

EXPERIENCIAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EUROPA Y SUS PUNTOS CRÍTICOS

XVIII Jornadas de Estudio
sobre Negociación Colectiva



**INFORMES
Y ESTUDIOS**
RELACIONES
LABORALES



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

**Subdirección General de Información
Administrativa y Publicaciones**

RET. 07-2.205

Experiencias
de Negociación Colectiva
en Europa
y sus puntos críticos

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS
Serie Relaciones Laborales Núm. 80

Experiencias de Negociación Colectiva en Europa y sus puntos críticos

XVIII Jornadas de Estudio
sobre Negociación
Colectiva

Madrid, 9 de junio de 2005

Edición preparada por la
COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL
DE CONVENIOS COLECTIVOS

Catálogo General de Publicaciones Oficiales
<http://www.060.es>

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



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

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

NIPO impreso: 201-07-018-5 - NIPO versión electrónica: 201-08-067-3
ISBN: 978-84-8417-250-5
Depósito legal: BI-1.088-05

ÍNDICE

	<u>Pág.</u>
PRESENTACIÓN	
<i>Tomás Sala Franco</i>	9
APERTURA DE LAS JORNADAS	
<i>Valeriano Gómez Sánchez</i>	13
Primera Ponencia: EL SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ALEMANIA	
<i>Patrick Remy</i>	25
Segunda Ponencia: EL SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN PORTUGAL	
<i>Jorge Leite</i>	55
Mesa Redonda: EL ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2005 (ANC 2005)	
<i>Fabián Márquez Sánchez</i> (CEOE-CEPYME)	79
<i>Rita Moreno Preciado</i> (CC.OO.)	89
<i>Josefa Solá Pérez</i> (UGT)	101
LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LOS AÑOS 2004, 2005 Y 2006	
<i>(Informe de los Servicios Técnicos de la CCNCC)</i>	107
MEMORIA DE ACTIVIDADES DE LA CCNCC. AÑO 2004	205
COMPOSICIÓN Y NORMAS REGULADORAS DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS	243

PRESENTACIÓN

TOMÁS SALA FRANCO

Presidente de la Comisión Consultiva
Nacional de Convenios Colectivos

La obra que ahora se presenta recoge dos de las ponencias expuestas en las XVIII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva, organizadas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, celebradas en junio de 2005, en Madrid, cumpliendo de este modo el compromiso asumido, desde hace casi 20 años, de abordar, anualmente, a través de unas Jornadas de Estudio, el debate y la reflexión sobre temas de interés que, en relación a la negociación colectiva, se viene planteando en nuestro sistema de negociación colectiva. También se recoge en esta obra las intervenciones de las Organizaciones Empresariales y Sindicales intervinientes en la ya clásica Mesa Redonda de estas Jornadas, referidas, en este caso, al Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2005.

Esta obra incluye en primer lugar la intervención del Secretario General de Empleo, en la apertura de las XVIII Jornadas. En esta intervención se señala la oportunidad en el título elegido para estas Jornadas —«*Experiencias de Negociación Colectiva en Europa y sus puntos críticos*»—, ya que ello, a través de las ponencias programadas, servirá para profundizar en el conocimiento de los sistemas de negociación colectiva de determinados países de la Unión Europea y, también, en el conocimiento de su problemática y soluciones dadas al respecto. De otra parte, y concurriendo la celebración del veinticinco aniversario del Estatuto de los Trabajadores, se menciona en esta intervención la importancia que ha tenido este Estatuto para nuestro país, ya que ha servido y sigue sirviendo para estructurar y dar estabilidad a un modelo eficaz de interlocución social entre las empresas y sus trabajadores, y para adaptar también nuestras relaciones laborales a los cambios que se han producido en todos estos años, en el mundo del trabajo. Asimismo, en esta intervención se hace referencia al proceso de diálogo social abierto en el año 2004, con la Declaración para el Diálogo Social, y a los numerosos

acuerdos alcanzados a través del diálogo social, y a las diversas iniciativas relacionadas con las relaciones laborales, para exponer, finalmente, la posición del Gobierno de no intervenir en cualquier iniciativa de reforma de la negociación colectiva sin contar con el acuerdo de los interlocutores sociales.

Conforme a los objetivos fijados por esta Comisión para estas Jornadas de Estudio, las ponencias que ahora se publican abordaron los siguientes temas: en primer lugar, la ponencia del Profesor Patrik Remy de la Universidad de París I (Panteón-Sorbonne) con el título «*El sistema de negociación colectiva en Alemania*» y, en segundo lugar, la ponencia del Profesor Jorge Leite, de la Universidad de Coimbra, con el título «*El sistema de negociación Colectiva en Portugal*».

Por otra parte, y ello resulta una novedad respecto a las anteriores publicaciones relacionadas con las Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva, organizadas por esta Comisión, se incluye en esta obra un amplio informe sobre la Negociación Colectiva en España, referido al período 2004/2006, que ha sido realizado por los Servicios Técnicos de esta Comisión, conforme al Programa de Objetivos 2005/2007 acordado en diciembre de 2004 por el Pleno de la misma.

También se incluye en esta obra la Memoria de Actividades de esta Comisión, y un apartado referido a su composición actual y a sus normas reguladoras.

Finalmente, solo resta señalar el agradecimiento al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, por acoger y respaldar las iniciativas de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y, en particular, la celebración de las XVIII Jornadas, que ha motivado esta publicación por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Madrid, febrero de 2007

APERTURA DE LAS JORNADAS

VALERIANO GÓMEZ SÁNCHEZ
Secretario General de Empleo

Sr. Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, distinguidos ponentes, amigas y amigos:

Atendiendo a la amable invitación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y de su Presidente, que agradezco muy sinceramente, me corresponde abrir estas jornadas de estudio sobre la negociación colectiva, que alcanzan ya este año su decimoctava edición.

Quiero aprovechar este acto para dejar constancia, una vez más, del reconocimiento de la importante labor que viene realizando la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en el ejercicio de su función de promoción e impulso de las actividades de estudio y de debate sobre la negociación colectiva.

La Comisión nos convoca este año para que analicemos el sistema de negociación colectiva de tres países integrantes de la Unión Europea, Francia, Alemania y Portugal, con los que compartimos muchas cosas en el campo de las relaciones laborales en general y de la negociación colectiva en particular.

En concreto, entre otras cosas, compartimos el que en nuestros sistemas de relaciones laborales la negociación colectiva ocupa un lugar central.

Y para que nos ilustren sobre la realidad de la negociación colectiva de los tres indicados países, la Comisión ha elegido a tres prestigiosos profesores universitarios, especialistas en sistemas comparados de negociación colectiva, como son los señores Antoine Jeammaud, de la Universidad de Lyon, y Patrick Remy, de la Universidad de París y Jorge Leite, de la Universidad de Coimbra.

A los tres quiero agradecerles, muy sinceramente, su participación en estas jornadas y desearles que tengan una feliz estancia entre nosotros.

Debo decir que, como en jornadas anteriores, en éstas la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ha acertado también en la elección tanto del tema de las jornadas como de los ponentes.

Profundizar en el conocimiento de los sistemas de negociación colectiva de los países miembros de la Unión Europea me parece que es en este momento absolutamente necesario.

Nuestras empresas operan en el mercado único europeo y compiten en el mismo con las empresas de los países integrados en ese mercado.

Por lo tanto, necesitamos conocer cómo se negocian las condiciones de trabajo en dichos países y, sobre todo, qué condiciones de trabajo se negocian, ya que en gran medida su competitividad puede estar condicionada por ello.

Pues bien, a pesar de la necesidad que tenemos de conocer como se desarrolla la negociación colectiva en los países europeos, debo decir que en nuestro país, en este momento, no disponemos de una bibliografía muy extensa sobre la negociación colectiva comparada.

Por ello, es de agradecer la organización de estas jornadas que son, por otra parte, una manifestación más del esfuerzo que viene haciendo la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para acercarnos al conocimiento de la negociación colectiva de los países de la Unión Europea.

Les recuerdo que estas jornadas tienen como antecedente inmediato el estudio que publicó el año pasado la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos sobre la negociación colectiva en Europa.

En este estudio, que es uno de los pocos de que disponemos en nuestro país sobre la negociación colectiva comparada, se hace un análisis exhaustivo de los sistemas de negociación colectiva de 10 países de la Unión Europea. En concreto, en el referido estudio se analiza la negociación colectiva de Alemania, Bélgica, Finlandia, Francia, Holanda, Italia, Portugal, Reino Unido, Suecia y España.

Hoy vamos a tener, por tanto, la oportunidad de profundizar en el conocimiento de los sistemas de negociación colectiva de algunos de los indicados países.

Yo no voy a contribuir a ello, desde luego; entre otras cosas porque para esta tarea contamos en estas jornadas con relevantes especialistas en la materia.

Yo voy a utilizar esta tribuna, que tan amablemente me ha ofrecido la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, para hacer una breve reflexión sobre algunos temas de la actualidad laboral.

En primer lugar, quisiera destacar que el pasado año, en el mes de septiembre, se produjo el relevo en la presidencia de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos; al profesor D. Juan García Blasco le ha sustituido el profesor D. Tomás Sala Franco.

Pues bien, quisiera aprovechar este acto para agradecer al profesor García Blasco, en nombre del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y en el mío propio, su eficaz trabajo al frente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos durante casi 8 años, y al profesor Sala Franco su generosidad por haber aceptado asumir dicha responsabilidad. Quiero transmitirle, asimismo, que desde el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en general y desde la Secretaría General de Empleo en particular le prestaremos todo el apoyo que necesite en el ejercicio de la función de presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

En otro orden de cosas, debo recordar que este año celebramos el veinticinco aniversario del Estatuto de los Trabajadores. Aunque la Comisión Consultiva tuvo la ocasión de celebrar el vigésimo aniversario del Estatuto de los Trabajadores con motivo de la celebración de las decimoterceras jornadas de estudio que tuvieron lugar en el año 2000, me parece oportuno aprovechar este acto para rendir un homenaje, creo que merecido, a una norma que tan decisivamente ha contribuido al importante desarrollo económico y social que ha experimentado nuestro país en los últimos veinticinco años.

El Estatuto de los Trabajadores es una norma importante; yo diría que es una de las más importantes que se han aprobado en desarrollo de la Constitución de 1978.

Debo recordar que el Estatuto de los Trabajadores fue la norma que estableció en nuestro país un sistema de relaciones laborales democrático y la que nos homologó a Europa en este campo.

Debo recordar también que el Estatuto de los Trabajadores, que fue fruto del consenso social, es la norma que inauguró una forma especial de elaborar las normas laborales, la llamada forma racionada o negociada.

Esta forma de elaborar el Estatuto tuvo continuidad con posterioridad en otras normas, consolidando de esta manera una práctica de concertación social que tan buenos resultados ha dado a lo largo de estos años en nuestro país.

Y debo recordar, en fin, que el Estatuto de los Trabajadores es el que instituyó el sistema de negociación colectiva que ha estado vigente en nuestro país desde entonces hasta nuestros días.

El balance que podemos hacer hoy del sistema de negociación colectiva es muy positivo, ya que ha servido para estructurar y dar estabilidad a un modelo eficaz de interlocución social entre las empresas y sus trabajadores y para adaptar nuestras relaciones laborales a los cambios que se han producido en todos estos años en el mundo del trabajo.

Llegados a este punto, debo reconocer la gran aportación que en el desarrollo y consolidación del sistema de negociación colectiva que instituyó el Estatuto de los Trabajadores han tenido las organizaciones empresariales y sindicales. Mi reconocimiento, por tanto, también, a unas y otras organizaciones por la importante contribución que han tenido en el desarrollo de las relaciones laborales en nuestro país en todos estos años.

Ahora bien, quizás lo más relevante que ha ocurrido, desde el punto de vista laboral, en el último año haya sido el proceso de diálogo social que hemos abierto el Gobierno, las organizaciones empresariales CEOE, CEPYME y las organizaciones sindicales UGT y CC.OO.

El indicado proceso de diálogo social se abrió con la Declaración para el diálogo social que el 8 de julio de 2004 firmaron en la Moncloa el Presidente del Gobierno, los Presidentes de CEOE y CEPYME y los Secretarios Generales de UGT y CC.OO.

Debo decir que el proceso de diálogo social que se inicia con dicha Declaración es muy ambicioso en sus objetivos, ya que se trata de que la sociedad española alcance mayores niveles de desarrollo económico, de calidad en el empleo, de bienestar social, de cohesión territorial y de sostenibilidad ambiental.

Es muy novedoso en sus contenidos ya que en él se incluyen además de los temas tradicionales otros que nunca han formado parte del diálogo social.

Y es muy novedoso también el método de trabajo ya que el diálogo social está previsto que se extienda durante toda la legislatura.

Lo novedoso es, desde luego, que el diálogo social se inicie al comienzo de la legislatura y que se extienda hasta el final de la misma; es decir, lo novedoso es que el diálogo social abarque prácticamente la totalidad de la legislatura.

Como se puede deducir de lo anteriormente expuesto, el Gobierno ha apostado desde el primer momento por el diálogo social.

Para el Gobierno, el diálogo social es la herramienta básica que va a utilizar para desarrollar su acción de Gobierno; de ahí que en el diálogo social estén incluidos la práctica totalidad de los temas que integran la agenda de la política laboral y social del Gobierno.

Estoy convencido de que los interlocutores sociales han hecho la misma apuesta por el diálogo social.

Por ello estoy convencido de que el diálogo social producirá los resultados deseados.

En este momento puedo decir que el diálogo social se está desarrollando con absoluta normalidad, tal como estaba previsto, y que ha producido ya resultados importantes.

En efecto, en los once meses que han transcurrido desde que se firmó la Declaración para el Diálogo Social hemos alcanzado numerosos acuerdos entre el Gobierno y los interlocutores sociales, siendo los más destacados los siguientes:

- En primer lugar, hemos alcanzado un acuerdo sobre la racionalización del salario mínimo interprofesional y el incremento de su cuantía.

Este acuerdo se enmarca en el contexto de la estrategia, impulsada por el Gobierno, y respaldada por los interlocutores sociales, cuyo resultado final debe ser el de alcanzar, cuando finalice la legislatura, año 2008, una cuantía mensual del salario mínimo interprofesional de 600 euros. Como consecuencia de este acuerdo se han producido ya las primeras subidas del salario mínimo interprofesional que han representado el 6,6 en junio y el 4,5 por ciento en diciembre, ambos del pasado año.

Con estas subidas se ha logrado:

- por una parte, recuperar el poder adquisitivo del salario mínimo interprofesional que se había perdido entre 1996 y 2003.
- y por otra que el salario mínimo interprofesional haya subido en un año más de lo que lo había subido en los cinco años anteriores.

- Se ha acordado también entre el Gobierno y los interlocutores sociales el reglamento de extranjería y el proceso de normalización de trabajadores extranjeros, que acaba de terminar recientemente.

- Asimismo se han acordado diversas iniciativas relacionadas con las relaciones laborales tales como:

- *El proyecto de Ley sobre cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad de jubilación.*

Con esta norma, que está ya tramitándose en el Parlamento, se trata de habilitar a la negociación colectiva para que, bajo ciertas condiciones, puedan establecer este tipo de cláusulas.

Es decir, con esta norma se recuperará algo que ya existía con anterioridad al año 2001.

Debo decir, que la recuperación de la posibilidad de establecer este tipo de cláusulas en la negociación colectiva se ha hecho a iniciativa conjunta de las organizaciones empresariales y sindicales.

- *El proyecto de Real Decreto que regula el procedimiento de extensión de convenios colectivos.*

Se trata de un viejo proyecto, acordado en su día entre las organizaciones empresariales y sindicales, con el que se trata de desarrollar el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 24/1999, de 6 de julio, referido a la extensión de convenios, que también había sido acordado previamente entre los interlocutores sociales.

Este proyecto de Real Decreto está a punto de ser aprobado por el Consejo de Ministros; probablemente esto ocurra la semana que viene.

- *El acuerdo bipartito que sirve de soporte al tercer Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos, (ASEC III) que firmaron las organizaciones empresariales y sindicales en diciembre del año pasado.*

Este acuerdo se firmó el 20 de marzo de este año, y en él se concreta el apoyo, económico sobre todo, que se presta por parte del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales al sistema de solución de conflictos laborales que gestionan los propios interlocutores sociales.

- *El proyecto de Ley que regula la implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas europeas domiciliadas en España.*

Con la aprobación de esta disposición se incorporaría al derecho español la Directiva europea sobre dicha materia aprobada en el año 2001 y se completaría el marco normativo de las sociedades anónimas europeas que se vayan a domiciliar en España.

Este proyecto de Ley está ya muy avanzado; en concreto, el Consejo de Ministro tuvo conocimiento del mismo en su reunión del día 22 de abril, habiendo acordado en la misma iniciar su tramitación y solicitar los informes y dictámenes preceptivos del Consejo Económico y Social, del Consejo General del Poder Judicial y del Consejo de Estado.

Cuando se emitan estos dictámenes se someterá a la aprobación del Consejo de Ministros. En este momento ya se ha emitido el dictamen del Consejo Económico y Social.

— También se han acordado en el marco del diálogo social diversas medidas relacionadas con la prevención de riesgos laborales y la siniestralidad laboral, tales como:

- La habilitación de funcionarios técnicos de las Comunidades Autónomas, para desempeñar funciones de colaboración con la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social en la vigilancia y control de la normativa de prevención de riesgos laborales.

- La reforma del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, existiendo ya en este tema un acuerdo básico sobre las líneas principales de la reforma.
- La necesidad de impulsar la elaboración de una estrategia española de seguridad y salud en el trabajo en el marco de la Mesa de diálogo de prevención de riesgos laborales que se extenderá a lo largo de la legislatura con la finalidad de combatir activamente la siniestralidad laboral y de mejorar sustancialmente las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- También aquí existe ya un consenso básico sobre los objetivos y las principales líneas de acción que deberían conformar dicha estrategia.

Además, debo decir que respecto de dicha estrategia el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales ha informado detalladamente al Consejo de Ministros.

Por otra parte, el Gobierno pretende que esta estrategia sea consensuada además de con los interlocutores sociales y con las Comunidades Autónomas, con los partidos políticos con representación parlamentaria.

El Gobierno quiere dar el carácter de política de estado a la política de prevención de riesgos laborales y de seguridad y salud en el trabajo, ya que entiende que combatir la siniestralidad laboral debe ser una tarea de todos.

- En otro orden de cosas, en el marco del diálogo social se ha alcanzado un acuerdo para institucionalizar y articular el diálogo social vinculado al cumplimiento del Protocolo de KIOTO.

En este Acuerdo, el Gobierno y los interlocutores sociales han acordado constituir una serie de Mesas de diálogo de carácter tripartito que tendrían por objeto analizar y evaluar, con carácter preventivo, el impacto que el cumplimiento del protocolo de KIOTO pueda tener en la economía española en general y en los diferentes sectores productivos en particular, en términos de competitividad, empleo y cohesión social.

En concreto, las Mesas de diálogo vinculadas al Protocolo de KIOTO que está previsto constituir son ocho, una de carácter general o global y 7 de carácter sectorial.

- Por último, quisiera destacar que en el marco del diálogo social se ha alcanzado un acuerdo que afecta específicamente a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Como recordarán, el Gobierno y los interlocutores sociales habían asumido en la Declaración para el diálogo social de 8 de julio

de 2004 el compromiso de revalorizar y potenciar algunas instituciones laborales, entre ellas la propia Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Pues bien, este compromiso se ha cumplido en gran medida en este momento, ya que por parte de la Comisión de Seguimiento del Diálogo Social se ha aprobado una propuesta de actuación, que elevó en su día la propia Comisión Nacional de Convenios Colectivos, en la que ésta asumía nuevas funciones y cometidos en línea con el compromiso asumido.

Debo decir que simultáneamente a la aprobación de esta propuesta por parte del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales se empezaron a realizar las gestiones necesarias para dotar a la Comisión de los recursos, humanos y materiales, que previsiblemente iban a ser necesarios para que la misma pudiera realizar con eficacia los nuevos cometidos y funciones.

En su día, se elevaron, por parte del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, las correspondientes propuestas a los órganos competentes, estando en este momento pendientes de aprobación por los mismos.

En todo caso, y con independencia de lo anterior, a lo largo de este año deberíamos profundizar en el desarrollo del compromiso asumido, en su día, en la Declaración del diálogo social sobre la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

En fin, como se puede ver el diálogo social esta siendo útil, pues ha producido ya resultados importantes.

Ahora bien, todavía quedan aspectos importantes del diálogo social respecto de los que todavía no se han producido acuerdos, aunque es razonable pensar que se produzcan a corto o medio plazo.

En este momento hay tres temas, de gran importancia para la ciudadanía, que se están negociando, respecto de los que el Gobierno espera que podamos alcanzar un acuerdo en lo que resta de año. Son los siguientes:

- el mercado de trabajo,
- el sistema de protección social, y
- la atención a las personas en situaciones de dependencia.

Por lo que se refiere al mercado de trabajo, es intención del Gobierno y de los interlocutores sociales encontrar fórmulas consensuadas que permitan solucionar los problemas que tiene planteados en este momento nuestro mercado de trabajo que son, entre otros, el insuficiente volumen de empleo, la elevada tasa de temporalidad en el empleo, la

baja participación en el mercado de trabajo de las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidad y la existencia todavía de situaciones de discriminación de la mujer en el trabajo.

El gran objetivo del Gobierno y de los interlocutores sociales en este tema es alcanzar un gran acuerdo que favorezca la competitividad de las empresas y la estabilidad y calidad del empleo y que sea capaz de dejar atrás la actual cultura de la temporalidad y abra paso a otra de la estabilidad en el empleo basada en la contratación indefinida.

La estrategia que el Gobierno y los interlocutores sociales queremos desarrollar en este campo es una estrategia que, por una parte, combine flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores, y por otra que distribuya mejor dicha flexibilidad y seguridad entre unas y otros, ya que en este momento están muy desigualmente distribuidas.

Por otra parte, también el Gobierno y los interlocutores sociales estamos de acuerdo en que debemos encontrar fórmulas equilibradas que eviten la utilización no justificada o fraudulenta de los contratos temporales y los abusos en las cadenas de subcontratación, y que impulsen la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, en los diferentes aspectos en que se han detectado situaciones de discriminación, tales como en el acceso al empleo, en el salario, y en las condiciones de trabajo, en la formación y, en la promoción y carrera profesionales y en la conciliación entre trabajo y familia mediante responsabilidades compartidas entre hombres y mujeres.

En este momento estamos buscando entre todos cuales pueden ser las fórmulas o soluciones que, desde el consenso, pudieran contribuir a resolver los problemas antes indicados.

De las medidas que podamos acordar no les puedo anticipar nada en este momento, ya que estamos en un proceso de maduración de las mismas conjuntamente con los interlocutores sociales.

Me voy a referir en último lugar a una cuestión que puede tener más interés en este foro. Me voy a referir a la reforma de la negociación colectiva.

Debo decir, que en la Declaración para el diálogo social de 8 de julio de 2004 se contempla la reforma de la negociación colectiva si bien su realización se ha confiado a los interlocutores sociales; es decir, en la indicada Declaración la negociación colectiva constituye una materia del diálogo social autónomo que se va a desarrollar entre las organizaciones empresariales y sindicales.

Ahora bien, el hecho de que la reforma de la negociación colectiva no forme parte del diálogo tripartito entre el Gobierno y los interlocutores sociales no quiere decir que dicha reforma no se vaya a abordar.

Yo creo que en esta etapa del diálogo social si se va a abordar esta reforma, pues es un compromiso firme que han asumido en la indicada Declaración las organizaciones empresariales y sindicales, compromiso que, por otra parte, han ratificado en diferentes ocasiones.

Desde luego, el Gobierno cree que hay que reformar la regulación actual de la negociación colectiva pero también cree que debe ser fruto del consenso entre los sindicatos y las organizaciones empresariales, como ocurrió en su día con la regulación actual.

El Gobierno, como se ha dicho ya con reiteración por diversos responsables del mismo, entre ellos su propio Presidente, no tiene intención de reformar la negociación colectiva sin contar con el acuerdo de los interlocutores sociales.

Bueno, el Gobierno ha ido incluso más allá ya que ha dicho que no hará ninguna reforma en el mercado de trabajo que no cuente con el acuerdo de los sindicatos y de las organizaciones empresariales.

Aunque debo decir a continuación que ello no quiere decir que el Gobierno no tenga interés en que dicha reforma se haga, que si lo tiene, y que no vaya a implicarse en la consecución del acuerdo.

Todo lo contrario, la implicación del Gobierno por conseguir el acuerdo con los interlocutores sociales en este momento es, si cabe, mayor incluso que la que haya podido tener en otras ocasiones.

Puedo asegurarles que el Gobierno va a cumplir su compromiso de hacer una reforma del mercado de trabajo; y que lo va hacer en las condiciones que él mismo se ha puesto; es decir, con el acuerdo de empresarios y sindicatos.

Y puedo asegurarles también que el Gobierno tiene tanta confianza en que va a conseguir el acuerdo con los interlocutores sociales que no contempla otro escenario distinto al del acuerdo en la mesa del mercado de trabajo.

En fin, voy a terminar mi intervención agradeciendo a todos ustedes su participación en estas jornadas y también agradeciendo la participación en las mismas de los ponentes, que estoy seguro será de una gran altura intelectual y de un gran interés práctico.

Y nada más. Gracias una vez más a la Comisión Consultiva por haberme invitado a participar en este acto de apertura de estas decimoterceras jornadas de estudio sobre la negociación colectiva, que declaro abiertas en este momento.

Primera Ponencia

**EL SISTEMA DE NEGOCIACIÓN
COLECTIVA EN ALEMANIA ***

PATRICK REMY

Maître de Conférences de la Universidad
de París I (Panteón-Sorbonne)
Centro de Derecho Social

* Traducción de la versión escrita en francés, en enero 2006, por el autor de la Ponencia.

SUMARIO

I. LOS DOS NIVELES DE NEGOCIACIÓN/MECANISMO DE REPRESENTACIÓN Y SU ARTICULACIÓN. Dos niveles de negociación a los que corresponden dos mecanismos de representación diferentes. 1. La autonomía colectiva: la negociación con los sindicatos. 2. El consejo de empresa y los derechos de codecisión. — II. PERTURBACIONES ENCONTRADAS POR EL SISTEMA ALEMÁN Y SOLUCIONES CONTEMPLADAS. A. La frecuente infracción del principio de autonomía colectiva en ausencia de cláusulas de apertura. B. Soluciones contempladas. 1. Una solución discutible: el cuestionamiento de la autonomía colectiva por la ley. 2. Soluciones que se pueden contemplar por ser respetuosas con la autonomía colectiva.

1. El derecho del trabajo alemán conoce dos niveles muy distintos de negociación, a los que corresponden dos sistemas de representación muy diferentes¹. Por un lado, existe la «autonomía colectiva», es decir los convenios colectivos celebrados –las más de las veces, en el marco del ramo y en el ámbito regional– por los sindicatos. Esta autonomía colectiva, garantizada constitucionalmente a tenor del artículo 9 III (Koalitionsfreiheit) de la ley fundamental alemana (GG) está orientada a que la intervención del Estado sea subsidiaria. Por otro lado, se hallan los convenios de empresa que son concertados por el consejo de empresa, es decir un órgano elegido por los asalariados, en ejercicio de los derechos que le otorga la Ley de la constitución de la empresa (Betriebsverfassungsgesetz, BetrVG).

2. Este doble nivel de negociación/mecanismo de representación tiene como principal característica la de corresponder por sí mismo a un sistema de reparto de competencias. Así, existe un vínculo entre el mecanismo de negociación y de representación, por un lado, y el objeto de la negociación, por otro. En efecto, a nivel centralizado, los sindicatos tienen tradicionalmente por misión regular las condiciones materiales de trabajo (salarios, duración del trabajo...), es decir, fijar los términos del intercambio en el mercado de trabajo (*justicia conmutativa*). A nivel descentralizado, los consejos de empresa se ocupan ante todo de las condiciones formales de trabajo (horarios, modalidades del pago del salario...) es decir, lo que respecta al poder de dirección y que tiene incidencia en el reparto entre los asalariados (*justicia distributiva*). Aunque ha evolucionado desde su consagración en la República de Weimar, este sistema ha permanecido relativamente estable. En particular, se continúa considerando que, dado que la autonomía colectiva es la única que disfruta de una garantía constitucional por medio del § 9 III de la Ley fundamental (GG), los sindicatos disfrutaban, con relación a los consejos

¹ La bibliografía sobre el tema es monumental. Para una descripción sistemática reciente, v. Rieble, *Die Akteure im kollektive Arbeitsrecht*, RdA 2004, p.79.

de empresa, de prioridad en la regulación de las condiciones de trabajo en general.

3. Aunque este sistema ha funcionado perfectamente durante decenios, esta prioridad a favor de la autonomía colectiva no ha dejado de replantearse desde los inicios de los años 1980. En efecto, las empresas comenzaron a experimentar dificultades para respetar las condiciones de trabajo fijadas en un ramo y, en especial, una duración semanal del trabajo en reducción constante. Así, algunos reivindicaron una mayor flexibilidad y, por tanto, una mayor descentralización de la negociación colectiva, del ramo hacia la empresa, desde el sindicato al consejo de empresa².

4. No se pueden comprender las perturbaciones que siguen existiendo en el sistema alemán y contemplar las soluciones que se han comenzado a aportar (II), sin referirse previamente a los principales elementos de este sistema (I).

I. LOS DOS NIVELES DE NEGOCIACIÓN/MECANISMO DE REPRESENTACIÓN Y SU ARTICULACIÓN

5. Los dos niveles de negociación/representación descansan respectivamente en principios muy diferentes (A). Estas diferencias son las que explican por qué la autonomía colectiva disfruta con relación al convenio de empresa de una prioridad que se manifiesta en diversas disposiciones (B).

Dos niveles de negociación a los que corresponden dos mecanismos de representación diferentes

6. Así pues, el derecho alemán nos lleva a distinguir, por un lado, la autonomía colectiva, es decir, la negociación colectiva con los sindicatos (A), y el ejercicio de sus derechos de codecisión por el consejo de empresa, por otro.

1. La autonomía colectiva: la negociación con los sindicatos

7. Siendo así que la autonomía colectiva está concebida jurídicamente como un medio de paliar *efectivamente* la desigualdad consus-

² U. Wendeling-Schröder, *Auf der Suche nach einem modernen Tarifvertragsrecht*, FS Wissmann, 2005, p.174.

tancial con el contrato individual de trabajo, no puede funcionar más que gracias a organizaciones sindicales poderosas (a), que solamente representan a sus miembros (b). Cuando funciona la autonomía colectiva el Estado sólo está obligado a intervenir de manera subsidiaria en la regulación de las condiciones de trabajo (c).

a) Una autonomía colectiva que funciona gracias a sindicatos poderosos

8. A pesar de que el artículo 9 III de la Ley Fundamental alemana (GG) alude solamente a la libertad de coalición, el Tribunal Constitucional federal considera que aquélla también garantiza – en su dimensión colectiva– el derecho de las coaliciones a celebrar convenios colectivos. De ello se deriva en primer lugar que, si la ley del Estado debe intervenir es, ante todo, para asegurar el *funcionamiento* de la autonomía colectiva. Así, la ley de convenios colectivos (Tarifvertragsgesetz, TVG) es especialmente breve –13 apartados– y estable, pues no ha sido modificada sustancialmente desde su adopción en 1949.

9. Si bien los sindicatos deben ser «capaces» de celebrar convenios colectivos, el concepto de capacidad no está definido en la ley de convenios colectivos. El concepto de «capacidad» se distingue en todo caso claramente del de representatividad (y de legitimidad), en el sentido que afecta más a la relación del sindicato con respecto a la parte patronal que a la relación (como para la representatividad) del sindicato con respecto a los asalariados. De este modo lo que es determinante es la condición de *potencia*, es decir, esencialmente la *capacidad de la organización para ejercer presión* sobre la patronal³.

10. Para que la organización sea fuerte para negociar de manera equilibrada, la jurisprudencia exige, sustancialmente, que aquélla reúna efectivos numerosos y que disponga de suficientes recursos económicos. Además, la coalición debe tener voluntad de celebrar convenios colectivos y, estar dispuesta a ir a la huelga en caso de ausencia de la obligación legal de negociar. Se vuelve a encontrar aquí la concepción orgánica de los conflictos colectivos propia del derecho alemán, que plantea problemas desde el punto de vista del derecho europeo y, en especial, de la Carta social europea⁴.

Dado que el sindicato es el único titular del derecho de huelga, ésta se considera como «salvaje» y, por tanto, ilícita, cuando es llevada a

³ O. E. Kempen, «Form follows function» Zum Begriff der «Gewerkschaft» in der tarif-und arbeitskampfrechtlichen Rechtsprechung des BAG, FS BAG 2004, p.733.

⁴ K. Bepler, Deutsches Streikrecht und Europäische Sozialcharta (ESC), FS Wissmann, 2005, p. 97.

cabo solamente por los asalariados⁵. Por lo demás, la celebración de un convenio colectivo da lugar —entre otras cosas⁶— a una *relativa* obligación de paz social⁷. En resumen, existe un vínculo esencial entre el derecho de celebrar convenios colectivos y una concepción orgánica del derecho de huelga⁸. Para garantizar la igualdad de fuerzas, también se garantiza el derecho de *lock-out*, pero se ejerce cada vez menos. Además, se bien existen procedimientos convencionales de arbitraje en la gran mayoría de los convenios colectivos, se considera, desde la dolorosa experiencia de Weimar, que el arbitraje sólo puede ser voluntario. Lo más frecuente es que las partes se hayan comprometido a seguir el procedimiento cuando una de ellas haya tomado la iniciativa⁹. En caso de desacuerdo persistente, la instancia puede las más de las veces adoptar una decisión —por unanimidad o bien por mayoría calificada—, o incluso, como en la industria química, por mayoría simple. No obstante, aquélla sólo revestirá carácter obligatorio, como un convenio colectivo, a condición de que las partes en el convenios colectivos se hayan sometido previamente a la misma (lo que es raro) o si la aceptan *a posteriori*.

En fin, y sobre todo con el fin de garantizar el equilibrio en la negociación, el sindicato se organiza necesariamente a un nivel superior a la empresa. Así pues, está ausente de ésta, en todo caso institucionalmente.

11. En estas circunstancias no es nada sorprendente que el pluralismo sindical esté muy limitado por esta concepción de la capacidad de celebrar convenios colectivos. Aun cuando pueden crearse libremente coaliciones, el movimiento sindical de Alemania está dominado por las organizaciones de ramo agrupadas en la Confederación alemana de sin-

⁵ Crítica, U. Zachert, «Wilder Streik»-noch zeitgemäß ?, AuR 2001, p.401.

⁶ La celebración de un convenio colectivo da origen también a una obligación *de ejecución* del convenio, así como a una obligación de *influencia*, en virtud de la cual el sindicato puede exigir a la organización patronal que obligue a sus afiliados a respetar el convenio.

⁷ Esta es relativa, por cuanto que obstaculiza entablar todo conflicto durante el periodo de validez del convenio sobre los temas que se regulan en él. H. Otto, Relative Friedenspflicht, tariflicher Regelungsgegenstand und Geschäftsgrundlage, FS H. Wiedemann, 2002, p.402.

⁸ Al exigir a menudo que los asalariados se pronuncien sobre el fin de la huelga, los estatutos de los sindicatos incitan *de hecho* a sus afiliados a pronunciarse acerca del propio resultado de la negociación.

⁹ Casi siempre el acuerdo prevé, junto a un número igual de asesores de cada parte, la designación de un presidente neutral, que puede, en caso de desacuerdo, adoptar una decisión. Pero también sucede que el convenio renuncie a designar un presidente neutral, y que la presidencia recaiga alternativamente en el asesor de una u otra parte, en cuyo caso el procedimiento de conciliación se asemeja a una continuación de las negociaciones con otras formas.

dicatos (DGB)¹⁰. El proceso de fusión emprendido dentro de la DGB después de la reunificación alemana sólo ha permitido subsistir a ocho sindicatos. En particular, se constituyó entonces, al lado del IG Metall y del IG Chemie, un sindicato de servicios (Ver. di) que se ha convertido en el sindicato más importante del mundo. Resultado de la fusión de diversos sindicatos de la DGB¹¹, Ver. di. también absorbió al sindicato de empleados alemanes (DAG), que hasta entonces –como sindicato de una categoría– estaba fuera de la DGB. En resumen, la competencia con la DGB se limita a los sindicatos cristianos y a algunos sindicatos de oficios aparecidos más recientemente. A menudo se les negaba la capacidad de celebrar convenios colectivos, pues la jurisprudencia se inclinaba tradicionalmente a privilegiar a los sindicatos establecidos en la DGB. Así, en 1990, el Tribunal federal de trabajo denegó la capacidad al sindicato cristiano de minas-química-energía, cuando contaba con 22.000 miembros, en particular por el motivo de que los convenios que había firmado hasta entonces se limitaban a reproducir el contenido de los convenios negociados por otros sindicatos. Más recientemente un tribunal de trabajo puso en cuestión la capacidad del sindicato cristiano de la metalurgia¹², pero su decisión fue anulada al final por la jurisdicción regional¹³. En efecto, ésta consideró que este sindicato era lo bastante *fuerte* ya que dejando aparte el número de afiliados –tema controvertido aún– había intervenido de manera activa y con éxito hasta el punto de haber logrado celebrar c. c. originales y propios (TV). En una resolución de 14 de diciembre de 2004¹⁴, el Tribunal federal de trabajo reconoció asimismo la capacidad de negociar convenios al «sindicato independiente de auxiliares de vuelo» (UFO), insistiendo en el hecho de que sólo reunía 6.700 miembros, pero este sindicato podía alegar una tasa de organización del 32% en esta profesión, lo que le permitía ejercer suficiente presión sobre la patronal. Situándose en la prolongación de la jurisprudencia tradicional, estas dos últimas resoluciones indicarían, según algunos autores, cierta inflexión en la apreciación de la capacidad de celebrar convenios y de la condición de fuerza¹⁵. Pero esta evolución hacia un mayor pluralismo dista mucho de haberse alcanzado. En

¹⁰ Si bien una organización central puede estatutariamente celebrar convenios colectivos, sólo lo hace en virtud de un mandato, de tal modo que la organización afiliada y mandante es la que sigue siendo parte del convenio.

¹¹ Los de Correos, el comercio, la banca y los seguros, los media, la imprenta, el sector público, los transportes. M.Blank, *Tarifzuständigkeit nach der Gründung von Ver.di*, FS BAG, p.397.

¹² ArbG Stuttgart, 12 de septiembre de 2003, nota crítica R.Richardi, *Der CGM-Beschluss des ArbG Stuttgart: Tariffähigkeit und Tarifzensur*, NZA 2004, p.1025.

