo la contratación de la mujer así como la conciliación de la vida laboral y familiar.

CONVENIOS REGISTRADOS SEGÚN ÁMBITO TEMPORAL Y FUNCIONAL

El número de convenios registrados hasta la fecha de cierre de esta publicación, que tienen inicio de efectos económicos en el año 2002, fue de 5.412, para un colectivo de trabajadores cifrado en 9.660 mil.

Por ámbito funcional, 4.042 fueron convenios de empresa y 1.370 fueron convenios de otro ámbito, aunque por la propia estructura de la negociación colectiva, el número de trabajadores afectados por convenios de sector es muy superior al de afectados por convenios de empresa, 8.648 mil y 1.012 mil trabajadores, respectivamente, manteniéndose por tanto en proporciones similares a las de otros años; el 10 por ciento del total de trabajadores corresponde a convenios de empresa y el 90 por ciento restante a convenios de ámbito superior. En el gráfico I se muestra la distribución de los convenios y trabajadores afectados por ellos según su ámbito funcional.

Según la vigencia y duración de los convenios, los *revisados*, es decir firmados en el año o años anteriores con vigencia en el año 2002, fueron los de mayor peso en comparación con los *firmados*, 56 por ciento de convenios y 62 por ciento de trabajadores en los primeros, frente al 44 y 38 por ciento, respectivamente, en el segundo. Asimismo, la proporción de convenios firmados para el año 2002 con vigencia superior al año, y la de los trabajadores afectados por ellos, fue superior a la de convenios firmados únicamente para un año. En el gráfico II se recogen las cifras comentadas, diferenciando los convenios de empresa de los de ámbito superior a la misma.

Gráfico I

Convenios y trabajadores afectados según ámbito funcional

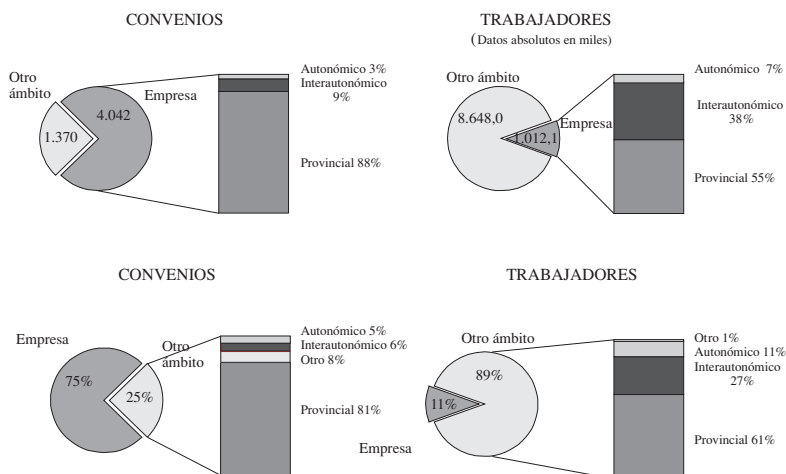
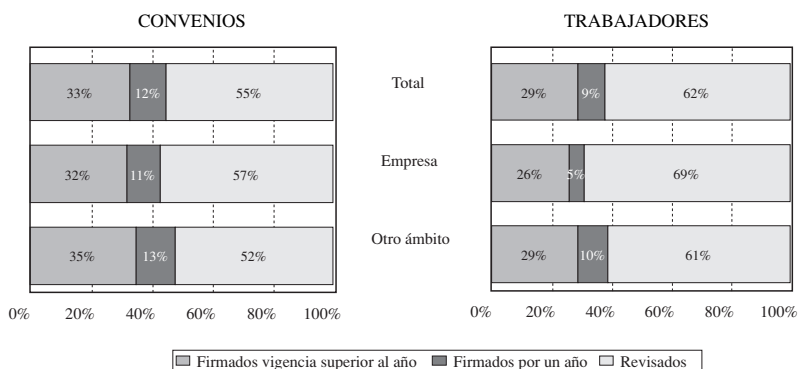


Gráfico II

Convenios firmados y revisados y trabajadores afectados según ámbito funcional

Distribución porcentual



AUMENTO SALARIAL

El aumento salarial medio pactado para el año de referencia fue el 3,14 por ciento, que supone, por una parte, una reducción de 0,36 puntos porcentuales respecto al incremento medio pactado para 2001, y, por otra,

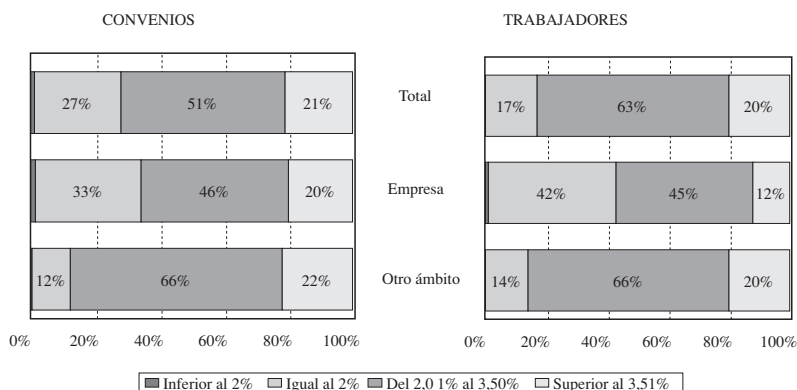
una desviación positiva de 1,14 puntos respecto al objetivo oficial de inflación, cifrado en el 2 por ciento. Además, por quinto año consecutivo el aumento salarial pactado fue superior en los convenios firmados, 3,57 por ciento, que en las revisiones de convenios plurianuales, 2,86 por ciento.

Según el ámbito funcional de los convenios, el incremento salarial pactado en los de otro ámbito, fue el 3,19 por ciento, superando en 0,5 puntos al pactado en los convenios de empresa, el 2,69 por ciento.

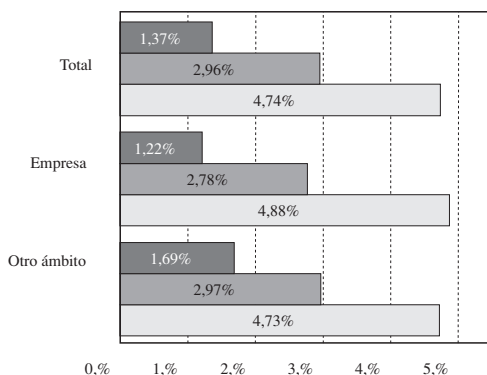
Gráfico III

Convenios, trabajadores afectados y aumento salarial medio pactado según ámbito funcional y tramos de aumento salarial

Distribución porcentual



AUMENTO SALARIAL MEDIO PACTADO



La distribución porcentual de los convenios y trabajadores afectados según tramos de aumento salarial pactado por ámbito funcional, recogida en el gráfico III, presenta una fuerte concentración de ambas magnitudes en los tramos de incremento salarial comprendidos entre los valores que van desde el 2,01 al 3,5 por ciento, con el 51 por ciento de convenios y el 63 por ciento de trabajadores. En el 27 por ciento de los convenios se ha pactado un incremento salarial coincidente con el objetivo de inflación, para un colectivo de trabajadores cifrado en el 17 por ciento; los convenios que han pactado incrementos salariales superiores a dicho objetivo suponen el 72 por ciento del total, con el 83 por ciento de trabajadores afectados; por último, solo en el 1 por ciento de convenios para el 0,15 por ciento de trabajadores se pactaron incrementos salariales inferiores al objetivo de inflación.

También en el gráfico III se proporciona información, por ámbito funcional, sobre el aumento salarial medio correspondiente a los tramos de incremento salarial estudiados.

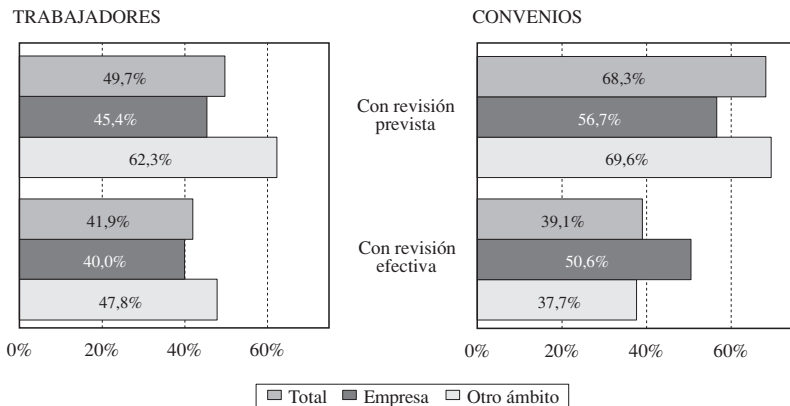
Por otra parte, en el 50 por ciento de los convenios, porcentaje que se elevó al 68 por ciento en términos de trabajadores afectados, se incluyeron *cláusulas de salvaguarda* con el fin de mantener el poder adquisitivo de los trabajadores.

Los indicadores utilizados con mayor frecuencia a efectos de decidir si procede o no la revisión fueron los habituales; en los convenios que la condicionan al valor del IPC a 31 de diciembre, el diferencial entre la tasa de inflación efectiva y la prevista por el gobierno, o el diferencial entre aquella y el propio incremento salarial pactado. Con una desviación del IPC a fin de año de 2 puntos sobre el objetivo oficial de inflación, al cifrarse el IPC real a final de año en el 4 por ciento, la cláusula de salvaguarda tuvo efectividad en el 84 por ciento de los convenios colectivos que contenían dicha cláusula, afectando al 57 por ciento de trabajadores regulados por esos convenios. Considerando el total de convenios registrados, cifra que se recuerda es aún provisional, la revisión fue efectiva con carácter retroactivo en el 42 por ciento de los mismos, afectando al 39 por ciento del total de los trabajadores. No obstante lo anterior, es necesario precisar que, en algunos casos, aunque la revisión no tenga carácter retroactivo, sí se lleva a efecto acumulándose al incremento salarial pactado para el período siguiente, tal es el caso de los convenios provinciales de la Construcción. Las cifras anteriores se recogen en el gráfico IV.

Como se aprecia en el gráfico, la inclusión de cláusulas de salvaguarda es proporcionalmente mayor en los convenios de otro ámbito que en los convenios de empresa, 62 por ciento frente al 45 por cien-

Gráfico IV
**Convenios con revisión prevista y con revisión efectiva
 según ámbito funcional**

Distribución porcentual



to, respectivamente, y las revisiones se hicieron también efectivas en mayor proporción en los convenios de otro ámbito, 48 por ciento frente al 40 por ciento en los de empresa, aunque en términos de trabajadores afectados en cada ámbito, la proporción es superior en los convenios de empresa, 51 por ciento, frente al 38 en los de otro ámbito.

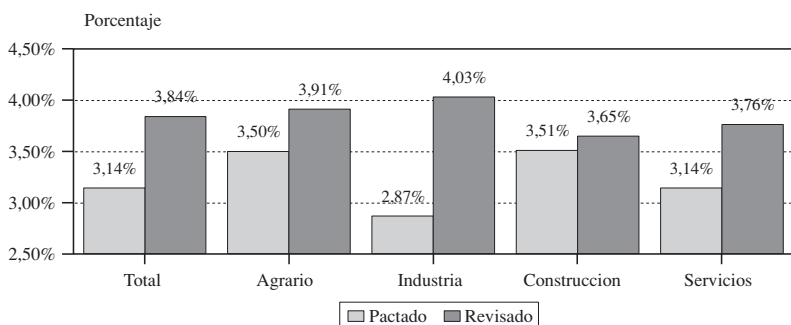
La incidencia económica de las revisiones sobre los convenios en que se han hecho efectivas con carácter retroactivo, ha supuesto pasar de un 2,58 por ciento de incremento inicial a un 4,38 de incremento revisado, es decir, un aumento de 1,8 puntos porcentuales. Este aumento ha sido prácticamente coincidente en los convenios de empresa, 1,82 puntos, que en los de otro ámbito, 1,79. La incorporación de las revisiones sobre el conjunto total de convenios se ha traducido en un aumento de 0,7 puntos sobre el aumento salarial medio pactado en origen, al pasar este incremento del 3,14 al 3,84 por ciento, e incidiendo las revisiones en mayor medida en los convenios de empresa, con un aumento de 0,92 puntos, que en los de otro ámbito, 0,67 puntos.

AUMENTO SALARIAL SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD

Por sectores de actividad, los mayores incrementos se pactaron en el sector Construcción, con un 3,51 por ciento de incremento medio, y el

sector Agrario, con un 3,50 por ciento, y los menores en Industria y Servicios, con un 2,87 y un 3,14 por ciento, respectivamente. En el gráfico V se contienen los incrementos salariales pactados y los resultantes de incorporar las revisiones por cláusula de salvaguarda; la mayor incidencia de estas revisiones se produce en el sector Industria ya que supuso aumentar en 1,16 puntos porcentuales el inicialmente pactado, y la menor incidencia correspondió al sector Construcción con solo 0,14 puntos, si bien es preciso comentar que en este sector las *cláusulas de salvaguarda*, según lo establecido en el Acuerdo Marco General de la Construcción vigente en el año 2002, no tienen carácter retroactivo en la mayor parte de los convenios provinciales, por lo que los resultados económicos de la misma se acumulan al incremento salarial pactado para el año siguiente; la repercusión de la cláusula en el sector Servicios fue de 0,62 puntos, y en el sector Agrario supuso un aumento de 0,41 puntos.

Gráfico V
Aumento salarial según sector de actividad



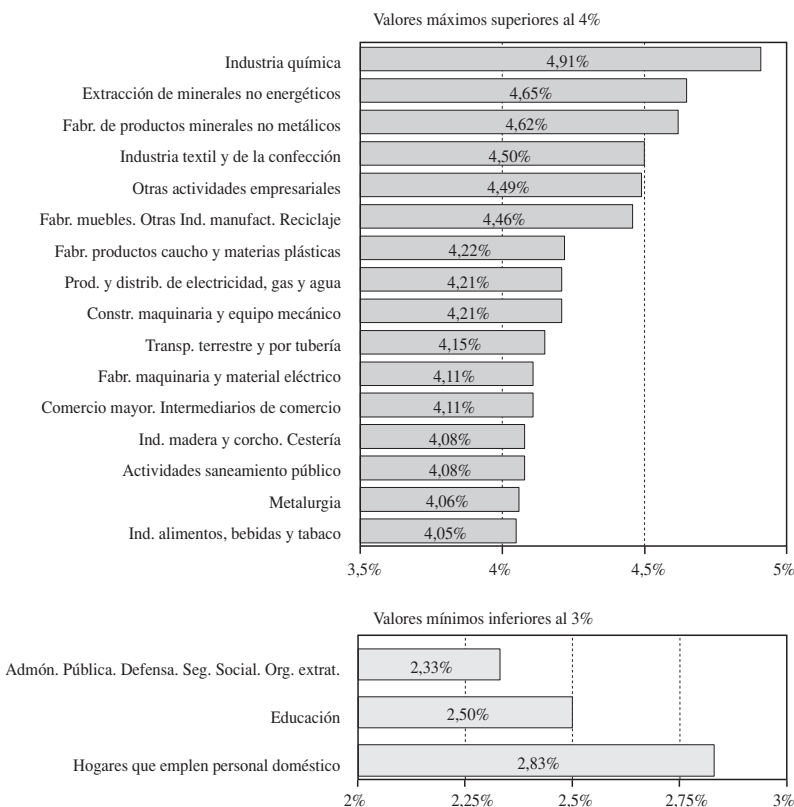
Por ramas de actividad, el mayor incremento salarial se pactó en «*otras actividades empresariales*», un 4,36 por ciento; con valores superiores al incremento salarial medio se sitúan, «*extracción de minerales no energéticos*», «*comercio al por mayor; intermediarios del comercio*», la ya citada «*construcción*», «*agricultura, ganadería, caza y silvicultura*», «*pesca y acuicultura*», «*actividades de saneamiento público*», «*actividades sanitarias, veterinarias, y servicios sociales*», «*hostelería*», y «*transporte terrestre y por tubería*» a las que corresponde en conjunto casi el 35 por ciento del total de trabajadores afectados por convenio.

Los menores incrementos, todos ellos por debajo del 2,5 por ciento, se registraron en las ramas correspondientes a «*extracción de petróleo, gas, uranio y torio*», «*transporte aéreo y espacial*», «*institucio-*

nes financieras y seguros», «coquerías; refinerías; tratamiento de combustibles nucleares», «Administración Pública. Defensa. Seguridad Social. Organismos extraterritoriales», «extracción y aglomeración de carbón», «fabricación de otro material de transporte», «educación» y «fabricación de productos del caucho y materias plásticas», que en conjunto afectan a cerca del 9 por ciento del total de trabajadores.

Una vez incorporadas las cláusulas de salvaguarda, los valores máximos y mínimos de incremento salarial por rama de actividad se representan en el gráfico VI. Los trabajadores afectados por las ramas que registran incrementos iguales o superiores al 4 por ciento suponen cerca del 30 por ciento del total, y los afectados por ramas de ac-

Gráfico VI
Aumento salarial revisado según rama de actividad valores máximos y mínimos



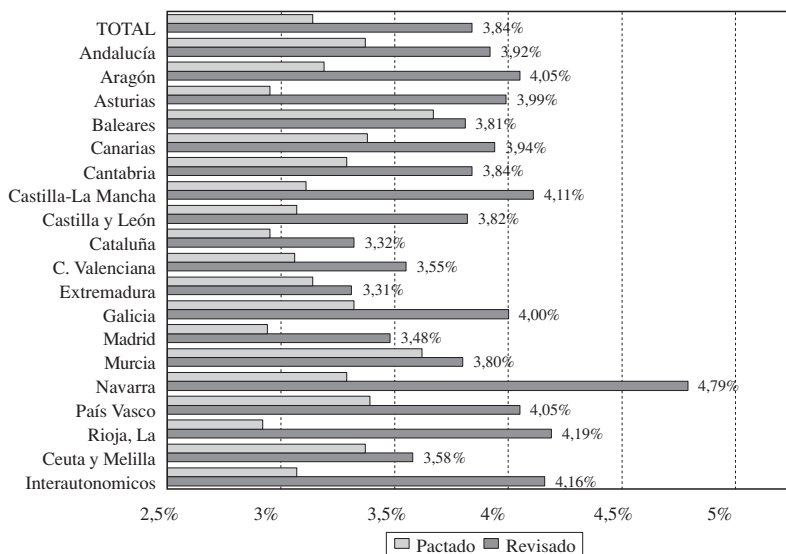
tividad con incrementos salariales iguales o inferiores al 3 por ciento suponen únicamente el 5 por ciento.

AUMENTO SALARIAL POR COMUNIDAD AUTÓNOMA

Las comunidades autónomas que pactaron aumentos salariales superiores al incremento medio nacional fueron, por orden decreciente, Baleares, Murcia, País Vasco, Canarias, Andalucía, Galicia, Navarra, Cantabria, Aragón y Extremadura, esta última con un aumento salarial pactado coincidente con la media nacional. En el resto de las comunidades se pactaron incrementos inferiores a la media nacional, registrando La Rioja el menor valor, con un 2,92 por ciento, y con cifras superiores pero muy próximas, Madrid, Cataluña y Asturias. El diferencial entre el mayor y el menor incremento salarial pactado en el ámbito de las comunidades autónomas fue de 0,75 puntos porcentuales.

En el gráfico VII, se representan los incrementos salariales pactados y con incorporación de la cláusula de salvaguarda de cada una de las Comunidades Autónomas y de los convenios de ámbito territorial interautonómico, tanto interprovincial como nacional. Como se puede apreciar, las

Gráfico VII
Aumento salarial según Comunidad Autónoma
Porcentaje de aumento



comunidades en las que ha tenido mayor repercusión la aplicación de la cláusula de salvaguarda son, Navarra, La Rioja, Asturias y Castilla-La Mancha, con aumentos sobre el incremento salarial pactado que van de 1,50 a 1 punto porcentuales, así como en los convenios interautonómicos con una repercusión de 1,09 puntos. Las comunidades que han registrado menores revisiones han sido, Baleares, Extremadura y Murcia, en las que la repercusión de la cláusula de salvaguarda es inferior a 2 décimas.

JORNADA PACTADA

La jornada media pactada, con datos aún provisionales para el año 2002, ha quedado fijada en 1.756,3 horas/año, inferior en 2,4 horas/año a la de 2001 según datos definitivos de este último año. Como viene siendo habitual, la jornada media pactada en los convenios de ámbito superior a la empresa es mayor que la pactada en los convenios de empresa, en los primeros, la jornada media pactada fue de 1.762,4 horas y, en los segundos, de 1.703,8 horas/año.

Por sectores de actividad, y para el total de los convenios, las jornadas medias más altas correspondieron nuevamente al sector Agrario y a la Industria, ambos por encima de la media, con 1.774,4 y 1.760,6 horas/año, respectivamente, seguidos de la Construcción, con 1.756,2 horas, situándose en último lugar el sector Servicios, con 1.751,2 horas/año, véase gráfico VIII. Sin embargo, por ámbito fun-

Gráfico VIII

Jornada media pactada según ámbito funcional, sector y rama de actividad

Horas/año

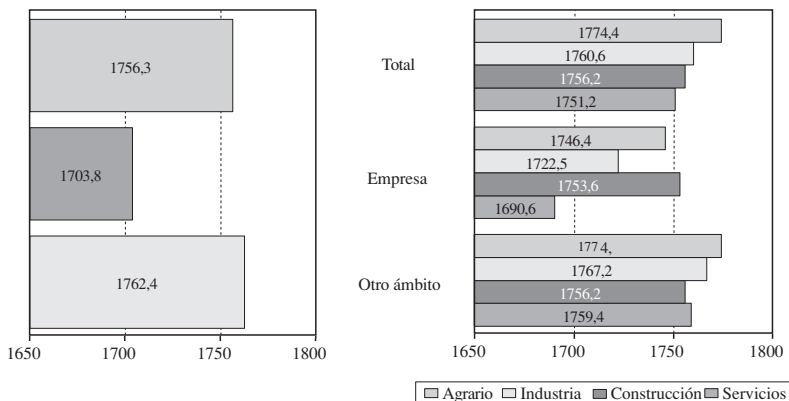
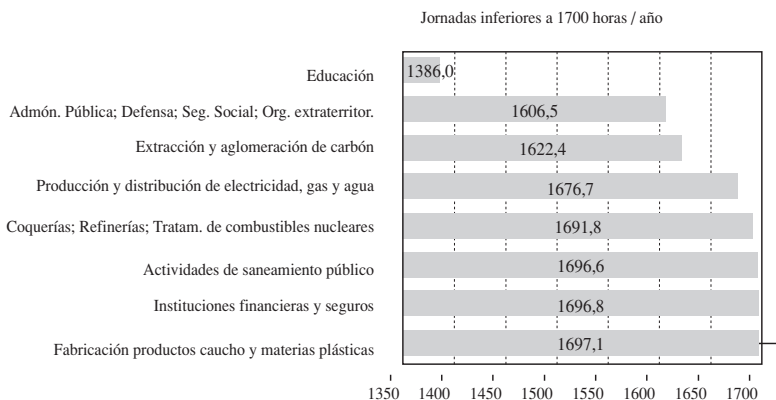
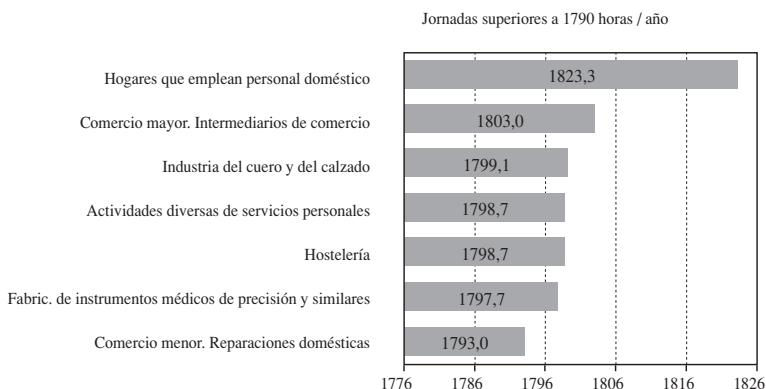


Gráfico VIII (Cont.)