¹³ LAG Baden-Württemberg, 1 de octubre de 2004.

¹⁴ BB 2005, p.1054 ; NZA 2005, p.697.

¹⁵ Para esta evolución, F.Bayreuther, *Gewerkschaftspluralismus im Spiegel der aktuellen Rechtsprechung-Abschied vom «Einheitstarifvertrag»?*, BB 2005, p.2633.

particular, la jurisprudencia sigue tendiendo a apreciar la capacidad de celebrar convenios de forma abstracta y absoluta y no de manera relativa, en función de la profesión afectada del ramo y del ámbito geográfico en el que el sindicato quiera celebrar un convenio colectivo. En resumen, si bien, por un lado, la jurisprudencia sobre la capacidad de celebrar convenios obstaculiza la creación de nuevos sindicatos¹⁶, por otro, evita la atomización del paisaje de convenios y, de este modo, garantiza el buen funcionamiento del sistema de negociación colectiva¹⁷.

12. Los sindicatos de la DGB las más de las veces celebran convenios colectivos con las organizaciones patronales en el ámbito de ramos de la economía (existen más de 300), en un marco federal o –casi siempre– regional (de los Länder). La competencia de los distintos sindicatos de la DGB está fijada en principio en los estatutos y puede variar de un sindicato a otro (centro o empresa¹⁸). Velan en particular por un procedimiento interno de arbitraje para evitar que las interferencias de competencias y las situaciones de pluralidad de convenios, aplicando el controvertido principio de «un convenio por centro» (o incluso por empresa).

13. Si bien el empresario individual es libre de concertar convenios específicos en su empresa con el sindicato «Firmentarifvertrag»¹⁹, las condiciones de la negociación a menudo están tan desequilibradas a ese nivel que se incita a adherirse a una organización patronal²⁰. Pero las cosas están evolucionando en este asunto (v. *infra*), como lo demuestra el balance de negociaciones colectivas publicado en febrero de 2005 para 2004, que deja constancia de 61.772 convenios colectivos, de los que 27.800 eran convenios de empresas²¹.

b) Sindicatos que sólo representan a sus afiliados:
la falta de efecto *erga omnes* de los convenios colectivos

14. Hay que ser miembro de la organización firmante para quedar vinculado por el efecto normativo del convenio colectivo, tanto del caso del empresario como del asalariado (Art. 3-ITGV). Ello es consecuencia de que el derecho a celebrar convenios colectivos está garantizado directamente por la libertad de coalición. Sólo ciertas normas del

¹⁶ Crítica, R. Richardi, Koalitionsfreiheit und Tariffähigkeit, FS Wissmann, 2005, p.160.

¹⁷ O. E. Kempen, prec.; asimismo, O. Deinert, Zur Tariffähigkeit einer Arbeitnehmerkoalition, AuR 2004, p.212.

¹⁸ Pero la jurisprudencia parece dubitativa, P. Hanau, Verbands-, Tarif- und Gerichtspluralismus, NZA 3/2003 p.131.

¹⁹ P. Hanau, Verbands-, Tarif- und Gerichtspluralismus, NZA 2003 p.128.

²⁰ Por otra parte, han aparecido adhesiones de empresarios a la organización patronal sin relación con el convenio del ramo. Su validez es muy discutida.

²¹ RDA 2005, p.125; www.bma.bund.de

convenios colectivos –las normas de centro y las relativas a la constitución del mismo (Art. 3-2TGV)– producen, excepcionalmente, efecto *erga omnes* en todos los contratos de trabajo de los asalariados sindicados o no²².

15. De cualquier modo, los empresarios no distinguen en la práctica entre trabajadores sindicados y no sindicados y aplican indistintamente los convenios colectivos a todos los asalariados del centro por medio de cláusulas de remisión en sus contratos de trabajo. No obstante, esta práctica puede plantear importantes dificultades jurídicas. En efecto, estas cláusulas no producen ningún efecto normativo en los contratos de trabajo, sino que llevan emparejada la incorporación del convenio al contrato de trabajo. Ahora bien, en particular en las hipótesis de cese del empresario en la organización patronal, de cese de los efectos del convenio y de traspaso de empresa, la ley prevé soluciones específicas para los asalariados –sindicados– a los que se aplica el convenio de modo normativo. Así pues, conviene evitar en especial que la cláusula de remisión no conduzca en definitiva a tratar mejor a los no sindicados que a los sindicados. De este modo, la cláusula de remisión se puede calificar de estática, si únicamente se contempla un convenio determinado en la versión del momento de su firma, de «poco dinámica», si contempla un convenio determinado pero con sus adiciones posteriores, o incluso «muy dinámica» –lo que es más raro– si contempla todo convenio colectivo, cualquiera que éste sea, que resulte aplicable al empresario. En caso de duda, la jurisprudencia parte del principio de que la cláusula es «poco dinámica» y que, por tanto, el convenio colectivo al que se remite debe aplicarse del mismo modo que si se aplicase normativamente para los sindicados, es decir, con sus adiciones futuras, y ello en tanto que el empresario esté vinculado²³. Por la misma razón la jurisprudencia juzga también que la cláusula emite entonces en principio a todo convenio colectivo (incluido, por ejemplo, el plazo de caducidad). Pero, partiendo del principio de que la cláusula tiene por objeto asegurar la igualdad de trato entre los no sindicados y los sindicados («Gleichstellungsabrede»), la jurisprudencia da a toda costa a esta cláusula la interpretación que permite alcanzar ese objetivo²⁴. Así pues, en caso de baja del empresario en la organización de empresarios, en el que

²² La concepción extensiva de las normas de empresa que hace la jurisprudencia es criticado por numerosos autores. V.Rieble, art.cit. RdA 2004, p.81 T. Dietrich/P.Hanau/M.Henssler/H.Oyker/R.Wank/H.Wiedemann, Empfehlungen zur Entwicklung des Tarifvertragsrechts, RdA 2004, p. 65 y s.

²³ M.Henssler, Schuldrechtliche Tarifgeltung bei Verbandsaustritt, Verbandswechsel und Unternehmensumstrukturierung, FS Wissmann, 2005, p. 133; P.Hanau, Die Rechtsprechung des BAG zur arbeitsvertraglichen Bezugnahme auf Tarifverträge, NZA 9/2005, p. 489.

²⁴ BAG 19 de marzo de 2003, RdA 2004, p. 242 nota M.Henssler.

los sindicatos ya sólo disfrutaban en adelante de los efectos del convenio en su versión anterior a la baja (versión congelada), la jurisprudencia juzga que la cláusula de remisión (no obstante ser «poco dinámica») es estática (v. *infra*). Con ello, si bien la jurisprudencia permite que los empresarios vinculados a un convenio escapen a los efectos de convenios colectivos ulteriores, sólo lo consigue al precio de una interpretación «forzada» de estas cláusulas, desconociendo el sentido de éstas.

Asimismo se reprocha a la jurisprudencia del Tribunal federal de trabajo que no permita que, en caso de traspaso, los empresarios vinculados pasen fácilmente a otro convenios colectivos menos favorable, de manera que se aconseja a los empresarios que acuerden una cláusula de «cambio de convenio». De modo general, al Tribunal citado se le requiere por parte de los autores más autorizados²⁵, para que modifique su jurisprudencia, por un lado, en el sentido de una interpretación menos conjetural y, por otro, para que deje que las partes en un contrato de trabajo formulen mejor estas cláusulas para evitar dichas dificultades.

Además de ser el origen de dificultades, esta práctica de las *cláusulas de remisión* (estándar) a los convenios colectivos, en todos los contratos de trabajo priva de todo interés a la adhesión del asalariado al sindicato. De esta manera se comprueba que más del 90% de los asalariados alemanes disfrutaban de los efectos de un convenios colectivos, al tiempo que solamente 22% de ellos están sindicados, frente al 30% no hace más de diez años²⁶.

16. Los sindicatos han intentado reaccionar ante esta práctica patronal de remisión. En particular, han incluido en los convenios colectivos cláusulas de diferenciación que se dirigen, a toda costa, a mantener una diferencia entre sindicados y no sindicados. Pero en una resolución de su «gran sala» de 29 de noviembre de 1967, el Tribunal federal de trabajo condenó estas cláusulas por afectar a la libertad sindical negativa, por la excesiva presión que ejercen sobre los asalariados no sindicados. No obstante, algunos dudan que la presión siga siendo excesiva, y proponen distinguir según el importe de la cotización satisfecha por los miembros. De esta manera, la introducción de tales cláusulas de diferenciación ha vuelto a estar de actualidad en el contexto de pérdida de influencia de los sindicatos²⁷. Aunque esta evolución haya podido ser

²⁵ P. Hanau, cit.; M. Henssler, cit.

²⁶ En el 2005, los sindicatos de la DGB cuentan con 7,4 millones de asalariado, a los que se añaden, ciertamente, un millón de adheridos del sindicato de funcionarios, (pero éste no desempeña un papel importante en el derecho de los convenios colectivos, y 3000 miembros de los sindicatos cristianos (*supra*). Ver, U.Wendeling-Schröder, 2005, cit.

²⁷ W. Däubler, Tarifliche Leistungen nur für Gewerkschaftsmitglieder?, BB 2002, p. 1643; sobre bonos, F.Gamillscheg, Ihr naht euch wieder, schwankende Gestalten, NZA 2005, p. 146 ; ver las reivindicaciones de IG Chemie.

fomentada por determinados jueces sobre el fondo²⁸, hay autores que continúan defendiendo la solución de 1967, afirmando que las cláusulas de diferenciación *por sí mismas* afectan a la libertad sindical negativa, al mismo tiempo que desconocen la limitada extensión del poder normativo de los convenios colectivos²⁹.

17. Aunque el convenio colectivo no se aplique más que a los empresarios miembros de la organización patronal signataria (v. *supra*) el Estado puede extender los convenios colectivos a todas las empresas de un ramo. La Ley de convenios colectivos (Art. 5 TG) prevé que la extensión sólo puede pronunciarse –la autonomía colectiva obliga– en condiciones muy estrictas: no sólo es preciso que la extensión parezca necesaria en «interés público», sino también hace falta que (requisito objetivo) los empresarios ya vinculados por el convenio empleen a más del 50% de asalariados incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio. Además, aunque la petición de extensión puede efectuarse por una sola parte, la ley impone un procedimiento complicado que necesita que las organizaciones patronales y sindicales estén de acuerdo con ella. De ello resulta que la cifra de convenios extendidos es baja en la práctica, y sigue descendiendo en períodos recientes³⁰. En efecto, de los 61.772 convenios colectivos en vigor en 2005, sólo 464 estaban extendidos. Esta concepción estricta de la extensión ha dado origen recientemente a dificultades muy grandes en materia salarial³¹.

18. En efecto, para poner fin al dumping social derivado, en particular, de la llegada a territorio alemán de asalariados (destinos transitorios) procedentes de los países del este, el gobierno, más allá de la Directiva de 1996 sobre el desplazamiento, ha intentado imponer a los empresarios el respeto de los mínimos de los convenios³². Al negarse las organizaciones patronales a la extensión de los convenios, el gobierno se ha visto obligado a eludir el procedimiento clásico de extensión y a adoptar, basándose en una nueva ley «Arbeitsnehmer-Entsendegesetz», reglamentos que extienden a todos los empresarios del sector de la cons-

²⁸ U. Zachert, Renaissance der tariflichen Differenzierungsklauseln?, DB 1995.

²⁹ J-H Bauer/C. Arnold, Tarifliche Differenzierungsklauseln-Gewerkschaften auf Abwegen!, NZA 2005, p.1209.

³⁰ U. Zachert, Neue Kleider für die Allgemeinverbindlichkeitserklärung?, NZA 3/2003, p. 132.

³¹ RdA 2005, p.123; ver www.bmwa.bund.de; relativos prioritariamente a los ramos que tradicionalmente están poco organizados, como el comercio, la construcción y la hostelería ; está indicada sobre todo para los convenios que conllevan instituciones comunes (caja complementaria de enfermedad...) que no podrían funcionar sin las cotizaciones de las empresas no vinculadas.

³² En el sector de los contratos públicos, determinados gobiernos regionales han intentado paralelamente imponer a los licitadores «declaraciones de fidelidad» a los convenios colectivos aplicables.

trucción las condiciones de retribución fijadas por los convenios colectivos. El programa de la «gran coalición» de 11 de noviembre de 2005³³ no excluye ampliar a otros sectores distintos de la construcción este procedimiento específico de extensión, pero en condiciones concretas muy estrictas. El hecho es que la imposición de retribuciones uniformes choca con el hecho de que los convenios de ramo se celebren casi siempre a nivel regional y no federal (v. *supra*)³⁴. La propuesta, debatida en determinado momento, pero de nuevo olvidada desde las elecciones de septiembre de 2005, de establecer un salario mínimo legal, plantea dificultades desde el punto de vista de la garantía que disfruta la autonomía colectiva.

c) La intervención subsidiaria del Estado en la regulación de las condiciones de trabajo

19. Cuando la autonomía colectiva funciona, le ley del Estado está llamada a desempeñar solamente un papel *subsidiario* en las relaciones laborales y, en especial, en las materias que corresponden al carácter sinalagmático del contrato individual de trabajo. Así, los salarios corresponden al ámbito de la autonomía colectiva por excelencia, sabiendo que los convenios de ramo sólo fijan mínimos, que pueden mejorarse en el contrato de trabajo (principio de favor del Art. 4-III TVG). Cierta ley de 1952 permite que el gobierno intervenga en esta materia, pero esta posibilidad no ha sido nunca utilizada hasta ahora. Lo mismo sucede en materia de tiempo de trabajo: la ley de 1994 (ArbZG) sólo regula por lo esencial los máximos del derecho comunitario³⁵, estando fijada en los convenios colectivos la duración del trabajo semanal. De este modo, los convenios colectivos pueden hacerse cargo de cuestiones muy diversas como la mejora de la compatibilidad entre la vida laboral y familiar y la igualdad hombre/mujer. Pero dichos convenios fueron celebrados sobre todo en los años 1990³⁶; desde entonces el empleo es el tema que predomina en las negociaciones.

20. No obstante, se ha planteado la cuestión de si el convenio colectivo puede intervenir en un asunto como el empleo³⁷. Determinados autores, en efecto, niegan a los sindicatos y a la patronal el derecho a in-

³³ NZA 2005, n.º 22.

³⁴ R. Bispinck, *Entsendegesetz: Hohe Hürden in 34 von 40 Wirtschaftsbereichen*, WSI Tarifarchiv, mayo de 2005.

³⁵ Fue modificada en 2004 para tener en cuenta la jurisprudencia del TJCE sobre las multas, y para incrementar la flexibilidad del tiempo de trabajo.

³⁶ Véase WSI Tarifhandbuch 2005.

³⁷ G.Thüsing, *Tarifautonomie und Gemeinwohl*, FS BAG 2004, p.890.

tervenir en este tema de interés general, por carecer de la legitimidad necesaria al respecto. Sin embargo, la jurisprudencia, basándose en la fórmula enigmática del artículo 9 III de la Ley fundamental (GG), considera que la intervención de los interlocutores sociales es legítima; dejando aparte que los compromisos en materia de empleo casi siempre son consecuencia de una regulación del tiempo de trabajo, las limitaciones al derecho de despido, por ejemplo, son válidas en cuanto que no afecten excesivamente a la libertad de empresa.

21. Después se planteó la cuestión de si el legislador puede intervenir, en particular en defensa del empleo, en la regulación de las condiciones de trabajo, sin afectar a la autonomía colectiva. Las resoluciones dictadas por el Tribunal constitucional federal³⁸ hasta ahora siempre han desembocado en la validez de la intervención del legislador. De ello resulta que todo depende del *ámbito* de la intervención del legislador, así como de su *intensidad*. Así pues, esta intervención debe estar tanto más motivada cuanto que afecta a elementos como los salarios o la duración del trabajo, que corresponden por excelencia a la autonomía colectiva (*ámbito*). Del mismo modo, los límites son más o menos estrictos según que la ley ponga en entredicho los convenios colectivos en vigor, de manera imperativa para el futuro, o solamente supletoria (*intensidad*)³⁹. Así, en las materias en que la ley ha intervenido hasta ahora (duración del trabajo, vacaciones pagadas, mantenimiento de la retribución en caso de enfermedad...), las disposiciones a menudo son supletorias y permiten que el convenio colectivo prevea condiciones desfavorables al asalariado⁴⁰. El último ejemplo hasta la fecha es el de la ley de trabajo temporal. Por un lado, ésta –a cambio de flexibilidad del recurso a la interinidad en 2003– impone a la empresa de trabajo temporal la obligación de conceder a los trabajadores interinos las mismas condiciones de retribución (en particular) que los asalariados de la empresa que los emplea. Por otro lado, el legislador ha convertido en supletoria esta disposición sobre la igualdad de trato (Art.9 AÜG). Como consecuencia de ello, las organizaciones patronales del sector temporal se apresuraron a celebrar convenios colectivos con los sindicatos cristianos, cuya capacidad de firmar convenios se pone en duda⁴¹.

³⁸ Sobre estas resoluciones, P.Hanau, *Wege zu einer beschäftigungsdorientierten Arbeitsmarktordnung: Spannungsverhältnis Individualvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag*, FS H.Wiedemann, 2002, p.283.

³⁹ Sobre estos temas, T.Diyerich, *Flexibilisiertes Tariffrecht und Grundgesetz*, RdA 2002, p.1.

⁴⁰ Tiempo de trabajo, §7 ArbZG; permiso, §13 BUrlG; tiempo parcial § 12 III TzBfG...

⁴¹ P.Schüren, *Tarifvertragliche ohne mitgliedschaftliche Legitimation-eine Skizze*, FS BAG 2004, p.880.

22. Finalmente, el hecho de que la autonomía colectiva se proteja constitucionalmente explica que el juez no controle tampoco el resultado de la negociación; se presume que su contenido es justo («Richtigkeitsgewähr») y el convenio no está sometido a la ley. Sólo tiene que respetar los derechos fundamentales de los individuos e, incluso, esta sumisión a los derechos fundamentales desde hace algunos años sólo es indirecta⁴², como ocurre en todo contrato de derecho privado. En caso de dificultad de interpretación, es el juez (puesto que el conflicto es de derecho y no de interés) quien está llamado a intervenir, teniendo en cuenta entonces al máximo la voluntad expresada por los interlocutores sociales.

2. *El consejo de empresa y los derechos de codecisión*

23. La *Ley sobre la constitución de la empresa* (BetVG) rige el conjunto de la materia de los consejos de empresa⁴³. Esta ley ofrece un contraste sorprendente con la ley de convenios colectivos (TVG); por un lado, porque comprende más de 100 artículos y, por otro, por haber sido reformada en profundidad en varias ocasiones y, en último término por una importante ley de julio de 2001.

Una vez elegido (a), el consejo de empresa posee importantes facultades. En efecto, para atemperar el poder de dirección del empresario, el consejo dispone de derechos de codecisión en algunas materias (b). Aunque puede celebrar asimismo convenios de empresa, no disfruta en cambio –a diferencia del sindicato– de derecho de huelga y, por el contrario, debe actuar de acuerdo con el principio de «cooperación confiada» (Art. 2-2 BetVG) que impregna toda la constitución de la empresa (c).

a) Un consejo elegido y representativo de todos los asalariados de la empresa

24. Teóricamente, el consejo debe ser elegido por un periodo de cuatro años en todos los centros de más de 5 asalariados. Pero casi todas las empresas de más de 100 asalariados tienen consejo de empresa, mientras que solo el 12% de las empresas de entre 5 y 100 asalariados disponen de dicho consejo. Más que acrecentar las facultades del con-

⁴² T. Diyerich, *Die Grundrechtsdogmatischen Grenzen der Tarifautonomie in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts*, FS Wiedemann, 2002, p. 231; sólo la sala 3ª continúa a partir de una sumisión directa, BAG 16 de diciembre de 2003, RdA 2005, p. 242, M. Franzen.

⁴³ No debe confundirse con la gestión en sentido estricto, que impone la participación de representantes de los asalariados en los órganos de control de las sociedades.

sejo, la citada reforma de 2001 reforzó sus medios⁴⁴ y sobre todo facilitó su elección en las empresas pequeñas. De este modo, introdujo un procedimiento de elección simplificado y acelerado para las empresas de menos de 50 asalariados y aumentó las posibilidades de que los convenios colectivos celebrados por los sindicatos (v. *supra*) adaptaran la representación del personal al perfil de la empresa. Esta nueva ley debió de facilitar la implantación de los consejos en las pequeñas empresas, ya que según las primeras cifras, el 80% de los nuevos consejos se crearon en las empresas de menos de 100 asalariados⁴⁵. Debemos señalar que, aunque los sindicatos estén ausentes institucionalmente de la empresa (v. *supra*), la inmensa mayoría de los elegidos continúan siendo afiliados a un sindicato, a pesar de cierta disminución (el 72,5% de los electos, frente al 83% hace treinta años).

b) Diferente importancia de las facultades del consejo de empresa según el tema de que se trate

25. De modo contrario al comité de empresa francés, el consejo de empresa solamente tiene *derechos de información y de consulta*. Disfruta de una gran diversidad de prerrogativas, más o menos intensas según los asuntos de que se trate (sociales, personales, económicos). En primer lugar, el consejo de empresa disfruta de un derecho de oposición de efectos atenuados sobre determinados «asuntos personales». Así, en materia de despido, el consejo puede oponerse a un despido ordinario por los motivos citados expresamente en la ley (Art. 102-3). Sin poner en tela de juicio la validez del despido por el empresario —que, en cambio, es nulo si no se ha dado audiencia al consejo— la oposición del consejo obliga a aquél en todo caso a volver a dar empleo al asalariado hasta el final del proceso, siempre que el trabajador haya impugnado su despido ante un tribunal en el plazo de tres semanas y haya presentado la solicitud correspondiente.

26. El consejo goza del derecho de negar su conformidad en otras cuestiones «personales». De este modo, el consejo puede negarse a dar su conformidad a una contratación, una decisión de colocación en la tabla de clasificación o a un cambio de destino de un asalariado (§99-2 BetrVG). En estos casos, la negativa del consejo impide totalmente que

⁴⁴ Aumento del número de elegidos en general, de elegidos dispensados de trabajar y, en particular, facilitación del recurso al dictamen pericial, alusión a «técnicas de información y de comunicación» entre los medios que el empresario debe poner a disposición de los representantes del personal. La jurisprudencia reciente permite con bastante facilidad que el consejo de empresa exija una conexión a Internet BAG 3 marzo de 2003, NZA 2004, p. 280; crítica, W. Hunold, Der Internetzugang für den Betriebsrat, NZA 7/2004.

⁴⁵ WSI, octubre de 2004.

el empresario adopte la medida (§99-4 BetrVG, con la salvedad de que puede adoptar medidas provisionales, §100BetrVG, y con matices, según el tipo de medida), pero con todo es preciso que la negativa del consejo se base en uno de los motivos expresamente enumerados por la ley.

27. Por último, el consejo dispone de verdaderos *derechos de codecisión* sobre los asuntos denominados «sociales» (§87 de la ley sobre la constitución de la empresa, disposición central). Se contemplan, aunque no solamente, la disciplina en la empresa (n.º 1) y la introducción y aplicación de dispositivos técnicos dirigidos a vigilar el comportamiento o el trabajo del asalariado. (n.º 6). Asimismo está afectada, entre otras cosas, la fijación de los principios generales e individuales sobre permisos y vacaciones. (n.º 5). Sobre todo, el consejo disfruta asimismo de derechos de codecisión en materia de tiempo de trabajo y de retribuciones. En el primer caso, dichos derechos se refieren a los horarios cotidianos, el reparto de la duración del trabajo durante los días de la semana §87 (1) punto2. Por el contrario, en cuanto a la duración del trabajo propia-mente dicha, sólo dispone de derechos de codecisión si el aumento o la reducción son temporales (horas extraordinarias o desempleo parcial respectivamente). Si se trata de retribuciones, los derechos de codecisión se refieren a la vez a las modalidades de pago de la retribución (n.º 4), la composición de las retribuciones en la empresa, la fijación de los principios, la introducción y modificación de los métodos de retribuir (n.ºs 10 y 11). En cambio, el consejo no goza de ningún derecho de codecisión sobre el importe de la retribución, que es competencia esencialmente de la autonomía colectiva.

28. Del mismo modo, en los asuntos denominados «económicos», existen sobre todo derechos de información y consulta. Sin embargo, en materia de reestructuración (§11 y s. BetrVG), la ley efectúa una importante distinción. Tratándose del «si» y del «cómo» de la estructuración, el empresario está obligado a negociar con el consejo para llegar a una «conciliación de intereses» («Interessenausgleich»). No obstante, no está obligado a llegar a un acuerdo. En cambio, en lo que respecta a las consecuencias de la reestructuración, es decir, en el plano social estricto («Sozialplan»), cuyo objeto es ante todo prever indemnizaciones, medidas de calificación que pueden atenuar e compensar los inconvenientes económicos, el empresario debe obtener imperativamente el acuerdo del consejo de empresa.

29. Así pues, afirmar que el consejo disfruta de derechos de codecisión de carácter coactivo significa que el empresario solamente puede adoptar una decisión con su acuerdo. Pero también significa que el consejo tiene derecho de iniciativa, es decir, derecho de exigir, independientemente de toda decisión del empresario, una modificación sobre la cues-

tión social a que afecta (por ejemplo, los horarios)⁴⁶. A falta de acuerdo entre el empresario y el consejo, el órgano de arbitraje es el que está llamado a resolver (§76 BetrVG)⁴⁷. Ya sea permanente o temporal, este órgano de arbitraje interno, de la Constitución de la empresa, está compuesto por un número igual de asesores, la mitad de ellos elegidos por el consejo de empresa y la otra mitad por el empresario, que se ponen de acuerdo para escoger un presidente neutral. En caso de desacuerdo sobre el número de asesores o la persona del presidente, el magistrado de trabajo lo designará⁴⁸. Este órgano adopta decisiones teniendo en cuenta los intereses de la empresa y los de los asalariados, con una apreciación libre pero equitativa («billigen Ermessen», §76-5 3 BetrVG). Si incumple este criterio, el acto sólo puede impugnarse en un plazo breve, de dos semanas, ante el juez, que sólo controla la legalidad de la decisión, pero no su oportunidad. En la práctica el recurso al órgano de arbitraje es raro; dado que el procedimiento es largo y costoso, el empresario hace a menudo todo lo posible para llegar a un acuerdo.

30. En todo caso, la violación de los derechos de codeterminación del consejo (§87) se sanciona severamente, puesto que el empresario que no respeta sus derechos no puede poner en práctica la medida de modo individual. De este modo, el asalariado puede negarse a cumplir las horas extraordinarias que se le ordenen sin el acuerdo del consejo. Pero se plantea la cuestión de si, con independencia de esta sanción, a veces ineficaz⁴⁹, es posible que el consejo consiga por medio de una resolución judicial que el empresario respete sus prerrogativas. Aunque la ley somete esta actuación a condiciones muy estrictas (§23-2 BetrVG), el Tribunal federal de trabajo terminó por admitir en 1994 que el consejo puede recurrir a un procedimiento de medidas provisionales para que conseguir que cese la medida adoptada infringiendo sus derechos de codeterminación. El Tribunal basó su actuación fundamentalmente en el principio de «la obligación de cooperación confiada» (§2-1 BetrVG), que inspira toda la ley. Actualmente se plantea la cuestión de si esta actuación puede intervenir también, al margen de los asuntos «sociales» y personales⁵⁰, en relación con los demás derechos de participación del consejo, especialmente en materia de consulta-negociación en caso de reestructuración (§111 BetrVG).

⁴⁶ Sabiendo que el consejo sólo puede reclamar sus derechos de codeterminación si existe un «referente colectivo».

⁴⁷ El cual puede ser sustituido por un órgano de arbitraje previsto por el convenio colectivo sindical (§76-8).

⁴⁸ Éste casi siempre es un juez jubilado, remunerado por el empresario, con arreglo a principios que no están determinados con claridad.

⁴⁹ En el caso que el asalariado haya realizado, con todo, horas extraordinarias, por ejemplo.

⁵⁰ BAG 26 julio de 2005, NZA 2005, p.1372.

c) La celebración de convenios de empresa por el consejo

31. En el ejercicio de sus derechos de codecisión, pero incluso al margen de todas las cuestiones económicas, personales o sociales en que interviene, el consejo de empresa puede celebrar convenios de empresa. Y éstos producen efectos normativos en los contratos de trabajo de todos los asalariados de la empresa. En materia de reestructuración, es el caso del plano social, pero no el de la conciliación de intereses («Interessenausgleich»), en todo caso desde el punto de vista legal. Además la ley confiere a la resolución del órgano arbitral naturaleza jurídica de un convenio de empresa. Al contrario que un convenio colectivo, celebrado por los sindicatos, el convenio acordado por el consejo de empresa está sometido a control de legalidad, así como de equidad (Billigkeit)⁵¹. Este control está justificado por la inferioridad del consejo con relación al empresario, ya que el consejo –a diferencia del sindicato– no posee derecho de huelga. Esto es lo que explica por qué la ley alemana garantiza la prioridad de la autonomía colectiva sobre el convenio de empresa.

d) La articulación entre la autonomía colectiva y los convenios de empresa

32. La intervención del principio de favor está totalmente excluida entre estos dos ámbitos de negociación, dado que se sitúan no tanto en una relación de competencia económica –condición esencial para que intervenga el más favorable– como en una relación de competencia jurídica⁵². Las dos disposiciones fundamentales de la ley sobre la Constitución de la empresa, que regula las relaciones entre los derechos del consejo de empresa y los convenios colectivos, celebrados por los sindicatos garantizan mejor a la autonomía colectiva una forma de prioridad, más o menos intensa, según los casos.

— En primer lugar, en las materias sometidas a la codecisión del consejo de empresa, (§87 -1), como los horarios, está excluido el ejercicio del derecho de codecisión (y, *a fortiori*, todo convenio de empresa) siempre que sea un tema regulado por el convenio colectivo sindical. La jurisprudencia exige que el convenio sindical sea efectivamente aplicable a la empresa de que se trate y que en él se aborde el asunto enteramente (por ejemplo, los horarios)⁵³ para poder considerar que excluye todo convenio de empresa.

⁵¹ Aunque es cierto que la reforma del BGB ha excluido en general todos los convenios colectivos del ámbito de aplicación del control sobre las condiciones generales de los negocios, control que en 2002 fue extendido al contrato de trabajo.

⁵² O. E. Kempen, Struktur und Funktionsunterschiede zwischen Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung, ArRGw 1993 p.11.

⁵³ Según reiterada jurisprudencia del Tribunal federal de trabajo de 1987, que privilegió la teoría «prioritaria» (sobreentendido del §87-1) sobre la teoría «de los dos límites» (de los §87-1 y 77-3).

- Pero a continuación, en materia de salarios y las demás condiciones de trabajo, la ley dispone que basta que el tema esté regulado *habitualmente* por el convenio colectivo del ramo para que no pueda ser objeto de ningún convenio de empresa. Esta prioridad absoluta a favor de la autonomía colectiva afecta incluso a los empresarios que no estén vinculados por un convenio colectivo de ramo(j) (§77-3 BetrVG). Esta disposición, destinada a proteger la autonomía colectiva frente a toda competencia de los consejos de empresa, excluye en la práctica todo convenio de empresa, por ejemplo, en el tema de la duración del trabajo. Esta prioridad solamente se descarta en el ámbito social (§112 I BetrVG). La ley reserva también expresamente la posibilidad de cláusulas de apertura, es decir, la posibilidad de que el convenio colectivo sindical de ramo delegue parte de las competencias de la autonomía colectiva al consejo de empresa.

33. Dichas cláusulas de apertura fueron concertadas por primera vez en 1984 para poner fin a la huelga de la metalurgia (compromiso «Leber», por el apellido del mediador). Consistían en remitir al ámbito de la empresa la fijación de la duración semanal individual de trabajo; esta duración podía variar para cada asalariado de 37 a 40 horas, a condición de que no se sobrepasase una media de 38,5 horas en la empresa (cláusula «Korridor»). A partir de 1987, el Tribunal federal de trabajo⁵⁴ dió validez a esta construcción a pesar de las críticas de parte de la doctrina; los autores alegaban en primer lugar, que al imponer un marco al convenio de empresa, los sindicatos llegaban a regular indirectamente las condiciones de trabajo de los asalariados no sindicados, sin disfrutar de la necesaria legitimidad. Además, se planteaba la cuestión de en qué medida podían los interlocutores sociales en el ámbito de un ramo renunciar al ejercicio de su competencia. En ese caso se preguntaban si los sindicatos y las organizaciones patronales no debían asegurarse el mantenimiento del control de esta evolución. En lugar de establecer un marco estricto de obligado cumplimiento⁵⁵, ¿no deberían al menos fijar una regla normativa aplicable a falta de convenio de empresa, subordinar el empleo de la apertura a la *particularidad de la situación económica de la empresa* o bien exigir que el convenio de empresa fuera validado por las partes en el convenio colectivo del ramo?

34. La cuestión era decisiva, pues a medida que las competencias se transfieren al ámbito de la empresa, también se desplaza el conflicto⁵⁶.

⁵⁴ BAG (Sala 1) 18 de agosto de 1987 AP n.º 23 a la 77 BetrVG; solución retomada por las Salas 5.^a y 8.^a.

⁵⁵ V. VU. Zachert, art. cit. p.45; Säcker/Oyker, RdA 1992 p. 25.

⁵⁶ U.Wendeling-Schröder/J.Schubert, art. ccit. NZA 2003, p. 772.

Ahora bien, el consejo de empresa está lejos de encontrarse en una situación de paridad equivalente a la del sindicato frente al empresario (*supra*). Para evitar este riesgo los interlocutores sociales dudaron al principio, en todo caso en determinados ramos⁵⁷, de concertar cláusulas de apertura, y ello aún a riesgo de incurrir en la práctica en una infracción del principio de autonomía colectiva.

II. PERTURBACIONES ENCONTRADAS POR EL SISTEMA ALEMÁN Y SOLUCIONES CONTEMPLADAS

35. Efectivamente, se comprobó que numerosas empresas ya no respetaban las condiciones de trabajo (duración del mismo, retribuciones...) fijadas por el convenio de ramo⁵⁸. Ante este volver a poner en tela de juicio en la práctica la autonomía colectiva (A), se han buscado soluciones en varias direcciones, con mayor o menor éxito (B).

A. La frecuente infracción del principio de autonomía colectiva en ausencia de cláusulas de apertura

36. El creciente despego mostrado hacia la autonomía colectiva se tradujo inicialmente –sobre todo en los «nuevos Länder»– en la aparición de denuncias, hasta entonces inéditas, de los convenios sindicales de ramo, así como en un movimiento de bajas de empresarios de las organizaciones patronales⁵⁹. De un modo menos espectacular, se comprobó ante todo que numerosas empresas en dificultad no dudaban en ignorar la prioridad concedida al convenio de ramo (§77-3 BetrVG).

37. De este modo, varios asuntos tuvieron una importante repercusión en la opinión pública alemana de la segunda mitad de los años

⁵⁷ Se concertaron cláusulas (Härteklauseln) que preveían condiciones especiales para las empresas con dificultades en los convenios de la industria metalúrgica de Alemania del este, mientras que las aperturas relativas a la duración del trabajo se pueden encontrar esencialmente en los convenios de la industria química. H.Konzen NZA 1995 p. 919; Gaumann/Shafft NZA 1998 espec. 183; sobre las cláusulas de apertura en la industria química de 1990 a 2002, I.Natzel, Subsidiaritätsprinzip im kollektiven Arbeitsrecht, ZfA 2003, p. 103.

⁵⁸ M.Genx, Werden die geltenden Tarifverträge der betrieblichen Praxis gerecht? FS G. Schaub 1998 p. 205.

⁵⁹ Pero, en virtud del §3 III TVG, la vinculación con el convenio permanece, efectivamente, «hasta que el convenio expire». La prueba es que, las barreras de los §§77-3 y 87-1 de la ley sobre la constitución de la empresa subsisten, v J. H. Bauer, Flucht aus Tarifverträgen: Königs oder Irrweg? FS G.Schaub 1998 p. 19.

1990, como el de Viessman (metalurgia)⁶⁰, Burda (medios de comunicación) y Holzmann (construcción). En cada caso se trataba de consejos de empresa que reaccionaban ante la amenaza de deslocalización esgrimida por el empresario, aceptando un aumento de la duración del trabajo sin aumento de sueldo, a cambio de la promesa del mantenimiento del empleo. En cada ocasión, esta infracción de la autonomía colectiva⁶¹ no sólo era probada por el consejo de empresa —a veces compuesto mayoritariamente por asalariados sindicados⁶²—, sino también por una amplísima mayoría del personal mediante referéndum (96% en Viessman).

38. El asunto Burda dio lugar a que el Tribunal federal de trabajo (sala 1.^a) dictara una resolución fundamental⁶³ que respalda jurídicamente la autonomía colectiva y convierte en ilusorios esos acuerdos sobre el empleo⁶⁴. Efectivamente, hasta entonces el sindicato que quería oponerse a la infracción de la autonomía colectiva cometida por un empresario sólo disponía de un medio: actuar contra la organización patronal —la única contratante— para exigirle que presionara a sus afiliados para que respetaran el convenio del ramo. Ahora bien, en la práctica esta «obligación de influir», inherente a la parte obligatoria del convenio de ramo quedaban sin efecto⁶⁵.

Por primera vez, mediante la resolución Burda, el Tribunal federal de trabajo terminó por reconocer al sindicato el derecho de actuar ante la justicia, en un procedimiento sobre medidas provisionales, contra el empresario individual que infrinja la autonomía colectiva, basándose en un posible delito y en el artículo 9 III de la Ley fundamental (GG).

39. En dicha resolución el Tribunal federal se pronunció asimismo sobre el método de comparación, al que hay que dar preferencia sólo en el supuesto en que exista expresamente el principio de favor, es decir, entre los convenios celebrados por el sindicato y el contrato individual

⁶⁰ M.Kort, Arbeitszeitverlängerndes «Bündnis für Arbeit» zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat-Verstoss gegen die Tarifautonomie ? NJW 1997 p. 1476. U. Zachert, Modernisierung oder Liquidación der Tarifautonomie, KJ 1997, en espec. 416.

⁶¹ En Viessman, el empresario estaba vinculado al convenio de la metalurgia, que se aplicaba tanto al 10 % de asalariados sindicados como a los no sindicados, en virtud de cláusulas de remisión en sus contratos de trabajo.

⁶² No en Viessman, donde la decisión fue adoptada gracias a los 14 votos de los elegidos no sindicados contra los de los 9 elegidos sindicados.

⁶³ RdA 2000, p. 165, señáale H.Wiedemann

⁶⁴ Crítica, G.Annuss, Schutz des Gewerkschaften vor tarifwidrigen Handeln der Betriebsparteien, RdA 2000, p. 287 ;W.Hromadka, Betriebliche Bündnisse für Arbeit vor dem Aus, AuA 2002, p. 13.

⁶⁵ W. D. Walker, Der Tarifvertragliche Einwirkungsanspruch, FS G.Schaub, 1998, p. 745.

de trabajo (§4-3 TVG *infra*)⁶⁶. Consiguientemente, al rechazar de modo categórico el método global de comparación, el Tribunal federal se negó a considerar que el acuerdo sobre el empleo era más favorable a la reducción del tiempo de trabajo. En una sentencia de 19 de mayo de 2003, el Tribunal federal (su sala 4.^a) confirmó esta doble orientación, precisando no obstante, que la acción del sindicato contra el empresario sólo afecta a los afiliados a aquél y que deben mencionarse expresamente sus nombres en la demanda. Con esta nueva decisión, alabada por unos⁶⁷ y criticada por otros⁶⁸, se corre el riesgo de propinar un golpe fatal a la innovación introducida en 1999, pues no se acierta a ver cómo aceptarán ser citados por su nombre los asalariados sindicados⁶⁹.

40. Esta reafirmación de la prioridad de la autonomía colectiva en derecho, no dispensa del deber de encontrar medios que permitan evitar la infracción sistemática en la práctica.

B. Soluciones contempladas

41. Para conseguir la descentralización de la negociación colectiva, en especial sobre el tema de la duración del trabajo, se pueden seguir diversas vías⁷⁰. Aunque determinadas soluciones aún no se han puesto en práctica, en particular por ser muy discutibles jurídicamente (1), otras lo son mucho menos y han comenzado a dar fruto (2).

1. Una solución discutible:

el cuestionamiento de la autonomía colectiva por la ley

42. Desde los años 1980, no cesan de multiplicarse los proyectos de reforma para conseguir una mayor descentralización de la negociación sindical de ramo hacia el consejo de empresa, con el único fin de privilegiar el empleo. Subyaciendo a estas propuestas está siempre la idea de que prioridad absoluta otorgada a la autonomía colectiva (§77-3 BetrVG) sobre el convenio de empresa en materia de salarios y de duración de tra-

⁶⁶ M. Le Friant, Droit Social 1999 p. 904; H. Wiedemann, Individueller und kollektiver Günstigkeitsvergleich, FS H. Wissmann, 2005, p. 185.

⁶⁷ Por el motivo de que permitiría nuevamente acuerdos sobre el empleo, Kast/Freihube, Neue Hoffnung für betriebliche «Bündnisse für Arbeit» nach dem Urteil des BAG vom 19 mars 2003 ? BB 2003, p. 2570.

⁶⁸ T. Diyerich, Arbeitsgerichtliches Schutz der kollektiven Koalitionsfreiheit, AuR 2005, p. 121.

⁶⁹ R. Schwarze, Was wird aus dem gewerkschaftlichen Unterlassungsanspruch ?, RdA 2005, p. 159.

⁷⁰ Véase, U. Wendeling-Schröder/M. Schubert, Rechtsprobleme zweistufiger Tarifvertragssysteme, NZA 14/2003, p. 772.

bajo «ya no correspondía a la realidad»⁷¹. En efecto, además de que en la práctica se violaba constantemente la autonomía colectiva, los principios que justificaban su prioridad sobre el convenio de empresa ya no tenían actualidad; en especial, el consejo de empresa sería más legítimo que el sindicato con relación al asalariado, y más independiente e incluso más fuerte que el sindicato con relación al empresario⁷².

43. Entre 2000 y 2004 los partidos de la oposición (FDP y CDU) presentaron varias proposiciones de ley. Todas estas propuestas, más o menos radicales, tenían como denominador común la preferencia de los acuerdos sobre empleo frente a los convenios de ramo. Se trataba de cuestionar la prioridad del convenio de ramo (esencialmente del §77-3 BetrVG), haciendo prevalecer al convenio de empresa, siempre que estuviera aprobado por el 75% de los asalariados (modificación)⁷³. Asimismo podía tratarse de modificar el §4-3 de la Ley sobre convenios colectivos. (TVG), que aplica el principio de lo más favorable entre el convenio colectivo y el contrato individual. En contra de la jurisprudencia, criticada incluso dentro del mismo Tribunal federal de trabajo⁷⁴, se trataba de considerar que «las renunciaciones salariales o un aumento de la duración del trabajo son más favorables cuando garantizan el empleo y son aprobadas por el 75% de los asalariados».

44. No obstante, desde el congreso anual de juristas de 1996⁷⁵ se ha llegado al acuerdo de que dichas proposiciones terminan por rebajar los convenios colectivos al rango jurídico de simples directrices y que, por tanto, atentan a la autonomía colectiva e incluso a la misma libertad de coalición del artículo 9 III de la Ley fundamental (GG)⁷⁶. La exigencia de un referéndum del 75% de los asalariados no varía en nada la cuestión, pues los asuntos Burda y Viessmann demostraron que incluso cuando la empresa no atraviesa ninguna dificultad, los asalariados aprueban, casi siempre por unanimidad, la reducción de sus condiciones de trabajo, decidida bajo presión, con el aval del consejo de empresa para evitar la deslocalización con que se les amenazan. De este modo prevalecería

⁷¹ D. Reuter, *Das Verhältnis von Individualautonomie, Betriebsautonomie und Tarifautonomie*, RdA 1991 p. 193 y H. Ehmann/B. Schmidt, *Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen* NZA 1995, p. 197.

⁷² La empresa no constituiría una «agrupación forzosa» (R. Richardi) y el consejo ya no sería un órgano «de existencia dependiente» como sostenía todavía H. Sinzheimer; véase Reuter, *op. cit.* RdA 1994 p. 154.

⁷³ T. Diyerich, *Flexibilisiertes Tarifrecht und Grundgesetz*, RdA 2002, p. 15.

⁷⁴ El presidente de una de las Salas de este Tribunal, que se defiende de desnaturalizar el principio de favor, H. Schliemann, *Tarifliches Günstigkeitsprinzip und Bindung der Rechtsprechung*, NZA 2003, n.º 122.

⁷⁵ Véase el 61 congreso de juristas de 1996, «Empfiehl es sich, die Regelungsbegebenheiten der Tarifvertragsparteien im Verhältnis zu den Betriebsparteien neu zu ordnen?», y el informe de R. Richardi.

⁷⁶ En contra, W. Hromadka, *art. cit.*, 2003.

una forma de «tutela colectiva», que no permitiría utilizar la decisión individual de someterse el convenio de ramo⁷⁷. Ciertamente que la proposición de ley presentada por la CDU/CSU al Bundestag en 2003 subordinaba la entrada en vigor del convenio de empresa a la ausencia de oposición motivada durante 4 meses por parte de los firmantes de los convenios colectivos del ramo⁷⁸. Pero se objetó que ello no bastaría para proteger la autonomía colectiva y que debería asegurarse la intervención de los sindicatos –al igual que con respecto a las cláusulas de apertura– desde el inicio de las negociaciones del convenio de empresa, para poder influir en su contenido⁷⁹. Señalemos que el programa publicado por el nuevo gobierno de «gran coalición», resultante de las elecciones de septiembre de 2005, ya no prevé cláusulas de apertura legales, pues el SPD siempre se ha opuesto firmemente a su introducción⁸⁰.

2. *Soluciones que se pueden contemplar por ser respetuosas con la autonomía colectiva*

45. La primera consiste en favorecer, como hace la jurisprudencia, la celebración de convenios colectivos sindicales propios de la empresa (a). La segunda se dirige a aumentar las cláusulas de apertura hacia los consejos de empresa (b).

a) La celebración de convenios colectivos de empresa «especiales»⁸¹

46. La idea consistiría en favorecer los convenios colectivos específicos de empresa entre el sindicato –organizado siempre a un nivel superior– y el empresario individual, e incluso la propia organización patronal⁸² (es el caso tradicional de Volkswagen)⁸³, y el hecho es que, en caso de concurso entre dos convenios colectivos, de diferentes niveles,

⁷⁷ En este sentido, el grupo de trabajo sobre los convenios colectivos, citado, RdA 2004, p. 69.

⁷⁸ Véase, H. Wolter, *Richtungswechsel im Tarifvertragsrecht-Betriebliche Bündnisse für Arbeit und Tarifvorrang*, NZA 23/2003, p. 1317; U. Zachert, *Tarifvertrag, Günstigkeitsprinzip und Verfassungsrecht, Zur Verfassungsmässigkeit des Vorschlags der CDU/CSU zu Änderungen des Tarifrechts*, AuR 4/2004, p. 121.

⁷⁹ En este sentido, H. Wolter, NZA 2003, cit.; U. Zachert, cit. AuR 2004.

⁸⁰ El programa de coalición de 11 de noviembre de 2005, NZA 2005 n.º 22.

⁸¹ U. Zachert, *Dezentralisierung des Tarifvertrages: der einzelne Arbeitgeber als Tarifpartei*, FS H. Wissmann zum 65. Geburtstag, 2005, p. 202 y ss.

⁸² C. Meyer, *Das Regelungsverhältnis von Verbands- und firmenbezogenem Verbandstarifvertrag im Vergleich zum Haustarifvertrag*, NZA 7/2004, p. 366.

⁸³ Así, en Volkswagen es donde se celebraron al final de noviembre de 1999 entre IG Metall y el empresario individual los convenios originales «5000 contrataciones de parados y 5000 DM/mes» para continuar fabricando un nuevo modelo de coche en Wolfsburg y evitar la deslocalización. Este modelo, a cambio de la contratación progresiva de 5000 parados, comprendía un cómputo anual del tiempo de trabajo.

el Tribunal federal de trabajo aplica siempre el convenio *especial* antes que el general, es decir, el más *próximo*, el convenio de empresa.

47. Por mucho que se discuta, este principio de especialidad y, por tanto, de aplicación de un convenio único a la relación laboral⁸⁴, está muy firmemente enraizado y la jurisprudencia ha tendido estos últimos años a favorecer la celebración de dichos convenios sindicales de empresa por sindicatos fuertes. Así, el Tribunal federal de trabajo recordó en particular que la celebración de un convenio colectivo de empresa especial seguía siendo posible en caso de que el empresario fuera miembro de una organización patronal y, por ello, ya vinculado a un convenio colectivo de ramo. E incluso afirmó que el sindicato podía, con este fin, declarar la huelga contra ese empresario⁸⁵. Según dicho tribunal, la *obligación de paz* consubstancial al convenio colectivo protege suficientemente a la parte patronal. No obstante, esta obligación es relativa, por lo que basta que una cuestión no quede regulada por el convenio de ramo para que sea posible una huelga con el fin de conseguir un convenio de empresa. En todo caso, el Tribunal, en su resolución de 10 de diciembre de 2002 decidió que las cláusulas del convenio de ramo relativas a la resolución del contrato de trabajo obstaculizaban las reivindicaciones del sindicato para celebrar un convenio de empresa que incluía el compromiso de no despedir durante determinado período⁸⁶.

48. De cualquier modo, cada vez más surgen conflictos para obtener la celebración de convenios colectivos de empresa destinados a evitar las deslocalización de la producción y las supresiones de empleos. El acuerdo alcanzado en Siemens con IG Metall el 26 de junio de 2004 representa un ejemplo excelente. A veces se persigue un convenio de empresa para evitar una reestructuración y se produce de modo paralelo a la negociación de deben llevar a cabo el empresario y el consejo de empresa sobre la «conciliación de intereses» y el plan social⁸⁷. Algunos empresarios incoaron un procedimiento sobre medidas provisionales para que se prohibieran estas huelgas, pero diversas resoluciones dictadas en primera instancia han afirmado que las reivindicaciones con el

⁸⁴ En efecto, dado que el convenio colectivo sólo surtía efectos sobre los asalariados sindicados (supra), la aplicación del *principio de especialidad* (a casos de *pluralidad de convenios*) llevaba a privar de los efectos del convenio del ramo a los asalariados miembros del sindicato que lo celebró.

⁸⁵ BAG 10 de diciembre de 2002, RdA 2003, p. 367 H.Buchner; y también, BAG 18 de febrero de 2003; T.Blanke, Flankenschutz für die Tarifautonomie, AuR 4/2004 p. 130; U.Zachert, cit. 2005.

⁸⁶ Crítica, C. Rolfs, F. Clemens, Entwicklungen und Fehlentwicklungen im Arbeitskampfrecht, NZA 8/2004, p. 410.

⁸⁷ V. sobre esta cuestión, C. Meyer, Der Firmen-Sozialplan als Kombinationsvertrag, DB 2005, p. 830; M. Löwisch, Beschäftigungssicherung als Gegenstand betrieblicher und tariflicher Regelungen und von Arbeitskämpfen, DB 2005, p. 554.

fin de la deslocalización de la producción (alargamiento de los preavisos, medidas de calificación...) pueden ser reguladas por convenios colectivos⁸⁸.

49. Cuando se realizaron las huelgas de 2004 en favor de las 35 horas, se observó también que los sindicatos (IG Metall, en este caso) no dudaban en amenazar a las empresas con la huelga cuando las organizaciones patronales no escuchaban sus reivindicaciones. Igualmente, puede convocarse una huelga contra un empresario con el fin de influir en el resultado del convenio de ramo⁸⁹.

50. En definitiva, aunque los convenios sindicales de empresa siguen siendo poco numerosos (v. *supra*), su número no cesa de aumentar, multiplicándose por tres desde 1990⁹⁰. Pero no hay que excluir que, por motivos de paridad, los empresarios (se hayan o no dado de baja) prefieran en último término volver al camino del convenio de ramo⁹¹ sin perjuicio de favorecer una mayor descentralización con el consejo de empresa. En todo caso, se comprueba que la tendencia de las empresas a huir de los convenios colectivos de ramo existente a mediados de los 1990 ya no está de actualidad⁹².

b) Las multiplicación de las cláusulas de apertura

51. La jurisprudencia del Tribunal federal de trabajo ha favorecido las cláusulas de apertura. Así, ha afirmado que una de estas cláusulas validaba con carácter retroactivo un convenio de empresa originalmente ilícito⁹³. Asimismo resolvió que lejos de limitarse a los convenios existentes, una cláusula de apertura afectaba también a los futuros convenios⁹⁴. Por otro lado, el Tribunal ha recordado, no obstante, que la validación debía ser expresa y que, en especial, no podría haber apertura tácita.

52. Podemos preguntarnos si la amenaza blanda por el legislador de establecer cláusulas de apertura legales y las de los empresarios de retirarse de las organizaciones patronales no producen el efecto de inci-

⁸⁸ Aprobación, U. Zachert, 2005, cit.; crítico sobre estas huelgas para el mantenimiento del empleo, V. Rieble, Arbeitsniederlegung zur Standorterhaltung, RdA 2005, p. 200.

⁸⁹ Así, en el caso del 18 de febrero de 2003 (*supra*), la huelga se llevaba a cabo contra un empresario miembro de una organización patronal, mientras que el convenio de empresa remitía por su contenido a diversos convenios de ramo.

⁹⁰ U. Wendeling-Schröder, 2005 cit.

⁹¹ M. Löwisch/V. Rieble, Tarifvertragliche und arbeitskampfrechtliche Fragen des Übergangs vom Haustarif zum Verbandstarif, FS G. Schaub 1998, p. 457.

⁹² El 70% de los asalariados del oeste y el 54% de los del este trabajan en empresas vinculadas a un convenio colectivo, véase, WSI 27 septiembre de 2004.

⁹³ BAG 20 de abril de 1999, NZA 1999, p. 1059.

⁹⁴ BAG de 20 de febrero de 2001, RdA 2002, p. 173, señala P.Hanau.

tar en último término a las organizaciones sindicales a no concertar más cláusulas de apertura. Pues hay que reconocer que estas cláusulas no han dejado de multiplicarse y diversificarse desde hace algunos años, especialmente en materia de tiempo de trabajo⁹⁵: cláusulas «*Korridor*», que fijan un marco que hay que rellenar, cláusulas «*de opción*» (*cafetería*), que permiten, en el ámbito de la empresa, elegir entre varios modelos impuestos, y no rellenar un marco. Y también la «*cláusula de cuotas*», que permite que el empresario aumente la duración individual del trabajo de un porcentaje de asalariados cualificados (cuotas del 18%)⁹⁶. EL acuerdo salarial celebrado en la metalurgia el 12 de febrero de 2004 en el Land de Baden-Württemberg (acuerdo regional piloto) prevé, además del aumento moderado y escalonado de los salarios en 26 meses, la posibilidad de que las empresas, sin perjuicio del acuerdo del ramo, aumenten la duración semanal del trabajo de 35 hasta 40 horas, para un máximo no ya del 18% de los asalariados más cualificados, sino del 50% y ello, en su caso, sin compensación salarial⁹⁷.

53. El balance de los convenios colectivos. celebrados en 2004 confirma que el sistema ha alcanzado cierta flexibilidad⁹⁸. Está marcado por aumentos muy pequeños de los salarios de base⁹⁹ y por una descentralización que favorece los compromisos de empleo en las empresas (cerca de 1/4 de las empresas aceptan tales compromisos)¹⁰⁰. Los convenios colectivos. contienen en particular:

- Garantías de empleo a cambio del aumento del tiempo de trabajo y/o reducción de la retribución.
- Creación de nuevos puestos de aprendizaje y contratación de aprendices.
- Flexibilidad de la duración del trabajo¹⁰¹, con creación de ahorro de tiempo (con el ejemplo de la industria química)¹⁰². Cada vez más tiempo de trabajo no está retribuido¹⁰³.

⁹⁵ Sobre el conjunto, M.Kittner, *Öffnung des Flächentarifvertrags*, FS G.Schaub 1998 p. 387 y ss.

⁹⁶ V. R. Richardi, *Arbeitszeitverlängerung nach der Tarifregelung in der Metallindustrie*, DB 1990 p. 1613.

⁹⁷ H.Meine, *Reform des Flächentarifvertrages: Gemeinsame Entgelttarifverträge*, AuR 2004, p. 136.

⁹⁸ Véase, T.Dietrich, *Flexibilisiertes Tarifrecht und Grundgesetz*, RdA 2002, p. 1-16.

⁹⁹ WSI-Tariffbilanz 2004; + 1,9 % à l'ouest, y 2,5 à l'est.

¹⁰⁰ WSI 10/08/2004.

¹⁰¹ Para la metalurgia, véase WSI 19 de julio de 2004.

¹⁰² Acuerdo de 1/01/2004, K.Wiesinger, *Langzeitkonten als Zukunftsmodell*, AuA 2004.

¹⁰³ Horas extraordinarias no pagadas, pérdida de días de vacaciones, formación durante el tiempo libre... WSI 6/12/2004.

- Reducción de la retribución de los asalariados de nueva contratación o de los parados de larga duración.
- Cláusula de apertura, o de «pequeñas empresas» o de «dificultades» (Härteklausel).

54. Estas cláusulas plantean muchas dificultades, en especial porque la flexibilidad sólo se concede a cambio de compromisos muy diversos en materia de empleo (compromisos de no despedir por motivos económicos, de proceder a inversiones extraordinarias, no deslocalizar...), de difícil control y garantía de su cumplimiento.

55. Asimismo, más concretamente, las cláusulas que permiten que las empresas en situación de crisis se libren de cumplir el convenio de ramo tropiezan con la dificultad de encontrar un criterio lo bastante preciso capaz de caracterizar tales situaciones de crisis¹⁰⁴. Las más de las veces la situación exige hacer tabla rasa de todos los contratos (incluidos los de empresa y los comerciales) que generan costes para la empresa, y no solo los convenios colectivos. De este modo, el «grupo de trabajo» compuesto por expertos de la revista de derecho del trabajo (RdA), en su informe de fin de 2003, sugiere que se establezca un procedimiento de recuperación específico, que tendría una acusada dimensión *jurisdiccional* y en el que participarían no sólo los asalariados, sino también los accionistas y acreedores.

56. Con independencia de toda situación de crisis, el informe también sugiere que se tenga en cuenta la situación de los empresarios no *vinculados por un convenio colectivo de ramo*, y cuyos márgenes de maniobra respecto a los salarios y la duración del trabajo son muy reducidos, por causa del conocido §77-3 BetrVG, (*supra*). Sin volver a cuestionar dicho artículo, «el grupo de trabajo sobre convenios colectivos» propuso que se estableciera –prioritariamente por los interlocutores sociales– un procedimiento que permitiera a los empresarios *no vinculados por un convenio colectivo de ramo*, a petición suya, hacer un uso adaptado de las cláusulas de apertura previstas por la ley (§ 77-3 frase 2)¹⁰⁵.

57. Por último, según el «grupo de trabajo sobre convenios colectivos», la jurisprudencia podría verse llevada a establecer compromisos en materia de empleo para ver lo que es más favorable entre el contrato

¹⁰⁴ Sabiendo que todo nuevo procedimiento prolonga inútilmente un proceso de fijación de los salarios, cuya principal virtud debe seguir siendo la rapidez, P.Hanau RdA 1993 p. 3 ; M. Lieb NZA 1994 p. 291.

¹⁰⁵ Informe del grupo de trabajo sobre los convenios colectivos citados, RdA 2004, p. 69.

individual y el convenio del ramo, pero sin perjuicio del acuerdo *libre e individual* del asalariado. Todo un programa, cuando se sabe que el derecho laboral parte desde su origen del postulado de que esta voluntad no es libre precisamente.

Segunda Ponencia
EL SISTEMA DE NEGOCIACIÓN
COLECTIVA EN PORTUGAL*

JORGE LEITE
Catedrático de Derecho del Trabajo
de la Universidad de Coimbra

* Traducción de la versión escrita en portugués, en enero 2006, por el autor de la Ponencia.

SUMARIO

1. NOTAS INTRODUCTORIAS. – 2. NATURALEZA JURÍDICA DEL CONVENIO COLECTIVO. – 3. LA EFICACIA JURÍDICA DEL CONVENIO COLECTIVO. a. Eficacia personal o subjetiva. b. Eficacia temporal. c. Eficacia espacial. – 4. TIPOS DE CONVENIOS COLECTIVOS. – 5. LEGITIMIDAD. – 6. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. – 7. CONCURRENCIA DE CONVENIOS. – 8. TASA DE COBERTURA Y MECANISMOS DE EXTENSIÓN. – 9. EL CONTROL JUDICIAL (RESERVA JURISDICCIONAL). – 10. EL CONTROL EXTRAJUDICIAL. – 11. MECANISMOS INTERNOS DE APLICACIÓN Y DE INTERPRETACIÓN. – BIBLIOGRAFÍA.

1. NOTAS INTRODUCTORIAS

En la siguiente exposición procuraré hacer una interpretación –ajustada al ordenamiento jurídico portugués y a la práctica portuguesa de negociación colectiva– de los temas sugeridos para estas jornadas, recorriendo un itinerario que me permita tratar todos los *items* propuestos y sintetizando la respuesta esperada en la parte final de cada uno de ellos con el fin de facilitar la comparación de los sistemas de negociación que se presentarán aquí.

Aunque no se trate de un estudio de derecho comparado, no por ello deja de ser importante, para una buena comprensión del presente texto, realizar algunas consideraciones previas de índole terminológica, con lo que también se pretende resaltar que el punto de partida y de referencia no son aquí los conceptos sino los problemas.

La primera cuestión que hay que abordar a este propósito es aclarar el sentido de la expresión *negociación colectiva* (sistema de negociación colectiva).

La Constitución portuguesa emplea varias expresiones de sentido próximo, tales como consulta, concertación, información y consulta y contratación colectiva, pero *no emplea* la expresión negociación colectiva. Sin embargo, el término negociación, unas veces adjetivado y otras sin adjetivar o con adjetivización implícita, se emplea frecuentemente en el Código del Trabajo (CT), especialmente en el bloque de normas sobre el convenio colectivo (arts. 548 a 562) y, en especial, en los arts. 544 a 551, que integran una sección (es este caso la III) con el epígrafe, precisamente, de *negociación*. Su sentido aquí es el de proceso de toma de decisiones o de proceso de solución de problemas que afectan a las partes en conflicto. Se trata, realmente, del nombre empleado para identificar un conjunto de reglas que disciplinan la *actividad conjunta (su parte nuclear) de producción normativa* de las asociaciones de trabajadores y de empresarios. Aquí la negociación es la *forma* a través de la

que aquellas entidades tendrán que desarrollar o concretar la referida actividad, o, tal vez mejor, es el *procedimiento* considerado adecuado para el ejercicio de la competencia (normativa) prevista en el ya citado Art. 56-3, cuyo resultado esperado es el convenio colectivo, y que, por razones expositivas, podríamos designar como procedimiento normativo-convenional o normativo-profesional¹.

El referido concepto se aproxima, aunque con alguna diferencia, al que es habitual en el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), descrito como proceso que tiene lugar entre un empresario, un grupo de empresarios o una o más organizaciones de empresarios, por un lado, y una o más organizaciones de trabajadores, por otro, con el fin de lograr un acuerdo sobre las condiciones de trabajo y/o relaciones entre empresarios y trabajadores y/o relaciones entre empresarios o sus organizaciones y las organizaciones de trabajadores².

Ésta es la modalidad de negociación colectiva realizada al amparo de la norma del Art. 56-3-4 de la Constitución y de las normas de rango inferior que la concretan y completan. Es, seguramente, la más importante, pero no la única modalidad permitida y practicada de negociación colectiva. En realidad, además de ella, se pueden identificar las siguientes:

- a) La *negociación colectiva tripartita*, generalmente denominada concertación social, prevista en los artículos 65-2-d y 92 de la Constitución.
- b) La *negociación colectiva realizada al amparo de una norma expresa de una ley ordinaria* es la negociación total o, por lo menos, parcialmente hetero-regulada prevista para determinadas materias o situaciones. En algunos casos, la ley se limita a prever la negociación, describiendo también la situación que la puede determinar e identificando los respectivos sujetos negociadores (tal vez las únicas notas comunes a las diversas especies de esta modalidad), y regulando, en otros casos, mas o menos intensamente, el propio proceso negocia-

¹ Digamos, al respecto que, en un Estado democrático de derecho, la previsión, y regulación jurídica, de tal procedimiento presenta una particular importancia, especialmente por razones de transparencia, y hasta de legitimación, teniendo en cuenta que sus actores no son entidades públicas, siempre que, naturalmente, no se invada su esfera de autonomía propia. Vale la pena resaltar que se trata de una previsión y de una regulación que la inexistencia o manifiesta insuficiencia dogmática de una teoría de la actividad privada de producción normativa hacen aún más apremiante.

² Véase la Convención 154 y la Recomendación 163, de 1981, ambas de la OIT, sobre promoción de la negociación colectiva; BIT, *La négociation collective-manuel d'éducation ouvrière*, 1986, traducción al portugués, Ministerio para la Calificación y el Empleo, con el título *Negociações coletivas*, 1996, p. 15; BIT, *La négociation collective dans les pays industrialisés à économie de marché*, Ginebra, p. 17.

dor. Aun dejando de lado el caso de la negociación prevista en Directiva 94/45/CE, del Consejo de 22 de septiembre, transpuesta por los arts. 471 a 474 del CT y por los arts. 365 a 395 de la RCT, son ejemplos de la última especie los casos de despido colectivo (arts. 419 y ss, en particular el Art. 420) y de suspensión colectiva de los contratos de trabajo (*lay-off*) (Art. 335 y ss; en especial el Art. 337) y es ejemplo de la primera especie el caso del Art. 602 del CT, en cuyos términos «la huelga termina por acuerdo entre las partes», precedido, naturalmente, del adecuado proceso de negociación colectiva³.

- c) La *negociación colectiva (totalmente) auto-regulada*, o sea, la negociación no prevista por ninguna norma, pero tampoco prohibida por ninguna norma, estando, por ello, caracterizada por una *total abstención del Estado legislador*: ausencia de norma expresa de previsión de la negociación, ausencia de norma expresa sobre los sujetos y el proceso de negociación y ausencia de norma expresa sobre el valor jurídico de los acuerdos eventualmente alcanzados.

Otra consideración de orden terminológico hace referencia a las especies del género convenio colectivo de trabajo. Convenio colectivo es la expresión preferida para identificar el producto (logrado) de la negociación colectiva celebrada al amparo del Art. 56-3-4 de la Constitución y de las normas del CT que lo desarrollan y que éste clasifica, en su Art. 2-2, basándose en el criterio de la entidad empleadora signataria, en los tres tipos siguientes: (i) *acuerdo de empresa* (AE), convenio colectivo celebrado por un único empresario, (ii) *acuerdo colectivo de trabajo* (ACT), convenio colectivo suscrito por varios empresarios e (iii) *contrato colectivo de trabajo* (CCT), convenio colectivo «otorgado» por una o varias asociaciones de empresarios.

2. NATURALEZA JURÍDICA DEL CONVENIO COLECTIVO

El primero de los diversos temas enunciados se refiere a la naturaleza jurídica del convenio colectivo, esa figura jurídica híbrida que sigue correspondiendo a la sugestiva expresión de Carnelutti (cuerpo de contrato y alma de ley).

³ El procedimiento contemplado en los arts. 337 y 420 es un procedimiento dirigido a la preparación de una *decisión conjunta*, como será también, aunque sin norma procesal, el procedimiento presupuesto en el Art. 602, siendo, por ello, todos ellos, más que una mera consulta con que la entidad consultante prepara una *decisión unilateral*. Aunque incorpore una parte o la totalidad de las propuestas o sugerencias de la entidad consultada, la decisión siempre es, en este caso, a diferencia de lo que sucede en aquél, una decisión unilateral. Merece especial atención, a este propósito, lo dispuesto por el Art. 599 sobre la definición de servicios mínimos.

El ordenamiento jurídico portugués –y desde luego la propia Constitución– acoge, sin duda, la tesis normativista, aunque tiene peso la opción de las leyes ordinarias posteriores a la Constitución por la regla de su eficacia limitada o de la doble procedencia, regla que, con más dificultad, se armoniza con la tesis de la regla de la eficacia general o *erga omnes*⁴.

El convenio colectivo no es, así pues, a la luz de las actuales opciones legislativas, una «ley de la profesión», o una «ley del sector», no siendo siquiera «una ley de la empresa», no sólo porque el ordenamiento jurídico portugués le niega eficacia fuera del círculo de empresarios que la suscriben o se encuentren afiliados en asociaciones de empresarios suscriptoras, sino también porque admite, si bien no estimula, la existencia de convenios diferentes para diferentes grupos de trabajadores de la misma profesión, o del mismo sector, o incluso de la misma empresa.

La opción del legislador portugués ha sido la de *ley del grupo voluntariamente representado* por sus suscriptores, una opción que reduce, pero no anula, las características de generalidad y abstracción de los correspondientes convenios colectivos⁵. La irradiación de sus efectos a «terceros» (en el sentido de empresarios y de trabajadores que no sean miembros de las asociaciones signatarias) es, pues, frágil, pero, aún así, no se les puede negar la característica de derecho objetivo, o sea, de parte integrante del cuadro de fuentes de producción jurídica, dado que como tal está reconocida por el sistema portugués de fuentes y, desde luego, por la propia Constitución. Como dispone su Art. 56-4, «la ley establece las reglas relativas (...) a la eficacia de las respectivas *normas* [de las normas de los convenios colectivos]», fragmento que ha sido mayoritariamente interpretado como de reconocimiento de la fuerza normativa del convenio, de su carácter de fuente de derecho, del mismo modo que se ha entendido la norma del n.º 3 de este artículo como una norma de competencia⁶ o, dicho de otra forma, de identificación de la instancia de producción normativa, o de inclusión de las asociaciones sindicales en el grupo de entidades, en este caso privadas, dotadas de una verdadera *potestas normandi*.

⁴ Con el epígrafe *principio de afiliación*, el n.º 1 del Art. 552 del CT dispone en la actualidad: «El convenio colectivo de trabajo obliga a los empresarios que lo suscriben y a los inscritos en las asociaciones signatarias, así como a los trabajadores a su servicio que sean miembros de las asociaciones sindicales otorgantes».

⁵ Aún así, se puede hablar de generalidad (vocación de...) por el hecho de que el convenio colectivo está abierto a las adhesión de empresarios y trabajadores bastando, por ejemplo, la posterior afiliación a la asociación firmante del convenio o la posterior entrada en actividad del empresario o trabajador anteriormente afiliados.

⁶ «Compete a las asociaciones sindicales ejercer el derecho de contratación colectiva, el cual está garantizado conforme a los términos de la ley».

Así pues, se puede concluir que la Constitución portuguesa integra el convenio colectivo en el patrimonio jurídico-normativo portugués, prestándole la *auctoritas* de que, sin aquélla, carecería. Además, es prácticamente unánime la posición de la doctrina (de los constitucionalistas y de los laboristas) y de la jurisprudencia (constitucional y común) que defiende la fuerza jurídico-normativa de los convenios colectivos, al menos de los convenios colectivos nacidos al amparo de la norma constitucional y de la ley que la concreta y desarrolla. «No queda ninguna duda —escriben J. J. Gomes Canotilho y Vital Moreira— sobre el hecho de que los convenios colectivos de trabajo han asumido *carácter normativo*, imponiéndose como tales a las relaciones individuales de trabajo y funcionando (...) como fuente de derecho»⁷.

3. LA EFICACIA JURÍDICA DEL CONVENIO COLECTIVO

La eficacia jurídica del convenio colectivo es el segundo de los temas de estas jornadas. Se trata, como otras varias, de una cuestión contemplada constitucionalmente. La ley, dispone el Art. 56-4, establecerá las reglas respecto a la *eficacia* de las normas del convenio colectivo. Con esta remisión la Constitución no quiere encomendar a la ley cualquier decisión sobre el problema de la eficacia del convenio colectivo, no habilitándola, por ejemplo, a negarle eficacia inmediata, automática e imperativa, estándole, consiguientemente, prohibido imponer el recurso a la técnica de la mediación ya sea ésta la de la contractualización (acto de incorporación en los contratos individuales), la de la homologación (una especie de *imprimatur* o de ratificación por entidad externa) u otra, como, por ejemplo, la de la incorporación en una disposición oficial, a semejanza de lo que sucede en el ámbito comunitario con los acuerdos marco.

Eficacia personal o subjetiva, eficacia temporal y eficacia territorial o geográfica, son las tres dimensiones de este *item* a las que importa referirse.

a. Eficacia personal o subjetiva

Para cumplir el mandato constitucional en lo que se refiere al ámbito subjetivo de los convenios colectivos, el legislador portugués ha optado, como se dijo, por la regla de la eficacia limitada, circunscribiendo

⁷ *Constituição da República portuguesa Anotada*, 3.^a edición, 1993, Coimbra Editora, p. 308, nota XI al art. 56.

su ámbito de aplicación a los empresarios signatarios o voluntariamente representados por la asociación de empresarios signataria y a los trabajadores *de esos* empresarios voluntariamente representados, directa o indirectamente, por la asociación sindical suscritora del convenio.

De este modo, la ley portuguesa ha dado preferencia a la «consideración de esta fuente de derecho como *ley del grupo* en detrimento de la conceptualización como *ley de la categoría*»⁸. Así pues, fuera de su ámbito original quedan: (i) los empresarios que, no hayan suscrito el convenio, si no se encuentran inscritos en una asociación patronal suscritora, así como (ii) todos los trabajadores a su servicio, estén o no afiliados a una asociación sindical signataria, y aún (iii) los trabajadores, no afiliados a una asociación sindical suscritora, al servicio de los empresarios identificados en (i), o sea, de los empresarios comprendidos por el convenio.

Como fácilmente se concluirá, la *tasa de cobertura* del convenio colectivo en Portugal es muy baja, ya que, salvo raras excepciones, el porcentaje de sindicalización de empresarios y de trabajadores es reducida. Para aquéllos que, como es mi caso, interpretan la norma constitucional (Art. 56-3, parte final)⁹ como norma de remisión a una *ley de garantía* y no como norma de remisión a una *ley de restricción* del derecho de contratación colectiva, el Art. 552 no cumple, o cumple muy deficientemente, esta dimensión del mandato constitucional y, por ello, el Código le asocia *técnicas complementarias de relleno de los vacíos* (grandes vacíos) que, normal o inevitablemente, aquélla opción (de la eficacia limitada) tiende a producir, función supuestamente realizada a través de los mecanismos de ampliación del ámbito original (véase *infra* n.º 8).

La opción del legislador suscita algunos comentarios que aquí nos limitaremos a enunciar:

- Es menos coherente con la concepción de la representación de intereses con resonancia constitucional, particularmente con la proyectada en el n.º 1 del Art. 55 y en las diversas normas que se refieren a la representación institucional de los sindicatos (Art. 56-2, 63-2, 92, etc.). La regla de la eficacia limitada se conjuga mejor con la concepción de la representación voluntaria que, a su vez, refuerza la vertiente contractual del propio convenio.
- Fragmenta el estatuto socio-laboral de los trabajadores de la misma empresa, del mismo sector o de la misma profesión, lo que suscita algunos delicados problemas de índole constitucional, especialmente

⁸ Véase *supra*, nota 3, lo dispuesto en n.º 1 del Art. 552 del CT.

⁹ «Compete a las asociaciones sindicales ejercer el derecho de contratación colectiva, el cual está garantizado en los términos de la ley».

te el de igualdad, desde luego salarial, y el de la libertad de inscripción (libertad sindical positiva) y de no inscripción (libertad sindical negativa).

- Incentiva el recurso al expediente de la extensión por vía administrativa, con las desventajas de sospecha de inconstitucionalidad: es difícilmente compatible con el principio de autonomía colectiva, entra en vías de colisión con la reserva constitucional de ley de buena parte de las materias de que se ocupa el convenio colectivo y, además, puede tornar frágiles las asociaciones sindicales en la medida en que, ampliando las ventajas del convenio a quienes no soportan las desventajas de la sindicación —económicas, traducidas en pago de contribuciones, y otras— estimulan la no inscripción y hasta la desafiliación.

b. Eficacia temporal

El Código se refiere también, en varios de sus artículos, a la eficacia temporal de los convenios colectivos: en los Art. 581 y 533-1-c, relativos al momento de inicio de vigencia, en el Art. 556, relativo al plazo de vigencia, y en el Art. 557, que se ocupa de lo que el mismo designa *sobrevigencia* y también del cese de sus efectos (caducidad).

Los convenios colectivos (y demás instrumentos de regulación colectiva del trabajo) entran en vigor en los mismos términos de la ley, o sea, que su inicio de vigencia está fijado por el propio convenio, haciéndolo coincidir con la fecha de su publicación o difiriéndolo a una fecha posterior, pudiendo incluso anticipar a un momento anterior (eficacia retroactiva) los efectos de algunas de sus cláusulas (las cláusulas que aprueban las tablas salariales). Si no dispone nada sobre el comienzo de su vigencia, el convenio entrará en vigor una vez transcurrido el plazo de *vacatio* que la ley (hoy la Ley 74/98, de 11 de noviembre) fija para las disposiciones legales.