Jornada media pactada según ámbito funcional, sector y rama de actividad

Horas/año



cional y sector de actividad, la distribución de la jornada en los convenios de empresa difiere de lo dicho para el total de los convenios, tal y como se aprecia en el mencionado gráfico.

Respecto a las ramas de actividad, las jornadas más altas se pactaron en los convenios de «hogares que emplean personal doméstico» y «comercio al por mayor. Intermediarios del comercio», ambas con más de 1.800 horas/año, afectando a solo el 2 por ciento del total de trabajadores. Con jornadas superiores a las 1.790 horas/año pero sin llegar a las 1.800, se sitúan las ramas correspondientes a «indus-

tria del cuero y del calzado», «actividades diversas de servicios personales», «hostelería», «fabricación de instrumentos médicos de precisión y similares», y «comercio al por menor. Reparaciones domésticas», con casi el 24 por ciento de trabajadores afectados. Con jornadas inferiores a 1.700 horas se sitúan, «educación», «Administración Pública, Defensa, Seguridad Social, y Organismos extraterritoriales», «extracción y aglomeración de carbón», «actividades asociativas, recreativas y culturales», «producción y distribución de electricidad, gas y agua», «coquearías. Refinerías. Tratamiento de combustibles nucleares», «actividades de saneamiento público», «instituciones financieras y seguros» y «fabricación de productos del caucho y materias plásticas», que, en conjunto, suponen algo más del 10 por ciento del total de trabajadores afectados por convenio.

CLÁUSULAS ESPECIALES

Las cláusulas investigadas en este apartado son las que recoge la «hoja estadística de convenios», que no agotan los contenidos de los mismos, y hacen referencia a **salarios, jornada laboral y vacaciones, empleo, horas extraordinarias, jubilación, complementos de prestaciones sociales, formación profesional, salud laboral, actividad sindical, clasificación profesional y promoción en el trabajo, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, vigencia y eficacia, concurrencia** y, por último, a un conjunto que se denomina genéricamente **otros temas objeto de negociación**, en el que se recogen diversos aspectos contenidos en los convenios no clasificables en ninguno de los anteriores grupos.

Todas las cláusulas mencionadas, a excepción de la de «garantía salarial o salvaguarda» dentro del grupo correspondiente a salarios, son fundamentalmente de tipo cualitativo, por lo cual, a efectos estadísticos, únicamente se puede proporcionar información sobre el número de convenios que las recogen y el de trabajadores afectados por éstos, pero en ningún caso sobre el contenido real de cada cláusula. (Véanse gráfico IX y cuadro I).

Antes de analizar la frecuencia con la que se incluyen estas cláusulas, es preciso consignar que los porcentajes de convenios que incorporan cada una de ellas y de trabajadores afectados por estos convenios no varían sustancialmente respecto al año 2001, debido, por una parte, a que el 56 por ciento de los convenios incluidos en la estadística de 2002, para el 62 por ciento de los trabajadores, son revisiones de convenios plurianuales firmados en el año o años anteriores con vi-

gencia en 2002 y, por tanto, las cláusulas especiales mantienen su vigencia y contenido en todos los años de vigencia de los mismos; y por otra parte, a que los contenidos de los convenios en estas materias son bastante estables, y por tanto se mantienen de un año a otro.

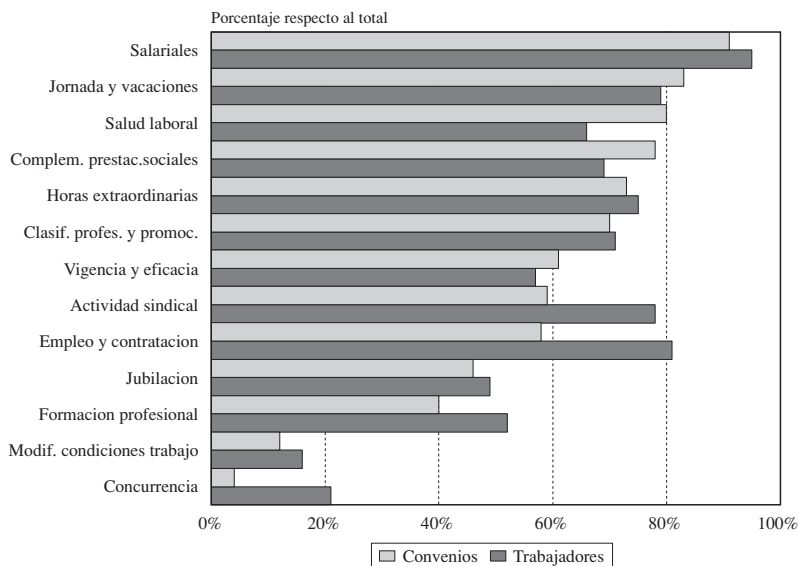
Según la frecuencia con la que figuran en los convenios colectivos, deben citarse, en primer término, las relativas a temas **salariales**, incluidas en el 91 por ciento del total de convenios que afectaban a más del 95 por ciento del total de trabajadores, siendo ambos porcentajes superiores en 2 y 1 puntos, respectivamente, a los registrados en el año 2001 con datos definitivos. Las cláusulas de mayor peso en este grupo, en términos de trabajadores afectados por convenios que las incluyen, son las relativas a «*estructura salarial*», «*cláusula de salvaguarda*», e «*inaplicación del régimen salarial*» o cláusula de descuelgue, que afectan, la primera al 70 por ciento, la segunda al 68 por ciento y la tercera al 61 por ciento del total de trabajadores. Respecto a la cláusula de descuelgue, cuya inclusión sólo puede hacerse en los convenios de ámbito sectorial, se recoge en el 49 por ciento de los convenios de dicho ámbito para un colectivo de trabajadores del 68 por ciento.

El segundo lugar en orden de frecuencia correspondió a las cláusulas sobre **jornada laboral y vacaciones pactadas**, incluidas en el 83 por ciento de los convenios con un colectivo de trabajadores del 79 por ciento. Las más importantes, en cuanto a número de trabajadores afectados, fueron las relativas a «*distribución irregular de la jornada durante el año*», «*fijación de periodos concretos para el disfrute de las vacaciones anuales*», «*jornadas especiales de trabajo*» y «*consideración como tiempo de trabajo efectivo el periodo de descanso legal en jornada continuada de más de seis horas*», que afectaban, la primera al 43 por ciento del total de trabajadores, la segunda al 39 por ciento, la tercera al 34 por ciento y la cuarta al 32 por ciento, y se pactaron, respectivamente, en el 26 por ciento, 53 por ciento, 36 por ciento y 51 por ciento de los convenios, valores todos ellos superiores a los registrados en el año 2001 con datos definitivos.

A las cláusulas relativas a **salud laboral** les correspondió el tercer lugar en orden de frecuencia, y fueron pactadas en el 80 por ciento del total de convenios que afectaban a cerca del 66 por ciento del total de trabajadores. La cláusula más frecuente dentro de este grupo es la que hace referencia al «*reconocimiento médico anual a cargo de la empresa*», pactada en el 67 por ciento de los convenios con el 44 por ciento de trabajadores afectados, seguida de la relativa a «*existencia de Comité de Seguridad y Salud*», pactada en el 57 por ciento de convenios para el 40 por ciento de trabajadores; la corres-

Gráfico IX

Convenios y trabajadores afectados por cláusulas especiales



pondiente a «*programas de prevención de riesgos*» se pactó, respectivamente, en el 43 por ciento para el 24 por ciento; y la de «*cursillos en materia de seguridad y salud*», se pactó en el 38 por ciento de los convenios, siendo los trabajadores afectados el 23 por ciento.

Las cláusulas sobre **complemento de prestaciones sociales**, incluidas en el 78 por ciento de los convenios con el 69 por ciento de los trabajadores, ocupan el cuarto lugar en orden de frecuencia. De este tipo de cláusulas, las más frecuentes, tanto en proporción de convenios como de trabajadores afectados, fueron las de «*complemento por accidente de trabajo y enfermedad profesional*», incluida en el 61 por ciento de los convenios para el 58 por ciento de los trabajadores, y la relativa a «*complemento por enfermedad común*», pactada en el 53 por ciento de los convenios para un colectivo de trabajadores del 43 por ciento; con valores muy inferiores se sitúan, «*complemento por invalidez*» y «*complemento a la jubilación*», incorporadas ambas en el 25 por ciento de los convenios, y afectando al 29 y 25 por ciento de los trabajadores, respectivamente.

A las cláusulas en materia de **horas extraordinarias** les correspondió el quinto lugar, incorporadas en el 73 por ciento de los convenios

para el 75 por ciento de los trabajadores; la más frecuente de este grupo, tanto por número de convenios como por trabajadores afectados, hace referencia a la «*compensación de horas extraordinarias con abono dinerario*», incluida en el 57 por ciento de convenios y el 56 por ciento de trabajadores, y, dentro de la mencionada cláusula, en el 85 por ciento de los convenios que la han incluido, con el 80 por ciento de trabajadores afectados por ella, se pactó el «*valor de la hora extraordinaria en cuantía superior al de la hora ordinaria*»; otra cláusula importante es la relativa a «*compensación de horas extraordinarias por tiempo de descanso*», incorporada en el 40 por ciento de los convenios para un colectivo de trabajadores del 42 por ciento. Por el contrario, las relativas a «*obligatoriedad de realizar horas extraordinarias*» y «*eliminación de horas extraordinarias*», solo se pactaron en el 10 por ciento de convenios y afectaban al 7 y 14 por ciento del total de trabajadores.

Las cláusulas sobre **clasificación profesional y promoción en el trabajo** ocupan el sexto lugar y se pactaron en el 70 por ciento de los convenios, para un colectivo de trabajadores del 71 por ciento, siendo la correspondiente a «*clasificación profesional*» la de mayor peso, ya que se pactó en el 60 por ciento de los convenios para el 62 por ciento de trabajadores, seguida de la correspondiente a «*criterios o requisitos para la promoción interna*», incorporada en el 40 por ciento para 34 por ciento, de convenios y trabajadores, respectivamente.

En materia de **vigencia y eficacia** se pactaron cláusulas en el 61 por ciento de los convenios que afectaban al 56 por ciento de trabajadores; dentro de estas, la de mayor peso es la relativa a «*mantenimiento expreso de algunos supuestos contenidos en el convenio anterior*», pactada en el 50 por ciento de convenios para el 43 por ciento de trabajadores.

Las cláusulas en materia de **actividad sindical** ocupan el octavo lugar y se incluyeron en el 59 por ciento de los convenios afectando al 78 por ciento de los trabajadores. Las más frecuentes de este grupo son las relativas al establecimiento de «*acumulación de horas sindicales en un mismo representante*», incluida en el 40 por ciento de los convenios para un colectivo de trabajadores del 58 por ciento, y «*descuento en nómina de la cuota sindical*», pactada en el 31 por ciento de los convenios que regulaban al 45 por ciento del total de trabajadores.