Cabe también que el propio convenio colectivo fije su plazo de vigencia, siempre que no sea inferior a un año. Sin embargo, el convenio no cesa de producir efectos (no caduca) por el mero transcurso del plazo de vigencia en él indicado, ya que le seguirá, para emplear la denominación del propio CT (título del Art. 557 y su n.º 3), un período de «sobrevigencia» de acuerdo con las reglas siguientes: renovación sucesiva, por períodos de 1 año, mientras no sea denunciado regularmente; renovaciones posteriores a la denuncia regular que podrán alcanzar 2 años y medio, cesando en sus efectos si, al término de este plazo, no fuera substituido por otro.

c. Eficacia espacial

Al limitarse a establecer la obligatoriedad de la inclusión de la cláusula sobre el ámbito espacial de aplicación (*sic*) en su Art. 543-c, el Código deja a los sujetos negociadores entera libertad de delimitación de la eficacia espacial de los convenios colectivos, siempre que, naturalmente, se observe el «principio de territorialidad». Así, el ámbito geográfico de los convenios será, de acuerdo con la opción de los respectivos sujetos negociadores, nacional, regional o local, pudiendo incluso su universo de referencia ser empresarial, inferior a la empresa o superior a ésta.

4. TIPOS DE CONVENIOS COLECTIVOS

Intentar una tipología de los convenios colectivos –y con esto se pasa a otro tema– siempre es útil, sobretudo en los casos en que hay necesidad de proceder a comparaciones entre diferentes sistemas de negociación.

Incluso en un trabajo de esta naturaleza, necesariamente sintético, puede ser útil comenzar por separar el producto de la negociación colectiva laboral en *dos grandes categorías*, que, además, corresponden, *grosso modo*, a los dos grandes sistemas de negociación colectiva:

- a) *Los acuerdos colectivos constitucionales*, o, más precisamente, los *convenios colectivos*, expresión aquí reservada, como antes se refirió, al producto logrado con la negociación colectiva realizada al amparo de lo dispuesto en el Art. 56-3-4 de la Constitución y de las normas de rango inferior a la misma que lo desarrollan y concretan, siempre que no se olvide que la expresión no debe, ni puede entenderse verdaderamente como significativa de que los restantes son inconstitucionales.
- b) *Los demás acuerdos*, incluyendo en esta categoría todos los acuerdos resultantes de la negociación colectiva *no realizada* al amparo de los referidos preceptos, y de que formarían parte (i) los acuerdos concluidos al amparo de las normas constitucionales sobre concertación social (Art. 56-2-b y 92) y de las normas de ley ordinaria que los desarrollan, (ii) los acuerdos celebrados al amparo de una norma de rango inferior que, con o sin identificación de sujetos y de procedimientos, expresamente los prevea y (iii) también los acuerdos concluidos sin el apoyo de cualquier norma expresa¹⁰.

¹⁰ Su fuerza práctica o efectiva puede depender del tipo de compromiso asumido por las partes (*gentlemen's agreement* o vínculo contractual), pero nunca fuerza legal vinculante (*legally binding*).

La primera de las referidas modalidades, que también podríamos denominar *acuerdos formales típicos*, se caracteriza por ser más denso su encaje normativo y por ser más intenso el compromiso de las entidades públicas con la función de hacerlas observar, con recurso, cuando sea necesario, a instrumentos sancionadores públicos. De modo diferente, la intervención legislativa es menos intensa (*acuerdos formales atípicos*), o incluso ausente (*acuerdos informales*), en todos los restantes, careciendo, por razones conexas, de fuerza normativa vinculante, aunque algunos de ellos sean o tiendan a ser algo más que meros *gentlemen's agreements*.

Los convenios colectivos, la única modalidad que aquí nos interesa verdaderamente, pueden clasificarse, teniendo en cuenta el marco normativo portugués y la práctica correspondiente, basándose, entre otros, en los criterios siguientes: el de la parte empresarial celebrante, el del ámbito geográfico y el del ámbito funcional [o de la unidad de negociación].

- a) *Criterio de la parte empresarial celebrante*. Nos referimos a esta clasificación *supra*, en el último párrafo del punto n.º 1, al que nos remitimos.
- b) *Criterio del ámbito geográfico*. De acuerdo con este criterio, los convenios colectivos pueden ser *nacionales*, *regionales* o *locales*, pudiendo además su universo de referencia ser empresarial, infraempresarial o supraempresarial.
- c) *Criterio del ámbito funcional* (o de la unidad de negociación). Esta es una clasificación importante en la medida que, conjugado con el criterio del ámbito territorial, nos permite delimitar el conjunto de relaciones sociales abarcadas por cada convenio. Con base en dicho criterio, los convenios colectivos pueden ser clasificados en *verticales o de ramo de actividad* si comprenden a los trabajadores que, con independencia de su profesión o del tipo de funciones que desempeñen, se ocupan en un determinado sector económico (metalúrgico, textil, bancario, enseñanza) y *horizontales o de profesión* si abarcan solamente a los trabajadores de determinada profesión u oficio o tipo de tareas, independientemente del sector o de la empresa en que trabajen.

5. LEGITIMIDAD

El problema de la legitimidad para negociar convenios colectivos de trabajo –otro importante *item* del nuestro itinerario– es, tal vez, uno de los más controvertidos del sistema portugués de negociación colectiva.

A pesar de que el arsenal de conceptos (o ¿solamente de las expresiones que los denominan?) a que recurren los diferentes ordenamientos jurídicos no es totalmente coincidente, se considera que no será difícil proceder a la necesaria armonización y comprensión de unos y otros. El ordenamiento español, por ejemplo, recurre a los términos *capacidad* y *legitimación* para referirse, respectivamente, a la *aptitud genérica* para negociar y suscribir convenios colectivos de trabajo y a la *aptitud específica* para negociar y suscribir un determinado convenio colectivo. El ordenamiento jurídico portugués prefirió los términos *competência* y *legitimidade*, este último igual y con significado idéntico al español y aquél diferente, mas con un significado próximo al correspondiente español.

En la atribución de la competencia para ejercer el derecho de contratación colectiva, la Ley fundamental portuguesa realizó, así pues, una opción por instancias estructuradas, estables, permanentes y, sobretudo, *externas* a la empresa, de manera diferente a la Constitución española, que atribuye el derecho, y no su ejercicio, a los representantes de los trabajadores (y de los empresarios), que no tienen que ser, o no tienen que ser solamente, los representantes sindicales.

El Código del Trabajo, por su parte, dice, aunque sólo indirectamente, cuáles son las entidades con facultades para firmar un convenio colectivo (véase el Art. 540), pero omite totalmente lo que se refiere a la aptitud específica para cada convenio colectivo.

Así pues, son competentes para negociar y firmar un convenio, del lado de los trabajadores, *solamente* las asociaciones sindicales y, del lado de los empleadores, los propios empresarios y las asociaciones empresariales, no existiendo, en este aspecto, ninguna distinción en función de la unidad o nivel de negociación: (i) para negociar y suscribir un convenio colectivo de empresa o de parte de la empresa (AE); son competentes, en nombre de los trabajadores, las asociaciones sindicales que los representan y, en nombre de los empleadores, los propios empresarios o (sería inédito pero legalmente permitido) las asociaciones empresariales que los representan y (ii) para negociar y suscribir un convenio de ámbito supraempresarial, son competentes las asociaciones sindicales que representan a los trabajadores y a los empresarios y/o las respectivas asociaciones de empresarios¹¹.

¹¹ Aunque no exista una norma expresa en el sentido que el empresario carece de legitimidad para participar (ser parte) en una negociación colectiva de ámbito supraempresarial o que la asociación empresarial carece de legitimidad para ser parte en una negociación colectiva de ámbito empresarial, habrá de entenderse que, el mismo empresario no pueda participar directa (en nombre propio) o indirectamente (a través de una entidad que le represente) en la misma negociación. En casos de hipotético, si bien se trata de un quasi conflicto académico, será razonable considerarse como parte legítima – como interlocutor natural – el empresario en la negociación de empresa y la asociación de empresarios en la negociación supraempresarial.

En la medida en que puede contribuir a una mejor comprensión de las diferencias, tal vez sea útil destacar lo siguiente:

- a) Por parte de los trabajadores sólo las asociaciones sindicales son competentes para negociar y firmar un convenio colectivo de trabajo, ya sea de ámbito supraempresarial o empresarial o incluso infraempresarial. No existe, pues, en ningún caso, una dualidad de competencias (la del canal sindical y la del canal unitario).
- b) Por parte de los empresarios son competentes los propios empresarios, aun cuando el convenio fuera de ámbito supraempresarial, y las asociaciones de empresarios, aun cuando el convenio fuera de ámbito empresarial o infraempresarial.
- c) La ley portuguesa sólo se refiere indirectamente a la legitimidad en el sentido de algo –requisito, condición– que añade a la competencia genérica para reconocimiento de la idoneidad para una negociación concreta. Será, por ejemplo, el caso del Art.º 552-1 que, implícitamente, se refiere a una relación particular (conexión o incluso vinculación) entre la asociación suscritora y los miembros del grupo o grupos destinatarios del convenio. Para que se pueda hablar de idoneidad jurídica específica (*legitimación*) para un convenio colectivo dado es necesario en realidad que la(s) instancia(s) firmante(s) represente(n) a todos los afectados, aunque éstos no sean los únicos por ella(s) representados. A este requisito se asocia la idea de legitimidad.
- d) La representación de que se habla en el párrafo anterior es la representación voluntariamente expresada a través de la afiliación, *representación estricta* a la que corresponde una *legitimidad estricta o directa*, como refiere la doctrina española, y no la *representación amplia* que comprende a los miembros de la misma categoría no afiliados a la respectiva asociación (*legitimidad indirecta o ampliada*).
- e) El ordenamiento jurídico portugués tampoco exige un umbral mínimo de representatividad de la asociación. Además, las asociaciones, de trabajadores o de empresarios, sólo tienen que de probar, si se les exigiere, que se encuentran registradas en el Ministerio de Trabajo, que fueron, o se presume que fueron regularmente constituidas y que se disfrutaban, o se presume que gozan de la plena capacidad de sus derechos. Nada más se les exige, pudiendo incluso suceder que la unidad negociadora de que se trata, no cuente con ningún miembro.

6. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La estructura de la negociación –siguiente tema de este recorrido expositivo– entendida como red, malla más o menos densa, de convenios colectivos simultáneamente vigentes, por lo regular yuxtapuestos,

pero, a veces, total o parcialmente sobrepuestos (concurrentes), tiende a expresar un conjunto diversificado de factores, desde (i) el *normativo* (ver *infra*, párrafo siguiente), (ii) al *económico*, en que asume particular significado la estructura y la composición del tejido empresarial, sin olvidar (iii) el factor *histórico*, especialmente la herencia corporativa (hasta 1974) que se tradujo en la falta de libertad (sindicatos obligatorios) y en la pulverización sindical (sindicatos de ámbito geográfico reducido, *verticales* o por rama de actividad y otros *horizontales* o por profesión) y la cuestión sindical de 1974/75 suscitada por la prohibición legal de sindicatos concurrentes, y (iv) el factor *sociológico*, caracterizado por una cultura poco exigente de la llamada unidad de acción y que sirvió de «ambiente» al sistema portugués de relaciones profesionales.

El factor normativo, aquel que aquí nos cabe privilegiar, no sólo no contraría, sino que contribuye a la pulverización y complejidad de la red de convenios colectivos. En realidad, de acuerdo con el CT, como continuación de lo que disponían las leyes antecesoras del mismo:

- a) Son las instancias de producción normativa (asociaciones sindicales y patronales –centenares–, a pesar de haberse registrado cierto esfuerzo de re-estructuración) las que determinan el universo de cada negociación, seleccionando el respectivo ámbito geográfico y personal. Mientras que no se salga de su «área de jurisdicción», o sea, mientras que el universo negociador forme parte del universo representado por los sujetos negociadores (mientras que aquél sea un subconjunto del mismo), éstos están autorizados a escoger el ámbito *geográfico* concreto (nacional, regional, o local) y *personal* (todas o solamente algunas profesiones representadas) que entiendan, a elegir la empresa o incluso partes de la empresa (unidad de producción), o grupo de empresas o un sector de actividad como unidad de negociación.
- b) No se conoce ninguna regla que condicione la capacidad, o incluso la legitimidad, de las asociaciones de trabajadores y de empresarios para negociar. Para que sean considerados centros de producción normativa y puedan, consiguientemente, negociar y suscribir convenios colectivos de trabajo, es cierto que se exige que sean asociaciones regularmente constituidas, dotadas de personalidad jurídica y con capacidad de obrar. Carecen, sin duda, de legitimidad para negociar en nombre de aquéllos a los que no representan (quienes no sean miembros), pero no se exige otra condición importando poco, por ejemplo, que su representatividad sea reducida, ridícula o, en último extremo, incluso nula. Hasta la entrada en vigor del Código, las asociaciones sindicales y patronales no tenían que alegar, ni siquiera, la existencia de afiliados en la unidad de negociación. El convenio debe, ciertamente, ahora referir el número de empresarios y el

número de trabajadores que abarca (Art. 543-h). Sin embargo, no estando tal indicación sujeta a ningún control previo o posterior, no será osado prever la tendencia de los actores sociales a «engordar» su representatividad, más o menos desproporcionadamente, dándose ya casos de convenios colectivos aplicables (?) a un número de trabajadores superior al número de trabajadores realmente existentes.

El legislador ha renunciado a poner un poco más de orden en el caos en que se convierte el sistema portugués de negociación colectiva, como lo ilustran varias omisiones, entre las que, a modo de ejemplo, se indican las siguientes: (i) ausencia de reglas sobre legitimidad, (ii) ausencia de criterios de comprobación de la representatividad de las asociaciones de trabajadores y de empresarios, (iii) ausencia de reglas-traba (reglas de prevención) de las tendencias a la fragmentación de la red de convenios colectivos (reglas sobre la elección de unidades razonablemente apropiadas, como se dice en el texto español, sobre unificación del estatuto laboral colectivo en el ámbito de la empresa, sobre estabilidad de las unidades de negociación), resultando de todo ello fenómenos de *concurrencia* y de *paralelismo* de convenios que hacen difícil la gestión del sistema de negociación colectiva, con inevitables consecuencias en la gobernabilidad de las empresas^{12,13}.

7. CONCURRENCIA DE CONVENIOS

Por lo que acabamos de exponer, son frecuentes los fenómenos de *concurrencia* y, sobre todo, los fenómenos de *paralelismo* de convenios colectivos, fenómenos distintos en la medida en que dos o más convenios se *sobreponen*, en el primer caso, y se *yuxtaponen*, en el segundo.

Los sujetos negociadores gozan, como dijimos, de una amplia libertad de selección de las unidades de negociación, pudiendo escoger la empresa o el sector de actividad u otro como marco preferencial de la negociación. El condicionamiento (extra-normativo) resultante, por un lado, de la estructura del tejido económico y, por otro, de la diferente

¹² Véase también lo dispuesto en el Art. 84-1 del ET, que prohíbe la concurrencia entre convenios colectivos como medio de garantizar cierta estabilidad; «un convenio colectivo, durante su vigencia no podrá ser afectado por otro convenio de ámbito distinto», vedando así el fenómeno de invasión de un convenio (el convenio invadido) por convenios posteriores (los convenios invasores). Ahora bien, en el marco jurídico portugués, nada impide que un convenio sea invadido (afectado) por otro u otros durante su vigencia, originando, en ese caso, fenómenos de concurrencia de convenios.

¹³ También falta una institución pública, de composición tripartita, de «gestión» del sistema de negociación colectiva, a semejanza, por ejemplo, de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

función que cumplen los diversos tipos de convenios, explica el predominio de la negociación colectiva por sector de actividad (negociación vertical) sobre el de la negociación por profesión (negociación horizontal) y por empresa. No obstante, puede decirse que, con ligeras oscilaciones, la negociación por empresa ha crecido, pasando del 23,1% en 1996 al 32,1% en 2000 (del número total de convenios publicados), aunque se haya reducido porcentualmente el número de trabajadores abarcados por cada uno de los tipos de negociación (del 9,8% en 1977 al 8,8% en 2000, habiendo sido del 7,4%, en 1998 y del 10,2% en 1999).

No siendo razonable entender o esperar que, en estos últimos años, tal característica se haya alterado significativamente, parece legítimo concluir que la negociación colectiva por sector de actividad continúa teniendo, aunque con algunas fluctuaciones, un peso significativo, lo que, sin duda, también resulta de la estructura empresarial portuguesa, dominada por las micro, pequeñas y medianas empresas, o sea, por empresas sin dimensión que justifique su opción como unidad de negociación.

No existe en Portugal ninguna tradición de *negociación colectiva* (formalmente) *articulada*. Se piensa incluso que, en cierto sentido, la expresión niveles de negociación encierra algún equívoco en la medida en que presupone una jerarquía, que, desde punto de vista normativo, no existe. Ningún convenio colectivo está revestido de autoridad suficiente para abstraer materia alguna a otros convenios o condicionar la alteración del régimen en él previsto por un convenio posterior, suscrito por diferentes sujetos negociadores, salvo cuando la referida autoridad resulte de la relación entre los sujetos negociadores. Así pues, no existe ningún principio ordenador ausente en el criterio jerárquico, aunque ninguna norma prohíba la posibilidad de que un convenio colectivo de mayor ámbito incluya cláusulas de observancia obligatoria por convenios de ámbito inferior si, y *sólo en este caso*, los sujetos de éste fueran los sujetos de aquél o se encontraran asociados a ellos.

El Código (Art.º 536-2) contempla actualmente la posibilidad de prever *cláusulas de articulación* entre convenios colectivos de diferente nivel, pero sólo como medio capaz de aportar algunos criterios de solución de casos de concurrencia de los que nos vamos a ocupar seguidamente.

Como se sabe, puede suceder que una misma relación de trabajo esté comprendida en dos o más convenios simultáneamente vigentes, importando averiguar entonces si los convenios concurrentes se excluyen recíprocamente o si, por el contrario, todos, sin contradicción, se deberán aplicar a la misma relación, lo que supone su articulación y armonización. No siendo aplicables cumulativamente, el concurso deberá ser resuelto según las reglas propias (*normas de conflicto*) para deter-

minar cuál de los convenios deberá prevalecer, teniendo que concluirse la existencia de una *laguna de colisión sólo en caso que* las normas de conflicto resultaran insuficientes al efecto.

El Código incluye varias reglas de conflicto fundadas en los criterios siguientes:

- a) *Ámbito funcional*, dando preferencia a los convenios colectivos *verticales* sobre los *horizontales* (Art.º 535).
- b) *Unidad de negociación*, en cuyos términos un convenio de menor ámbito prevalece sobre el de mayor ámbito (el AE descarta al ACT y ambos descartan al CCT) (Art.536-1-*a, b*), criterio del que está previsto apartarse según el citado n.º2 del mismo Art. 536.
- c) *Opción de la mayoría* ; en los demás casos de concurrencia, los trabajadores interesados de la empresa escogen, por mayoría, el convenio a aplicar (Art.º 536-3).
- d) *Modernidad*, que obliga a aplicar, a falta de elección por parte de los trabajadores, el convenio colectivo de publicación más reciente (Art.º 536-5).
- e) *Actividad principal*, como criterio supletorio del anterior, a tenor del cual, a falta de elección por parte de los trabajadores y en caso de que los convenios concurrentes hayan sido publicados en la misma fecha, será aplicable el convenio que regule la actividad principal de la empresa (Art.º 536-6).

8. TASA DE COBERTURA Y MECANISMOS DE EXTENSIÓN

Como antes se dijo, es muy reducida la tasa de cobertura de los convenios colectivos, como resultado, sobre todo, de la opción de la ley por la regla de la eficacia limitada o de la doble afiliación y de los bajos porcentajes de afiliación de trabajadores y de empresarios a las respectivas asociaciones. Así pues, como ya se dijo antes, fuera del ámbito original de aplicación de un convenio colectivo quedan muchos empresarios y trabajadores en situación, especialmente económica, idéntica a la de los que están incluidos en aquél.

Para llenar esos vacíos el Código, a semejanza de la ley anterior, prevé algunos mecanismos de ampliación del ámbito original de aplicación de los convenios colectivos, mecanismos administrativos o heterónomos y mecanismos voluntarios o autónomos. La *afiliación* de empresarios y/o de trabajadores a la asociación subscriptora y el *acuerdo de adhesión* son los mecanismos voluntarios, el primero unilateral y el segundo bilateral, de llenar los vacíos, ambos, por lo demás, de importancia muy reducida.

A su vez, el *reglamento de extensión* es el mecanismo administrativo de ampliación del ámbito de los convenios colectivos (y de las decisiones arbitrales), siendo, sin duda alguna, el más importante por el elevado número de empresarios y trabajadores que alcanza. Esta es, irónicamente, la verdadera estrella del firmamento portugués de la autonomía colectiva.

La competencia para dictar reglamentos de extensión corresponde al Ministro responsable del área laboral (Art. 574-1), competencia que éste deberá compartir con el Ministro responsable del sector de actividad de que se trata (Art. 574-2) en el caso de que alguno de los interesados (Art. 576-2) se opusiera, durante el procedimiento de extensión, basándose en motivos de orden económico. El Código condiciona, ciertamente, el ejercicio de la competencia de ampliación administrativa del ámbito original de un convenio colectivo a la verificación de las circunstancias sociales y económicas que lo justifiquen —un requisito suficientemente genérico, equívoco y opaco de delimitación de competencia— pero omite toda referencia a tres aspectos esenciales del recurso a este mecanismo. En realidad, el Código:

- (i) Guarda silencio por lo que respecta a los convenios susceptibles de extensión: ¿cualquiera, a elección de la entidad competente, o solamente los que reúnan determinadas características, como, por ejemplo, la de estar suscritos por las asociaciones más representativas o, como mínimo, por asociaciones suficientemente representativas?
- (ii) No aclara quiénes son los posibles destinatarios de la extensión: ¿solamente los no inscritos en cualquier asociación o también los inscritos en una asociación de empresarios o de trabajadores no signataria del convenio que hay que extender?
- (iii) Nada dice sobre el impulso inicial del procedimiento de extensión: ¿el Ministro responsable del área laboral? ¿También el Ministro responsable del sector de actividad de que se trata? ¿Y las asociaciones de empresarios y de trabajadores pueden desencadenar el procedimiento de extensión estando el Ministro obligado a tramitar la respectiva petición o requerimiento?

9. EL CONTROL JUDICIAL (RESERVA JURISDICCIONAL)

El control judicial es el único control de legalidad de los convenios colectivos (del acto normativo y de su contenido), ya que no se puede entender como tal la posibilidad legal de denegación administrativa de depósito (y de publicación) contemplada en el Art. 550. A pesar de la extensión, tal vez excesiva, de los motivos que la pueden justificar, y de

suscitar algunos de ellos fundadas dudas de orden constitucional, la referida denegación no está determinada, propiamente, por la posible ilegalidad de su contenido, sino por la omisión de elementos considerados indispensables para la operatividad del convenio colectivo de que se trata: (i) falta la indicación de los elementos referidos en el Art. 543 (contenido obligatorio del convenio); (ii) falta de presentación por parte de los interesados de los títulos de representación exigidos por el Art. 540; (iii) falta de capacidad de los otorgantes (firmantes del convenio); (iv) falta de transcurso del plazo mínimo de 10 meses, en los casos de convenio de revisión, después de la fecha de entrada en vigor del convenio revisado; (v) falta de entrega, en los casos de revisión de convenio, del texto consolidado de que se trate de la 3.^a alteración o de existir modificaciones en más de 10 cláusulas (Art. 541).

El control de la legalidad de los convenios se halla previsto en el Código de Procedimiento laboral, cuyos Arts. 183 a 186 regulan las acciones de anulación y de interpretación de las cláusulas de los convenios colectivos.

10. EL CONTROL EXTRAJUDICIAL

El Código de Trabajo prevé la posibilidad del recurso a la conciliación (Art. 583), a la mediación (Art. 587) y al arbitraje (Art. 564 y 590) para la solución (extrajudicial) de conflictos colectivos de interpretación y de integración de un convenio colectivo, previsión *expresa* en el caso del arbitraje¹⁴ y solamente *implícita* en los casos de la conciliación y de la mediación¹⁵. La substracción a cualquiera de estos dos mecanismos auxiliares de auto-arreglo de conflictos de un tipo de controversias para cuya solución se admite el recurso a aquel mecanismo de arreglo externo carecería, verdaderamente, de lógica, pareciendo coherente considerar incluidos en la lista de conflictos implícitamente comprendidos en los arts. 583-1 y 587-1 los conflictos sobre interpretación e integración de un convenio colectivo.

¹⁴ De acuerdo con lo dispuesto por el Art.564, «En todo momento podrán las partes acordar el someter a arbitraje, en los términos que definan, o, a falta de definición, según lo dispuesto en los artículos siguientes, las cuestiones laborales que resulten, particularmente, de la *interpretación, integración, celebración* o revisión de un convenio colectivo».

¹⁵ «Los conflictos de trabajo, *especialmente* los que resulten de la celebración o revisión de un convenio colectivo, podrán ser dirimidos mediante conciliación» (Art. 583-1), disponiendo, a su vez, el n.º 1 del Art. 587 que «las partes podrán en todo momento acordar someter a mediación los conflictos colectivos, particularmente los que resulten de la celebración o revisión de un convenio colectivo».

La respuesta del ordenamiento jurídico portugués difiere, en este aspecto, de la del ordenamiento jurídico español, en la medida en que éste, si lo interpreto correctamente, prevé la posibilidad de que los propios convenios colectivos establezcan *procedimientos arbitrales* para la solución de tales controversias, mientras que aquél prevé la posibilidad de recurrir al referido medio aún cuando el convenio de que se trate guarde silencio al respecto.

El recurso al arbitraje depende siempre, en estos casos, del acuerdo de las partes, o sea, el arbitraje será siempre voluntario (cfr. lo dispuesto por el Art. 564 con lo dispuesto en el n.º 1 del Art. 567), pero el recurso a la conciliación y a la mediación puede resultar de la voluntad de ambas partes o de sólo una de las partes implicadas (Art. 584-1-b y 587-2).

11. MECANISMOS INTERNOS DE APLICACIÓN Y DE INTERPRETACIÓN

El problema del recurso a los mecanismos de solución extrajudicial de los conflictos de interpretación y de aplicación exige un tratamiento conjunto con el problema del *item* siguiente del itinerario que nos hemos propuesto, o sea, con el problema de los *mecanismos internos* de aplicación y de interpretación de los convenios colectivos, en la medida que, a la luz del Código portugués, éstos (los convenios colectivos) pueden y deben prever la constitución de *comisiones paritarias* con competencia, precisamente, para interpretar e integrar sus cláusulas (Art. 542-1). Además, la solución extrajudicial de tales controversias parece recomendar la previsión de una instancia interna de cualquier tipo que sea la sede de su tratamiento institucional. La decisión de este tipo de conflictos, sin que se lesione el principio de la autonomía colectiva, puede encargarse a una comisión, paritaria o no, con competencia, además, para decidir sobre el recurso a los referidos medios auxiliares de auto-arreglo o al medio externo de arreglo en los que se analiza el arbitraje, hipótesis, añadamos, poco compatible con el sentido dirigista (autoritario) del citado Art. 542, en particular en la parte en que parece descartar otras modalidades de composición de la comisión (n.º 1) y en la parte en que condiciona los efectos normativos de sus deliberaciones al voto unánime de los miembros presentes (n.º 3).

Las comisiones contempladas en el Art. 542 del Código de Trabajo son de naturaleza y composición idénticas a las previstas en los Arts. 91 y 85-2-*e* del ET, pero, por lo que parece, con funciones más amplias, ya que a la función interpretativa añaden las de mediación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del convenio.

Añadiremos que, como ya se expuso, estas vías de solución coexisten con la vía jurisdiccional, ya que el ordenamiento jurídico atribuye a los tribunales la competencia para anular e interpretar las cláusulas de los convenios colectivos de trabajo en el propio proceso, con posibilidad de recurso hasta el Tribunal Supremo de Justicia, cuyo sentencia tendrá el valor ampliado de revisión en el proceso civil y será publicado en la 1ª Serie A del diario oficial (Diario da República) y en el Boletín de Trabajo y Empleo (Arts. 183 a 185 del Código de Procedimiento laboral).

Digamos, para concluir, que es muy frecuente que se incluyan en los convenios colectivos cláusulas estableciendo comisiones paritarias, herencia de una imposición de la época corporativa que, prácticamente, o no funcionan o, en raros casos, funcionan sin ningún resultado positivo.

BIBLIOGRAFÍA PORTUGUESA

- FERNÁNDEZ, Antonio Monteiro, *Direito do Trabalho*, 2004, Almedina, Coimbra.
LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho, vol. I*, 2004, Servicio de Textos de la Universidad de Coimbra, Coimbra.
MARTÍNEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 2005, Almedina, Coimbra.
RAMALHO, Maria do R. Palma, *Direito do Trabalho, Parte I. Dogmática Geral*, 2005, Almedina, Coimbra.

BIBLIOGRAFÍA ESPAÑOLA

- ALBIOL MONTESINOS/CAMPS RUIZ, L. M.; LÓPEZ GANDIA, Juan; SALA FRANCO, Tomás, *Derecho del Trabajo, Fuentes y Relaciones colectivas*, 2004, Tirant lo blanch, Valencia.
ALONSO OLEA, Manuel; CASAS BAAMONDE, M.^a Emilia, *Derecho del Trabajo*, 2003, Civitas, Madrid.
OJEDA AVILÉS, Antonio; *Derecho Sindical*, 2003, Tecnos, Madrid.
PALOMEQUE LÓPEZ, M. Carlos; ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel; *Derecho del Trabajo*, 2004, Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid

Mesa Redonda

EL ACUERDO INTERCONFEDERAL
PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2005
(ANC 2005)

FABIÁN MÁRQUEZ SÁNCHEZ
CEOE-CEPYME

RITA MORENO PRECIADO
CC.OO.

JOSEFA SOLÁ PÉREZ
UGT

FABIÁN MÁRQUEZ SÁNCHEZ
CEOE y CEPYME

Quisiera, en primer lugar, y una vez más, agradecer a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, la convocatoria de las presentes Jornadas de reflexión y debate en materia de negociación colectiva, porque tal situación es una ocasión espléndida para analizar no solo los datos correspondientes a la campaña de convenios colectivos de este año, sino, al mismo tiempo, debatir acerca de los problemas y contradicciones que afectan a nuestro sistema de negociación colectiva.

Durante la década de los 80 abordamos, mediante el instrumento de la concertación social, la fijación de criterios o denominadores comunes a imponer a los negociadores de convenios colectivos, en los diversos ámbitos sectoriales, territoriales y de empresa. He dicho imponer, y soy consciente de que tal expresión resulta, en los tiempos en los que vivimos, demasiado dura, y se aparta del discurso de lo «políticamente correcto».

En efecto, hoy día se «estila» un lenguaje mucho más edulcorado, a través del cual nuestro pensamiento se filtre hacía quienes legítimamente negocian los convenios colectivos, en forma de recomendaciones o inducciones a negociar determinados contenidos. Probablemente el comportamiento que adoptamos ahora es el adecuado en las presentes circunstancias, pero en los 80, si no se hubieran establecido paradigmas de actuación muy firmes, y reglas de interpretación inequívocas, la negociación colectiva vigente en aquel momento hubiera contribuido a «desmadrarse» mucho más de lo que ya lo estaba por sí mismo el mercado laboral o, con más precisión jurídica, las relaciones colectivas de trabajo.

Establecimos en aquella época criterios salariales tan claros como: negociar salarios tomando como referencia la inflación prevista por el Gobierno, con establecimiento de cláusulas de garantía o revisión sala-

rial para asegurar, en los términos pactados por las partes en cada convenio colectivo, la capacidad adquisitiva convenida. Además, optamos por negociar jornadas anuales, estableciendo su distribución irregular y fijando el cómputo cifrado de ésta.

De otra parte, no debemos olvidar que en aquel entonces, muchos valores entendidos, asumidos en la actualidad como el de legitimación y validez negocial, el papel a desempeñar por sindicatos y patronales en las relaciones laborales, las funciones y tareas de la Comisión Mixta, o el valor de la paz social y de las reglas necesarias para convenir, no eran cuestiones pacíficas. No debo olvidarme de algunas frustraciones.

En efecto, ambicionábamos los interlocutores sociales modificar una estructura de la negociación colectiva atomizada, en buena parte concurrente entre sí y con enormes sinergias, más negativas que positivas, entre convenios colectivos de distintos ámbitos, sectorial y territorial, y que debían su razón de ser, al haberse constituidos en el pasado dichas unidades de negociación y simplemente resistirse a morir por el imperio de falsos protagonismos y, en otras ocasiones, porque al crear un convenio colectivo se cristaliza en torno a él un núcleo de intereses, por lo que erradicarlo a nadie debe extrañar no resulte tarea fácil.

Ello no obstante, los sindicatos y patronales más representativas, optamos con claridad en los 1980 por evolucionar prudentemente, respetando la autonomía e iniciativa de los representantes de los trabajadores y empresarios en cada ámbito, hacia una negociación colectiva mucho más articulada, dependiente entre sí y que evitara reproducir materias objeto de negociación de los distintos ámbitos, sino que, por el contrario, cada unidad de negociación afrontara las diversas cuestiones por su mejor o mayor especialidad en la resolución de éstas, relegando al ámbito de la empresa el establecimiento de aquellas condiciones laborales para su concreción y especificación, cuando es imprescindible utilizar como medida y como referente el ámbito menor, que es, sin duda, la empresa e incluso el centro de trabajo. Transcurrida la década de los 80, era perceptible que la reforma de la estructura de la negociación colectiva seguía siendo una vieja asignatura pendiente.

En 1997 CEOE, CC.OO. y UGT suscriben tres Acuerdos: Sobre Negociación Colectiva; Empleo Estable y Cobertura de Vacíos. El último de ellos de eficacia *erga omnes*, pero los tres limitados en el tiempo. Es obvio el éxito del segundo de los Acuerdos, que además se vio complementado por una importante reforma legislativa; y el primero, que es el que nos importa a efectos de este debate, sirvió para recordar la vieja asignatura pendiente a la que nos referíamos antes.

Pero el AINC hizo algo más que manifestar la mera queja de patronales y sindicatos, en relación con los efectos negativos que se despren-

dían con claridad de una estructura de la negociación colectiva poco racional, pero sin duda hija y producto del ejercicio, por parte de los representantes sindicales y patronales concernidos de su libertad y autonomía colectivas.

En efecto, el AINC diseñó el modelo de convenio colectivo sectorial de actividad, expresando al respecto qué materias debían ser objeto de esta clase de convenio colectivo, qué otras podían ser relegados a ámbitos inferiores y, sobre todo, qué cuestiones deben ser circunscritas al ámbito de la empresa o centro, por ser éste el lugar natural en el que debía tener ocasión de producirse ese debate. Es consolador pensar que cuando algún nuevo sector de actividad, surgido al socaire de las evoluciones de los mercados, manifiesta la necesidad de regular sus relaciones laborales mediante un convenio colectivo, al no hallar en los actualmente vigentes una regulación *ad hoc*, no encuentra mejor medio o instrumento para efectuar tal operación, que la de utilizar el Convenio Nacional de Rama de Actividad.

Además, cuando como acompañamiento necesario de la reforma laboral de 1994 fue preciso sustituir Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo obsoletas, algunos sectores, afectados por dichas operaciones, decidieron dotarse de convenios colectivos coincidentes con el ámbito funcional de dichas Ordenanzas y Reglamentaciones. Pero sería absurdo negar que el intento reformador tan nítidamente expresado en los Acuerdos de 1980, 1981, 1983 y 1984 siguen siendo hoy una materia pendiente.

Los datos globales de nuestra negociación colectiva son reveladores al respecto: más del 60% de nuestros convenios colectivos son de ámbito provincial, y afectan a casi 5 millones de trabajadores, y una cifra en torno al 20%, se encontrarían englobados dentro del ámbito establecido en Convenios Colectivos Nacionales de Rama de Actividad; éste último dato podría ser algo más abultado si consideramos en este grupo al sector de la construcción, al estar éste concernido por dos clases de convenios colectivos: el nacional y los respectivos provinciales, aunque hemos de admitir, que con excepciones mínimas, éstos últimos y durante los últimos años, con exclusión del año 1992, por razones perfectamente explicables, el Convenio General de la Construcción es quien determina las condiciones que deben figurar y ser insertadas a continuación en los convenios provinciales. Pero, en todo caso, la estructura provincial es dominante y es una clara herencia del pasado.

El Gobierno trató, en consulta con los agentes sociales, de efectuar una reforma de la negociación colectiva que implicara una drástica modificación de ésta, de manera que la Ley impusiera la articulación, rompiendo con el carácter de isla que en la actualidad tiene cada convenio colectivo. Hemos de recordar a este respecto, que en caso de concu-

rrencia de convenios colectivos la jurisprudencia ha consolidado la tesis del *prius in tempore*, es decir: se impondría el convenio primero, y no el más general o el sectorial o nacional, sino el primer nacido, en el ejercicio de un derecho de primogenitura de alcance extrahumano, pero mucho más sólido y de efectos más irracionales que las primogenituras de otros, que sólo son propias de algunos derechos forales y, en todo caso, no son la tesis dominante en nuestro Código Civil. Pues bien, en la negociación colectiva el «primero» es el que manda.

¿Cómo puede un sector con múltiples convenios colectivos sectoriales, territoriales y de empresa afrontar la racionalización de su negociación colectiva? La respuesta es obvia y muy clara. Solo puede hacerlo si lo deciden voluntariamente y en uso de su libertad y autonomía colectiva quienes representan a los trabajadores y empresarios de ese sector, y utilizando a este respecto lo dispuesto en los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores. Pero con el agravante de que antes de 1994 la capacidad para reformar era omnimoda y, sin embargo, tras la modificación producida en dicho año del ET, el Convenio de Rama de Actividad que pretenda modificar la estructura negociada existente, solo podrá hacerlo imponiendo lo estipulado en relación con las materias a que se refiere el art. 84 del ET, ya que en las demás siempre cabría «el descuelgue» de los convenios colectivos inferiores, y hemos de recordar que entre las materias excluidas se encuentran cuestiones tan importantes como los salarios y la jornada.

El Gobierno trató de reformar todo esto, como decíamos antes, en el 2001, y tal intento fracasó porque, influido el Ministerio de Trabajo por el Ministerio de Economía, trató de reconducir las negociaciones al ámbito de la empresa o centro de trabajo, imponiendo que las negociaciones de este tenor no se vieran influidas y afectadas por los dispuesto en ámbitos superiores.

El proceso, como es fácil observar, es justo el inverso del pretendido en las dos décadas anteriores por sindicatos y patronales.

Efectivamente, la negociación apenas iniciada, concluyó en el fracaso más estrepitoso, y el Gobierno no impuso su criterio mediante el correspondiente Proyecto de Ley, porque decidió aceptar la oferta formulada por ambos interlocutores sociales, en el sentido de relegar la reforma a otras calendas a cambio de que CEOE, CC.OO. y UGT volvieran a negociar acuerdos –paraguas– o coordinadores de la negociación colectiva de cada año, al modo como lo fueron los acuerdos suscritos entre 1980/1986.

El primer ANC se produce en 2002, y este año estamos bajo los efectos del ANC 2005.

¿Qué ha ocurrido este año?

En nuestro país se encuentran vigentes, a efectos de su renovación anual más de 5.000 convenios colectivos que afectan a más de 8 millones de trabajadores, encontrándonos un alto grado de cobertura de la negociación colectiva, próximo al 85% de los asalariados del sector privado, siendo esta cobertura de las más elevadas de los países europeos. Es evidente que la mayoría de dichos convenios colectivos son de empresas, más del 75%, pero sin embargo si atendemos a los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva, los convenios de empresa y grupo de empresa incluyen en su ámbito de aplicación a poco más del 10% de los trabajadores, mientras los convenios sectoriales afectan al 90% de tales trabajadores. Estos, los convenios colectivos nacionales –no olvidemos que este es el modelo recomendado por los agentes sociales en el AINC de 1997– solo engloban al 27,38 por ciento de trabajadores y son algo más de 60 convenios colectivos. Los convenios sectoriales, sumando nacionales, autonómicos, provinciales y local-comarcales, vienen a representar casi el 24,26% del total de convenios, prácticamente la totalidad de las empresas cubiertas por la negociación colectiva. El número de convenios de ámbito empresarial entre los años 1996 y 2005 ha aumentado 2,1% puntos porcentuales. No obstante si atendemos a los trabajadores cubiertos por los convenios de empresa, han disminuido 3,19 puntos porcentuales su peso sobre el total.

El porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios de sector nacionales ha descendido, habiendo aumentado los porcentajes de trabajadores cubiertos por convenios sectoriales provinciales, del 52% en 1996 al 55% en 2005 aproximadamente.

También, y dentro de la lógica del sistema, se han abierto nuevas unidades de negociación en el ámbito nacional, que han dado lugar a la suscripción del correspondiente convenio, coincidiendo generalmente con nuevas áreas de actividad. Tal es el caso, entre otros, de lo ocurrido en el sector de cadenas de tiendas de conveniencia.

No obstante, en cuanto al volumen de cobertura, no cabe duda de la primacía de los convenios de sector frente a los de empresa.

Del 90% de trabajadores afectados por convenios sectoriales, el 61% están regulados por convenios sectoriales provinciales, un 30% por convenios sectoriales nacionales y un 8% por convenios sectoriales autonómicos. Y es que sin duda influye en el predominio de la negociación sectorial respecto a la de empresa la abundancia de empresas de pequeño tamaño, teniendo a este respecto, que resaltar que 75% de las empresas españolas tiene menos de seis trabajadores, cifra mínima para tener representantes de los trabajadores.

Los datos de la negociación colectiva nos van perfilando la tendencia descendente del peso de la negociación colectiva del sector industrial y el incremento del sector servicios y la construcción, aspecto que

se ha venido observando en la evolución de los últimos años, y que se concreta en un porcentaje de cobertura del 51% en servicios frente al 29% del sector industrial.

Es también destacable la tendencia en los últimos años, en los que hemos venido observando el aumento en la exclusión a opción del trabajador, lo que claramente implica el predominio de lo individual sobre lo colectivo en un porcentaje creciente de trabajadores.

Es cierto, que se han producido avances en la configuración de la estructura negociadora en acuerdo o convenios sectoriales nacionales, con delimitación de las materias a desarrollar en cada ámbito y/o reglas de concurrencia entre ellos.

Quienes negocian el convenio colectivo establecen su vigencia. Esta determinación forma parte del contenido mínimo de los convenios, siendo la media de la vigencia de los convenios colectivos de casi tres años. Datos que reflejan una tendencia de los negociadores a otorgar estabilidad a los convenios colectivos. Hallamos, a este respecto, también en nuestra estructura de la negociación colectiva, que en defecto de pacto, una vez concluida la vigencia inicial pactada, se mantiene en vigor el contenido normativo del convenio. Debido a ello, los convenios vienen a extender su vigencia más allá de su término hasta la firma del nuevo convenio, cuyo promedio se sitúa en torno a los 8 meses. Dato este que nos corrobora la ralentización de la negociación colectiva.

En otro sentido, los convenios colectivos aunque han ido recogiendo la sugerencias de los AINC, no han logrado producir en muchos casos una renovación completa, o al menos en función de las intenciones iniciales con las que se redactaron los distintos AINC, ejemplo claro se encuentra en la renovación de las estructuras profesionales tradicionales, evolucionando hacia un modelo con base en grupos profesionales. Y es que el 47% de los convenios recogen una clasificación profesional tanto en grupos como en categorías, un 30% exclusivamente en categorías y un 12% en grupos profesionales.

Por tanto, predomina el sistema de clasificación, que simultanea la clasificación por grupos y categorías, donde el grupo profesional actúa con frecuencia como mero elemento de encuadramiento de las categorías profesionales. La actitud renovadora, caracterizada por el paso a un modelo con base en grupos, se manifiesta de forma más clara en los convenios sectoriales nacionales y de empresa.

En los que respecta al régimen retributivo, continúa avanzándose, hacia una innovación de las formas de cálculo del salario para ligarlas en mayor medida a la productividad o al rendimiento, si bien en los convenios de empresa es mayor la tendencia hacia la fijación de partidas salariales de carácter variable, ligadas a los resultados de la empresas, así

como la progresiva utilización de remuneración por habilidades y competencias.

El 41% de los convenios de empresa prevé complementos salariales vinculados a la consecución de objetivos y entorno a un 35% a la productividad y a los resultados del trabajo.

En cuanto al tiempo de trabajo se refiere, recogido por la mayoría de los convenios, la distribución y la ordenación flexible del tiempo de trabajo, es un aspecto que va desarrollándose en detrimento del establecimiento de la cifra máxima de horas de trabajo. Las fórmulas que facilitan esta distribución irregular de la jornada son variopintas, pero destacamos distintos sistemas de configuración, tales la bolsa de horas, la distribución irregular que permite superar el límite de nueve horas diarias de trabajo, jornadas más breves en periodos de menos actividad recuperada en periodos punta, etc...

Además, junto a la regulación del tiempo de trabajo y de las condiciones económicas, contenido tradicional de los convenios, las habituales remisiones de las normas legales a la negociación colectiva en los últimos años han provocado que se introduzcan cada vez más cuestiones novedosas en los convenios. En este sentido son destacables las mejoras voluntarias y beneficios sociales, y es que este tipo de tratamiento busca incentivar la atracción, motivación y compromiso del personal de la empresa, así como procurar una mayor satisfacción de los trabajadores ante determinadas contingencias.

Los beneficios sociales más comunes otorgados por las empresas a sus empleados son el seguro de vida, los vales o pluses de comida, el plan de jubilación y el seguro de accidentes, junto con otra serie de tendencias, menos habituales, pero que a futuro parece que se están desarrollando en nuestras empresas, tales como préstamos o anticipos para la adquisición de vivienda o necesidades importantes, ayudas de estudios, descuentos en compras, ayudas familiares para la atención de niños etc...

No hemos de olvidar en este apartado, el complemento de prestaciones de seguridad social por incapacidad temporal y maternidad, y es que son mayoritarios los convenios que recogen este complemento.

Es destacable, por su avance en la creación de empleo, el colectivo formado por jóvenes y mujeres, y es que en España la tasa de empleo femenino ha pasado del 25% en 1994 al 41% en 2005, a pesar de lo cual, aún se mantiene un diferencial negativo en relación a la media de la Unión Europea, registrando asimismo un peso participativo menor al de los hombres. Es en base a esta situación, por la que en 1999 se estableció la Ley de conciliación de la vida laboral y familiar, como marco jurídico con el objetivo de favorecer que dicha conciliación no constitu-

yera un obstáculo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Fruto de ello, posiblemente sea la causa, que la referencia a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres la recojan más o menos el 20% de los convenios, que afectan al 40% de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

Es destacable, en consonancia con estos últimos datos, la evolución que en los últimos años ha tenido la negociación colectiva en tratamiento del acoso sexual, incorporando definiciones de esta conducta y tipificando en el apartado de infracciones como falta las ofensas de naturaleza sexual.

Todo ello, junto con la integración de nuevas tecnologías de la información, tanto en la toma de decisiones como en la actividad cotidiana de la empresa, que desarrollan ventajas de agilidad, accesibilidad a la comunicación y eficacia inherente a las innovaciones. Es por ello, que sea cada vez más frecuente la introducción de referencias a las innovaciones tecnológicas en los convenios colectivos. En este sentido, son comunes las cláusulas sobre la utilización de las nuevas tecnologías de la información, especialmente en cuanto al uso de las mismas, es por ello común limitar el uso del correo electrónico de los trabajadores a las cuestiones estrictamente profesionales.

En cuanto a las causas originarias de conflictividad laboral, destacan las huelgas convocadas para presionar sobre las negociaciones de convenios o protestar contra la ruptura de las mismas, seguidas de las huelgas con el objeto de reivindicar incrementos salariales y los conflictos que protestan contra la tramitación de expedientes de regulación de empleo.

En otra escala de valoraciones nuestra negociación colectiva discurre como es tradicional con escasa conflictividad, en este sentido los últimos datos contabilizan 395 conflictos, con casi 500.000 trabajadores en plantilla y unos 85.000 trabajadores huelguistas, que han implicado la pérdida de más de 9 millones de horas, que supone un aumento del 16,9% de horas perdidas respecto al mismo periodo del año anterior.

En este sentido como viene igualmente siendo tradicional, su incidencia territorial viene siendo reflejada en aquellas provincias con mayor entramado industrial como son Barcelona, Madrid y el norte de la península.

Por último desde 1997, la adhesión al sistema de mediación y arbitraje previsto en el ASEC ha sido numerosa, sobre todo desde el punto de vista del porcentaje de trabajadores afectados, que asciende al 75% de los cubiertos por los convenios sectoriales nacionales.

Es inevitable que en los próximos años se mantenga el debate en los términos actuales. Los analistas económicos y los centros de poder político a este respecto, es decir: el Ministerio de Economía y el Banco de España, seguirán insistiendo en la necesidad de desvitalizar el marco negocial sectorial y territorial, para conferir más protagonismo al ámbito de la empresa o centro de trabajo. Por el contrario, las empresas y los empresarios, afectados por este debate, siguen en general soportando, los que lo padecen, la existencia de sus actuales convenios colectivos referidos sólo a su ámbito, y desearían en muchos casos que tales convenios desaparecieran, para verse solo afectados por los convenios colectivos de su sector o rama de actividad.

Ello no obsta para que algunas empresas muestren un específico interés por negociar condiciones laborales con los representantes de sus trabajadores, y hacerlo sin injerencia alguna sobre su territorio de otro ámbito distinto, es decir: reclaman la plena soberanía para decidir sobre aquello que pudiera convenirles más en cada instante, a tenor de las circunstancias que afectan a dicha empresa ahora o en el futuro. No existen encuestas al respecto, pero estamos absolutamente convencidos de que si escucháramos a estos sectores de opinión y afrontáramos qué desean hacer, en relación con la defensa de su interés laboral, relacionado éste con el marco negocial más conveniente en materia de relaciones de trabajo, optarían por no referir a la empresa negociación alguna, excepto las que son propias de éstas relacionadas con la aplicación de la Ley y de lo pactado en ámbitos superiores: por ejemplo, no es posible pactar un plan de prevención de riesgos y salud laboral sino en la empresa, y los convenios colectivos sectoriales sólo pueden fijar reglas generales, y los salarios reales y con frecuencia el establecimiento de las condiciones en las que éstos pueden percibirse, en muchos supuestos es sin duda preferible negociarlos en la empresa, pero sin que ello obste a que el convenio sectorial establezca salarios mínimos garantizados o imponga el modo y procedimiento en cómo debe efectuarse la última operación, que sí es natural que se produzca en la empresa: la atribución salarial específica a tenor de la organización de la producción con expresión de los incentivos adecuados para intensificar ésta.

Los ejemplos podrían multiplicarse. Pero en definitiva estamos seguros de que el debate permanecerá abierto a expensas de que en el futuro, cuando resulte más oportuno y conveniente, los agentes sociales decidan adueñarse ellos mismos del escenario en controversia, planteando sus propios criterios reformadores.

Hasta que esto no se produzca, el debate será académico y ello no obstará a que todos los años se renueve la consiguiente campaña de convenios colectivos ahormados y coordinados por el ANC correspondiente, si éste es suscrito, o en libertad y sometida dicha campaña a la ini-

ciativa de cada uno, si no tiene lugar el correspondiente ANC, pero en todo caso sometidos los negociadores a la cultura para negociar que durante el transcurso de más de 25 años han impuesto los sucesivos acuerdos y que, al margen de la caducidad de éstos, forman un substrato difícil de franquear.

RITA MORENO PRECIADO
CC.OO.

Este nuevo Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, mantiene las principales señas de identidad de los Acuerdos precedentes, fundamentalmente en cuanto al carácter obligacional del mismo, los objetivos centrales en torno a la mejora de la competitividad y del empleo, los criterios básicos de la política salarial y la incorporación de nuevas materias y contenidos en los convenios colectivos.

Las negociaciones en torno al ANC 2005 han vuelto a estar marcadas, como en el proceso de negociación del ANC 2002, por desencuentros previos en torno a otras mesas de negociación. En esta ocasión, el conflicto producido en relación a la cláusula de revisión del Salario Mínimo Interprofesional, no sólo produjo el bloqueo del proceso de concertación establecido en la Declaración para el Diálogo Social de 8 de julio de 2004, sino que provocó dificultades para la apertura de la mesa negociadora del ANC y aportó un elemento de conflictividad importante a la renovación de los criterios salariales que se habían establecido en el ANC 2002 y subsiguientes.

El retraso en el inicio de las negociaciones ha tenido también el efecto de imposibilitar un mayor alcance de contenidos nuevos en el ANC 2005, como expondré más adelante.

A pesar de estos inconvenientes, tanto las organizaciones empresariales como las sindicales, coincidimos en que los ANC han aportado suficientes elementos positivos a la negociación de los convenios colectivos como para superar los obstáculos y proceder a la renovación de los criterios y orientaciones para la negociación colectiva de 2005.

Para Comisiones Obreras, en particular, los ANC de estos últimos años han sido un instrumento de apoyo útil a un modelo de negociación

colectiva conformado por distintas realidades empresariales y sectoriales, al que se le aportan líneas de actuación concertadas y dirigidas a afrontar coyunturas económicas y de empleo inciertas. Estas líneas de actuación no sólo no han limitado la capacidad de adaptación de los convenios colectivos a su específica realidad, sino que han permitido avanzar en la modernización de los contenidos contractuales de los convenios a la vez que se ha conseguido ampliar notablemente la cobertura de la garantía salarial frente a la pérdida de poder adquisitivo provocada por la desviación en la previsión oficial de precios al consumo.

EL ANC 2005 Y SUS CONTENIDOS ESENCIALES

Uno de los elementos diferenciadores en el **contexto** del ANC 2005 en relación a anteriores Acuerdos es el ya citado proceso de Diálogo Social tripartito abierto con la Declaración del 8 de julio, siendo referenciado en varios capítulos. Este proceso, con todas sus dificultades, ha producido ya acuerdos en algunas materias, aunque las más significadas están siendo abordadas en estos momentos. Algunas de las materias que se abordan en el marco del Diálogo Social (empleo, observatorios sectoriales, responsabilidad social de las empresas...) guardan relación con materias contempladas en el ANC.

El **carácter obligatorio** del Acuerdo se asienta en el fuerte compromiso de las organizaciones empresariales y sindicales con los criterios, orientaciones y recomendaciones suscritos, y en la voluntad de trasladarlos a sus respectivas organizaciones en los sectores para que estos sean asumidos en el marco de los convenios colectivos, con las adaptaciones que en cada caso sean pertinentes.

En relación con la **vigencia** del Acuerdo y explorada la posibilidad de dotarlo de un alcance temporal superior al año, en línea con la duración más habitual de los convenios colectivos, las organizaciones empresariales y sindicales sí han dejado expresada la voluntad de prorrogarlo si se mantienen las principales variables de la economía en materia de crecimiento y empleo, cuestión que deberá determinarse tres meses antes de la finalización del año 2005.

En cuanto a los **criterios en materia salarial**, en línea con los que se han venido estableciendo desde el primer ANC suscrito en 2002, queremos destacar los aspectos siguientes:

Frente al discurso de los costes laborales como único factor de competitividad, el Acuerdo señala con claridad otros factores determinantes, como:

- Las actividades en materia de investigación, desarrollo e innovación.
- La estabilidad de los precios y la necesidad de eliminar prácticas abusivas que rompen la moderación general de costes.
- La estabilidad del empleo y la cualificación profesional.
- Los cambios organizativos de las empresas para favorecer su competitividad.

Frente al esquema de un pacto de rentas que limitaría la autonomía de las partes negociadoras en los ámbitos concretos de negociación, el ANC 2005, como los Acuerdos precedentes, parte de la posibilidad de establecer un crecimiento de los salarios que, aunque moderado, pueda contribuir a la mejora de la capacidad adquisitiva de las rentas sobre la que se asienta buena parte del crecimiento económico y del empleo a través del aumento del consumo, y esta posibilidad se pone en relación al incremento de la productividad.

La negociación salarial, por tanto, tomará como referencia la inflación prevista por el Gobierno, que para 2005 se sitúa en el 2%, y el incremento de la productividad y se acompañará de una cláusula de revisión que deberá tener en cuenta la previsión de inflación, el IPC real y el incremento salarial pactado en el convenio colectivo. Se tendrán en cuenta diversos aspectos y situaciones que el Acuerdo señala, entre ellos las características del sector o empresa, el establecimiento de la estructura salarial, con la distribución de los conceptos fijos y variables, o la cláusula de inaplicación salarial.

Sobre este conjunto de elementos, desde la perspectiva sindical, consideramos necesario trasladar algunas reflexiones e indicaciones:

- La recomendación de **no utilizar otras previsiones o referencias de inflación distinta a la del Gobierno**, debe servir para evitar que las empresas, sobre todo las sometidas a la competencia internacional, muchas de ellas empresas multinacionales que tienen su sede en otros países sean o no de la UE, intenten referenciarse en parámetros distintos (inflación de los países en donde se sitúa su sede corporativa, limitar la estimación a la inflación subyacente, etc.).
- La **cláusula de garantía salarial** es un elemento imprescindible de la política salarial que debemos seguir extendiendo y mejorando. Para ello, la recomendación de CC.OO. desde hace años viene siendo la de establecer una cláusula que consolide la mejora del poder adquisitivo pactada en cada caso, actualizando con carácter retroactivo las tablas salariales y el conjunto de las retribuciones que hayan sido objeto de negociación con estas referencias.

- La **evolución de la productividad y los beneficios** obtenidos, debe ser considerada desde una doble vertiente:
 - a) La **reversión al proceso productivo**, en forma de crecimiento de la inversión en la mejora del mismo, de manera que se refuerce la estabilidad de las empresas y el mantenimiento, la estabilidad y, en su caso, el crecimiento del empleo.
 - b) La **mejora del poder adquisitivo de los salarios**. Referencias a la masa salarial, aunque no es el único medio posible, pueden facilitar crecimientos superiores en los niveles salariales más bajos.
- La **cláusula de inaplicación salarial**, de obligada inclusión en los convenios sectoriales, debe contemplar al menos los siguientes elementos:
 - Causas para poder solicitar este supuesto.
 - Documentación a aportar por la Empresa.
 - Procedimiento de negociación con la RLT y comunicación a la Comisión Mixta del Convenio.
 - Recuperación salarial, tras la superación de la situación que motive la inaplicación del incremento pactado en convenio.

El Capítulo V del ANC 2005, aborda ampliamente los **objetivos y criterios en relación con el empleo** siguiendo los parámetros esenciales establecidos en anteriores Acuerdos, entre los que cabe destacar: el mantenimiento del empleo y la promoción del mismo, especialmente entre los colectivos con mayor riesgo de desempleo; el fomento de la estabilidad del empleo mediante la promoción de la contratación indefinida, la conversión de contratos temporales en contratos fijos, así como la adopción de fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales; el desarrollo permanente de la cualificación profesional de los trabajadores y trabajadoras; el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo, así como la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Conviene llamar la atención sobre los nuevos contenidos recogidos dentro de este capítulo, y hacer algunas precisiones sobre ellos.

En relación a que los convenios colectivos puedan establecer cláusulas que posibiliten la **extinción del contrato de trabajo al cumplir la edad ordinaria de jubilación**, y de conformidad con el Proyecto de Ley actualmente en tramitación parlamentaria, se debe tener en cuenta que han de cumplirse los siguientes supuestos y requisitos:

- Que el trabajador o trabajadora que alcance la edad ordinaria de jubilación pueda acceder a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva, por cumplir con los requisitos exigidos para ello.

- Que existan objetivos de política de empleo (nuevas contrataciones, transformación de contratos temporales en indefinidos, ...), expresados en el convenio colectivo que justifiquen la utilización de la jubilación obligatoria.

La reforma legal de 2001 (Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo), derogó la disposición adicional 10ª del ET en la que se contemplaba la posibilidad de pactar las edades de jubilación en la negociación colectiva. Asimismo, el Tribunal Supremo, en sentencias dictadas el 9 de marzo de 2004, declaró nulas las cláusulas convencionales de jubilación forzosa pactadas con posterioridad a la entrada en vigor del citado Real Decreto-Ley.

Por todo ello, es conveniente que los convenios colectivos recojan expresamente las medidas de empleo que justifican el establecimiento de la jubilación obligatoria cuando se cumplan los requisitos legales de acceso a la prestación contributiva. Una vez culminado el actual trámite parlamentario, todos los convenios colectivos de nueva negociación o en proceso de renovación deben tener en cuenta que solamente podrán pactarse dichas cláusulas si se vinculan a políticas de empleo.

En relación con la creciente **externalización de actividades por parte de las empresas**, el ANC 2005 recoge una serie de derechos de información a los trabajadores y a la representación legal de los mismos en estos supuestos, aunque no introduce ningún elemento de ampliación o desarrollo de los derechos legalmente establecidos, dada las importantes dificultades encontradas para abordar esta materia con las confederaciones empresariales.

No obstante, el contenido recogido en el Acuerdo interconfederal es una base de partida que debe ser explorada en los ámbitos concretos de negociación, dentro de los cuales pueden encontrarse a veces mayor nivel de receptividad debido a condiciones específicas de los sectores o empresas. Ejemplo de ello puede ser la creación de Comités de Seguridad Intercontratas o la obligación de informar por parte de la empresa principal a la RLT sobre el convenio de aplicación a la contrata o subcontrata, ampliación de derechos legales ya recogidos en algunos convenios sectoriales estatales.

También se ha incluido en este capítulo un apartado dirigido a promover la reducción del absentismo injustificado, entendiendo que éste conlleva una pérdida de productividad y tiene efectos negativos en la competitividad de las empresas y con ello también perjudica el incremento del empleo y de la renta salarial. Con el fin de abordarlo desde la negociación colectiva se plantea identificar las causas, analizar la evolución, establecer criterios y medidas para la reducción, y difundir esta información.

Sobre esta materia, las Confederaciones empresariales trajeron a la mesa negociadora un planteamiento inicial muy agresivo en torno al absentismo en general, incluyendo no sólo el absentismo injustificado sino también las bajas por enfermedad, planteando una serie de medidas muy concretas, entre ellas la eliminación de los complementos de las prestaciones sociales, pero finalmente fueron otros los criterios adoptados en el marco del ANC 2005.

Además, por absentismo injustificado no puede entenderse ninguna situación que esté establecida como derecho en la legislación laboral o en el convenio colectivo de aplicación, lo que debe ser tenido en cuenta en aquellos convenios que aborden esta materia y procedan a la identificación de las causas.

En relación a los observatorios sectoriales, el ANC 2005 se hace eco de la próxima constitución de observatorios sectoriales estatales de carácter tripartito, promovidos por la Administración y vinculados a los Presupuestos Generales del Estado, pero mantiene también la apuesta por el desarrollo de observatorios establecidos entre organizaciones empresariales y sindicales en el marco de la negociación colectiva, especialmente en el ámbito sectorial estatal. Al día de hoy, está firmado el Acuerdo base suscrito por las Confederaciones sindicales y empresariales con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, aunque aún está pendiente la firma de los correspondientes Acuerdos sectoriales de constitución de cada Observatorio.

Junto a otros objetivos que deben atender estos instrumentos de interlocución sectorial y que ya habían sido expuestos en anteriores ANC, se añade ahora el abordar la mejora de la gestión medioambiental en las empresas.

Tenemos que señalar que los observatorios sectoriales producidos por la negociación colectiva son todavía muy escasos, aunque en estos dos últimos años se han creado algunos nuevos (Curtidos y Piel; Calzado; Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo; Administraciones de Loterías...), y necesitaran un tiempo para desarrollar una actividad significativa. Por otra parte, los observatorios sectoriales tripartitos abrirán un campo de actuación en algunos sectores en los que parece improbable que se establezcan por la vía de la negociación colectiva (Automoción, Bienes de Equipo, etc.). Ambas formulaciones son de gran interés para abordar aspectos cuya dimensión trasciende el marco de un convenio colectivo y por ello debemos promover su constitución e impulsar la actividad de los existentes.

La gestión de la protección del medio ambiente ha sido un tema difícil de abordar con las organizaciones empresariales. No obstante, a partir de los compromisos y obligaciones adoptados en cada país, en el

marco del Protocolo de Kioto y en el Plan Nacional de Asignación de derechos de emisión de gases de efecto invernadero para los años 2005/2007¹, parece obligado que esta materia se aborde en las empresas afectadas con la representación sindical y debe serlo también en ámbitos superiores, entre las organizaciones empresariales y sindicales. Para ello, lo recogido en el ANC 2005 es una base mínima pero suficiente para abrir espacios de interlocución sobre esta importante materia.

El Capítulo VI, aborda la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades. En el apartado de igualdad de trato se establecen toda una serie de indicaciones para que en los convenios colectivos se garantice de forma efectiva el derecho de igualdad de trato que la legislación europea y nacional establece para asegurar que nadie pueda ser discriminados en razón de sexo, raza, etnia, tipo de contrato, convicciones ideológicas o religiosas, discapacidad, edad o por orientación sexual.

Esta materia ya ha sido objeto de tratamiento en anteriores ANC, pero en esta ocasión se han introducido nuevas indicaciones, en relación fundamentalmente a las personas con discapacidad y a las personas de edad avanzada, para fomentar su acceso al empleo y evitar la pérdida del mismo.

En relación a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, el ANC 2002 abrió una nueva vía de acción a través de la concertación social y la negociación colectiva, ampliada en el Acuerdo del año siguiente y consolidada con el documento «Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades en la negociación colectiva», ratificado por la Comisión de Seguimiento del ANC 2003 y que sigue teniendo plena vigencia para las organizaciones empresariales y sindicales.

En el ANC 2005, los criterios generales que se adoptaron en anteriores Acuerdos se han ampliado con la inclusión de una nueva medida de acción positiva, destinada en esta ocasión a fijar criterios en la conversión de contratos temporales a indefinidos que, salvaguardando la igualdad de condiciones y méritos, favorezcan a las mujeres cuando el nivel de temporalidad femenina sea mayor que el de los hombres.

Además, como segunda novedad importante a destacar, el ANC 2005 se hace eco de la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, con disposiciones directamente dirigidas al ámbito laboral. Las or-

¹ En el marco de la Declaración para el Diálogo Social 2004, el pasado 15 de marzo, se constituyó la mesa interconfederal de seguimiento del Protocolo de Kioto que dará pie, posteriormente, a la configuración de mesas sectoriales que tendrán la función de observatorios.

ganizaciones empresariales y sindicales se comprometen a divulgar a través de este Acuerdo y de los convenios colectivos los nuevos derechos laborales, a fin de que las trabajadoras que padezcan situaciones de violencia en su vida privada puedan verse beneficiadas por su aplicación².

Desde CC.OO. consideramos necesario seguir impulsando el conjunto de medidas que en este capítulo promueve el ANC 2005, y especialmente las relacionadas con el establecimiento de acciones positivas en el acceso al empleo, a la contratación estable y a la promoción profesional, así como las dirigidas a eliminar las diferencias retributivas discriminatorias que siguen produciéndose en los centros de trabajo.

En relación con la **Seguridad y salud en el trabajo**, el ANC 2005, además de mantener las indicaciones de Acuerdos precedentes en torno a la integración de la actividad preventiva a desarrollar en las empresas, la vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras, la formación sobre riesgos presentes en los puestos de trabajo y las funciones de los delegados y delegadas de prevención, incorpora también un apartado sobre **estrés laboral** con objeto de crear una mayor conocimiento y sensibilización de esta materia y para prevenir, eliminar o reducir el problema laboral, compartiendo el acuerdo suscrito en el ámbito europeo por las organizaciones empresariales UNICE, UEAPME y CEEP, y la Confederación Europea de Sindicatos, que se incorpora como Anexo al ANC 2005.

Desde la óptica sindical, es importante utilizar y desarrollar al máximo en los convenios colectivos todas las indicaciones que recoge el ANC, así como abordar a fondo el desarrollo de las capacidades de intervención que se derivan de las recientes modificaciones legislativas de actualización de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en concreto, las indicadas en el reglamento de desarrollo de su art. 24 sobre coordinación de actividades empresariales.

La importante incidencia de la siniestralidad y de enfermedades derivadas de riesgos laborales en algunos sectores, aconseja que esta materia adquiera en ellos especial relevancia en la negociación colectiva, generando nuevos derechos y adoptando instrumentos eficaces para la corrección de la situación.

El Capítulo VIII, introduce el tratamiento de la **Responsabilidad social de las empresas**, indicando que esta materia puede y debe ser

² A mediados del mes de marzo, se ha alcanzado un importante acuerdo en el Grupo PSA Peugeot Citroën, para garantizar la aplicación de estos derechos laborales, que se complementan con otras medidas a favor de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

abordada de forma conjunta por las organizaciones sindicales y empresariales y por las empresas y la representación de los trabajadores en ellas, para promover la integración de las dimensiones económicas, social y medioambiental en las actividades y estrategias empresariales.

Conviene señalar que hasta ahora esta materia está siendo tratada desde muy diversos ámbitos, prácticamente siempre fuera del contexto de la negociación colectiva, y que hemos encontrado serias dificultades para poderla incorporar al ANC, por lo que el texto acordado ha quedado muy limitado en sus indicaciones. No obstante, sirve para iniciar un camino que debemos explorar y desarrollar en los convenios colectivos y, en la medida de lo posible, tratando de garantizar que los compromisos que, en este campo adquieren las empresas de forma voluntaria, una vez adquiridos, pasen a tener carácter obligacional.

Por otra parte, la RSE será objeto de tratamiento en una Mesa específica constituida en el marco de la Declaración para el Diálogo Social 2004, lo que permitirá que las Confederaciones empresariales y sindicales, junto con la Administración central, contrasten y pongan en común objetivos y estrategias en torno a esta materia.

La **estructura de la negociación colectiva** necesita cambios significativos que deben venir tanto de la modificación de la legislación que la regula como de los que se adopten en los ámbitos de negociación contractual.

Sin menoscabo de la futura negociación interconfederal sobre esta materia, comprometida en la Declaración para el Diálogo Social 2004, de la que podrían derivarse, entre otras opciones, propuestas de modificación del marco legal, el ANC 2005, en su Capítulo IX, recomienda que en los ámbitos de negociación sectoriales se analice la actual estructura y la articulación de materias entre los distintos ámbitos negociales y adopten, en consecuencia, las decisiones necesarias para mejorar la articulación y vertebración de los mismos con objeto de incidir en una mejor aplicación y eficacia de lo pactado en los convenios colectivos.

En relación al **procedimiento negociador**, se mantienen las recomendaciones de anteriores Acuerdos dirigidas a promover la fluidez de los procesos de negociación, de aplicación y administración de los convenios, y la adopción de instrumentos para facilitar este objetivo. Además, el ANC 2005 se hace eco de la firma del Tercer Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y de las novedades que este ASEC-III ha introducido.

Es importante seguir impulsando la adhesión a este Sistema de Solución de Conflictos en la negociación colectiva sectorial y de empresa de ámbito superior a Comunidad Autónoma, y extender el uso de los

instrumentos de Mediación y Arbitraje creados en el ámbito estatal y en las Comunidades Autónomas, algunos perfectamente consolidados y otros de más incipiente creación.

Entre las utilidades del ASEC está la de propiciar el desbloqueo de negociaciones de convenios colectivos, posibilidad que debiera ser más explorada por quienes forman parte de las Mesa negociadoras, ya que los procesos suelen estancarse o alargarse en el tiempo de forma excesiva, y hasta ahora se recurre poco al Sistema de Mediación en estos casos.

¿CÓMO HAN OPERADO LOS CRITERIOS DE LOS ANC EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 2004?

En términos general, los convenios colectivos han seguido bastante las indicaciones dadas por las Confederaciones sindicales y empresariales. Podemos repasar algunas materias significativas.

En materia de política salarial, el incremento salarial producido en 2004 ha significado una mejora moderada del poder adquisitivo de los salarios, producto de haber pactado incrementos superiores a la previsión de inflación y a haber extendido la cobertura de las cláusulas de garantía salarial, tanto cualitativa como cuantitativamente (mayor recuperación de la desviación producida en el IPC y mayor número de trabajadoras y trabajadores cubiertos por la cláusula de garantía).

El incremento salarial medio, inicialmente pactado, se situó en el 3%, un 1% de mejora del poder adquisitivo de los salarios. El 68% de los convenios, que afectan a un 80% del total de trabajadoras y trabajadores incluidos en los distintos ámbitos de negociación colectiva, contienen cláusulas de garantía salarial, que se han activado al confirmarse la desviación del IPC, el 3,2% en lugar del 2% previsto. Una vez activadas las cláusulas de garantía salarial, el incremento salarial medio se ha situado en el 3,65%, por lo que la mejora del poder adquisitivo de los salarios se ha situado finalmente en un 0,45%, como media.

En materia de empleo, las cláusulas más significativas y presentes en los convenios (conversión de contratos temporales en indefinidos, límite de contratos temporales, regulación de las modalidades de contratación o indemnización por no renovación de contrato), se han mantenido en la línea de los últimos años, iniciada con el Acuerdo Interconfederal de Empleo de 1997 y el ANC2002, estando mucho más presentes en los convenios sectoriales estatales que en el resto de los ámbitos, especialmente aquellas cláusulas que ponen límites al porcentaje de contratos temporales en las empresas.

En relación con la jornada de trabajo, aunque se observa un cierto estancamiento en las reducciones de jornadas pactadas (se ha producido, por primera vez, un pequeño incremento de la jornada media pactada), un 25% de los convenios han incluido algún tipo de reducción (con una reducción media inferior a la pactada en años anteriores). Esta situación puede venir dada por la confluencia de la importante resistencia empresarial a reducir la jornada, y el mayor interés sindical en conseguir mejorar cualitativamente la ordenación del tiempo de trabajo, incluyendo mayores garantías para los trabajadores y trabajadoras en relación a la aplicación de jornadas flexibles.

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres ha dejado de ser la materia «invisible» en la negociación colectiva, merced a la insistencia sindical y al impulso dado, también por las organizaciones empresariales, a raíz del primero ANC suscrito en 2002. En 2004, un 18% de los convenios contiene algún tipo de cláusula relacionada con la promoción y garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, a veces extendida también a la protección de colectivos que encuentran especiales dificultades en el mercado laboral. Este porcentaje, se incrementa hasta el 58,8% en los convenios sectoriales estatales. Junto a este tipo de cláusulas, la adecuación y mejora de las normas contractuales en materia de conciliación de la vida laboral y personal, es una constante en un número muy importante de convenios, aunque aún queden muchos que contienen regulaciones desfasadas o incompletas en relación con la actual normativa legal.

Y es importante señalar como las indicaciones recogidas en el ANC 2005 en relación a promover las medidas que, para el ámbito laboral, prevé la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, han tenido un reflejo inmediato en una serie de convenios sectoriales y de empresa, además de estar siendo incluidos en Acuerdos específicos que en materia de igualdad de oportunidades están suscribiendo, con los sindicatos, importantes Grupos empresariales como Repsol YPF, PSA Peugeot-Citroen, el SCH y hace un par de días, Banesto.

En definitiva, los ANC son un instrumento válido para ordenar la negociación colectiva, garantizando, a la vez, la adecuación a las características y necesidades específicas de cada ámbito de negociación. En el último trimestre de este año, las confederaciones sindicales y empresariales evaluaremos si se dan las condiciones para prorrogar el ANC para el 2006, y decidiremos cuales son las materias sobre las que centrar el diálogo bilateral. En ese horizonte, el compromiso adoptado en el marco de la Declaración para el Diálogo Social de 2004, de abordar la estructura y articulación de la negociación colectiva entre las organizaciones sindicales y empresariales, debe cobrar plena actualidad.

JOSEFA SOLÁ PÉREZ
UGT

RAZONES PARA LA RENOVACIÓN DEL ANC

Los positivos resultados obtenidos con los consecutivos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (ANC), avalaban la conveniencia de afrontar un nuevo proceso para su renovación.

Concretamente porque:

- *Refuerza el papel de la autonomía colectiva*, preservándola de injerencias externas.
- *Asienta un modelo de determinación de los salarios.*
- *Sobre la base de un diagnóstico compartido, da respuesta a los problemas económicos y sociales de empresas y trabajadores*, mediante criterios, recomendaciones y orientaciones.
- *Se van enriqueciendo sus contenidos* que se trasladan paulatinamente a los Convenios.

Para el año 2005, además, los factores que reafirman la oportunidad de renovar el Acuerdo son:

- El contexto económico, que precisa una **competitividad basada en la innovación tecnológica** y no en los bajos salarios, ni en la extensión de la jornada laboral, como pretenden ciertas corrientes neoliberales.
- La necesidad de disponer de un **marco estable** para la negociación colectiva, y **fortalecer la autonomía colectiva** de las organizaciones empresariales y sindicales, como reconoce la Declaración de Diálogo Social del pasado 8 de julio.

- La conveniencia de **proteger los salarios** frente al descontrol de la inflación, reforzando la importancia de las **cláusulas de revisión salarial** que integran el modelo de determinación de los salarios.