En la novena posición se encuentran las cláusulas sobre **empleo y contratación**, que se pactaron en el 58 por ciento de los convenios, si bien, el porcentaje de trabajadores afectados es muy superior, cifrándose en el 80 por ciento. Dentro de las cláusulas de «*empleo*», incorporadas en el 43 por ciento de los convenios con un colectivo de trabajado-

res afectados del 52 por ciento del total, las más frecuentes fueron las relativas a «*movilidad funcional*», «*creación de empleo por jubilación parcial*» y a «*conversión de empleo temporal en fijo*», pactadas, en el 14 por ciento de los convenios la primera y en el 13 las otras dos, para un colectivo de trabajadores cifrado en el 16, 22 y 20 por ciento, respectivamente. Las cláusulas sobre «*contratación*» se pactaron en el 38 por ciento de los convenios y afectaban al 74 por ciento de los trabajadores; dentro de estas cláusulas, las de más peso en términos de trabajadores afectados son las relativas a «*duración máxima de los contratos temporales por circunstancias del mercado*», «*contrato para la formación*» y «*duración máxima del periodo de prueba*» que fueron incluidas en convenios que afectaban, respectivamente, al 45, 43 y 37 por ciento de los trabajadores; por último, las cláusulas sobre «*utilización de servicios de las ETT*», se pactaron en el 10 por ciento de los convenios y afectaban al 19 por ciento de los trabajadores.

Con porcentajes de incorporación inferiores al 50 por ciento de los convenios aunque en términos de trabajadores en algunos casos se supere esta cifra, se pactaron, por orden decreciente de importancia cuantitativa, las cláusulas siguientes: **jubilación**, en el 47 por ciento de los convenios para el 49 por ciento del total de trabajadores; **formación profesional**, en el 40 y 52 por ciento, respectivamente, de convenios y trabajadores afectados; **modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo**, en el 13 por ciento de los convenios para el 15 por ciento del total de trabajadores, y **concurrencia**, que se pactó en el 4 por ciento de los convenios y afectaba al 21 por ciento de los trabajadores. Todas las cifras anteriores son sensiblemente iguales a las registradas en el año 2001 para las mismas cláusulas.

En el grupo de **otros temas objeto de negociación**, las cláusulas de más peso en términos de trabajadores afectados fueron las de «*procedimientos para la solución de controversias derivadas de la interpretación y aplicación del convenio*», pactadas en el 47 por ciento de convenios para un colectivo de trabajadores del 62 por ciento, y las relativas a «*no discriminación o promoción de igualdad entre sexos*», «*salario mínimo convenio*», «*indemnización al trabajador por no renovación de contrato*», «*incentivos ligados a la productividad*» e «*incentivos de asistencia*», que afectaban, respectivamente, al 36, 27, 25, 20 y 19 por ciento del total de trabajadores.

En el cuadro I se puede observar que, exceptuando las cláusulas «*salariales*», de «*empleo y contratación*» y «*jubilación*», la inclusión de cláusulas especiales es bastante más frecuente en los convenios de empresa que en los de ámbito superior a la misma.

Cuadro I

Convenios y trabajadores afectados por cláusulas especiales 2002 (*)

CLÁUSULAS	CONVENIOS		TRABAJADORES	
	Valores absolutos	En %	Valores absolutos (en miles)	En %
TOTAL CONVENIOS	5.412	100,0	9.660,1	100,0
Salariales	4.914	90,8	9.156,7	94,8
Jornada laboral y vacaciones	4.488	82,9	7.608,5	78,8
Empleo y contratación	3.123	57,7	7.721,0	79,9
Horas extraordinarias	3.939	72,8	7.229,8	74,8
Jubilación	2.526	46,7	4.734,5	49,0
Complementos de prestaciones sociales	4.221	78,0	6.670,3	69,1
Formación profesional	2.160	39,0	5.006,4	51,8
Salud laboral	4.358	80,5	8.369,2	86,5
Actividad Sindical	3.192	59,0	7.513,1	77,8
Clasificación profesional y promoción en el trabajo	3.788	70,0	6.873,7	71,2
Modificaciones de las condiciones de trabajo	678	12,5	1.487,8	15,4
Vigencia y eficacia	3.281	60,6	5.421,4	56,1
Concurrencia	231	4,3	2.043,8	21,2
Otras cláusulas	4.243	78,4	8.075,1	83,6
CONVENIOS DE EMPRESA	4.042	100,0	1.012,1	100,0
Salariales	3.659	90,5	963,9	95,2
Jornada laboral y vacaciones	3.546	87,7	953,5	94,2
Empleo y contratación	2.154	53,3	764,2	75,5
Horas extraordinarias	3.062	75,8	812,1	80,2
Jubilación	1.872	46,3	571,2	56,4
Complementos de prestaciones sociales	3.259	80,6	794,9	78,5
Formación profesional	1.712	42,4	673,1	66,5
Salud laboral	3.506	86,7	955,3	94,4
Actividad Sindical	2.440	60,4	842,5	83,2
Clasificación profesional y promoción en el trabajo	3.023	74,8	878,4	86,8
Modificaciones de las condiciones de trabajo	515	12,7	188,1	18,6
Vigencia y eficacia	2.481	61,4	711,7	70,3
Otras cláusulas	3.216	79,6	915,2	90,4
CONVENIOS DE OTRO ÁMBITO	1.370	100,0	8.648,0	100,0
Salariales	1.255	91,6	8.192,8	94,7
Jornada laboral y vacaciones	942	68,8	6.655,0	77,0
Empleo y contratación	969	70,7	6.956,8	80,4
Horas extraordinarias	877	64,0	6.417,7	74,2
Jubilación	654	47,7	4.163,3	48,1
Complementos de prestaciones sociales	962	70,2	5.875,4	67,9
Formación profesional	448	32,7	4.333,3	50,1
Salud laboral	850	62,0	5.413,9	62,6
Actividad Sindical	752	54,9	6.670,6	77,1
Clasificación profesional y promoción en el trabajo	765	55,8	5.995,3	69,3
Modificaciones de las condiciones de trabajo	163	11,9	1.299,7	15,0
Vigencia y eficacia	800	58,4	4.709,7	54,4
Concurrencia	231	16,9	2.043,8	23,6
Otras cláusulas	1.027	75,0	7.159,9	82,8

Nota: Los porcentajes que figuran en este cuadro no suman cien debido a que en un mismo convenio pueden darse solapadamente varias cláusulas.

MEMORIA DE ACTIVIDADES. AÑO 2002

SUMARIO

I. PRESENTACIÓN.—II. DATOS GENERALES RELATIVOS A LA COMISION CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS. 1. Regulación normativa. 2. Funciones. 3. Composición. 4. Personal.—III. ESTRUCTURA DE ACTIVIDADES.—1. Negociación Colectiva: 1.1. Información y consultas sobre estructura, desarrollo y seguimiento de la Negociación Colectiva, 1.2. Mapa de la Negociación Colectiva Sectorial.—2. Sustitución de Ordenanzas y Reglamentaciones: 2.1. Balance material. 2.2. Proceso negociador. 2.3. Arbitrajes.—3. Extensiones de convenios colectivos y consultas sobre ámbito funcional: 3.1. Extensiones. 3.2. Consultas.—4. Informes, publicaciones y estudios: 4.1. Aspectos generales. 4.2. Informe anual sobre Negociación Colectiva. 4.3. Memoria anual. 4.4. Jornadas de Estudios. 4.5. Estudios sectoriales sobre Negociación Colectiva y otras publicaciones. a) Publicaciones efectuadas en el año 2002. b) Estudios pendientes a diciembre de 2002. c) Estudios de posible realización en el año 2003.—5. Reuniones del Pleno y de la Subcomisión: 5.1. Pleno. 5.2. Subcomisión.—6. Trámites administrativos generales y comunes: 6.1. Registro de documentos: entradas y salidas. 6.2. Agenda, direcciones y datos.—7. Asuntos varios internos: 7.1. Personal. 7.2. Organización. 7.3. Instalaciones y material. 7.4. Varios.—IV. ANEXO: Expedientes de Extensión de Convenios informados, agrupados por actividades económicas, relativos al período 1986/2002.

I. 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, Luis García García, la Memoria de Actividades correspondiente al año 2002, 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 2002.

Estos datos ponen de manifiesto el mantenimiento del alto nivel de actividades que viene desarrollando la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y, también, el insuficiente aumento de plantilla experimentado en 1997, reiterándose con ello la advertencia expuesta, en anteriores Memorias, sobre la necesidad de mayor incremento de personal, una vez realizadas las obras de modernización de sus oficinas y la instalación de equipos informáticos adecuados a las necesidades que demandan su actuación.

En la presente Memoria se mantiene la estructura sistemática adoptada en la Memoria anterior, al objeto de proporcionar una más ordenada y mejor información sobre las actividades de la Comisión, manteniéndose, así pues, los indicadores contenidos en la anterior Memoria.

II. 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 habrá 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 mencionada expresamente como «Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos».

El Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre, 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 aprobó el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (BOE del 8 de junio).

La Comisión fue adscrita orgánicamente al hoy ya extinguido Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, quedando posteriormente adscrita a la Dirección General de Trabajo y Migraciones por el Real Decreto 1888/1996, de 2 de agosto, de estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. El Real Decreto 140/1997, de 31 de enero, que modifica parcialmente dicha estructura básica, la adscribió, finalmente, a la Dirección General de Trabajo.

2. Funciones

El citado Real Decreto 2976/1983 establece 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 concretar 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, la 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, siendo preceptivamente consultada, de otro lado, en el supuesto de extensión de un convenio colectivo regulado en el artículo 92.2 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, ahora según su nueva redacción por Ley 24/1999 de 6 de junio (BOE del 7) y, también, en el Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo a falta del desarrollo reglamentario del citado artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores.

De otra parte 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», y evacuar consultas, mediante dictámenes e informe sobre:

- a) El ámbito funcional de aplicación de los convenios colectivos.
- b) La extensión de convenios colectivos cuando sea preceptivamente consultada, de conformidad con el artículo 2.3 del Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre.

Igualmente, la Comisión puede elaborar estudios y encuestas, efectuar propuestas acerca de la estructura de la negociación colectiva, y ejercer cualquier otra función que le sea atribuida, como competencia, por disposiciones legales.

La Disposición Transitoria Sexta del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, — 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.

Según el artículo 3 del Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre (BOE 2-12), estarán 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.

Esta disposición es de especial transcendencia para la actividad de los Servicios Técnicos de la Comisión. Pero de hecho, una gran cantidad de consultas, especialmente referidas al ámbito funcional de Convenios, vienen suscritas por personas u órganos no estrictamente legitimadas, aún cuando manifiesten y acrediten personal y legítimo interés directo en la cuestión. Según esta disposición, tales consultas habrían de ser despachadas sin contestar en cuanto al fondo, aún cuando en todo caso habrían de contestarse aludiendo al aspecto formal. Pero por economía procesal y en aplicación de los principios de eficacia, eficiencia y servicio a los ciudadanos que preconiza la vigente Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, los Servicios Técnicos vienen atendiendo tales consultas, previa constatación del exigible interés legítimo y representatividad adecuada. Esta fórmula 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 despertado 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, habiéndose valorado la posibilidad de realizar una tercera edición o de incorporar los dictámenes posteriores a marzo del 2000 a una futura página web.