La utilidad de un modelo beneficioso porque **refuerza la autonomía sectorial y permite ampliar y profundizar en los contenidos de los Convenios Colectivos**.

Con respecto a sus antecesores, este Acuerdo mantiene el mismo valor respecto de la negociación colectiva y el diálogo social. Además, a la función de preservar la continuidad de los avances une el apoyo de los elementos recogidos en la Declaración para el Diálogo Social 2004, apostando por un modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero basado en la mejora de la competitividad de las empresas, en el incremento de la productividad y la seguridad de los trabajadores.

Con el nuevo texto se reafirma la conveniencia de disponer de un marco estable para la negociación colectiva en el contexto económico actual, desde la base de un diagnóstico compartido por patronal y sindicatos, y de contar con criterios, recomendaciones y orientaciones, que refuerzan el papel de la autonomía colectiva. Así, los interlocutores sociales, expresan su voluntad de abordar, desde la madurez que les otorga la negociación en los distintos ámbitos, la capacidad de responder a los retos de la negociación colectiva y permitir el enriquecimiento de los contenidos de los convenios colectivos.

Este tipo de Acuerdos no son de aplicación directa sino de, lo que podríamos denominar, acuerdos «para negociar» y constituyen un modelo que potencian la autonomía sectorial, al tiempo que permiten, desde un marco estable de negociación, ampliar y adaptar sus contenidos a las particularidades de cada sector.

En el texto se ha fortalecido la interrelación entre las distintas materias que aborda para su completa traslación a los convenios colectivos; aparece consolidado el modelo de determinación salarial, manteniendo las cláusulas de revisión como parte indisoluble de dicho modelo, que garantiza un crecimiento moderado de los salarios junto a una mejora de la competitividad de las empresas; se ha seguido avanzando en el objetivo de crear y mantener el empleo y aumentar su estabilidad profundizando en los instrumentos que conjugan flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores; en la importancia de las cualificaciones y de la formación profesional; en la igualdad de trato y oportunidades y en la seguridad y salud en el trabajo.

La incorporación de nuevos contenidos, -como los relativos a la estructura de la negociación colectiva, a la interlocución sindical en la que pueden desempeñar un importante papel las Federaciones, a las medidas alternativas a las reestructuraciones empresariales, al absentismo in-

justificado, al estrés laboral, al medio ambiente, a la jubilación obligatoria, a la Previsión Social Complementaria y a la Responsabilidad Social de las Empresas-, sin duda, revaloriza el Acuerdo y dota de más y mejores herramientas a la negociación colectiva.

Por el momento en el que se ha negociado el ANC 2005, en pleno proceso de diálogo social derivado de la Declaración, de 8 de julio de 2004, sobre Competitividad, Empleo estable y Cohesión social, se incluyen contenidos que no se han tratado con la profundidad que requieren, para no interferir en la negociación de las Mesas que se han constituido en este proceso.

EXAMEN DE DISTINTOS CONTENIDOS

Se mantiene la misma naturaleza jurídica que ha ido imprimiendo los acuerdos anteriores, la eficacia no es general, es de carácter obligacional. Los negociadores quedan vinculados y, es importante destacar, el reforzamiento de esta cualidad en un doble sentido: por el deber que los propios firmantes se han autoimpuesto de intensificar los esfuerzos que han de realizar con sus respectivas organizaciones para que, desde el respeto a la autonomía colectiva, asuman las orientaciones establecidas; y por la expresa llamada a la aplicación de dichas orientaciones, criterios y recomendaciones.

Una expresión concreta de esta regla de juego es el carácter interrelacionado que tienen todas las materias que lo conforman, que exige un tratamiento de las mismas evitando el rechazo interesado de alguna de ellas. En un claro mensaje que se envía a los negociadores y éste es el de que el conjunto de todas favorece a empresarios y trabajadores.

También para consolidar y llegar a todos los convenios existentes, en atención a las distintas vigencias, resulta novedoso el establecimiento de la duración pues añade la posibilidad de la prórroga durante 2006.

Otra particularidad del acuerdo, la Comisión de Seguimiento se configura sin considerar la catalogación de tareas a desarrollar, dejando a criterio de la propia Comisión la determinación de aquéllas que, en función de cómo se desarrolle el Acuerdo, se vean necesarias.

En el Capítulo del marco económico se ofrecen las notas características de la reciente evolución y las perspectivas más inmediatas en el ámbito general. Como elemento integrado en este apartado está la de los criterios salariales del ANC. Se mantiene intacto el modelo de determinación de los incrementos salariales, pues promueve una política de moderado crecimiento de los salarios, permitiendo mejorar su poder adquisitivo a la vez que, como se recoge de forma expresa, «constituye

un modelo apropiado para evitar espirales inflacionistas nada deseables». Para ello, utiliza los tres elementos inseparables: la previsión u objetivo de inflación como referencia de la evolución de los precios (el 2% para el 2005); el incremento de productividad del trabajo que permite subidas de salarios superiores a la inflación prevista y la cláusula de revisión salarial. Prevalece así un modelo defensivo que permite la actuación de la cláusula cuando se supere dicha inflación. De esta forma, las cláusulas garantizan el cumplimiento de lo acordado libremente entre las partes.

Se aportan también unas líneas de actuación que consideramos necesarias para la mejora de la competitividad de nuestra economía y la oportunidad de ligar el modelo salarial recomendado al cambio de trayectoria productiva por la vía de incrementar el valor añadido.

Todo ello compatibilizando las características propias del ámbito en el que se negocia, la adaptación a la estructura salarial idónea y la importancia de negociar las cláusulas de descuelgue.

El Capítulo del empleo, flexibilidad interna y cualificación profesional es, con total certeza, el que se encuentra más afectado por el actual proceso de Diálogo Social y, concretamente, por la Mesa sobre el Mercado de Trabajo. Con independencia de ello las Organizaciones Empresariales y Sindicales quisimos establecer una serie de criterios que, dejando a salvo los resultados que en su momento se produzcan en dicha Mesa, son plenamente válidos en los próximos procesos negociadores.

El objetivo doble pasa por crear más y mejor empleo, de forma que la estabilidad sea un hecho. Para alcanzar este resultado es preciso lograr un equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores, partiendo siempre de que los mecanismos de adaptación internos son preferibles a los externos y a los ajustes de empleo, idea central ya recogida en el ANC 2003 y que sigue manteniendo toda su vigencia.

Entre los instrumentos de flexibilidad que se abordan para su articulación en la negociación colectiva de forma que ésta desempeñe un papel de garantía y seguridad en la actuación, están la adaptación interna de las empresas o los ajustes de empleo. También respetar el principio de igualdad de trato, disponer de herramientas que permitan la información, análisis y el seguimiento de lo pactado, sin olvidar la repercusión de la TIC, entre algunos de los elementos imprescindibles para el buen desarrollo de las relaciones laborales.

En materia contratación se sigue haciendo una llamada expresa a que los convenios colectivos asuman las competencias que la legislación laboral otorga a la negociación colectiva. La incidencia pasa por

promover los contratos indefinidos, la conversión de los temporales en fijos e interpretar, en cada ámbito de negociación, las vías más leales al principio de causalización de la contratación temporal.

No podemos pasar por este apartado sin hacer referencia a las cláusulas que los convenios colectivos pueden ya incluir sobre el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, la pretensión de los firmantes de evitar que se eluda la aplicación de los convenios colectivos correspondientes o se produzcan cesiones ilegales de trabajadores, en alusión a la proliferación de empresas de servicios y multiservicios que, al amparo de la complejidad que están adquiriendo estas nuevas formas de organización empresarial y de su falta de regulación, están incurriendo en conductas que no pocas veces traspasan el límite de la legalidad.

En este como en el anterior ANC tiene cabida la experiencia de los negociadores en el ámbito europeo. Si atendemos al teletrabajo, tras su incorporación como anexo en el último acuerdo ahora forma parte de un Capítulo propio recordando los principales criterios a tener en cuenta para su negociación como su carácter voluntario y reversible, la igualdad de derechos y la conveniencia de regular los aspectos específicos que conllevan este tipo de trabajo. También, procedentes de este ámbito, se incorporan otros aspectos como la Declaración sobre Procesos de Reestructuraciones, la transposición de la Directiva comunitaria sobre Derechos de Información y Consulta y el Acuerdo Europeo sobre el estrés laboral.

El tema del absentismo viene siendo abordado en los convenios colectivos y aparece por primera vez en el ANC. Si bien se ha introducido a instancias de la patronal se refiere al injustificado, dejando fuera intencionadamente, el tratamiento del absentismo en general, el que se refiere a toda ausencia del puesto de trabajo, sea cual sea la causa que lo motive.

En un recorrido más abreviado, tras participar de la importancia capital de la salud y seguridad en el trabajo, la igualdad de trato y oportunidades llegamos a la estructura de la negociación colectiva y el procedimiento negociador. Este apartado consagra el principio de la autonomía colectiva y tienen un significado estructural, de permanencia, no sometido a las diferentes coyunturas económicas o jurídicas. En él no se definen criterios aplicables directamente a las relaciones individuales de trabajo sino que se fijan las reglas del juego, los deberes propios de una negociación responsable y comprometida con lo pactado y su aplicación fijando además los cauces para dar una eficaz solución a los conflictos que se presenten.

Me parece oportuno hacer alusión al desarrollo del artículo 92.2 del ET, el que trata sobre la extensión de convenios colectivos. Por un lado

por la trascendencia que tienen para la definitiva cobertura de sectores sujetos a la derogación de las ordenanzas laborales, ya decaída la vigencia del Acuerdo Interconfederal para la Cobertura de Vacíos, de 1997 a 2002, con lo que ello representa de conformación del mapa de negociación colectiva, hilando con la articulación y vertebración a la que acabo de referirme y, por el otro, a la labor que desempeña esta Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Y por último y no menos importante, los compromisos de acudir sin dilación cuando existan diferencias sustanciales que conlleven el bloqueo de la negociación colectiva en los diferentes ámbitos de acuerdo con lo previsto en los sistemas de autocomposición de Comunidad Autónoma o de carácter estatal (Tercer Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales ASEC).

Resaltar una novedad que debemos calificar muy relevante: la recomendación, dirigida a los negociadores sectoriales estatales, del análisis de la estructura de la negociación colectiva en el sector correspondiente para considerar el ámbito apropiado de cada materia, que consiga mejorar la articulación y la eficacia de lo pactado. Esta tarea es parte esencial para la racionalización, vertebración y articulación de la negociación colectiva que propugna la UGT.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
EN ESPAÑA EN 2004, 2005 Y 2006

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN.—2. ORIENTACIONES Y CRITERIOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. LOS ACUERDOS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (ANC).—3. EVOLUCIÓN Y ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 3.1. Evolución del número de convenios, empresas y trabajadores. 3.2. Distribución de los convenios según su vigencia temporal. 3.3. Estructura de la negociación colectiva. 3.4. Distribución de los convenios por sectores y ramas de actividad, según su ámbito funcional y territorial.—4. JORNADA LABORAL PACTADA. 4.1. Resultados agregados. 4.2. Por ámbito funcional. 4.3. Según tramos de jornada pactada. 4.4. Según tramos de disminución de la jornada. 4.5. Según sector y rama de actividad. 4.6. Tamaño de la empresa.—5. ASPECTOS RETRIBUTIVOS. 5.1. Resultados agregados. 5.2. Por ámbito funcional. 5.3. Características de la empresa. 5.4. Según vigencia del convenio. 5.5. Según tramos de aumento salarial pactado. 5.6. Según sector y rama de actividad. 5.7. Aumento salarial por Comunidades Autónomas y provincias. 5.8. Acuerdos salariales según jornada.—6. SALARIOS Y CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL.—7. DESLIZAMIENTO SALARIAL. 7.1. La negociación colectiva y las derivas salariales. 7.2. Cuantificación de las derivas. 7.3. Evolución de las derivas salariales.—8. OTROS CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 8.1. Las cláusulas especiales de los convenios colectivos. 8.2. Análisis agregado y según el ámbito funcional. 8.3. Cláusulas salariales. 8.4. Cláusulas de jornada laboral y vacaciones. 8.5. Cláusulas de horas extraordinarias. 8.6. Cláusulas de empleo y contratación. 8.7. Otras cláusulas especiales.

1. INTRODUCCIÓN

Este informe sobre la negociación colectiva inicia una serie de estudios que los servicios técnicos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos elaborará con periodicidad anual. Aunque la intención es que los informes anuales sean más completos que éste, este primero analiza la información derivada de la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, elaborada por la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, con base en las hojas estadísticas cumplimentadas por las comisiones negociadoras de los convenios. No obstante, los próximos informes incluirán aspectos jurídicos de la negociación colectiva, un mayor análisis de las cláusulas específicas de los convenios y una explotación de determinados convenios colectivos, así como un resumen de los contenidos de los estudios y actualizaciones sectoriales o sobre aspectos específicos de la negociación colectiva encargados anualmente por la Comisión.

Como con los datos de los convenios registrados hasta el 31 de mayo de 2006 se dispone de los resultados definitivos de los convenios con efectos económicos en 2004, el período de referencia de este informe comienza en ese año, incluyendo también los de 2005 y los datos parciales de 2006.

Por lo tanto, el título del informe es el de «La negociación colectiva en España en 2004, 2005 y 2006» y los datos utilizados en el Informe son, como se ha señalado, los **definitivos de 2004**, con base en los convenios con efectos económicos en ese año, registrados hasta el 31 de mayo de 2006; los de **avance de 2005**, considerando los datos registrados hasta el 31 de agosto de 2006 con efectos económicos en ese año; y los **provisionales de 2006**, con los datos de registro también hasta el 31 de agosto de 2006.

El informe consta, además de esta introducción, de siete apartados. El segundo apartado trata de resumir los criterios y orientaciones de la

negociación colectiva recogidos en los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (ANC), suscritos entre CEOE y CEPYME por parte empresarial y UGT y CC.OO por parte sindical. El análisis se centra en los aspectos principales del Acuerdo de 2005 (ANC 2005), que es el último en vigor, ya que se ha prorrogado para 2006. Una vez analizado el ANC 2005 se consideran los cambios que introduce respecto al vigente en 2004, que es el ANC 2003 prorrogado para dicho año.

El tercer apartado del informe se refiere a la «Evolución y estructura de la negociación colectiva» en el período considerado, es decir, 2004-2006. En este apartado se analiza, en primer lugar, la evolución del número de convenios, empresas y trabajadores en el citado período dentro de cada ámbito, en comparación con los años anteriores, utilizando para calibrar la importancia de esta evolución tres indicadores: el número de empresas por convenio, el número de trabajadores por convenio y el número de trabajadores por empresa. También en este apartado se estudia la estructura de la negociación colectiva, según su ámbito funcional y territorial, teniendo en cuenta el grado de centralización o descentralización de la negociación colectiva y la distribución de los convenios, dentro de cada ámbito, por sectores y ramas de actividad.

El cuarto apartado se dedica a la «Jornada laboral pactada», analizando los resultados agregados de la jornada acordada en los convenios colectivos según distintas características o categorías, como el ámbito funcional de los convenios, el sector, la rama de actividad y el tamaño de las empresas en los convenios de empresa, así como la distribución de los trabajadores por los distintos tramos de jornada y de disminución de la misma.

En el quinto apartado se analizan los «Aspectos retributivos» de la negociación colectiva en el período 2004-2006. En este apartado, como en el correspondiente a la jornada laboral pactada, se realiza un análisis de la evolución de los crecimientos salariales del conjunto de los convenios y de su disgregación según el ámbito funcional, las características de las empresas, como su tamaño o el ámbito institucional en el que se encuadran, el sector y rama de actividad, la vigencia temporal del convenio, los tramos del aumento salarial pactado, las Comunidades Autónomas y provincias, considerando en algunos de estos aspectos la dispersión del crecimiento salarial pactado. Asimismo, se analiza en este apartado la relación del crecimiento salarial con la jornada laboral pactada.

En el sexto apartado se estudian las cláusulas de revisión salarial, tanto en su incidencia final sobre el crecimiento salarial pactado como en su posible repercusión en la inflación. Por su parte, el séptimo apartado incluye un análisis del «Deslizamiento salarial», concepto también conocido como «derivadas salariales», comparando el crecimiento del

coste salarial bruto estimado por la Encuesta Trimestral de Costes Laborales (ETCL), elaborada por el Instituto Nacional de Estadística, con el incremento salarial pactado en los convenios colectivos, una vez tenida en cuenta la aplicación de las cláusulas de revisión salarial, que resulta de la desviación entre la inflación final y la prevista inicialmente.

Por último, en el octavo apartado se analizan los «Otros contenidos de la negociación colectiva», o, lo que es lo mismo, las cláusulas especiales diferentes al nivel y crecimiento salarial y a la jornada pactada. Concretamente, se examina la evolución y características de estas cláusulas especiales, haciendo especial referencia a las salariales, en particular las correspondientes a la estructura salarial y a las cláusulas de inaplicación o descuelgue de los crecimientos salariales pactados en los convenios colectivos sectoriales, por parte de las empresas con dificultades económicas; a las que versan sobre jornada laboral y vacaciones, entre las que destacan las dedicadas a la distribución irregular de la jornada a lo largo del año; y, por último, a las que tratan de las horas extraordinarias, el empleo y la contratación.

Para concluir esta introducción, se estima conveniente realizar dos advertencias. La primera, que se trata de un informe elaborado por los servicios técnicos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y que, por consiguiente, es responsabilidad exclusiva de dichos servicios, sin que, en ningún caso, implique a la opinión de los interlocutores sociales, sindicatos y organizaciones empresariales representados en la Comisión. Y, la segunda, que la calidad de los datos en que se basa el informe, la hoja estadística de los convenios, está condicionada por las dificultades que tienen las comisiones negociadoras para obtener una información precisa y detallada en determinados aspectos, como el número de trabajadores y de empresas afectados por los convenios sectoriales.

2. ORIENTACIONES Y CRITERIOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. LOS ACUERDOS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (ANC)

La suscripción del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2002 (ANC 2002) por parte de las organizaciones empresariales, CEOE y CEPYME, y sindicales, UGT y CC.OO., representa un cambio importante respecto a los años anteriores, al establecer un conjunto de criterios y contenidos consensuados por los citados interlocutores sociales aplicables en los distintos niveles de negociación colectiva, algo que no ocurría desde el Acuerdo Interconfederal de 1997 (AINC 1997). En 2003 se volvió a firmar un nuevo acuerdo, el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2003 (ANC 2003), que introdujo sustanciales modificaciones en relación con el acuerdo anterior. Este acuerdo se prorrogó para 2004 y en 2005 se firmó uno nuevo, el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2005 (ANC 2005), que también fue prorrogado para 2006.

El ANC 2005, actualmente vigente, aborda un conjunto de cuestiones y criterios, interrelacionados entre sí, que deberán reflejarse en los convenios firmados durante su vigencia.

En concreto, el ANC 2005 establece criterios en materia salarial, sobre el mantenimiento y creación de empleo, así como sobre su estabilidad, la flexibilidad interna de las empresas, la formación continua y permanente de los trabajadores, el uso adecuado de la contratación, la información, consulta y negociación con la representación de los trabajadores y el fomento de la igualdad de trabajo y oportunidades.

Asimismo, el ANC 2005 aborda el objetivo de reducción de la siniestralidad laboral, la problemática de la responsabilidad social de las empresas y la potenciación de la propia negociación colectiva, que debe basarse en un procedimiento ágil de los convenios y de resolución de las posibles discrepancias y, sobre todo, en una adecuada vertebración y articulación en los distintos ámbitos de negociación.

En materia salarial, el objetivo de los ANC, y, en concreto, del de 2005, es conseguir una política de moderado crecimiento salarial, que permita a las empresas adaptarse al contexto económico, apoyar el descenso de la inflación, mejorar la competitividad de la economía española, potenciar las inversiones productivas y favorecer el empleo estable.

En este sentido, según el ANC 2005, la negociación salarial debe tomar como primera referencia el objetivo o previsión de inflación del Gobierno, que desde 1999 está fijado en el 2%. Pese a esta primera referencia, el ANC 2005 permite acordar crecimientos superiores a la inflación prevista, dentro de los límites derivados del incremento de la productividad, al mismo tiempo que prevé la incorporación de cláusulas de revisión salarial, sin que ello tenga que afectar al objetivo de moderación salarial. El establecimiento de estos tres criterios de referencia, la inflación prevista, el crecimiento de la productividad y las cláusulas de revisión salarial, constituye, según el Acuerdo para la Negociación Colectiva, un modelo apropiado que evite espirales inflacionistas no deseadas.

También en el ámbito de la materia salarial, se pretende que los convenios colectivos afronten cambios de las estructuras salariales, en concreto en los conceptos fijos y variables de la retribución salarial, avanzando en una mayor relación entre la retribución y la productividad, de forma que dichas estructuras sean adecuadas a la realidad social y empresarial.

En materia de empleo, flexibilidad interna y cualificación profesional, se establecen una serie de criterios, en el sentido de la Declaración para el Diálogo Social de julio de 2004, para superar los dos problemas fundamentales del mercado de trabajo español, el insuficiente volumen de empleo y el alto nivel de temporalidad. Dichos criterios se refieren, entre otros aspectos, al fomento de la estabilidad del empleo, el uso adecuado de las modalidades de contratación, el impulso de los mecanismos de flexibilidad interna de la empresa, que son preferibles, según el ANC, a los ajustes externos, que afectan al tamaño de las plantillas, así como a la potenciación de los derechos de información y, en su caso, de consulta a los representantes de los trabajadores en estas materias.

En materia de igualdad de trato y oportunidades, se establece una serie de criterios relacionados con la adopción de cláusulas declarativas antidiscriminatorias, la promoción de la estabilidad laboral de los jóvenes, la aplicación de las mismas condiciones laborales para los inmigrantes que para el resto de los trabajadores, la incorporación al empleo de los trabajadores discapacitados, la igualdad de derechos de los trabajadores contratados a tiempo parcial y temporales con los contratados a jornada completa e indefinidamente, respectivamente, y la evitación de la discriminación de los trabajadores de mayor edad en el acceso y mantenimiento del empleo.

En concreto, en esta materia de igualdad de trato y oportunidades, se establecen una serie de criterios y recomendaciones en relación con la **igualdad de condiciones entre hombres y mujeres**, entre las que

destacan la inclusión de cláusulas de acción positiva para fomentar el empleo de las mujeres, la eliminación de las denominaciones sexistas en la clasificación profesional, la subsanación de las diferencias retributivas en hombres y mujeres, como consecuencia de una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, y el tratamiento de la jornada laboral, vacaciones, programación de la formación, etc., que permita conciliar las necesidades productivas con las personales o familiares.

En relación con la **seguridad y salud en el trabajo** también se establece un conjunto de criterios, básicamente relacionados con la actividad preventiva y formativa.

Por último, respecto a la **estructura de la negociación colectiva y procedimientos negociales**, se enuncian distintos criterios para la consecución de una negociación colectiva más articulada y vertebrada y se alude al impulso del deber de negociar y a la aplicación y administración lo más fluida posible de los convenios colectivos.

El Acuerdo actualmente vigente, que es, como se ha señalado, la prórroga del ANC 2005, mantiene básicamente la estructura y contenido del ANC 2003, vigente durante 2004, aunque con alguna importante modificación. Entre estas modificaciones sobresalen las relacionadas con la especificación de la tipología de las cláusulas de revisión salarial, al establecer como puntos de referencia el objetivo o previsión de inflación, el IPC real y el incremento salarial pactado en el convenio colectivo; la inclusión de una cláusula sobre el absentismo injustificado; el mayor desarrollo del apartado correspondiente a la igualdad de trabajo y oportunidades; la incorporación de apartados nuevos sobre el estrés laboral y la responsabilidad social de las empresas; y la concreción de la necesidad de que los negociadores analicen en sus ámbitos la estructura de la negociación colectiva del sector correspondiente, estatal o de ámbito inferior, así como la articulación de materias entre los diferentes ámbitos de la negociación colectiva.

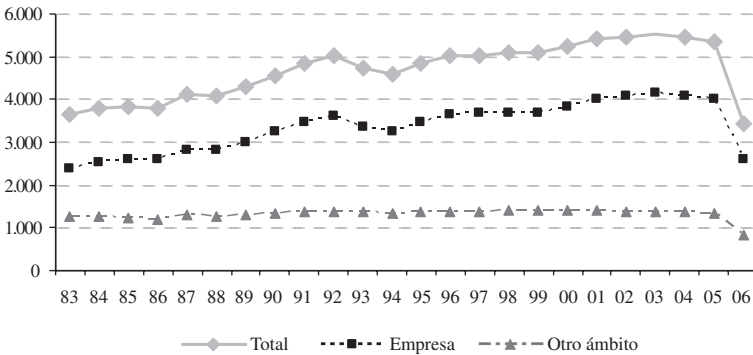
3. EVOLUCIÓN Y ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

3.1. Evolución del número de convenios, empresas y trabajadores

En 2004, el último año con datos definitivos de la negociación colectiva, el número total de convenios ascendió a 5.474, que afectaban a 1.282.412 empresas y 10.193.533 trabajadores (cuadro 3.1).

Aunque la evolución tanto de los convenios como de las empresas y los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva tiene un carácter procíclico y, por lo tanto, una tendencia creciente en las fases de elevado crecimiento económico como la actual, el número de convenios disminuyó ligeramente en 2004 por primera vez desde 1994, situándose en cuarenta y ocho convenios menos que el máximo alcanzado en 2003 (5.522 convenios) (grafico 3.1).

Gráfico 3.1
Número de convenios según ámbito funcional



Cuadro 3.1
Evolución del número de convenios, empresas y trabajadores

Año	Total convenios			Convenios de empresa			Convenios de otro ámbito		
	N.º convenios	Empresas (miles)	Trabajadores (miles)	N.º convenios	Trabajadores (miles)	N.º convenios	Empresas (miles)	Trabajadores (miles)	
1983	3.655	869,7	6.226,3	2.376	1.074,6	1.279	967,3	5.151,6	
1984	3.796	836,9	6.181,9	2.539	1.060,5	1.257	834,4	5.121,4	
1985	3.834	847,1	6.131,1	2.590	1.062,5	1.244	844,5	5.068,7	
1986	3.790	891,8	6.275,1	2.588	1.092,8	1.202	889,2	5.182,3	
1987	4.112	996,8	6.867,7	2.817	1.106,5	1.295	994,0	5.761,2	
1988	4.096	958,3	6.864,7	2.826	1.070,4	1.270	955,5	5.794,3	
1989	4.302	982,7	6.993,8	3.016	1.061,9	1.286	979,7	5.931,8	
1990	4.545	1.037,9	7.623,9	3.254	1.132,6	1.341	1.034,6	6.491,3	
1991	4.848	1.006,2	7.821,9	3.474	1.151,0	1.374	1.002,7	6.670,8	
1992	5.010	1.055,1	7.921,9	3.627	1.190,7	1.383	1.051,5	6.731,2	
1993	4.749	1.048,2	7.737,1	3.374	1.045,7	1.375	1.044,8	6.691,5	
1994	4.581	950,7	7.502,1	3.235	1.022,7	1.346	947,5	6.479,4	
1995	4.827	975,1	7.605,1	3.461	1.043,7	1.366	971,6	6.561,3	
1996	5.028	1.027,5	8.128,2	3.661	1.061,5	1.367	1.023,8	7.066,7	
1997	5.040	1.018,3	8.365,1	3.669	998,3	1.371	1.014,6	7.366,8	
1998	5.091	1.077,6	8.750,6	3.690	1.021,5	1.401	1.073,9	7.729,1	
1999	5.110	1.122,6	9.008,1	3.704	1.063,7	1.406	1.118,9	7.944,4	
2000	5.252	1.198,3	9.230,4	3.849	1.083,3	1.403	1.194,5	8.147,1	
2001	5.421	1.293,2	9.496,0	4.021	1.039,5	1.400	1.289,2	8.456,5	
2002	5.462	1.302,3	9.696,5	4.086	1.025,9	1.376	1.298,2	8.670,6	
2003	5.522	1.281,4	9.995,0	4.147	1.074,2	1.375	1.277,3	8.920,9	
2004	5.474	1.282,4	10.193,5	4.093	1.014,7	1.381	1.278,3	9.178,9	
2005 ¹	5.340	1.261,6	10.235,3	4.008	1.014,1	1.332	1.257,6	9.221,2	
2006 ²	3.441	873,8	7.367,1	2.613	774,6	828	871,2	6.592,4	

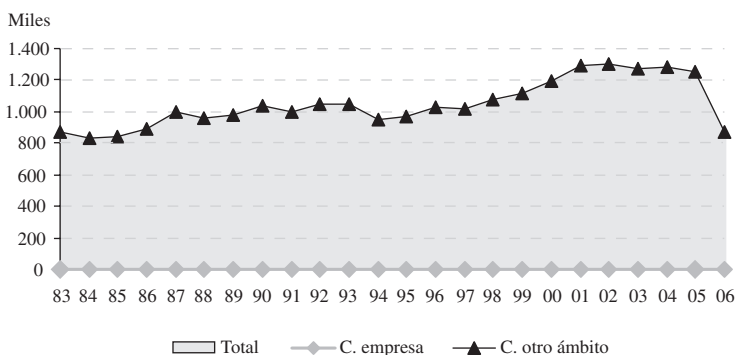
¹ Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006 con efectos económicos en 2005. Datos de avance.

² Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006. Datos provisionales de 2006.

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

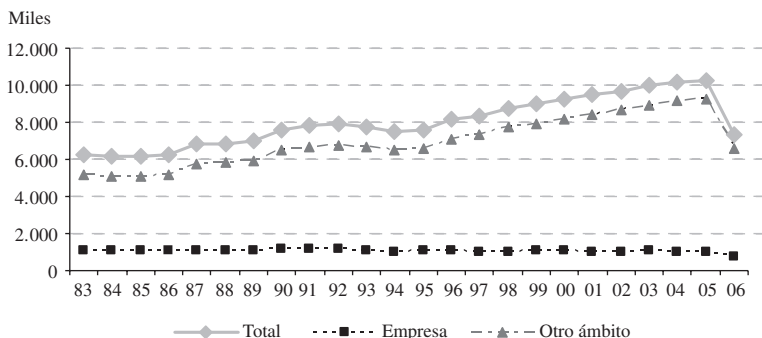
Por su parte, el número de empresas afectadas por los convenios con efectos económicos en 2004, tras el descenso registrado en 2003, aumentó ligeramente (1.024 empresas más), aunque todavía se situaba por debajo de la cifra alcanzada en el año 2002, superior al millón trescientas mil (gráfico 3.2).

Gráfico 3.2
Número de empresas. Total y convenios de sector y de empresa



En cambio, el número de trabajadores se incrementó en 2004 en casi doscientos mil (198.484), suponiendo dicha cifra (10.193.533) el máximo histórico de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva hasta entonces (gráfico 3.3).

Gráfico 3.3
Número de trabajadores según ámbito funcional



En 2005, con cifras de avance correspondientes a los convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006, con efectos económicos en ese año, el número de convenios se situó en 5.340 y el de empresas y trabajadores en 1.261.603 y 10.235.332, respectivamente.

Estas cifras aumentarán hasta que se conviertan en definitivas el 31 de mayo de 2007. Aun así, si se comparan con las definitivas de 2004, el número de trabajadores afectados por los convenios colectivos con los datos de avance de 2005 ya superaría al de los datos definitivos de 2004, convirtiéndose en la cifra máxima histórica, mientras que, en relación con el número de convenios y empresas, los datos de avance de 2005 prácticamente alcanzan a los definitivos de 2004, lo que es sintomático de la evolución claramente creciente y procíclica de estas variables, sobre todo la del número de trabajadores.

Por último, con los datos registrados hasta el 31 de agosto de 2006 el número provisional de convenios de ese año asciende a 3.441, el de empresas a 873.766 y el de trabajadores a 7.367.093. Estas cifras, aunque, obviamente, inferiores a las definitivas de 2004 y a las de avance de 2005, son superiores a las de 2005 registradas el 31 de agosto de dicho año: en 213 los convenios, en 134.000 las empresas y en 1.033.100 los trabajadores.

Para un análisis más detallado de la evolución e importancia de la negociación colectiva conviene tener en cuenta, además del número de convenios, empresas y trabajadores, algunas **ratios relativas a la evolución de los convenios colectivos**, en concreto, el número de empresas y trabajadores por convenio y el número de trabajadores por empresa (cuadro 3.2).

En lo que respecta a la **ratio de empresas por convenio**, representativa de la mayor o menor proliferación o atomización de los convenios colectivos, de forma que si dicha ratio se eleva la proliferación de los convenios se reduce y viceversa, la cifra tanto de 2004 como de 2005 se mantiene en niveles, en torno a 235, cercanos a los de los tres años anteriores, aunque superiores a los del período 1989-2000, lo que significa que la proliferación de los convenios, aunque todavía elevada, no está incrementándose, como muchas veces se señala. La ratio de 2006 se sitúa en 254, lo que supondría el máximo histórico, aunque, por la provisionalidad de los datos de este último año, no pueden extraerse conclusiones definitivas sobre el valor y significado de este dato.

El valor de la ratio, que, obviamente, es igual a la unidad en los convenios de empresa, es muy superior en el caso de los convenios de ámbito supraempresarial, con una cifra por encima de 900 tanto en 2004 como en 2005. Este valor de la ratio en los últimos años, notablemente más elevado que el de los años noventa, supone que los convenios sec-

Cuadro 3.2
Evolución del número de empresas y tabajadores por convenio y de trabajadores por empresa

Año	Total convenios		Convenios de empresa		Convenios de otro ámbito	
	N.º empresas por convenio	N.º trabajadores por convenio	N.º trabajadores por convenio y empresa	N.º empresas por convenio	N.º trabajadores por convenio	N.º trabajadores por empresa
1983	237,9	1.703,5	7,2	452,3	678,1	4.027,8
1984	220,5	1.628,5	7,4	417,7	663,8	4.074,3
1985	220,9	1.599,1	7,2	410,2	678,9	4.074,5
1986	235,3	1.655,7	7,0	422,3	739,8	4.311,4
1987	242,4	1.670,2	6,9	392,8	767,6	4.448,8
1988	233,4	1.676,0	7,2	378,8	752,4	4.562,4
1989	228,4	1.625,7	7,1	352,1	761,8	4.612,6
1990	225,9	1.677,4	7,3	348,1	771,5	4.840,6
1991	207,5	1.613,4	7,8	331,3	729,8	4.855,0
1992	210,6	1.581,2	7,5	328,3	760,3	4.867,1
1993	220,7	1.629,2	7,4	309,9	759,9	4.866,5
1994	207,5	1.637,7	7,9	316,1	703,9	4.813,8
1995	202,0	1.575,5	7,8	301,6	711,3	4.803,3
1996	204,4	1.616,6	7,9	290,0	748,9	5.169,5
1997	202,0	1.659,7	8,2	272,1	740,0	5.373,3
1998	211,7	1.718,8	8,1	276,8	766,5	5.516,8
1999	219,7	1.762,8	8,0	287,2	795,8	5.650,4
2000	228,2	1.757,5	7,7	281,4	851,4	5.806,9
2001	238,6	1.751,7	7,3	258,5	920,9	6.040,4
2002	238,4	1.775,3	7,4	251,1	943,5	6.301,3
2003	232,1	1.810,0	7,8	259,0	928,9	6.487,9
2004	234,3	1.862,2	7,9	247,9	925,6	6.646,6
2005 ¹	236,3	1.916,7	8,1	253,0	944,1	6.922,8
2006 ²	253,9	2.141,0	8,4	296,4	1.052,2	7.961,8

¹ Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006 con efectos económicos en 2005. Datos de avance.

² Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006. Datos provisionales de 2006.

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

toriales están tendiendo a reducir su grado de proliferación o atomización, al elevarse el número de empresas por convenio.

En relación con la **ratio trabajadores por convenio**, para el conjunto de la negociación colectiva su valor se sitúa en cifras en torno a 1.900 en 2004 y 2005, dentro de una tendencia claramente creciente desde 1995, como consecuencia tanto de la extensión de los convenios a nuevas actividades como, sobre todo, del importante proceso de creación de empleo que se ha producido en España a partir de ese año.

Diferenciando entre los convenios de empresa y los de ámbito superior, el valor de la ratio en los convenios de empresa se situó en 2004 en 248 y en los convenios de otro ámbito en 6.647. El valor de la ratio de los convenios de empresa en 2004 mantiene la tendencia decreciente existente desde inicio de la década de los noventa, lo que supone que se sitúe muy por debajo de los valores de mediados de los ochenta, superiores a 400, lo que es significativo de que las empresas con convenio propio tienen cada vez un tamaño más reducido. Los valores de la ratio en 2005 y 2006 son superiores a los de 2004, aunque la provisionalidad de esos datos, sobre todo el último, dificulta que se pueda extraer conclusiones sobre un posible cambio de tendencia en la evolución de esta variable.

El valor de la ratio de trabajadores por convenio en los de ámbito supraempresarial, que excede de 6.600 en 2004, supone el mantenimiento de la situación de aumento que se produce desde 1995 y es indicativo, como ya se ha señalado, tanto de la extensión de los convenios a nuevas actividades como del proceso de creación de empleo de los últimos años.

Por último, la **ratio trabajadores por empresa** muestra que el tamaño medio de las empresas cubiertas con convenio colectivo es muy reducido, 7,9 en 2004 y 8,1 en 2005. La ratio mantiene una notable estabilidad a lo largo del tiempo, ya que, después de un ligero incremento de su valor a partir de 2002, la cifra de los últimos años es similar a la correspondiente al período 1994-1999.

El reducido nivel y la estabilidad de valor de la ratio de trabajadores por empresa es consecuencia de la estructura del tejido productivo español, caracterizado por el predominio de la pequeña y mediana empresa. En efecto, utilizando la estadística que elabora el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de las empresas inscritas en la Seguridad Social en el Régimen General y en el especial de Minería del Carbón (cuadro 3.3), el 75% de dichas empresas tiene menos de seis trabajadores, el 85% menos de 10 trabajadores y el tamaño medio de las empresas inscritas es actualmente, en 2006, de 10,2 trabajadores.

En cualquier caso, esta ratio también es muy diferente en los convenios de empresa y en los de ámbito supraempresarial. En los convenios de

Cuadro 3.3

Distribución de las empresas inscritas en la seguridad social en los regímenes general y especial de la minería del carbón por su tamaño (porcentaje)

<i>Años</i>	<i>Menos de 6 trabajadores</i>	<i>Menos de 10 trabajadores</i>	<i>25 y menos trabajadores</i>
1994	77,4	86,9	95,7
1995	77,6	86,9	95,7
1996	77,6	86,9	95,6
1997	77,1	86,6	95,5
1998	76,5	86,0	95,3
1999	75,8	85,5	95,0
2000	75,4	85,3	94,9
2001	75,3	85,2	94,9
2002	75,4	85,3	94,9
2003	75,7	85,5	95,0
2004	75,6	85,4	95,0
2005	75,4	85,3	94,9
2006	74,8	84,9	94,6

Nota: Datos referidos a diciembre de cada año. Los de 2006 se refieren a septiembre.