3. Composición

La Comisión 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 consul-

ta 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. Juan García Blasco, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Zaragoza, fue nombrado por Orden Ministerial de 10 de septiembre de 1996. La composición tripartita se traduce en la integración en la Comisión de seis representantes de la Administración 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 2002, la composición de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, siguió estando determinada, fundamentalmente, por la Orden Ministerial de 25 mayo de 2001 (BOE de 5 de junio), por la que se nombran y sustituyen diversos miembros de la CCNCC, al tiempo que se refunden las anteriores modificaciones, y también por las Ordenes de 22 de noviembre de 2001 (BOE de 3 de diciembre), y de 7 de marzo de 2002 (BOE de 23 de marzo), viniéndose a configurar, como consecuencia de las altas y bajas producidas en este ejercicio, de la forma siguiente:

PRESIDENTE: D. Juan García Blasco

Representantes de la Administración:

Titulares: Dña. Soledad Cordova Garrido (Vicepresidenta)
D. Javier Gómez Hortiguuela-Amillo
D. Luis Martinez-Sicluna Sepúlveda
D. (Vacante)
D. (Vacante)
Dña. Carmen Balsa Pascual

Suplentes: Dña. Raquel Peña Trigo
D. Jorge Alonso Ruiz
D. Raúl Riesco Roche
Dña. Cristina Barroso Francia
Dña. Olga Merino Ballesteros
Dña. M.^a del Carmen Briones González

Representantes de las Organizaciones Sindicales:**CC.OO**

Titulares: D. Mariano Díaz Mateos
Dña. Eva Silván Delgado

Suplentes: D. Fernando Puig-Samper Mulero
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. Sebastián Andreu Larrañaga

Suplente: D. Serafín Matilla Sánchez

CIG

Titular: D. Antolín Alcántara Alvarez

Suplente: D. Luis Burgos Díaz

Representantes de las Organizaciones Empresariales:**CEOE**

Titulares: D. Luis Fabián Márquez Sánchez
D. Martín Borrego Gutiérrez
D. Fernando de Palacios Caro
D. Pablo Gómez Albo
D. José Luis Moreno-Manzanaro y Rodríguez
de Tembleque

Suplentes: Dña. Ana Isabel Herráez Plaza
D. Miguel Canales Gutiérrez
D. José Luis Vicente Blázquez
D. Conrado López Gómez
D. José Luis Pastor Rodríguez-Ponga

CEPYME

Titular: D. Roberto Suárez García
 Suplente: Dña. Teresa Díaz de Terán López
 Secretario: D. Luis García García

Con todo, llegado a este punto cabe señalarse los siguientes extremos:

- a) Que en el transcurso del año 2002, causaron baja como vocales de la Comisión D. Francisco González de Lena Alvarez, D. Carlos María Font Blasco y D. Felix Requena Santos, como representantes de la Administración, por causa de su cese en los respectivos destinos administrativos que habían venido desempeñando hasta la fecha; Dña. Ana Esperanza Beltrán Blázquez, como representante de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME); y D. Alfonso Tellado Sande, como representante de la Confederación Intersindical Galega (CIG).
- b) Que durante el año 2002, causaron alta como vocales de la Comisión D. Javier Gómez Hortiguera-Amillo, como representante de la Administración; Dña. Teresa Díaz de Terán López, como representante de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME); y D. Antolín Alcantara Alvarez, como representante de la Confederación Intersindical Galega (CIG).

4. Personal adscrito al Servicio de la Comisión

En el año 2002, el personal adscrito a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos se ha conformado de la forma siguiente:

1. *Secretario de la Comisión*
Luis García García
 Funcionario del Cuerpo de Letrados de AISS. Inspector de Servicios, Nivel 29, en Comisión de Servicio.
2. *Jefe de Servicio*
Raquel de Torres de la Iglesia
 Funcionario del Cuerpo de Letrados de AISS, Nivel 26, en Comisión de Servicios.
3. *Jefe de Sección*
Dña. Martina Navarro Valderas
 Subinspectora de Empleo y Seguridad Social, Nivel 24.

4. *Jefe de Negociado*
Rosa Guilabert Pérez
Funcionaria del Cuerpo Auxiliar Administrativo, Nivel 18.

5. *Auxiliares Administrativos*
Susana Gallego Pérez
Funcionaria interina, Nivel 16.

Pilar Sierra Hurtado
Funcionaria del Cuerpo Auxiliar Administrativo, Nivel 14, en Comisión de Servicio.

6. *Subalterno*
Emiliano García Moreno
Personal laboral, que presta también servicio a la Oficina de la OIT.

Dentro de este apartado, debe significarse que en el mes de enero de 2002, se produjo el nombramiento del nuevo Secretario de la Comisión en la persona de D. Luis García García, que había venido desempeñando anteriormente la Jefatura de Servicio de la Comisión, y que en el mes de junio del 2002 se incorporó a la Comisión Dña. Raquel de Torres de la Iglesia, como Jefe de Servicio de la misma.

III. ESTRUCTURA DE ACTIVIDADES

1. Negociación colectiva

1.1. *Información y consultas sobre estructura, contenido, desarrollo y seguimiento de la Negociación Colectiva*

El número de consultas que se dirigen a esta Comisión, tanto por Autoridades Laborales periféricas como por órganos jurisdiccionales, así como por numerosas asesorías y por particulares, sobre cuestiones relacionadas con la Negociación Colectiva, se viene incrementando de manera notable. La mayoría de ellas vienen formuladas formalmente, por escrito, por partes legitimadas y referidas a los ámbitos funcionales, y sus contestaciones, previa petición de información complementaria en la mayoría de los casos, se someten al dictamen del Pleno; son las que se describen en el apartado III de esta Memoria, bajo el título de «Consultas». Pero un considerable número de ellas, especialmente las efectuadas por vía telefónica, se refieren a cuestio-

nes distintas a los ámbitos funcionales de los Convenios, siendo, por tanto, materias que quedan fuera de la competencia y finalidad de la Comisión Consultiva. Tales consultas se producen, en gran parte, debido a una defectuosa información administrativa en los órganos correspondientes o a un general defecto de interpretación del aspecto competencial de la Comisión. El hecho es que, aún cuando sean materias sobre las que no corresponde entender, producen una considerable actividad de acuses de recibo, traslado a órganos competentes, o simple información al interesado sobre la adecuada vía a seguir. Dado que tales trámites se realizan sin ser sometidos a la consideración del Pleno, no se reflejan diferenciadamente en la Memoria, sin perjuicio de que queden reflejados en el número de entradas y salidas en registro. De este modo, puede estimarse que en el año 2002, se atendieron de forma telefónica un promedio de unas 100 consultas mensuales, sobre temas diversos relacionados con la aplicación de Convenios Colectivos, y directamente, en las propias oficinas de la Comisión, unas 20 consultas mensuales. Asimismo, se respondieron directamente por escrito a 8 consultas planteadas sobre materias que no resultaban ser de la competencia de la Comisión.

1.2. 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 viene 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 que ha sido creada 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 dada la prioridad en la tramitación de los expedientes de extensión, sometidos a plazos perentorios, así como el elevado número de consultas planteadas, junto a 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, determina que la rea-

lización de este Mapa esté prácticamente interrumpido. Por todo lo cual ha de reconocerse el esfuerzo de polivalencia del personal de los Servicios Técnicos que, en las circunstancias descritas, sigue manteniendo permanentemente actualizado la base informática constituida bajo la referencia de «Relaciones de Convenios Colectivos Sectoriales» y en condiciones de que, en un futuro, se pueda realizar avances efectivos, aunque sea de carácter parcial, en relación a determinados sectores o ámbitos, en el Mapa de Negociación Colectiva.

2. Sustitución de ordenanzas y reglamentaciones

2.1. Balance material

En los Plenos de esta Comisión celebrados en el transcurso del año 2002, se ha venido exponiendo la situación del proceso de sustitución de las Ordenanzas Laborales, en línea con lo dispuesto en la Disposición Transitoria Sexta del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, reflejando al efecto las modificaciones producidas en cada momento, como información meramente circunstancial. De esta forma, y tras significarse la movilidad del referido proceso, cabe señalar que, al término del año 2002, el proceso de sustitución de las Ordenanzas, iniciado en el año 1995, había quedado limitado tan sólo a las Ordenanzas de los Sectores de Marina Mercante y de Limpieza de Edificios y Locales, en los que concurrían la circunstancia de existir un proceso de Negociación Colectiva.

2.2. Proceso negociador

Dentro de este apartado, resulta de interés resaltar que la actualización de la situación del proceso sustitutorio de las Ordenanzas exige un constante contacto con las representaciones sectoriales negociadoras, recabando información escrita y telefónica sobre la evolución de las negociaciones, y que tales gestiones, generalmente, no tiene reflejo registral, y ello al margen de los estudios puntuales realizados por los Servicios Técnicos de la Comisión sobre el estado de situación de la Negociación Colectiva en los sectores afectados por las Ordenanzas.

2.3. Arbitrajes

En el año 2002, y en el marco del proceso de sustitución de Ordenanzas Laborales mediante Arbitraje, conforme a lo previsto en la

Disposición Transitoria Sexta del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, se dictó el Laudo relacionado con la Ordenanza de Buques Bacaladeros, que se publicó en el BOE del día 16 de julio de 2002.

3. Extensiones de convenios colectivos y consultas sobre el ámbito funcional de los convenios

3.1. Extensiones

Durante el año 2002 han sido informados por esta Comisión 11 Expedientes de Extensión de Convenios, siete de ellos con carácter favorable, tres con carácter desfavorable y uno en el que se acordó dictaminar que no podía informarse favorablemente la extensión solicitada, por falta de datos para evaluar la incidencia económica. Dichos expedientes son los siguientes:

- **Expte.: 1557.** Extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Almería para Estudios Técnicos y Oficinas de Arquitectura y Oficinas y Despachos (2000/2001), al mismo Sector de la provincia de Córdoba.

Fue tratado en el Pleno n.º 100, de fecha 30 de enero de 2002, habiéndose acordado por mayoría, con la oposición de la representación sindical, dictaminar que no podía informarse favorablemente la extensión solicitada, por falta de datos para evaluar la incidencia económica.

La Autoridad Laboral competente acordó la extensión con fecha 15 de febrero de 2002.

- **Expte.: 1568.** Extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Valladolid (2000/2002), al mismo Sector de la Comunidad de la Rioja.

Fue tratado en el Pleno n.º 100, de fecha 30 de enero de 2002, habiéndose acordado, por unanimidad, informar favorablemente esta extensión.

La Autoridad Laboral competente acordó la extensión con fecha 5 de marzo de 2002.

- **Expte.: 1601.** Extensión del Convenio Colectivo del Sector de «Ayuda a Domicilio» de la provincia de Valladolid (2000/2001), al mismo Sector de la provincia de Zamora.

Fue tratado en el Pleno n.º 101, de fecha 8 de abril de 2002, habiéndose adoptado por mayoría, con la oposición de la representación sindical, el acuerdo de informar desfavorablemente esta extensión.

La Autoridad Laboral competente desestimó la extensión con fecha 29 de abril de 2002.

- **Expte.: 1603.** Extensión del Convenio Colectivo de Empleados de Fincas Urbanas de Cataluña (2001/2003), al mismo Sector de la provincia de La Coruña.

Fue tratado en el Pleno n.º 101, de fecha 8 de abril de 2002, habiéndose adoptado por unanimidad el acuerdo de informar favorablemente esta extensión.

La Autoridad Laboral competente acordó la extensión con fecha 18 de abril de 2002.

- **Expte.: 1634.** Extensión del Convenio Colectivo de Empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad de Madrid (2001/2002), al mismo Sector de todas las provincias de la Comunidad de Castilla y León, excepto Burgos.

Fue tratado en el Pleno n.º 102, de fecha 3 de junio de 2002, habiéndose adoptado por mayoría, con la oposición de la representación de la CEOE-CEPYME, el acuerdo de informar favorablemente esta extensión.

La Autoridad Laboral competente acordó la extensión con fecha 29 de julio de 2002.

- **Expte.: 1643.** Extensión del Convenio Colectivo de Empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad de Madrid (2001/2003), al mismo Sector de la Comunidad de La Rioja.

Fue tratado en el Pleno n.º 103, de fecha 10 de julio de 2002, habiéndose adoptado por unanimidad el acuerdo de informar favorablemente esta extensión.

La Autoridad Laboral competente acordó la extensión con fecha 22 de julio de 2002.

- **Expte.: 1667.** Extensión del Convenio Colectivo del Sector de Prensa Diaria, al Sector de Agencias de Noticias.

La Subcomisión Delegada constituida para tratar de esta extensión, por acuerdo del Pleno n.º 104 de la Comisión, en la reunión celebrada el 27 de septiembre de 2002 (Pleno n.º 104), acordó informar

favorablemente esta extensión, por unanimidad, tras analizar la incidencia económica que habría de suponer la extensión a la vista de los nuevos datos e informes realizados.

La Autoridad Laboral competente acordó la extensión con fecha 23 de octubre de 2002.

- **Expte.: 1691.** Extensión del Convenio Colectivo de Empleados de Fincas Urbanas de Cataluña (2001/2003), al mismo Sector de Cantabria.

Fue tratado en el Pleno n.º 105, de fecha 11 de diciembre de 2002, habiéndose adoptado por mayoría, con la oposición de la representación sindical, el acuerdo de informar desfavorablemente esta extensión.

La Autoridad Laboral competente acordó la extensión, con una serie de modificaciones del Convenio extendido, con fecha 30 de diciembre de 2002.

- **Expte.: 1695.** Extensión del Convenio Colectivo de la Empresa Fiesta, S.A., al Sector de la Industria de Fabricación de Chocolates, Derivados del Cacao, Bombones, Caramelos, Gomas de Mascar y Grakeados de la Comunidad de Madrid.

Fue tratado en el Pleno n.º 105, de fecha 11 de diciembre de 2002, habiéndose adoptado por mayoría, con la oposición de la representación sindical, el acuerdo de informar desfavorablemente esta extensión.

La Autoridad Laboral competente desestimó la extensión con fecha 21 de enero de 2003.

- **Expte.: 1696.** Extensión del Convenio Colectivo de la Empresa Comunidad General de Regadíos de Calahorra (La Rioja), para el período 2000/2002, a todas las empresas de la Comunidad de La Rioja dedicadas a la Captación, Elevación, Conducción y Distribución de Aguas para Riegos o Drenajes de Campos Agrícolas que no tengan Convenio.

Fue tratado en el Pleno n.º 105, de fecha 11 de diciembre de 2002, habiéndose adoptado por unanimidad el acuerdo de informar favorablemente esta extensión.

La Autoridad Laboral competente acordó la extensión con fecha 10 de enero de 2003.

- **Expte.: 1704.** Extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Granada (2002), al mismo Sector de actividad de la provincia de Ciudad Real.

Fue tratado en el Pleno n.º 105, de fecha 11 de diciembre de 20002, habiéndose adoptado por unanimidad el acuerdo de informar favorablemente esta extensión.

La Autoridad Laboral competente acordó la extensión con fecha 10 de enero de 2003.

3.2. Consultas

Durante el año 2002 han tenido entrada 169 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, todo lo cual supone que ha habido una disminución de consultas formuladas, respecto a las 234 realizadas en el año 2001.

Aún así, es de señalar que 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 90 dictámenes en el año 2002, lo que supone que, respecto al año anterior, haya habido tan sólo una leve disminución de dictámenes relativos a consultas, que se cifraron en 96. Con todo, cabe significar que la anterior circunstancia no ha hecho disminuir las gestiones que son precisas para estudiar las consultas planteadas, como son, entre otras, las que en la mayoría de los casos se tienen que realizar en orden a los requerimientos de información complementaria acerca de las cuestiones de fondo suscitadas en las consultas, o para que se haga constar al menos el interés legítimo y representatividad adecuada de quien plantea la consulta, y que por su falta de cumplimentación ha determinado finalmente, y pese a su estudio inicial, el archivo final de 36 consultas, cifra evidentemente significativa, pero que resulta inferior a la producida en el año 2001, en que se archivó 68 consultas, por falta en la cumplimentación de la información complementaria solicitada. De otra parte, y dentro de este apartado, resulta de interés significar la utilidad que ha supuesto, en algunos casos, el contraste de pareceres con las Comisiones Paritarias de los Convenios a las que se han requerido su criterio sobre el Convenio aplicable a determinadas empresas o actividades, tanto por lo que ha supuesto para las consultas planteadas, como para la mejora en la definición del ámbito funcional de determinados Convenios, tal y como se ha podido contemplar en alguno de ellos.

4. Informes, publicaciones y estudios

4.1. 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 sí 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, ante la Subdirección General de Publicaciones y, muy especialmente, ante la Subdirección General de Administración Financiera, en orden a la financiación de los programas de estudios que se acuerden y a la aprobación de tales estudios en el correspondiente Programa Editorial del mencionado Departamento Ministerial, para la consiguiente publicación de los estudios aprobados, trámites para la cobertura financiera de tales estudios y publicaciones, así como liquidación de honorarios por estudios y ponencias. 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.

4.2. 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 misma Comisión tuviera un amplio contenido cuantitativo 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 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 así que, a tal fin, se procedió en 1999 a la firma de un Convenio con la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona. Dicho estudio habría de ser realizado por un equipo de investigación dirigido por el Profesor Del Rey Guanter, con el objetivo de que, en un principio, el primer informe pudiera comprender los años 1999 y 2000. Es lo cierto, sin embargo, que este trabajo no ha sido entregado hasta mediados del año 2002, sin duda debido a la complejidad de su contenido, tal y como se ha podido advertir en las reuniones celebradas para la conformación de los criterios con que habría de acometerse dicho estudio, tanto en lo que respecta a su alcance como a su contenido, así como en las reuniones realizadas a raíz de la presentación de lo que pudo entenderse como primer borrador del Estudio sobre la Negociación Colectiva encargado por esta Comisión, y del documento presentado al efecto bajo el título «Integración de las Observaciones realizadas por los Agentes Sociales al documento presentado a la Comisión Consultiva Nacional sobre Negociación Colectiva».

Es así, por el motivo expuesto, que el Pleno de la Comisión decidió incorporar en el Libro de las XV Jornadas de Estudios el Informe sobre Negociación Colectiva correspondiente al año 2001, elaborado por la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, al igual que sucedió con ocasión de la publicación del Libro de las XIV Jornadas, en que se incorporó el Informe de la Negociación Colectiva del año 2000, elaborado igualmente por la citada Subdirección General, siendo de advertir la correlación existente entre estos informes y los que se venían realizando por esta Comisión en años anteriores, sobre la base de los datos estadísticos facilitados por aquella misma Subdirección General, y en los que se llegaban tan sólo a conclusiones de tipo cuantitativo, pero sin realizar ninguna valoración de carácter cualitativo.

4.3. Memoria anual

La Memoria anual de actividades correspondientes al año 2001 se presentó al Pleno n.º 104 celebrado el día 27 de septiembre de 2002, para que se hiciesen las correcciones oportunas, de cara a su publicación en el libro correspondiente a las XV Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva.

4.4. Jornadas de Estudio

En el Pleno número 101, celebrado el 8 de abril de 2002, se acordó celebrar las XV Jornadas de Estudio correspondientes al año 2002, que habrían de celebrarse los días 6 y 7 de junio del citado ejercicio, y tales Jornadas se desarrollaron con el siguiente:

PROGRAMA

XV JORNADAS DE ESTUDIO SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

«NUEVAS RELACIONES LABORALES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA»

1^{er} Día

Apertura de las Jornadas, por el Ilmo. Sr. D. Juan Pedro Chozas Pedrero, Secretario General de Empleo.

Primera Ponencia: «La Competitividad empresarial y el papel sindical en el escenario de la negociación colectiva».

Ponente:

Dr. D. Vicente Salas Fumás. Catedrático de Organización de Empresas, de la Universidad de Zaragoza.

Sesión Monográfica: «Las respuestas de la negociación colectiva: el Acuerdo Interconfederal para 2002 (ANC-2002)».

Segunda Ponencia: «El ANC desde la perspectiva jurídica»

Ponente:

Dr. D. Fernando Valdés Dal-Ré. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de la Universidad Complutense de Madrid.

Mesa Redonda: «El ANC desde sus firmantes».

Fabián Márquez (CEOE-CEPYME)

Fernando Puig (CC.OO)

Toni Ferrer (UGT)

Tercera Ponencia: «Los nuevos contenidos de la negociación colectiva en las grandes empresas».

Ponente:

Dr. D. Jesús Mercader Uguina. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de la Universidad de Cantabria y Letrado del Tribunal Constitucional.

2.º Día

Cuarta Ponencia: «Diálogo social y negociación colectiva ante la propuesta de ampliación de la Unión Europea».

Ponente:

Dr. Jur. D. Manfred Weiss, Catedrático de Derecho del Trabajo, de la Universidad de Goethe de Frankfurt y Presidente de la Asociación Internacional de Relaciones Industriales.

Quinta Ponencia: «Garantías legales de la negociación colectiva, aplicación de la normativa convencional y Administración Laboral».

Ponente:

D. Víctor de Santos Sánchez, Inspector de Trabajo y Director Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Andalucía.

4.5. *Estudios sectoriales sobre negociación colectiva y otras publicaciones*

a) Estudios publicados o ultimados en el año 2002

En el año 2002, el fondo editorial de esta Comisión ha aumentado con cinco nuevas publicaciones. Estas publicaciones son las siguientes:

- «Cuestiones actuales sobre la Negociación Colectiva» (XIV Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva), con las conclusiones de estas Jornadas y las Ponencias presentadas en las mismas. Edición preparada por los Servicios Técnicos de la Comisión.

- «La Negociación Colectiva en el Empleo Público». Equipo de trabajo dirigido por el Profesor Sala Franco, Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Valencia.
- «La Negociación Colectiva en el Sector de la Construcción». Equipo de trabajo dirigido por el Profesor García Ninet, Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Barcelona.
- «Situación actual de la medición de la cobertura de la Negociación Colectiva en España». Equipo de trabajo dirigido por el Profesor Pérez Infante, Profesor asociado de Economía del Trabajo de la Universidad Carlos III de Madrid.
- «Experiencias de Negociación Colectiva articulada». Equipo de trabajo dirigido por el Profesor Pérez de los Cobos, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Dentro de este apartado, cabe aludir al estudio sobre «Sectores Productivos afectados por el Acuerdo de Cobertura de Vacíos y Experiencias Negociales aplicables», realizado bajo la dirección del Profesor García Murcia, y al hecho de que el Pleno de la Comisión, en la reunión celebrada el día 8 de abril de 2002, acordó la no publicación de este Estudio por su carácter eminentemente técnico y el valor de su contenido para las Organizaciones Empresariales y Sindicales.

b) Estudios pendientes de realizarse a diciembre de 2002

Al término del año 2002, estaban aún pendientes de presentarse por sus autores los siguientes estudios:

- «El estado actual de la Negociación Colectiva en España: Balance y Perspectivas». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Del Rey Guanter, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Pompeu Frabra, de Barcelona.
- «La Negociación Colectiva en el Sector de Telecomunicaciones». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Gárate, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Santiago de Compostela.
- «La Negociación Colectiva en el ámbito de los servicios a Empresas y Particulares». 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 la Educación». 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.
- «La Negociación Colectiva en el Sector de Saneamiento y Limpieza». Equipo de investigación integrado por los Profesores Aparicio y Baylos, Catedráticos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de las Universidades de Albacete y Castilla-La Mancha, respectivamente.
- «La Negociación Colectiva en las Medianas y Grandes Empresas». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Monereo, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada.
- «Presente y futuro de la Negociación Colectiva en la Unión Europea». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Ojeda Avilés, Profesor Asociado de Economía del Trabajo de la Universidad de Sevilla.

c) Estudios de posible realización en el año 2003

En el Pleno n.º 105, celebrado el día 11 de diciembre de 2002, se acordó hacer llegar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales la siguiente propuesta de realización de Estudios, a efectos de su posible aprobación en el marco del Programa de Estudios 2003 del citado Departamento Ministerial:

- «Alcance y contenido de los acuerdos extraestatutarios en la Negociación Colectiva en España».
- «Los ámbitos funcionales de las Ordenanzas Laborales y la Negociación Colectiva sustitutoria».
- «Compromisos de pensiones en la Negociación Colectiva».
- «Estudio del Sector de Estiba».
- «Estudio del Sector Textil».
- «Estudio del Sector Sanitario».
- «Estudio del Sector de las Industrias del Papel y Artes Gráficas».
- «Cumplimiento y alcance de las cláusulas obligacionales en la Negociación Colectiva».
- «Contenido y alcance de las cláusulas obligacionales en la negociación colectiva».