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

empresa, el número de trabajadores por empresa, que en este tipo de convenios coincide, obviamente, con el número de trabajadores por convenio, es muy superior, en torno a 250, aunque, como ya se ha señalado, dicho valor se ha venido reduciendo continuamente desde mediados de la década de los ochenta, años en los que la ratio superaba la cifra de 400. Esta disminución del valor de la ratio es significativa, como ya se ha indicado, de que las empresas con convenio propio tienden a tener un tamaño cada vez más reducido.

Por otra parte, el número de trabajadores por empresa en los convenios de ámbito supraempresarial es muy inferior al de los convenios empresariales, situándose sólo ligeramente por encima de 7 trabajadores: 7,2 en 2004 y 7,3 en 2005. Dentro de los convenios de ámbito sectorial, destacan por el reducido tamaño de las empresas los convenios provinciales, con 5,9 trabajadores por empresa en 2004 y 6,5 en 2005 (cuadro 3.4).

En el cuadro 3.4 se reproducen las tres ratios consideradas para los distintos tipos de convenio y para los años 2003, 2004 y 2005, desagregando los convenios de otro ámbito entre grupos de empresa y sectoriales y estos últimos, según su ámbito territorial. Según estos datos, el número de empresas y de trabajadores por convenio aumenta, como parece lógico, a medida que es mayor el ámbito territorial del convenio, a pesar de que el valor máximo de la ratio de empresas por convenio no se produzca en 2004 y 2005 en los convenios nacionales sino en los interautonómicos, que tienen una importancia marginal en el conjunto de los con-

Cuadro 3.4
Ratios relacionadas con los convenios según su ámbito funcional

Ámbito funcional	2003		2004		2005 ¹	
	N.º empresas por convenio	N.º trabajadores por convenio	N.º empresas por convenio	N.º trabajadores por convenio	N.º empresas por convenio	N.º trabajadores por convenio
De empresa	1,0	259,0	1,0	247,9	1,0	253,0
Otro ámbito	928,9	6.487,9	925,6	6.646,5	944,1	6.922,9
Grupo de empresa	3,5	850,3	4,2	857,9	4,3	973,7
– Local-Comarcal	117,6	955,1	111,3	1.135,9	47,9	1.009,9
– Provincial	811,0	4.929,8	859,1	5.047,5	853,3	5.141,4
– Interprovincial	2.370,4	13.021,2	1.548,9	12.379,9	1.700,9	12.983,0
• Autonómicos	2.370,4	13.021,2	1.514,5	12.480,1	1.669,1	13.001,5
• Interautonómicos	–	–	2.957,0	8.272,5	2.957,0	8.303,5
– Nacional	2.190,5	26.817,3	2.356,3	29.202,6	2.604,5	32.511,6
TOTAL	232,1	1.810,0	234,3	1.862,2	236,3	1.916,7

¹ Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006.

Fuente: Elaboración propia a partir del MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, 2004-2005. Avance.

venios. En cualquier caso, el valor de las dos ratios tiende a ser superior en los convenios nacionales que en los autonómicos, en estos últimos que en los provinciales y en los provinciales que en los de empresa.

Por último, en la ratio trabajadores por empresa el valor máximo corresponde a los convenios de empresa y el valor mínimo a los convenios interautonómicos. Exceptuando a estos últimos convenios, destaca, como ya se ha señalado, el reducido valor de la ratio en los convenios provinciales (en torno a 6), inferiores al valor de los convenios nacionales (alrededor de 12), que cubren empresas con mayor tamaño que las que están afectadas por la negociación colectiva de ámbito sectorial.

3.2. Distribución de los convenios según su vigencia temporal

Si se diferencian los convenios por su vigencia temporal, los convenios firmados en el año representaron en 2004 el 47,5% del total de convenios con efectos económicos en dicho año, siendo el resto, el 52,5%, convenios firmados en años precedentes y revisados posteriormente. Dentro de los convenios firmados en el año, el 20% tienen sólo vigencia anual y el 80% vigencia plurianual. Por su parte, en relación con las empresas, el porcentaje de las que tienen convenios firmados en el año sobre el total de las que tuvieron efectos económicos en 2004 asciende al 44,7% y, en relación con los trabajadores, el porcentaje se sitúa en el 43,5% (cuadro 3. 5).

Cuadro 3.5

Distribución de los convenios según su vigencia temporal

Años/vigencia temporal	Número			Porcentaje		
	Convenios	Empresas	Trabajadores	Convenios	Empresas	Trabajadores
Año 2003						
Total	5.522	1.281.388	9.995.049	100,0	100,0	100,0
• Revisados	3.163	807.258	5.931.984	57,3	63,0	59,3
• Firmados	2.359	474.130	4.063.065	42,7	37,0	40,7
Anual	619	103.331	840.830	11,2	8,1	8,4
Plurianual	1.740	370.799	3.222.235	31,5	28,9	32,2
Año 2004						
Total	5.474	1.282.412	10.193.533	100,0	100,0	100,0
• Revisados	2.876	709.411	5.764.359	52,5	55,3	56,5
• Firmados	2.598	573.001	4.429.174	47,5	44,7	43,5
Anual	531	109.110	935.661	9,7	8,5	9,2
Plurianual	2.067	463.891	3.493.513	37,8	36,2	34,3
Año 2005						
Total	5.340	1.261.603	10.235.332	100,0	100,0	100,0
• Revisados	3.235	798.824	6.300.143	60,6	63,3	61,6
• Firmados	2.105	462.779	3.935.189	39,4	36,7	38,4
Anual	428	82.021	953.625	8,0	6,5	9,3
Plurianual	1.677	380.758	2.981.564	31,4	30,2	29,1

¹ Datos de avance registrados al 31 de agosto de 2006.

Fuente: Elaboración propia a partir del MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

Las cifras de avance disponibles para 2005 todavía no son muy significativas, ya que, previsiblemente, la mayoría de los convenios con efectos económicos en ese año pendientes de registrar corresponderán a convenios firmados en el año y no a firmados en años anteriores, por lo que el porcentaje del 39,4% sobre el total de convenios es, sin duda, inferior al que se producirá cuando los datos sean definitivos.

3.3. Estructura de la negociación colectiva

Si se atiende a la **estructura tanto funcional como territorial** de los convenios colectivos, se constata que los convenios de empresa representan, tanto con los datos definitivos de 2004 como con los de avance de 2005, prácticamente el 75% del total de convenios, que afectan al 0,3% de las empresas y en torno al 10% de los trabajadores cubiertos por dichos convenios (cuadros 3.6 y 3.7). Es decir, a pesar de que los convenios de empresa representan las tres cuartas partes del to-

Cuadro 3.6

Importancia relativa de los convenios de empresa sobre el total de convenios colectivos (porcentaje)

Años	<i>s/total convenios</i>	<i>s/total de empresas</i>	<i>s/total de trabajadores</i>
1983	65,0	0,3	17,3
1984	66,9	0,3	17,2
1985	67,6	0,3	17,3
1986	68,3	0,3	17,4
1987	68,5	0,3	16,1
1988	69,0	0,3	15,6
1989	70,1	0,3	15,2
1990	70,8	0,3	14,9
1991	71,7	0,3	14,7
1992	72,4	0,3	15,0
1993	71,0	0,3	13,5
1994	70,6	0,3	13,6
1995	71,7	0,3	13,7
1996	72,8	0,4	13,1
1997	72,8	0,4	11,9
1998	72,5	0,3	11,7
1999	72,5	0,3	11,8
2000	73,3	0,3	11,7
2001	74,2	0,3	10,9
2002	74,8	0,3	10,6
2003	75,1	0,3	10,7
2004	74,8	0,3	10,0
2005 ¹	75,1	0,3	9,9
2006 ²	75,9	0,3	10,5

¹ Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006. Datos de avance.

² Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006. Datos provisionales.

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

Cuadro 3.7
Distribución porcentual del número de Convenios, Empresas y Trabajadores por tipo de Convenio (porcentaje)

Tipo de Convenio	Año 2003			Año 2004			Año 2005 ¹		
	Convenios	Empresas	Trabajadores	Convenios	Empresas	Trabajadores	Convenios	Empresas	Trabajadores
De empresa	75,1	0,3	10,7	74,8	0,3	10,0	75,1	0,3	9,9
Grupo de empresa	1,7	0,0	0,8	1,8	0,0	0,8	1,6	0,0	0,8
Sectores:	23,2	99,7	88,5	23,4	99,7	89,2	23,3	99,7	89,3
– Local-Comarcal	0,3	0,1	0,1	0,3	0,1	0,2	0,3	0,1	0,1
– Provincial	19,9	69,7	54,3	20,1	73,8	54,5	20,0	72,4	53,7
– Interprovincial	1,4	14,8	10,4	1,5	10,1	10,2	1,5	10,9	10,3
• Autonómicos	1,4	14,8	10,4	1,5	9,7	10,0	1,5	10,5	10,1
• Interautonómicos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,2	0,0	0,5	0,2
– Nacional	1,6	15,0	23,6	1,6	15,6	24,4	1,5	16,3	25,1
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

¹ Datos de avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006.

Fuente: Elaboración propia a partir del MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

tal de los convenios, supone un porcentaje muy reducido, casi insignificante, de las empresas cubiertas y relativamente escaso de los trabajadores incluidos en la negociación colectiva.

En lo que respecta a la evolución de la importancia relativa de la negociación colectiva a nivel de empresa, de la observación del cuadro 3.6 se deduce el aumento de la de los convenios, sobre todo hasta 2003, ya que en 2004 y 2005 prácticamente se estabiliza el porcentaje sobre el total que representan estos convenios: este aumento se produce desde el 65% en 1983 hasta el 75,1% en 2005. En cambio, el porcentaje de las empresas afectadas por la negociación colectiva se mantiene constante desde 1983 en el 0,3% y el de los trabajadores cubiertos se reduce desde más del 17% en 1983 hasta el 10% actual. El retroceso del porcentaje de trabajadores con convenios de empresa, a pesar del avance del de los convenios, es consecuencia tanto del menor tamaño de las empresas con convenio propio como del aumento constante de la ratio de trabajadores por convenio en los convenios de ámbito superior al de la empresa (cuadro 3.2).

En el cuadro 3.7 se desagrega la distribución porcentual del número de convenios, empresas y trabajadores según su ámbito funcional y territorial para los años 2003, 2004 y 2005. Según dicha distribución, sobresale la importancia de los convenios sectoriales provinciales, que abarca la quinta parte del total de los convenios (el 20,1%, según los últimos datos definitivos, los de 2004), casi las tres cuartas partes de las empresas (el 73,8% en 2004) y prácticamente el 55% de los trabajadores (el 54,5% también en 2004).

A los convenios sectoriales provinciales, les siguen los sectoriales nacionales, que, con datos de 2004, representan el 1,6% de los convenios, el 15,6% de las empresas y el 24,4% de los trabajadores, y los sectoriales autonómicos, con participaciones en ese año del 1,5% en los convenios y del 10% tanto en las empresas como en los trabajadores. Por su parte, los convenios de grupos de empresa, aunque suponen un porcentaje relativamente significativo en lo que respecta a los convenios, incluso superior al de los nacionales y autonómicos, tienen una importancia prácticamente nula en relación con las empresas y trabajadores cubiertos por la negociación colectiva.

En cuanto al resto de las modalidades de convenio, convenios sectoriales locales-comarcales e interautonómicos (que afectan estos últimos a varias comunidades autónomas o a provincias de más de una comunidad autónoma), su presencia es muy poco representativa tanto en relación con el número de convenios como con el número de empresas y trabajadores.

Considerando el porcentaje de trabajadores cubiertos por cada tipo de convenio, que es la variable más relevante para el análisis de la es-

estructura de la negociación colectiva, la **evolución** desde mediados de la década de los noventa del siglo pasado (cuadro 3. 8 y gráfico 3.4) se caracteriza, además de por la mencionada pérdida de importancia relativa de los convenios de empresa, por:

- El aumento del peso relativo de los trabajadores de los convenios provinciales, desde casi el 52% en 1996 hasta algo más del 55% en 2004, que es el último año para el que se disponen de datos definitivos, porcentaje que es prácticamente igual al de la primera mitad de los años noventa del siglo pasado.
- La pérdida de importancia relativa de los trabajadores de los convenios nacionales, desde porcentajes en torno al 30% en los años 1997 a 1999 hasta, alrededor, del 24% en los últimos años, en contraste con el aumento del peso relativo de los trabajadores que representaban estos convenios entre 1993 y 1997.
- La ganancia relativa de los convenios autonómicos desde valores inferiores al 6% con anterioridad al año 2000 hasta el del 10% en 2004.

Esta evolución del peso relativo de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva, según el ámbito funcional y territorial de la misma, muestra que en los últimos años está retrocediendo en los convenios empresariales y nacionales y avanzando en los provinciales y autonómicos.

La reducción del peso relativo de los trabajadores de los convenios de empresa significa el mantenimiento de una tendencia existente desde principios de la década de los ochenta, mientras que el avance de peso relativo de los trabajadores con convenios autonómicos, en detrimento, sobre todo, del peso de los convenios nacionales, es una tendencia que se constata, sólo en los últimos años. El aumento del peso relativo de los trabajadores con convenios autonómicos está relacionado con la reforma de 1994 del artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, que permite la negociación de convenios (concurrentia) en un ámbito superior al de la empresa (por ejemplo, autonómico) que afecten (pueden modificar) lo dispuesto en un convenio de ámbito superior (como el nacional).

En cualquier caso, el predominio, en relación con los trabajadores afectados, de los convenios colectivos de ámbito sectorial y, sobre todo, de los de carácter provincial y el papel secundario que desempeñan, también en relación con los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva, los convenios de empresa parece que tiene que ver con la estructura productiva de la economía española, que, como ya se ha señalado, se caracteriza por la proliferación de pequeñas y medianas empresas, lo que puede obstaculizar la generalización de los convenios de

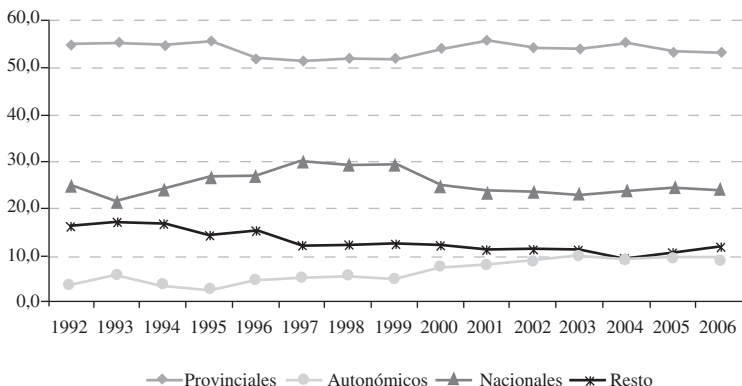
Cuadro 3.8
**Importancia relativa de los convenios colectivos sectoriales, provinciales, autonómicos y nacionales
 sobre el total de convenios (porcentaje)**

Año	s/total convenios			s/total empresas			s/total trabajadores		
	Provinciales	Autonómicos	Nacionales	Provinciales	Autonómicos	Nacionales	Provinciales	Autonómicos	Nacionales
1989	27,5	0,5	1,4	81,6	3,0	14,8	54,8	1,6	27,3
1992	24,1	0,4	1,4	79,4	3,3	16,7	54,8	3,7	25,1
1993	25,2	0,4	1,3	76,4	7,8	14,6	55,1	6,1	21,6
1994	25,3	0,6	1,5	79,1	4,0	16,3	54,7	4,1	24,4
1995	24,0	0,7	1,6	78,3	4,8	16,0	55,3	3,1	27,1
1996	22,8	0,7	1,5	75,2	5,0	18,0	51,9	5,3	27,4
1997	22,7	0,9	1,6	75,5	5,0	18,9	51,4	5,8	30,3
1998	23,1	1,0	1,6	74,2	4,0	21,3	51,8	6,0	29,7
1999	22,9	1,0	1,6	73,7	3,8	21,8	52,1	5,5	29,7
2000	22,0	1,0	1,6	74,5	7,6	17,5	54,3	8,1	25,2
2001	21,8	1,0	1,6	76,2	8,7	14,6	55,8	8,7	23,8
2002	20,2	1,2	1,6	68,3	15,3	15,9	54,6	9,5	24,2
2003	19,9	1,4	1,6	69,7	14,8	15,0	54,3	10,4	23,6
2004	20,1	1,5	1,6	75,1	10,6	13,3	55,3	10,0	24,4
2005 ¹	20,0	1,5	1,5	72,4	10,4	16,3	53,7	10,1	25,1
2006 ¹	19,2	1,2	1,7	67,3	12,8	18,9	53,2	9,8	24,9

¹ Datos de avance los de 2005 y provisionales los de 2006 correspondientes a los convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006.

Fuente: Elaboración propia a partir del MITAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

Gráfico 3.4
Total Convenios. Trabajadores según ámbito funcional.
Porcentaje sobre el total de trabajadores



empresa, normalmente concentrados en las empresas de mayor tamaño.

Esta limitación a la negociación colectiva empresarial se ve reforzada por la falta de representación y legitimación para negociar de los trabajadores en las empresas de menor tamaño que se deriva del artículo 62.1 del Estatuto de los Trabajadores. En efecto, dicho artículo limita la representación de los trabajadores en las empresas a aquellas con más de diez trabajadores o, si así lo decidiera la mayoría de los trabajadores, a las que cuentan entre seis y diez trabajadores, cuando, como ya se ha indicado, las empresas de menos de diez trabajadores representan, actualmente, el 85% del total de las empresas y las de menos de seis trabajadores el 75% de las empresas.

3.4. Distribución de los convenios por sectores y ramas de actividad, según su ámbito funcional y territorial

Analizando por **sectores y ramas de actividad** la distribución de los trabajadores con convenio colectivo, según el ámbito funcional y territorial de los mismos, para el año 2004, último para el que se disponen de los datos definitivos (cuadros 3.9 y 3.10), se pueden señalar las siguientes características:

— Por **sectores**, los convenios provinciales absorben a prácticamente la totalidad de los trabajadores en la construcción y a más del 80% en la agricultura, mientras que, con porcentajes menores, este tipo

Cuadro 3.9
**Número de trabajadores con convenio, por
 según el ámbito**

<i>Sectores y ramas de actividad</i>	<i>Total convenios</i>	<i>Empresa</i>	<i>Grupo empresa</i>
Total	10.193.533	1.014.666	82.357
– Agrario	838.739	4.384	1.204
– No agrario	9.354.794	1.010.282	81.153
• Industria	2.664.743	393.536	40.137
• Construcción	1.211.281	7.470	961
• Servicios	5.478.770	609.276	40.055
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura	836.734	4.024	1.204
Pesca y acuicultura	2.005	360	—
Extracc. y aglomer. de carbón	10.196	9.312	—
Extracción de petróleo, gas, uranio y torio	2.128	2.128	—
Extracción de minerales no energéticos	25.283	2.918	—
Industria de alimentos, bebidas y tabaco	370.791	51.121	5.211
Industria textil y de confección.	263.070	3.352	612
Ind. del cuero y del calzado	70.142	658	—
Ind. de la madera y del corcho. Cestería	171.633	3.946	315
Ind. papel. Artes gráficas. Edición	218.586	19.351	1.680
Coquerías. Refinerías. Comb. nucleares	7.025	6.740	285
Industria química	229.002	11.907	3.243
Fab. productos caucho y mat. plásticas	33.417	22.143	—
Fab. productos minerales no metálicos	168.226	20.546	55
Metalurgia	35.566	21.227	2.091
F. prod. metálicos excepto maquinaria	785.179	25.987	—
Construcción maquinaria y eq. mecánico	18.295	18.295	—
F. m. oficina, informático y electrónico	12.302	12.302	—
Fab. maquinaria y mat. eléctrico	54.599	24.141	1.758
F. instrum. médicos precisión y similares	6.909	235	421
Fabr. automóviles y remolques	89.547	89.522	25
Fab. otro material de transporte	25.808	17.618	8.190
F. muebles. Otras ind. manufact.	17.639	9.306	152
Prod. y dist. electricidad, gas y agua	49.400	20.781	16.099
Construcción	1.211.281	7.470	961
Venta y rep. vehículos y combustible	72.248	10.262	—
Comercio al por mayor. Interm. comercio	170.881	16.800	86
Comercio al por menor. Rep. domésticas	1.626.433	73.885	6.300
Hostelería	729.275	15.816	—
Transporte terrestre y por tubería	290.718	72.027	190
Transp. marítimo y fluvial	5.333	3.373	—
Transporte aéreo y espacial	3.103	3.103	—
Anexas a transportes. Comunicaciones	174.344	82.875	4.322
Inst. financieras y seguros	348.967	17.162	13.036
Inmobiliarias. Alquiler bienes muebles	64.373	2.393	40
Act. informáticas. Investigación y desar.	4.851	4.851	—
Otras actividades empresariales	941.441	38.221	1.376
Administración Pública, Defensa y S. S.	135.245	133.747	1.498
Educación	272.325	6.304	1.457
Act. sanitarias, veterinarias y s. sociales	326.949	46.507	3.857
Actividades de saneamiento público	69.356	40.781	3.700
Act. asociativas recreativas y culturales	100.639	39.257	4.193
Act. diversas de servicios personales	104.640	1.800	—
H. que emplean personal doméstico	37.649	112	—

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

**sectores y ramas de actividad y tipo de convenios,
funcional y territorial. Año 2004**

<i>Sectoriales</i>				
<i>Local-Comarcal</i>	<i>Provinciales</i>	<i>Autonómicos</i>	<i>Interprovinciales</i>	<i>Nacionales</i>
17.038	5.557.335	1.023.367	16.545	2.482.225
600	680.470	152.081	—	—
16.438	4.876.865	871.286	16.545	2.482.225
3.500	1.229.442	22.742	—	975.386
—	1.202.850	—	—	—
12.938	2.444.573	848.544	16.545	1.506.839
—	679.500	152.006	—	—
600	970	75	—	—
—	884	—	—	—
—	—	—	—	—
—	19.865	2.500	—	—
500	147.079	6.835	—	160.045
—	3.513	2.265	—	253.328
—	8.044	2.568	—	58.872
3.000	159.372	—	—	5.000
—	9.250	—	—	188.305
—	—	—	—	—
—	5.560	500	—	207.792
—	11.274	—	—	—
—	60.363	3.802	—	83.460
—	12.248	—	—	—
—	747.568	1.200	—	10.424
—	—	—	—	—
—	—	—	—	—
—	28.700	—	—	—
—	3.681	2.572	—	—
—	—	—	—	—
—	—	—	—	—
—	8.181	—	—	—
—	3.860	500	—	8.160
—	1.202.850	—	—	—
—	21.447	45	—	40.494
5.118	85.593	49.984	—	13.300
2.000	996.587	205.021	14.000	328.640
—	602.459	111.000	—	—
300	206.601	4.100	—	7.500
—	1.960	—	—	—
—	—	—	—	—
20	22.066	4.888	—	60.173
—	1.600	—	—	317.169
—	1.940	—	—	60.000
—	—	—	—	—
—	327.852	306.888	2.545	264.559
—	—	—	—	—
—	2.579	57.547	—	204.438
—	69.077	83.041	—	124.467
5.500	11.340	835	—	7.200
—	25.572	10.532	—	21.085
—	35.900	9.126	—	57.814
—	32.000	5.537	—	—

Cuadro 3.10

**Distribución de los trabajadores con convenios
ámbito funcional y territorial**

<i>Sectores y ramas de actividad</i>	<i>Total</i>	<i>Empresa</i>	<i>Grupo empresa</i>
Total	100,0	10,0	0,8
– Agrario	100,0	0,5	0,1
– No agrario	100,0	10,8	0,9
• Industria	100,0	14,8	1,5
• Construcción	100,0	0,6	0,1
• Servicios	100,0	11,1	0,7
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura	100,0	0,5	0,1
Pesca y acuicultura	100,0	18,0	—
Extracc. y aglomer.de carbón	100,0	91,3	—
Extracción de petróleo, gas, uranio y torio	100,0	100,0	—
Extracción de minerales no energéticos	100,0	11,5	—
Industria de alimentos, bebidas y tabaco	100,0	13,8	1,4
Industria textil y de confección.	100,0	1,3	0,2
Ind. del cuero y del calzado	100,0	0,9	—
Ind. de la madera y del corcho. Cestería	100,0	2,3	0,2
Ind. papel. Artes gráficas. Edición	100,0	8,9	0,8
Coquerías. Refinerías. Comb. nucleares	100,0	95,9	4,1
Industria química	100,0	5,2	1,4
Fab. productos caucho y mat. plásticas	100,0	66,3	—
Fab. productos minerales no metálicos	100,0	12,2	0,0
Metalurgia	100,0	59,7	5,9
F. proa. metálicos excepto maquinaria	100,0	3,3	—
Construcción maquinaria y eq. mecánico	100,0	100,0	—
F. m. oficina, informático y electrónico	100,0	100,0	—
Fab. maquinaria y mat. eléctrico	100,0	44,2	3,2
F. instrum. médicos precisión y similares	100,0	3,4	6,1
Fabr. automóviles y remolques	100,0	100,0	0,0
Fab. otro material de transporte	100,0	68,3	31,7
F. muebles. Otras ind. manufact.	100,0	52,8	0,9
Prod. y dist. electricidad, gas y agua	100,0	42,1	32,6
Construcción	100,0	0,6	0,1
Venta y rep. vehículos y combustible	100,0	14,2	—
Comercio al por mayor. Interm. comercio	100,0	9,8	0,1
Comercio al por menor. Rep. domésticas	100,0	4,5	0,4
Hostelería	100,0	2,2	—
Transporte terrestre y por tubería	100,0	24,8	0,1
Transp. marítimo y fluvial	100,0	63,2	—
Transporte aéreo y espacial	100,0	100,0	—
Anexas a transportes. Comunicaciones	100,0	47,5	2,5
Inst. financieras y seguros	100,0	4,9	3,7
Inmobiliarias. Alquiler bienes muebles	100,0	3,7	0,1
Act. informáticas. Investigación y desar.	100,0	100,0	—
Otras actividades empresariales	100,0	4,1	0,1
Administración Pública, Defensa y S. S.	100,0	98,9	1,1
Educación	100,0	2,3	0,5
Act. sanitarias, veterinarias y s. sociales	100,0	14,2	1,2
Actividades de saneamiento público	100,0	58,8	5,3
Act. asociativas recreativas y culturales	100,0	39,0	4,2
Act. diversas de servicios personales	100,0	1,7	—
H. que emplean personal doméstico	100,0	0,3	—

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

**por sectores y ramas de actividad, según el
de los convenios. Año 2004**

<i>Sectoriales</i>				
<i>Local-Comarcal</i>	<i>Provinciales</i>	<i>Autonómicos</i>	<i>Interprovinciales</i>	<i>Nacionales</i>
0,2	54,5	10,0	0,2	24,4
0,1	81,1	18,1	—	—
0,2	52,1	9,3	0,2	26,5
0,1	46,1	0,9	—	36,6
—	99,3	—	—	—
0,2	44,6	15,5	0,3	27,5
—	81,2	18,2	—	—
29,9	48,4	3,7	—	—
—	8,7	—	—	—
—	—	—	—	—
—	78,6	9,9	—	—
0,1	39,7	1,8	—	43,2
—	1,3	0,9	—	96,3
—	11,5	3,7	—	83,9
1,7	92,9	—	—	2,9
—	4,2	—	—	86,1
—	—	—	—	—
—	2,4	0,2	—	90,7
—	33,7	—	—	—
—	35,8	2,3	—	49,6
—	34,4	—	—	—
—	95,2	0,2	—	1,3
—	—	—	—	—
—	—	—	—	—
—	52,6	—	—	—
—	53,3	37,2	—	—
—	—	—	—	—
—	—	—	—	—
—	46,4	—	—	—
—	7,8	1,0	—	16,5
—	99,3	—	—	—
—	29,7	0,1	—	56,0
3,0	50,1	29,3	—	7,8
0,1	61,3	12,6	0,9	20,2
—	82,6	15,2	—	—
0,1	71,1	1,4	—	2,6
—	36,8	—	—	—
—	—	—	—	—
0,0	12,7	2,8	—	34,5
—	0,4	—	—	90,9
—	3,0	—	—	93,2
—	—	—	—	—
—	34,8	32,6	0,3	28,1
—	—	—	—	—
—	0,9	21,1	—	75,1
—	21,1	25,4	—	38,1
7,9	16,4	1,2	—	10,4
—	25,4	10,5	—	21,0
—	34,3	8,7	—	55,3
—	85,0	14,7	—	—

de convenios absorben a casi el 50% en la industria y los servicios. Por su parte, los convenios nacionales concentran a casi el 30% de los trabajadores en los servicios y a más del 30% en la industria; los convenios autonómicos tienen una cierta importancia en la agricultura (casi el 20% de los trabajadores con convenio) de los trabajadores con convenio y los servicios (en torno al 15%); y los convenios empresariales, prácticamente inexistentes en la agricultura y la construcción, suponen porcentajes de trabajadores ligeramente superiores al 10% en la industria y los servicios.

— Por **ramas de actividad**, la importancia relativa en cuanto a trabajadores cubiertos de cada tipo de convenio es muy diferente, aunque con carácter general la importancia de los convenios de empresa es mayor en las ramas con mayor tamaño de las empresas y mayor grado de concentración empresarial y menor en las ramas con menor tamaño de las empresas y menor grado de concentración empresarial. En concreto:

- Los **convenios de empresa** son los únicos existentes, cubriendo a la totalidad de los trabajadores con negociación colectiva, en *Extracción de petróleo, gas, uranio y torio, Construcción de maquinaria y equipo mecánico, Fabricación de maquinaria de oficina, material informático y electrónico, Fabricación de automóviles, Transporte aéreo y espacial y Actividades informáticas, investigación y desarrollo*. Aunque no con carácter de exclusividad, los convenios de empresas representan también a la casi totalidad de los trabajadores, con porcentajes cercanos al 100%, en *Extracción y aglomeración de carbón, Coquerías, refinerías y tratamiento de combustibles nucleares y Administración Pública, Defensa, Seguridad Social y Organismos Extraterritoriales*. Con porcentajes menores, pero cercanos o superiores al 60%, también destacan, por su participación en el total de los trabajadores de la rama de actividad, la *Fabricación de productos de caucho y materias plásticas, Metalurgia, Fabricación de otro material de Transporte, transporte marítimo y fluvial y Actividades de saneamiento público*.
- Los **convenios de grupos de empresa**, que en la mayoría de las ramas de actividad tienen una presencia prácticamente insignificante, representan en torno a la tercera parte de los trabajadores en las ramas de actividad de *Fabricación de otro material de transporte y Producción y distribución de electricidad, gas y agua*. En *Fabricación de otro material de transporte*, más concretamente la construcción naval, el convenio es el del grupo de Astilleros Españoles y en *Distribución de electricidad, gas y agua* hay varios convenios relativos al sector eléctrico que corresponden a los grupos Iberdrola, Unión Fenosa y Endesa. Si a los convenios de empresa se añaden los de los grupos de empresa, es decir, el conjun-

to de los convenios no sectoriales, se absorbe el 100% de los trabajadores, además de en las ramas de actividad citadas anteriormente al analizar los convenios de empresa, en las de *Coquerías, refinerías y tratamiento de combustibles nucleares, Fabricación de otro material de transporte y Administración Pública, Defensa, Seguridad Social y Organismos Extraterritoriales*.

- Los **convenios provinciales** absorben a prácticamente todos los trabajadores afectados por la negociación colectiva en tres ramas de actividad: *Industria de la madera y del corcho y cestería* (92,9%), *Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria* (95,2%) y *Construcción* (99,3%) (aunque existe un convenio marco estatal que se refleja en convenios provinciales, la estadística clasifica a todos los convenios del sector como provinciales). También tienen estos convenios una representación elevada, cercana o superior a las tres cuartas partes del total de los trabajadores de la rama de actividad en los *Hogares que emplean personal doméstico* (fundamentalmente empleados de fincas urbanas) (85%), *Agricultura* (81,2%), *Extracción de minerales no energéticos* (78,6%), y *Trasporte terrestre y por tuberías* (71,1%).
- Los **convenios autonómicos** tienen una cierta importancia, con porcentajes sobre el total de trabajadores superiores al 10%, en *Agricultura* (18,2%), *Fabricación de instrumentos médicos de precisión y similares* (37,2%), *Comercio al por mayor* (29,3%), *Comercio al por menor* (12,6%), *Hostelería* (15,2%), *Otras actividades empresariales* (32,6%), *Educación* (21,1%), *Actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales* (25,4%), *Actividades asociativas, recreativas y culturales* (10,5%) y *Hogares que emplean personal doméstico* (14,7%).

Dentro de los convenios autonómicos destacan los suscritos en la actividad de ayuda a domicilio (Aragón, Castilla y León, Cataluña, Galicia, País Vasco y Comunidad Valenciana), residencias de personas mayores (Aragón, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Cataluña, Galicia y Comunidad Valenciana), determinadas actividades agropecuarias (Canarias, Cataluña, Extremadura y Comunidad Valenciana) y enseñanza privada (Cataluña y País Vasco). Por otra parte, las Comunidades Autónomas pluriprovinciales en las que mayor entidad tiene la negociación colectiva de carácter autonómico son Cataluña, Galicia, País Vasco y Comunidad Valenciana.

- Por último, los **convenios nacionales** son especialmente significativos, al absorber a más del 80% de los trabajadores incluidos en la negociación colectiva, en las industrias del *Textil y confección* (96,3%), *Cuero y calzado* (83,9%), *Papel, artes gráficas y edición* (86,1%), *Industria química* (90,7%), *Instituciones finan-*

cieras y seguros (90,9%) e Inmobiliarias (93,2%). También, con porcentajes cercanos o superiores al 50% de trabajadores afectados por convenios nacionales, destacan las ramas de actividad de Alimentación, bebidas y tabaco (43,2%), Fabricación de productos minerales no metálicos (49,6%), Venta y reparación de vehículos y venta de combustible (56%), Educación (75,1%) y Actividades diversas de servicios personales (55,3%).

4. JORNADA LABORAL PACTADA

4.1. Resultados agregados

Desde 1984, año de inicio de la serie homogénea de jornada laboral media anual de la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, la jornada pactada en los convenios colectivos se ha reducido progresivamente, salvo en el trienio 1995-97, en el que excepcionalmente aumentó en 4,4 horas en el conjunto del período.

Este atípico crecimiento de la jornada en el período 1995-97, en un contexto en el que habitualmente se produce un descenso, se puede relacionar con la extensión de los convenios a actividades nuevas con jornadas elevadas, con el efecto composición que se deriva de la pérdida de empleo en algunas actividades con jornadas relativamente bajas y su aumento en otras con jornada superior o con el aumento del peso relativo de los trabajadores cubiertos por convenios colectivos supraempresariales, que normalmente pactan una jornada superior a la media, en detrimento de los de ámbito empresarial. Asimismo, el aumento de la jornada pactada en el período 1995-97 ha podido estar relacionado en algunos sectores con el aumento de la demanda de bienes y servicios que acompañó a la reactivación económica iniciada a finales de 1994, después del fuerte proceso de destrucción del empleo, sobre todo en la industria, que se produjo en los dos años anteriores.

La jornada pactada recuperó la tendencia descendente después de su aumento excepcional en el período 1995-97. Así, entre 1998 y 2005 el ritmo de reducción anual medio de las horas pactadas fue de dos horas, lo que ha permitido situar la jornada media al finalizar ese periodo en 1.752 horas, 46 horas menos que en el año de inicio de la serie histórica. En 2006, con datos de los convenios colectivos registrados hasta agosto, la jornada se sitúa en 1.755,1 horas, con un crecimiento de tres horas respecto al año anterior, situación que, probablemente, dada la provisionalidad de los datos, se modificará conforme se vayan registrando nuevos convenios colectivos, lo que permitirá recuperar la tendencia descendente que se observa desde el comienzo de la serie estadística (cuadro 4.1).

Cuadro 4.1
Evolución de la jornada media pactada (horas)

Años	Anuales	Semanales ³	Variación de la jornada anual
1997	1.767,8	38,7	0,3
1998	1.766,6	38,7	-1,2
1999	1.765,0	38,6	-1,6
2000	1.761,3	38,6	-3,7
2001	1.758,7	38,5	-2,6
2002	1.756,3	38,5	-2,4
2003	1.752,9	38,4	-3,4
2004	1.752,5	38,4	-0,4
2005 ¹	1.752,0	38,4	-0,5
2006 ²	1.755,1	38,4	3,1

¹ Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006 con efectos económicos en 2005.

² Datos hasta el 31 de agosto de 2006.

³ Cálculo realizado a partir de la fórmula de conversión del Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva.

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

Las jornadas anuales registradas en el período 1997-2005 equivalen a una jornada semanal¹ que permanece estabilizada en algo más de 38 horas semanales. Concretamente, al inicio del período la jornada semanal era de 38,7 horas, reduciéndose a lo largo del mismo en 0,3 horas hasta situarse en 38,4 horas desde 2003. En 2006, con los datos provisionales existentes, la jornada semanal también se sitúa en 38,4 horas.

4.2. Por ámbito funcional

Del análisis de las series de horas pactadas anuales según el ámbito funcional de los convenios colectivos cabe destacar tres aspectos. En primer lugar, la existencia de una jornada pactada que es siempre mayor en los convenios supraempresariales que en los empresariales; en segundo lugar, el descenso de la jornada pactada tanto en los convenios de empresa como en los de ámbito superior al empresarial; y, por último, en tercer lugar, el progresivo distanciamiento entre las jornadas pactadas en los convenios supraempresariales y los de empresa que se observa desde 1984 (cuadro 4.2 y gráfico 4.1).

Así, los datos medios del período 1984-1989 sitúan la jornada de los convenios de otro ámbito próxima a 1.790 horas, unas 20 horas más que en los convenios de empresa. Esta diferencia se amplió en el período 1990-99 hasta casi alcanzar las 50 horas y, en el período 2000-2005,

¹ La jornada anual se convierte en jornada semanal mediante la aplicación de la fórmula $JS=(JA \times 6)/DT$, donde JS y JA son las jornadas semanal y anual, respectivamente, 6 los días laborables de la semana y DT los días de trabajo anual, que son 274 (365 días naturales menos 13 días festivos y 48 domingos). Este cálculo es el que se emplea habitualmente desde la firma del Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva de 1983.