— «Tratamiento y funciones de las Comisiones Paritarias en la Negociación Colectiva».

5. Reuniones del pleno y de la subcomisión

5.1. Pleno

En el año 2002, el Pleno de la Comisión ha celebrado seis reuniones, todas ellas de carácter ordinario, bien es cierta 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:

30 de enero de 2002	Pleno n.º 100
8 de abril de 2002	Pleno n.º 101
3 de junio de 2002	Pleno n.º 102
10 de julio de 2002	Pleno n.º 103
27 de septiembre de 2002	Pleno n.º 104
11 de diciembre de 2002	Pleno n.º 105

Como puede deducirse del cuadro siguiente, el número de reuniones del Pleno habidas en el año 2002, es superior a las del año 2001, pero prácticamente similar a las de otros años.

Año	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
N.º	5	4	5	6	7	6	5	7	5	8	5	6

5.2. Subcomisión

Dentro de este apartado conviene recordar que para tratar temas específicamente referidos a la Negociación Colectiva, el Pleno acordó, en su 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, constituido al efecto en sustitución de las circunstanciales reuniones de «Grupo de Trabajo», ampliando, en consecuencia, las materias anteriormente delegadas, referidas exclusivamente a temas relacionados con el proceso de sustitución de Ordenanzas.

Asimismo, 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.

También es de señalar que el Pleno de la Comisión, en la reunión celebrada el día 27 de septiembre de 2002, delegó competencias a la citada Subcomisión para informar puntualmente del expediente de extensión del Convenio Colectivo del Sector de Prensa Diaria, al Sector de Agencias de Noticias, una vez se pudiese analizar la incidencia económica de dicha extensión, a la vista de los nuevos datos e informes que pudieran realizarse.

Expuesto lo anterior, cabe significar que la Subcomisión delegada de esta Comisión, tuvo cinco reuniones en el año 2002, y que su numeración se corresponde con la iniciada en 1998.

Dichas reuniones son las siguientes:

26.ª Reunión (17-1-2002)

Esta reunión se celebró para tratar fundamentalmente del estado de situación de los Estudios sobre Negociación Colectiva aún pendientes, correspondiente al año 2001, y especialmente del Estudio sobre «La Negociación Colectiva», de la Universidad Pompeu Fabra, así como para planificar la propuesta de Estudios para el año 2002, y para tratar sobre determinados informes de consulta.

27.ª Reunión (8-3-2002)

Esta reunión tuvo por objetivo, en primer lugar, mantener una reunión con las organizaciones representativas del Sector «Marina Mercante», al objeto de verificar el estado de situación de la negociación colectiva existente en dicho Sector, y en segundo lugar, dar cuenta de

los Estudios cuya realización habían sido aprobados para el año 2002 por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, respecto a los propuestos en su día por esta Comisión.

28.ª Reunión (16-5-2002)

Esta reunión se celebró fundamentalmente para concretar ciertos aspectos relacionados con la celebración de las XV Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva, así como para fijar los criterios para el tratamiento de los expedientes de consulta pendientes, y la metodología para el tratamiento futuro de los mismos. También tuvo por objeto el tratamiento de determinados expedientes de consulta.

29.ª Reunión (4-10-2002)

Esta reunión tuvo por objeto el tratamiento del Expediente de Extensión del Convenio Colectivo del Sector de Prensa Diaria (2000/2002), al Sector de Agencias de Noticias, de acuerdo con la decisión adoptada por el Pleno de la Comisión, en la reunión celebrada el día 27 de septiembre de 2002, habiéndose informado favorablemente dicha extensión, por unanimidad, tras el análisis de la incidencia económica de la extensión solicitada a tenor de los nuevos datos e informes aportados.

30.ª Reunión (14-11-2002)

Esta reunión se celebró para tratar fundamentalmente de la propuesta de Estudios e Informes que para el año 2003 había de hacerse llegar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, tras su aprobación por el Pleno, a efectos de su posible aprobación en el marco del Programa de Estudios 2003, así como para tratar de determinados expedientes de consulta.

6. Trámites administrativos generales y comunes

6.1. Registro de documentos: entradas y salidas

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ha visto reducido el número de entradas de documentos en el año 2002, como consecuencia sin duda de la disminución de consultas plantea-

das ante la Comisión para que ésta se pronuncie sobre los ámbitos funcionales de los Convenios Colectivos aplicables a las actividades o empresas a que hacen referencia los consultantes, y al hecho de que se hubiese decidido no registrar los numerosos escritos personales dirigidos al Presidente de la Comisión, no obstante la práctica que se había seguido hasta la fecha.

En cualquier caso, el anterior dato contrasta con el número de salidas de documentos registrados en el mismo año 2002, que resulta ser levemente superior al del año 2001, y que responde sobre todo al trabajo interno generado por los Servicios Técnicos de la Comisión, en múltiples actuaciones, como son las relacionadas con la realización y publicación de los Estudios encargados por la Comisión, y todo ello a pesar de la disminución de actuaciones que ha supuesto la utilización del correo electrónico en las convocatorias y remisión de Actas relativas a las reuniones realizadas, ya sea para tratar de asuntos propios del Pleno o de la Subcomisión, o de sectores en proceso aún de sustitución de Ordenanzas.

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:

Cuadro de Entradas y Salidas (Período 1984-2002)

<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

6.2. *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 a título normativo contienen más de 1300 registros actualizados con datos de direcciones y teléfonos; los listados de organismos y entidades contienen más de 500 direcciones actualizadas.

7. **Asuntos varios internos**

7.1. *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 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. 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, y máxime en el año 2002, en que después del lamentable fallecimiento del anterior Secretario de la Comisión, D. José Reinoso Ceballos, ocurrido en septiembre de 2001, y después del traslado provisional de las Oficinas de la Comisión, durante cinco meses, con motivo de las obras realizadas en la Sede de esta Comisión, el actual Secretario tuvo que llevar a cabo las labores propias de la Secretaría y las propias del Servicio Técnico que venía desempeñando, hasta que pudo cubrirse dicho Servicio en el mes de junio de 2002.

7.2. *Organización*

La composición de la Comisión Consultiva suele ser estable, pero existe alguna movilidad personal, por sustitución de Vocales. En cual-

quier caso, a efectos formales, es de señalar, como ya se ha expuesto en otro apartado de esta Memoria, que la composición del Pleno de la Comisión se mantuvo en el año 2002, de acuerdo fundamentalmente con 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, como consecuencia de las Ordenes de 22 de noviembre de 2001 (BOE de 3 de diciembre), y de 7 de marzo de 2002 (BOE de 23 de marzo), todo ello en consonancia con lo dispuesto en el artículo 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.

7.3. *Instalaciones y material*

En el año 2002, se ha podido constatar que las obras efectuadas en las Oficinas de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en el transcurso del segundo semestre del año 2001, con cargo al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, ha supuesto una importante modernización de sus instalaciones, lo que ha redundado sin duda en el beneficio de la Comisión, tanto por lo que se refiere a su personal como por lo que respeta a los Vocales de la misma, así como a las actividades propias de la Comisión.

De otra parte, cabe señalar que se ha mejorado la infraestructura informática de la Comisión, teniendo su reflejo en la calidad de los trabajos presentados y, también, en la simplificación de determinadas tareas, como pueden ser las referidas, por ejemplo, a las convocatorias de las reuniones del Pleno de la Comisión o de la Subcomisión, así como a los registros de la Comisión, aún cuando ello no llega a compensar el aumento de otras actividades, como son las generadas por la Organización de las Jornadas de Estudios, o con las que vienen determinadas por la preparación y revisión de libros, relativos a los Estudios, propuestos por la Comisión para su publicación al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, así como por la distribución puntual de los citados libros, con arreglo al plan diseñado previamente.

7.4. 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.

IV. ANEXO

Expedientes de extensión de convenios informados, agrupados por actividades económicas, relativos al periodo 1986/2002

<i>Actividades económicas</i>	<i>N.º extensiones</i>	
	<i>1986/2001</i>	<i>2002</i>
Administración Pública	1	
Agencias de Noticias	1	
Agricultura	9	1
Agua y Gas	2	
Alimentación	10	1
Ayuda a Domicilio	5	
Bebidas Refrescantes (Distribución)	1	
Comercio	8	
Construcción	1	
Deportes y Espectáculos (Locales)	11	
Limpieza	5	1
Madera	3	
Metal	5	
Oficinas y Despachos	50	3
Óptica-Optométrica	1	
Peluquerías	3	
Pesca	1	
Piel	4	
Piscinas e Instalaciones Acuáticas	4	
Pompas Fúnebres	1	
Prensa	2	
Químicas	3	
Radiodifusión	1	
Sanidad y Servicios Asistenciales	11	
Fincas Urbanas y Otros Servicios	13	4
Teatro, Circo y Variedades	2	
Tintorerías y Lavanderías	2	
Transporte	6	
Vinícolas	2	
TOTAL	163	10

COMPOSICIÓN Y NORMAS REGULADORAS
DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL
DE CONVENIOS COLECTIVOS

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS *

Presidente:

Don Juan García Blasco. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Zaragoza.

Vocales:

Representantes de la Administración

Titular:

Doña Soledad Córdova Garrido. Directora General de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Vicepresidenta de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Suplente:

Don Raúl Riesco Roche. Subdirector General de Ordenación Normativa. Dirección General de Trabajo.

Titular:

Varante

Suplente:

Doña Raquel Peña Trigo. Vicesecretaria General Técnica. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

* Composición de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos a diciembre de 2003.

Titular:

Don Francisco Javier Minondo Sanz. Director General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Suplente:

Doña M.^a Del Carmen Briones González. Dirección General Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Titular:

Doña Carmen Balsa Pascual. Subdirectora General de Ordenación Jurídico-Económica. Dirección General de Política Económica. Ministerio de Economía y Hacienda.

Suplente:

Vacante

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 Susana Bravo Santamaría. 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 Fernando Puig-Samper Mulero. Secretario de Acción Sindical Confederal.

Don Miguel Sánchez Díaz. Adjunto al Secretario de Acción Sindical.

ELA-STV

Titular:

Don Sebastián Andreu Larrañaga. Responsable Confederal de Negociación Colectiva.

Suplente:

Don Serafín Matilla Sánchez. Representante de ELA-STV en Madrid.

CIG

Titular:

Don Antolín Alcántara Alvarez. Secretario Institucional.

Suplente:

Don Luis Burgos Díaz.

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 FEIE (Federación Empresarial de la industria Eléctrica Española).

Suplentes:

Doña Ana Isabel Herraiz Plaza. Departamento de Relaciones Laborales.

Don Miguel Canales Gutiérrez. Area 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 Jose 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.

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).

* La Comisión está actualmente adscrita orgánicamente a la Dirección General de Trabajo, por el Real Decreto 140/1997, de 2 de agosto, de estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

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.

3. Cualquier autoridad laboral o jurisdiccional que tenga competencia en asuntos relacionados, directa o indirectamente, con la aplicación o interpretación de un convenio colectivo.

Art. 4.º 1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos estará integrada por los siguientes miembros:

a) El Presidente, designado por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las Asociaciones Empresariales y Sindicales más representativas, entre profesionales de reconocido prestigio en el campo de las relaciones laborales.

b) Seis representantes por la Administración del Estado, designados por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

c) Seis representantes por las Organizaciones Sindicales más representativas, nombrados por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta vinculante de éstas.

d) Seis representantes por las Asociaciones Empresariales más representativas, nombrados por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta vinculante de éstas.

2. Por cada una de las representaciones a que se refieren los apartados b), c) y d) del número 1 de este artículo, a su propuesta y de entre sus miembros, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social nombrará un Vicepresidente.

3. Por el desempeño de sus funciones, el Presidente y los miembros representantes de las Asociaciones Sindicales y Empresariales, tendrán derecho a la percepción de las compensaciones económicas que se establezcan.

4. Como Secretario de la Comisión actuará un funcionario adscrito al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Disposición adicional

El Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación incluirá en su presupuesto las dotaciones necesarias para el funcionamiento de la Comisión.

Disposiciones finales

1.^a 1. Se autoriza al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a dictar las disposiciones que sean precisas para el desarrollo de este Real Decreto.

2. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta de la Comisión, aprobará su Reglamento de funcionamiento.

2.^a 1. El presente Real Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

2. La constitución de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos deberá formalizarse en el plazo de sesenta días naturales desde la entrada en vigor de este Real Decreto, y en este plazo, a través de la Dirección General del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, se adoptarán los acuerdos, trámites y diligencias que resulten precisos a tal objeto.

ORDEN 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.

1. En ejercicio de sus funciones de asesoramiento, la Comisión es competente para elaborar y mantener actualizado al día un catálogo de actividades.

2. En el ejercicio de sus funciones consultivas, la Comisión es competente para evacuar consultas, mediante dictámenes e informes:

a) Sobre el ámbito funcional de aplicación de los Convenios Colectivos.

b) Sobre extensión de Convenios Colectivos cuando sea preceptivamente consultada, de conformidad con el artículo 2.3 del Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre (citado).

3. La Comisión podrá elaborar estudios y encuestas, efectuar propuestas acerca de la estructura de la negociación colectiva, así como ejercer cualquier otra función que le sea atribuida, como competencia, por disposiciones legales.

Art. 3.º Del dictamen sobre extensión de un Convenio Colectivo.

1. Cuando el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social haya de resolver sobre la posible extensión de las disposiciones de un Convenio Colectivo en vigor a otras empresas y trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores (R. 1980, 607), y en consonancia con lo dispuesto en el artículo 8 del Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo (R. 703), remitirá el informe a la Comisión Paritaria o de las Organizaciones o Asociaciones requeridas, y en cualquier caso, transcurridos los plazos a que se refiere el artículo 7 del mismo, a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para que emita el preceptivo dictamen.

2. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, antes de emitir su dictamen, podrá ampliar, cuando así lo estime oportuno, la documentación recibida mediante la petición de informes o encuestas complementarias o reuniones precisas con los representantes afectados.

3. El dictamen deberá incluir una determinación sobre las siguientes materias:

a) Campo de aplicación de la posible extensión, con indicación precisa de las empresas y trabajadores afectados.

b) La duración temporal de la extensión y, en su consecuencia, fechas de entrada en vigor y terminación de la misma.

c) Los posibles supuestos de modificación o desaparición de la extensión por el cambio de las circunstancias que hubieran motivado la extensión del Convenio.

4. En los supuestos de vacante, enfermedad, ausencia u otra causa de imposibilidad, el Presidente será sustituido por el Vicepresidente en representación por la Administración del Estado.

Art. 4.º Del Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. El Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos será designado por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las Asociaciones Empresariales y Sindicales más representativas, entre profesionales de reconocido prestigio en el campo de las relaciones laborales.

2. Corresponde al Presidente de la Comisión:

a) Ostentar la representación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

b) Acordar la convocatoria de las sesiones ordinarias y extraordinarias y la fijación del orden del día, teniendo en cuenta, en su caso, las peticiones de los demás miembros formuladas con la suficiente antelación.

c) Presidir las sesiones y moderar el desarrollo de los debates.

d) Ejercer su derecho al voto.

e) Visar las actas y certificaciones de los acuerdos de la Comisión.

f) Asegurar el cumplimiento de las Leyes y la regularidad de las deliberaciones.

g) Ejercer cuantas funciones sean intrínsecas a su condición de Presidente de la Comisión.

Art. 5.º De los Vicepresidentes de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos.

1. Corresponde a los Vicepresidentes de la Comisión:

a) Asistir con el Presidente a las sesiones, constituyendo conjuntamente con éste y el Secretario la Mesa de la Comisión.

b) Ejercer su derecho al voto.

c) Cuantas otras funciones se deriven de su condición de Vicepresidentes.

2. En los casos de vacante, enfermedad, ausencia u otra causa de imposibilidad, los Vicepresidentes de cada representación podrán ser sustituidos por alguno de los miembros titulares o suplentes de su misma representación, debiendo comunicarse previamente dicha circunstancia a la Presidencia.

Art. 6.º De los Vocales de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. Cada una de las representaciones a que se refieren los apartados b), c) y d) del número uno, artículo 4.º, del Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre (reiterado), podrán proponer al Ministro de Trabajo y Seguridad Social el nombramiento de Vocales suplentes en un número igual al de sus miembros titulares.

2. Corresponde a los Vocales de la Comisión:

a) Conocer previamente el orden del día de las reuniones y la información precisa sobre los temas que se incluyen en el mismo.

b) Ejercer su derecho al voto, pudiendo hacer constar en acta la abstención o la reserva de voto y los motivos que lo justifiquen, así como su voto particular en dictámenes que se aprueben por acuerdo mayoritario de la Comisión.

c) Participar en los debates de las sesiones.

d) Formular ruegos y preguntas.

e) El derecho a la información precisa para cumplir las funciones asignadas.

f) Cuantas otras funciones sean intrínsecas a su condición.

3. Los Vocales de la Comisión no podrán atribuirse las funciones o la representación reconocidas a la Comisión, salvo que expre-

samente se les haya otorgado, previo acuerdo válidamente adoptado y para cada caso concreto por la propia Comisión.

Art. 7.º Del Secretario de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. De entre los funcionarios adscritos al IMAC y a propuesta del Presidente, la Comisión designará un Secretario y un suplente del mismo.

2. Corresponde al Secretario de la Comisión:

a) Asistir a las reuniones con voz, pero sin voto.

b) Efectuar la convocatoria de las sesiones de la Comisión de orden de su Presidente, así como las citaciones a los miembros de la misma.

c) Ser el destinatario único de los actos de comunicación de los Vocales con la Comisión y, por tanto, a él deberá dirigirse toda suerte de notificaciones, peticiones de datos, rectificaciones o cualquiera otra clase de escritos de los que deba tener conocimiento la Comisión.

d) Preparar el despacho de los asuntos que ha de conocer la Comisión y redactar las actas de las sesiones.

e) Expedir certificaciones de las consultas, dictámenes y acuerdos aprobados por la Comisión.

f) Coordinar los servicios administrativos que el IMAC ponga al servicio de la Comisión.

g) Elaborar el proyecto de Memoria anual de actividades para su aprobación por la Comisión.

h) Cualesquiera otras funciones que se deriven de su condición de Secretario.

Art. 8.º Pérdida de la condición de miembro.

Los miembros componentes de la Comisión perderán su condición de tales por alguna de las siguientes causas:

a) Por la decisión del Ministro de Trabajo y Seguridad Social a propuesta vinculante, en su caso, de la Organización u Organizaciones que represente.

b) Por cualquier otra causa que impida el ejercicio de la función de miembro.

Art. 9.º De la preparación y despacho de los asuntos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. La solicitud de actuación de la Comisión se efectuará siempre por escrito y se ajustará a las disposiciones de esta Orden y a la Ley de Procedimiento Administrativo (R. 1958, 1258, 1469, 1504; R. 1959, 585 y N. Dicc. 24708).

2. El Secretario de la Comisión dará traslado de la solicitud a las Organizaciones o Entidades sindicales y empresariales directamente afectadas por el asunto, a efectos de que puedan aportar las informaciones que estimen convenientes.

3. El Presidente de la Comisión puede acordar que los solicitantes completen el expediente con cuantos antecedentes susceptibles de ser aportados por ellos 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 ordinarias o extraordinarias.

2. La Comisión se reunirá con carácter ordinario al menos trimestralmente, efectuándose la convocatoria siempre por escrito y por los medios más idóneos para garantizar la recepción con la debida antelación que será de cinco días hábiles como mínimo. La convocatoria deberá comunicar el día, hora y lugar de la reunión, tanto en primera como en segunda convocatoria, así como el orden del día, e irá acompañada de la documentación precisa para el estudio previo de los asuntos incluidos en la misma.

3. La Comisión se reunirá con carácter extraordinario cuando por la urgencia de los temas a tratar así lo decida el Presidente, a iniciativa propia o a propuesta de seis o más Vocales de la Comisión.

La convocatoria deberá comunicar el día, hora y lugar de la reunión en primera y segunda convocatoria, así como el orden del día, que será cerrado, e irá acompañado de la documentación precisa para el estudio previo de los asuntos incluidos en la misma; se efectuará siempre por escrito y por los medios más idóneos para garantizar la recepción con la debida antelación que será de tres días hábiles como mínimo, salvo en los casos de urgencia, que será apreciada con posterioridad por la Comisión.

Art. 11. De los acuerdos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. Para la validez de las deliberaciones y acuerdos de la Comisión se requiere la presencia del Presidente o de quien le 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 afectar a la Entidad o Empresa que represente. La Secretaría, antes de expedir cualquier certificación, verificará la identidad del solicitante y la representación que manifiesta ostentar.

Art. 12. De las actas de las reuniones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. De cada sesión que celebre la Comisión se levantará acta por el Secretario, que contendrá necesariamente la indicación de los asis-

tentes, el orden de las intervenciones en cada punto y su contenido, así como las circunstancias de lugar y tiempo en que se ha celebrado, los puntos principales de las deliberaciones, así como la forma y el resultado de las votaciones y el contenido de los acuerdos adoptados.

2. Los miembros de la Comisión podrán solicitar que figure en acta el voto contrario al acuerdo adoptado, o su abstención y los motivos que lo justifiquen. Asimismo, cualquier miembro tiene derecho a solicitar la transcripción íntegra de su intervención o propuesta, siempre que aporte en el acto el texto escrito que corresponda fielmente con su intervención, haciéndose constar así en el acta y uniéndose copia autenticada del escrito a la misma.

3. Las actas se aprobarán en la misma o en la siguiente sesión, pudiendo, ello obstante, el Secretario emitir certificaciones sobre los acuerdos específicos que haya adoptado la Comisión y sin perjuicio de la ulterior aprobación del acta.

Disposiciones finales

1.^a Las normas contenidas en el capítulo II del título I de la Ley de Procedimiento Administrativo (citada) tendrán carácter supletorio de las contenidas en la presente Orden.

2.^a La presente Orden entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

La presente obra recoge las Ponencias y Comunicaciones debatidas en las XVI Jornadas sobre Negociación Colectiva, organizadas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y celebradas en Madrid, en junio de 2003.

ISBN 84-8417-160-4



9 788484 171607