Cuadro 4.2
Evolución de la jornada media pactada según ámbito funcional

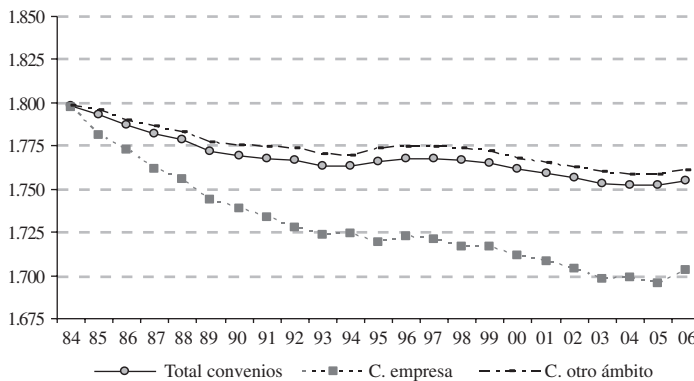
	Total		C. empresa		C. otro ámbito		Diferencia: Otro ámbito – Empresa
	Horas	Var. anual %	Horas	Var. anual %	Horas	Var. anual %	
1984-89	1.785,2	-0,3	1.768,8	-0,6	1.788,3	-0,2	19,4
1990-99	1.766,4	0,0	1.724,3	-0,1	1.772,9	0,0	48,5
2000-05	1.755,6	-0,1	1.702,6	-0,2	1.761,9	-0,1	59,4
1984	1.798,0	–	1.797,7	–	1.798,1	–	0,4
1985	1.793,1	-0,3	1.781,4	-0,9	1.795,5	-0,1	14,1
1986	1.786,8	-0,4	1.772,9	-0,5	1.789,7	-0,3	16,8
1987	1.782,1	-0,3	1.761,8	-0,6	1.786,0	-0,2	24,2
1988	1.778,8	-0,2	1.755,7	-0,3	1.783,1	-0,2	27,4
1989	1.772,2	-0,4	1.743,5	-0,7	1.777,3	-0,3	33,8
1990	1.769,7	-0,1	1.739,1	-0,3	1.775,1	-0,1	36,0
1991	1.768,0	-0,1	1.733,3	-0,3	1.774,0	-0,1	40,7
1992	1.766,6	-0,1	1.727,6	-0,3	1.773,5	0,0	45,9
1993	1.763,5	-0,2	1.723,4	-0,2	1.769,8	-0,2	46,4
1994	1.763,4	0,0	1.724,2	0,0	1.769,7	0,0	45,5
1995	1.765,9	0,1	1.719,4	-0,3	1.773,3	0,2	53,9
1996	1.767,5	0,1	1.722,8	0,2	1.774,2	0,1	51,4
1997	1.767,8	0,0	1.720,8	-0,1	1.774,2	0,0	53,4
1998	1.766,6	-0,1	1.716,3	-0,3	1.773,3	-0,1	57,0
1999	1.765,0	-0,1	1.716,5	0,0	1.771,5	-0,1	55,0
2000	1.761,3	-0,2	1.711,6	-0,3	1.767,9	-0,2	56,3
2001	1.758,7	-0,1	1.708,0	-0,2	1.764,9	-0,2	56,9
2002	1.756,3	-0,1	1.704,0	-0,2	1.762,5	-0,1	58,5
2003	1.752,9	-0,2	1.697,7	-0,4	1.759,6	-0,2	61,9
2004	1.752,5	0,0	1.699,0	0,1	1.758,4	-0,1	59,4
2005 ¹	1.752,0	0,0	1.695,0	-0,2	1.758,2	0,0	63,2
2006 ²	1.755,1	0,2	1.703,2	0,5	1.761,2	0,2	58,0

¹ Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006 con efectos económicos en 2005.

² Datos hasta el 31 de agosto de 2006.

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

Gráfico 4.1
Evolución de la jornada media según ámbito funcional



continuó aumentando, aproximándose a las 60 horas. La evolución descendente de la jornada pactada en ambos tipos de convenios la situó en 2005 en 1.695 horas en los convenios de empresa y 1.758,2 horas en los convenios de otro ámbito.

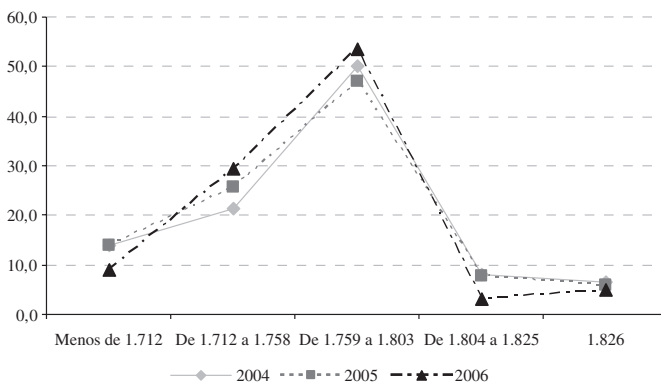
Los resultados provisionales de la negociación de 2006, con datos hasta el 31 de agosto, indican un repunte de las jornadas pactadas en los dos ámbitos funcionales respecto a las registradas en 2005 (1.703,2 horas en los convenios de empresa y 1.761,2 horas en los convenios de otro ámbito), así como el mantenimiento de una notable divergencia entre ambas (58 horas). No obstante, dada la provisionalidad de estos datos, es posible que se produzca una reducción de las jornadas pactadas conforme avance el proceso negociador.

4.3. Según tramos de jornada pactada

Según tramos de jornada, en el periodo 2003-2006 se aprecia una pérdida de presencia de trabajadores en los tramos de jornada más prolongada, un aumento de la participación en los intermedios y, por último, la práctica estabilidad del porcentaje en el tramo de jornada más corta. Concretamente, en torno al 50% de los trabajadores tienen pactada una jornada entre 1.759 y 1.803 horas anuales, circunstancia que se mantiene en los tres años analizados. En estos años, se reduce el porcentaje de trabajadores con jornadas superiores a 1.803 horas, desde algo más del 15% de 2003 al 9% de 2006, y, paralelamente, aumenta el porcentaje de trabajadores que tienen jornadas entre 1.712 y 1.758, desde el 22% de 2003 al 28% de 2006, mientras que los trabajadores con jornada más reducida, menos de 1.712 horas anuales, permanecen en torno al 13-14% en el período estudiado (gráfico 4.2 y cuadro 4.3).

Gráfico 4.2

Porcentaje de trabajadores según tramos de jornada



Cuadro 4.3
Trabajadores según tramos de jornada

	2003		2004		2005 ¹		2006 ²	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Total	9.995.049	100,0	10.193.533	100,0	10.235.332	100,0	7.367.093	100,0
Menos de 1.712	1.421.827	14,2	1.416.588	13,9	1.418.129	13,9	988.008	13,4
De 1.712 a 1.758	2.198.940	22,0	2.179.648	21,4	2.584.362	25,2	2.053.543	27,9
De 1.759 a 1.803	4.836.413	48,4	5.092.841	50,0	4.867.769	47,6	3.682.475	50,0
De 1.804 a 1.825	794.715	8,0	834.036	8,2	783.507	7,7	228.634	3,1
1.826	743.154	7,4	670.420	6,6	581.565	5,7	414.433	5,6

¹ Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006 con efectos económicos en 2005.

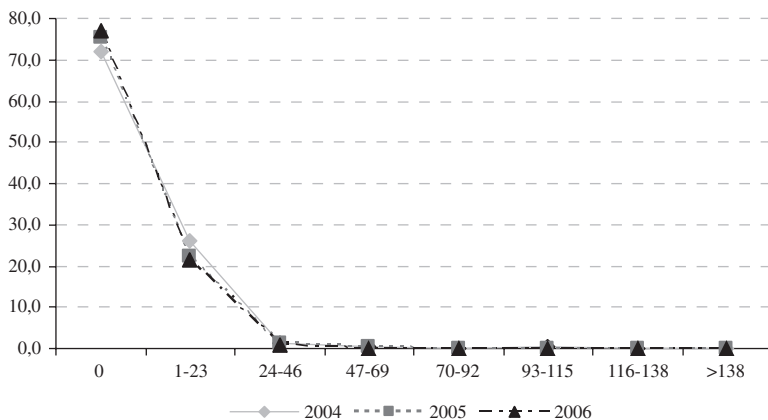
² Datos hasta el 31 de agosto de 2006.

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

4.4. Según tramos de disminución de la jornada

Si se analizan los tramos de disminución de la jornada en la negociación colectiva del período 2004-2006 se observa que los convenios que mantienen constante la jornada pactada afectan a alrededor de las tres cuartas partes de los trabajadores. El resto de los trabajadores, aproximadamente una cuarta parte, sí están afectados por convenios que contemplan una disminución de la jornada. La mayoría de ellos se concentran en el tramo en el que el recorte de la jornada es más moderado (de una a veintitrés horas anuales), segmento donde, por otro lado, el promedio de disminución de las horas pactadas se sitúa entre ocho y once horas en los años analizados (cuadro 4.4 y gráfico 4.3).

Gráfico 4.3
Trabajadores según tramos de jornada



Cuadro 4.4
Trabajadores según tramos de disminución de jornada

	2004		2005 ¹		2006 ²	
	Trabajadores	%	Trabajadores	%	Trabajadores	%
Total	10.193.533	100,0	10.235.332	100,0	7.367.093	100,0
Sin disminución	7.335.214	72,0	7.711.794	75,3	5.683.665	77,1
De 1 a 23	2.647.360	26,0	2.300.444	22,5	1.587.404	21,5
De 24 a 46	128.350	1,3	145.175	1,4	64.934	0,9
De 47 a 69	31.814	0,3	32.330	0,3	11.180	0,2
De 70 a 92	14.043	0,1	13.335	0,1	8.573	0,1
De 93 a 115	26.672	0,3	19.436	0,2	2.920	0,0
De 116 a 138	4.079	0,0	3.973	0,0	1.980	0,0
Más de 138	6.001	0,1	8.845	0,1	6.437	0,1

¹ Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006 con efectos económicos en 2005.

² Datos hasta el 31 de agosto de 2006.

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

Si se atiende al *ámbito funcional de los convenios* en los que se pacta una disminución de la jornada, se observa que la disminución media de las horas pactadas anuales en los convenios de empresa es superior a la de los convenios de otro ámbito, y ello a pesar de la menor jornada anual pactada en el primer tipo de convenio. Así, en los primeros el descenso de la jornada superó las seis horas anuales en 2004 y 2005, mientras que en los segundos dicho descenso se situó entre dos y tres horas en los mismos años. Del análisis de los datos de los convenios colectivos registrados hasta agosto de 2006 se desprende la prolongación de la situación descrita, aunque la reducción de la jornada en el caso de los convenios de empresa es notablemente inferior a la de los dos años anteriores (del orden de unas cuatro horas) y similar en el caso de los convenios de otro ámbito.

Por otro lado, el porcentaje de trabajadores afectados por una reducción de la jornada pactada cubiertos por convenios supraempresariales (29% y 25% en 2004 y 2005, respectivamente) es superior al de los cubiertos por convenios de empresa (21% y 18%, en los dos años del citado periodo) al tener estos últimos jornadas significativamente inferiores a aquéllos. En 2006, cuando están pendientes de negociación y registro numerosos convenios, se observa un recorte del citado porcentaje en ambos tipos de convenio, especialmente en los convenios de empresa.

4.5. Según sector y rama de actividad

Del análisis del comportamiento de la jornada pactada por sectores en el bienio 2004-2005 destaca la escasa dispersión de las horas pactadas en los sectores no agrarios, todos ellos situados en una banda de ± 6 horas anuales en torno a la media, mientras que en la agricultura se pactan jornadas muy superiores a las del resto de los sectores. También sobresale el hecho de que en todos los sectores se reducen las horas pactadas, salvo en los servicios, situación que se puede relacionar, por un lado, con la extensión de la negociación a nuevas actividades terciarias con jornadas elevadas y, por otro, con el aumento del peso relativo dentro del sector de actividades que tienen jornadas superiores a la media (cuadro 4.5 y gráfico 4.4).

Cuadro 4.5
Jornada y trabajadores por sectores

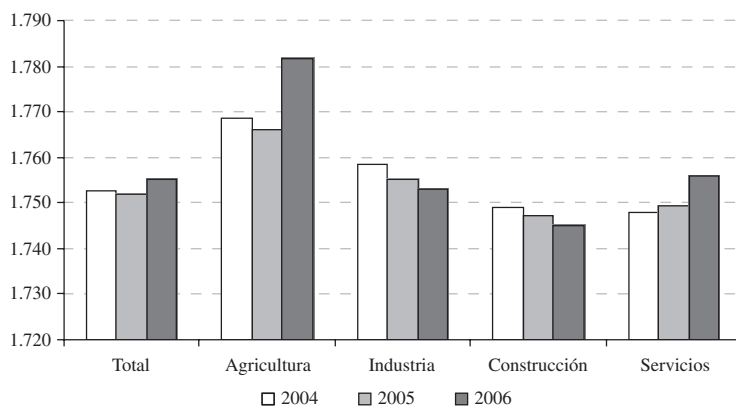
		Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
2003	Trabajadores	9.995.049	865.721	2.626.969	1.134.438	5.367.921
	Jornada	1.752,9	1.767,2	1.758,2	1.751,3	1.748,4
2004	Trabajadores	10.193.533	838.739	2.664.743	1.211.281	5.478.770
	Jornada	1.752,5	1.768,8	1.758,4	1.749,2	1.747,9
2005 ¹	Trabajadores	10.235.332	830.764	2.634.862	1.201.140	5.568.566
	Jornada	1.752,0	1.766,1	1.755,1	1.747,2	1.749,4
2006 ²	Trabajadores	7.367.093	411.025	1.952.481	968.791	4.034.796
	Jornada	1.755,1	1.781,6	1.752,9	1.744,9	1.755,9

¹ Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006 con efectos económicos en 2005.

² Datos hasta el 31 de agosto de 2006.

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

Gráfico 4.4
Jornada pactada por sectores



Así, la jornada pactada en la agricultura se sitúa en concreto en 2005 en 1.766 horas, en la industria en 1.755, en los servicios en 1.749 horas y en la construcción en 1.747. En todos los sectores estas jornadas suponen un descenso respecto a las pactadas en 2004, excepto en los servicios, donde se produce un aumento de 1,5 horas. Los datos de la negociación colectiva en 2006, con numerosos convenios pendientes de registro, indican una fuerte elevación de la jornada pactada en la agricultura y, más moderada, en los servicios (más de 15 horas y 6 horas por encima de la del año anterior, respectivamente), en tanto que en la industria y la construcción se reduce la jornada en algo más dos horas.

La desagregación de la información del período 2004-2006 hasta el nivel de división de la CNAE-93 muestra que en *Agricultura, ganadería, caza y silvicultura* y, especialmente, en *Pesca y acuicultura* se registran jornadas pactadas superiores a la media. En la industria, sobresale el hecho de que, en términos generales, la industria manufacturera más tradicional (*Alimentación, bebidas y tabaco, Textil y confección, Cuero y calzado, Madera y corcho y Papel, edición y artes gráficas*), más intensiva en trabajo y que incorpora menor componente tecnológico, registra una jornada superior, mientras que tienden a tener jornadas inferiores a la media las industrias extractivas y las vinculadas a los productos energéticos o al agua, la industria química y del plástico, las industrias relacionadas con los minerales y los metales, así como con la fabricación de elementos de alto valor añadido, más intensivas en capital y de alto nivel tecnológico (cuadro 4.6).

En los servicios, tienen jornadas superiores a la media en el período 2004-2006 las *Actividades comerciales y de reparación, la Hostelería, el Transporte terrestre, las Inmobiliarias, Otros servicios empresariales, las Actividades diversas de servicios personales* y los *Hogares que emplean personal doméstico*. En contraste, registran jornadas significativamente bajas en relación con la media las *Actividades anexas a transportes y de comunicaciones, las Instituciones financieras y de seguros, las Actividades informáticas y de investigación y desarrollo*, así como la *Administración Pública, defensa y Seguridad Social, la Educación* y las *Actividades de saneamiento público*.

Con independencia de los valores que alcance la jornada en cada división de actividad, las medidas de dispersión indican que las horas pactadas están muy concentradas en los años 2004 a 2006, puesto que son relativamente bajos los valores alcanzados tanto por el recorrido (diferencia entre los valores máximo y mínimo), como por el coeficiente de variación de Pearson (desviación típica dividida por la media aritmética). Concretamente, este último indicador se sitúa muy próximo a cero, en 0,03-0,04, en el trienio 2004-006. Si se analiza más detalladamente la

Cuadro 4.6
Jornada salarial pactada por ramas de actividad

Div. CNAE		2004	2005 ¹	2006 ²
	Total	1.752,5	1.752,0	1.755,1
01,02	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura	1.768,7	1.766,0	1.781,6
05	Pesca y acuicultura	1.797,5	1.776,4	1.786,2
10	Extracc. y aglomer. de carbón	1.636,2	1.635,9	1.645,7
11,12	Extracción de petróleo, gas, uranio y torio	1.701,2	1.700,6	1.727,2
13,14	Extracción de minerales no energéticos	1.787,0	1.788,6	1.741,9
15,16	Industria de alimentos, bebidas y tabaco	1.783,1	1.779,6	1.781,9
17,18	Industria textil y de confección.	1.762,0	1.761,8	1.759,1
19	Ind. del cuero y del calzado	1.797,8	1.797,4	1.797,9
20	Industria de la madera y del corcho. Cestería	1.770,4	1.766,1	1.761,9
21,22	Industria del papel. Artes gráficas. Edición	1.760,5	1.754,6	1.758,6
23	Coquerías. Refinerías. Tratam. comb. nucleares	1.695,3	1.693,9	1.688,5
24	Industria química	1.759,8	1.749,2	1.748,9
25	Fabricación productos caucho y mat. Plásticas	1.701,7	1.698,3	1.692,3
26	Fab. productos minerales no metálicos	1.755,1	1.753,9	1.752,0
27	Metalurgia	1.718,2	1.713,9	1.720,8
28	Fabr. de productos metálicos excepto maquinaria	1.758,8	1.756,4	1.751,0
29	Construcción de maquinaria y eq. Mecánico	1.723,9	1.722,7	1.716,1
30,32	Fabr. máq. oficina, mat. Informático y electrónico	1.722,5	1.735,3	1.708,1
31	Fabricación de maquinaria y mat. Eléctrico	1.734,4	1.727,3	1.725,8
33	Fabr. instrumentos médicos de precisión y similares	1.797,0	1.783,7	1.784,7
34	Fabr. automóviles y remolques	1.713,9	1.712,5	1.707,5
35	Fab. otro material de transporte	1.698,6	1.690,0	1.695,6
36,37	Fab. muebles. Otras ind. manufact. Reciclaje	1.762,5	1.764,7	1.762,5
40,41	Prod. y dist. electricidad, gas y agua	1.686,7	1.675,1	1.683,4
45	Construcción	1.749,2	1.747,2	1.744,9
50	Venta y reparación vehículos. Venta combustible	1.760,6	1.761,8	1.736,3
51	Comercio al por mayor. Interm. comercio	1.794,3	1.795,2	1.780,4
52	Comercio al por menor. Reparac. domésticas	1.787,9	1.787,2	1.784,7
55	Hostelería	1.796,7	1.795,6	1.790,5
60	Transporte terrestre y por tubería	1.784,3	1.781,7	1.779,4
61	Transp. marítimo y fluvial	1.726,6	1.748,1	1.799,8
62	Transporte aéreo y espacial	1.737,1	1.733,5	1.790,3
63,64	Activ. anexas a transportes. Comunicaciones	1.726,6	1.733,1	1.733,9
65,66,67	Inst. financieras y seguros	1.691,0	1.691,7	1.692,9
70,71	Inmobiliarias. Alquiler bienes muebles	1.778,3	1.777,9	1.757,9
72,73	Actividades informáticas. Investigación y desarrollo	1.718,6	1.717,0	1.735,2
74	Otras actividades empresariales	1.775,7	1.770,0	1.768,7
75,99	Administración Pública, Defensa y Seguridad Social	1.590,7	1.582,2	1.576,9
80	Educación	1.398,9	1.397,3	1.475,0
85	Act. sanitarias, veterinarias y servicios sociales	1.743,4	1.753,7	1.769,5
90	Actividades de saneamiento público	1.679,8	1.680,6	1.687,4
91,92	Act. asociativas recreativas y culturales	1.656,1	1.772,8	1.612,0
93	Act. diversas de servicios personales	1.790,2	1.791,3	1.796,4
95	Hogares que emplean personal doméstico	1.822,8	1.816,9	1.813,2
Indicadores de dispersión				
	Recorrido	423,9	419,6	338,2
	Recorrido sin los valores extremos	207,0	215,2	222,9
	Desviación típica	68,0	67,1	47,5
	Coficiente de variación de Pearson	0,04	0,04	0,03

¹ Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006 con efectos económicos en 2005.

² Datos hasta el 31 de agosto de 2006.

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

dispersión de los datos eliminando los dos valores extremos de jornada (la más alta, la de los *Hogares que emplean personal doméstico*, y la más baja, la de *Educación*), se observa que el recorrido se reduce apreciablemente, alcanzando valores significativamente bajos, siendo la relación entre el recorrido y la media también muy moderada (en torno al 12%).

Todavía resulta pronto para aventurar una posible convergencia de las jornadas pactadas en 2006, puesto que, aunque así lo apuntan algunos indicadores de dispersión, están pendientes de registro, como se ha señalado anteriormente, numerosos convenios cuya incorporación a la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo puede introducir modificaciones significativas en la jornada media de algunas divisiones de actividad. No obstante, los datos disponibles indican una mayor concentración de las jornadas en 2006 que en los años anteriores.

4.6. Tamaño de la empresa

Circunscribiendo el análisis a los convenios de empresa, que son los únicos para los que se dispone de esta información, la desagregación de los resultados según el *número de sus trabajadores* muestra una relación inversa entre el tamaño de la empresa y la jornada pactada, acordándose la jornada más prolongada en las empresas más pequeñas y las más cortas en las empresas mayores.

Concretamente, en 2004 y 2005 las empresas de plantilla más reducida pactaron una jornada 63 y 47 horas, respectivamente, superior a la acordada en las empresas mayores. Los datos de 2006, con los convenios de empresa registrados hasta agosto, reducen esta diferencia hasta 24 horas, si bien se ha de reiterar una vez más la provisionalidad de estos resultados (cuadro 4.7 y gráfico 4.5).

Cuadro 4.7
Jornada pactada y reducción de jornada según tramas de tamaño de empresa (horas/año)

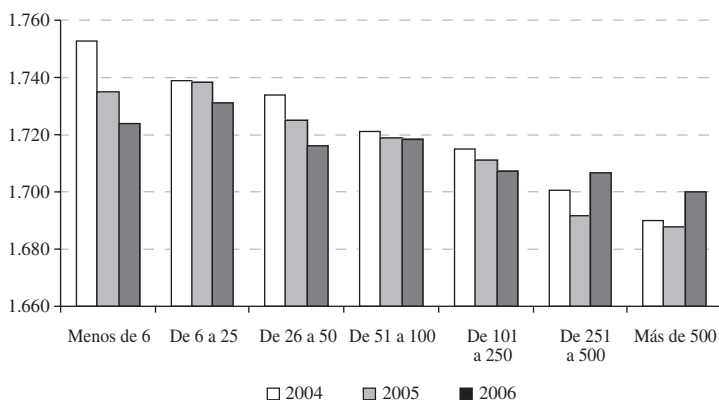
Años/horas	Total	Menos de 6	De 6 a 25	De 26 a 50	De 51 a 100	De 101 a 250	De 251 a 500	Más de 500
Jornada								
2004	1.699	1.753	1.739	1.734	1.721	1.715	1.701	1.690
2005 ¹	1.695	1.735	1.738	1.725	1.719	1.711	1.692	1.688
2006 ²	1.703	1.724	1.731	1.716	1.718	1.707	1.707	1.700
Disminución								
2004	6,8	17,4	8,6	8,8	8,1	7,6	6,5	6,5
2005 ¹	6,4	10,2	6,6	8,5	9,9	7,6	6,4	5,7
2006 ²	4,4	0,0	6,7	11,3	9,1	8,2	7,1	2,7

¹ Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006 con efectos económicos en 2005.

² Datos hasta el 31 de agosto de 2006.

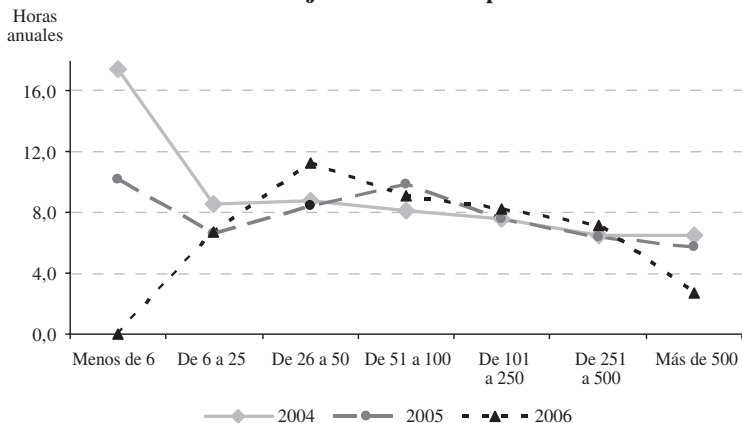
Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

Gráfico 4.5
Jornada pactada según tamaño de la empresa



Respecto a la disminución de la jornada pactada en los convenios de empresa, los datos de 2004 indican que también existe una relación inversa entre la magnitud de la reducción de las horas anuales y el tamaño de la empresa, situación que, por otro lado, es coherente con el hecho de que son las empresas más pequeñas las que registran mayores jornadas. Así, el mayor recorte de la jornada se produce en el tramo de empresas de menos de 6 trabajadores, (17,4 horas) y el menor en las empresas con más de 250 trabajadores (6,5 horas) (cuadro 4.7 y gráfico 4.6).

Gráfico 4.6
Disminución de la jornada anual según el número de trabajadores de la empresa



En 2005, esta relación no es tan clara, aunque el recorte máximo de la jornada se pacta en las empresas de menos de 6 trabajadores (10,2 horas). Al descenso de las empresas más pequeñas le sigue en ese año el de las empresas de tamaño intermedio (9,9 y 8,5 horas en las empresas que cuentan entre 51 y 100 trabajadores y entre 26 y 50 trabajadores, respectivamente), registrando el resto de los tramos de trabajadores reducciones más moderadas (entre 5,7 y 7,6 horas).

Con los datos disponibles de 2006 (hasta el 31 de agosto) se observa una relación directa entre las horas en que disminuye la jornada y el tamaño de la empresa hasta alcanzar el tramo de 26 a 50 trabajadores, en el que se registra un descenso de 11,3 horas). A partir de este segmento la relación entre número de trabajadores y la disminución de la jornada se transforma en inversa.

La valoración de los datos comentados sobre la jornada pactada y su disminución según tamaño de la empresa ha de tener en cuenta el hecho de que los convenios de empresa se firman habitualmente en las empresas de mayor plantilla de trabajadores, acogiéndose, en general, las de menor tamaño a convenios de ámbito supraempresarial. Por tanto, se ha de entender que la representatividad de la información de las empresas más pequeñas con convenio propio es limitada.

5. ASPECTOS RETRIBUTIVOS

5.1. Resultados agregados

Los pactos salariales en los últimos años se enmarcan en lo establecido en los sucesivos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (años 2002, 2003 y 2005) o, en su caso, en sus prórrogas (2004 y 2006). El modelo de determinación de los crecimientos salariales acordado por los interlocutores sociales, como se ha señalado en el apartado II, toma como referencia la inflación prevista por el Gobierno y el aumento de la productividad por ocupado, pudiéndose incorporar una cláusula de salvaguarda salarial para eventuales desviaciones de la inflación.

A partir de los criterios salariales establecidos en estos acuerdos y considerando las condiciones económicas específicas de cada uno de los ámbitos de negociación, el incremento salarial medio pactado inicialmente en 2004, según los datos definitivos para ese año de la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo del MTAS se situó en el 3%, cifra que se eleva hasta el 3,6% por el efecto de las cláusulas de salvaguarda activadas por la desviación de la inflación en ese año.

En 2005, el crecimiento acordado inicialmente fue el 3,1%, porcentaje al que se añadirían nueve décimas adicionales, hasta el 4%, por el efecto de las citadas cláusulas de revisión. Estos resultados de la negociación colectiva suponen la prolongación de una situación de relativa estabilidad de los aumentos salariales pactados, al haberse mantenido los incrementos iniciales en una banda del 3,1-3,5% desde 2000 y, tras la aplicación de las cláusulas de salvaguarda, en una banda del 3,6%-4%.

La fluctuación de los crecimientos salariales pactados tras la aplicación de las cláusulas de salvaguarda dentro de estas bandas obedece estrechamente a las variaciones del IPC. De hecho, en los años en los que se han aplicado los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva los acuerdos salariales más elevados se produjeron en 2002 y 2005, cuando la variación del IPC de diciembre sobre diciembre se situó en el 4% y el 3,7%, respectivamente (cuadro 5.1 y gráfico 5.1).

Los aumentos salariales tras la aplicación de las cláusulas de salvaguarda suponen un ligero crecimiento del poder adquisitivo de los tra-

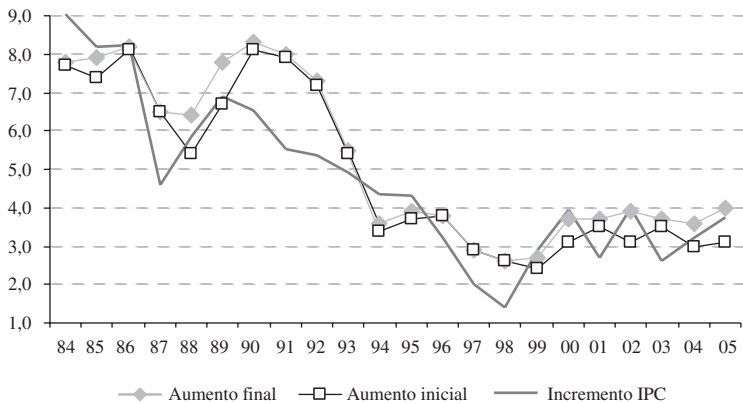
Cuadro 5.1
Aumento salarial pactado inicial y tras la aplicación de las cláusulas de salvaguardia

Año	Aumento salarial		Efecto de la cláusula	Pro memoria: IPC ²
	Inicial	Final		
1984	7,7	7,8	0,1	9,0
1985	7,4	7,9	0,5	8,2
1986	8,1	8,2	0,1	8,3
1987	6,5	6,5	0,0	4,6
1988	5,4	6,4	1,0	5,8
1989	6,7	7,8	1,1	6,9
1990	8,1	8,3	0,2	6,5
1991	7,9	8,0	0,0	5,5
1992	7,2	7,3	0,1	5,3
1993	5,4	5,5	0,1	4,9
1994	3,4	3,6	0,2	4,3
1995	3,7	3,9	0,3	4,3
1996	3,8	3,8	0,0	3,2
1997	2,9	2,9	0,0	2,0
1998	2,6	2,6	0,0	1,4
1999	2,4	2,7	0,3	2,9
2000	3,1	3,7	0,6	4,0
2001	3,5	3,7	0,2	2,7
2002	3,1	3,9	0,7	4,0
2003	3,5	3,7	0,2	2,6
2004	3,0	3,6	0,6	3,2
2005 ¹	3,1	4,0	0,9	3,7

¹ Datos provisionales de aumento salarial pactado. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006, con efectos económicos en 2005.

² Se produce, como consecuencia de un cambio metodológico, una ruptura de la serie en enero de 2002.
Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos, e INE.

Gráfico 5.1
Aumentos salariales inicial y final e incremento del IPC



bajadores si se compara con el IPC de diciembre de cada año. El promedio del incremento del poder adquisitivo así medido desde el inicio de la aplicación de los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva ha sido de cuatro décimas anuales, en línea con el moderado aumento de la productividad, y, concretamente, en los años 2004 y 2005 este aumento de la capacidad adquisitiva fue de cuatro y tres décimas, respectivamente.

En los meses transcurridos de 2006 la negociación colectiva se encuentra en una fase bastante avanzada, puesto que se han registrado convenios que cubren más de dos terceras partes de los trabajadores afectados por la negociación colectiva en 2005. El aumento salarial inicialmente pactado en los convenios registrados en este año es el 3,2%, una décima superior al pactado inicialmente el año previo antes de la subida adicional derivada de las cláusulas de salvaguarda salarial. Este dato debe interpretarse como un resultado provisional, puesto que durante los próximos meses se continuarán negociando y registrando nuevos convenios.

5.2. Por ámbito funcional

La desagregación de los resultados salariales de la negociación colectiva según el ámbito funcional refleja, como ocurre tradicionalmente, un aumento salarial en los convenios de empresa notablemente inferior al de los convenios de ámbito superior (cuadro 5.2).

Concretamente, durante los años 2004 y 2005 el crecimiento salarial pactado en los convenios de empresa fue del 3,1% y 3,4%, respectivamente, mientras que en los convenios de otro ámbito se alcanzaron porcentajes superiores en más de medio punto porcentual, del 3,7% en el primer año y del 4,1% en el segundo. También en la negociación de 2006 se advierte esta diferencia, al situarse el aumento salarial inicialmente pactado, antes de la subida adicional por el efecto de las cláusulas de salvaguarda, en el 2,9% en los convenios de empresa y en el 3,2% en los convenios de ámbito superior.

El hecho de que los aumentos salariales pactados en las empresas sean significativamente inferiores a los acordados en ámbitos superiores se explica por circunstancias concurrentes en las empresas que tienen convenio colectivo propio.

En primer lugar, que, en general, las empresas con convenio propio tienen un tamaño, medido por el número de trabajadores, superior a la media y que, al tener estas empresas un nivel salarial superior al de las empresas de tamaño reducido, se pactan en ellas crecimientos salariales menores como parte de una estrategia sindical de reducción de las dife-

Cuadro 5.2
Evolución del aumento salarial pactado según ámbito funcional¹

Año	Total	Empresa	Otro ámbito
1984	7,8	7,0	8,0
1985	7,9	7,8	7,9
1986	8,2	8,2	8,2
1987	6,5	6,3	6,6
1988	6,4	5,7	6,5
1989	7,8	7,3	7,8
1990	8,3	8,1	8,4
1991	8,0	7,8	8,0
1992	7,3	7,0	7,3
1993	5,5	4,7	5,6
1994	3,6	3,2	3,7
1995	3,9	3,7	4,0
1996	3,8	3,5	3,9
1997	2,9	2,3	3,0
1998	2,6	2,2	2,6
1999	2,7	2,5	2,8
2000	3,7	3,5	3,8
2001	3,7	3,1	3,8
2002	3,9	3,6	3,9
2003	3,7	2,9	3,8
2004	3,6	3,1	3,7
2005 ²	4,0	3,4	4,1
2006 ³	3,2	2,9	3,2

¹ Incorpora el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

² Avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006 con efectos económicos en 2005.

³ Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006. No incorporan el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos, e INE.

rencias salariales. Además, se debe subrayar el hecho de que la política retributiva de las grandes empresas suele contemplar la dotación de partidas destinadas a complementos no salariales (incapacidad temporal, jubilación, despido, etc.), que pueden compensarse con acuerdos de menores crecimientos salariales, así como un sistema de aumento de los salarios de determinados colectivos de trabajadores al margen de la negociación colectiva, con la finalidad de contratar y retener a los trabajadores más eficientes e incentivar el mayor esfuerzo y productividad de los mismos.

En segundo lugar, el hecho de que en las empresas con convenio tienen una presencia muy notable las empresas públicas y los colectivos de trabajadores pertenecientes a la administración del Estado y de la Seguridad Social y a la administración autonómica y local, en las que los crecimientos salariales pactados se vinculan estrictamente a la inflación prevista, sin posibilidad en muchas ocasiones de revisiones posteriores relacionadas con la evolución del IPC.

Un examen detallado de los resultados de los convenios de ámbito superior al de la empresa muestra que los mayores incrementos salariales tras la aplicación de las cláusulas de salvaguarda se produjeron en 2004 en los convenios con un ámbito geográfico intermedio (local-comarcal y provincial), en los que se pactó un 3,8%. En el ámbito superior al provincial, destacan los convenios interautonómicos, en los que el incremento salarial pactado alcanzó el 5,3%. En 2005 los crecimientos salariales más elevados se registraron en los ámbitos local-comarcal y provincial y en el sectorial interautonómico y nacional, al alcanzarse en todos ellos acuerdos iguales o superiores al 4%.

Los resultados descritos de la negociación colectiva de 2004 y 2005 son coherentes con los resultados de años anteriores, en los que se observa que en la mayoría de los años los menores crecimientos de los salarios se producen en los convenios de empresa y los mayores en los convenios de ámbito geográfico intermedio, como los provinciales, mientras que se sitúan en una posición intermedia los aumentos de los salarios de los convenios nacionales (cuadro 5.3).

Cuadro 5.3
Evolución del crecimiento salarial pactado según el ámbito de los convenios - Variación interanual en %

Año	De empresa	De grupo de empresa	Sectorial local o comarcal	Sectorial provincial	Sectorial autonómico	Sectorial inter-autonómico	Sectorial nacional	TOTAL
1992	7,0	6,6	7,2	7,0	7,4	6,5	7,5	7,3
1993	4,7	3,6	5,1	5,2	5,2	5,3	5,8	5,5
1994	3,2	1,8	3,8	3,1	4,9	4,7	3,8	3,6
1995	3,7	3,8	4,0	3,9	3,9	4,1	4,0	3,9
1996	3,5	3,2	3,9	3,6	4,7	3,2	3,9	3,8
1997	2,3	2,1	3,2	2,8	3,6	2,9	3,0	2,9
1998	2,2	2,2	2,5	2,5	2,9	2,9	2,7	2,6
1999	2,5	2,5	2,9	2,9	3,1	2,7	2,7	2,7
2000	3,5	3,5	3,7	3,8	3,2	3,0	3,8	3,7
2001	3,1	3,2	3,2	3,4	3,6	4,0	4,0	3,7
2002	3,6	3,9	4,0	4,3	3,4	3,0	3,8	3,9
2003	2,9	2,9	3,1	4,0	3,7	—	3,3	3,7
2004	3,1	3,3	3,8	3,8	3,5	5,3	3,3	3,6
2005 ¹	3,4	3,8	4,3	4,2	3,6	4,0	4,1	4,0
2006 ²	2,9	2,6	2,9	3,4	2,7	2,5	3,1	3,2

¹ Avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006 con efectos económicos en 2005.

² Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006. No incorporan el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos.

Los últimos datos disponibles de los convenios con efectos económicos en 2006 indican que los aumentos salariales pactados más elevados, antes de computar los posibles efectos de la cláusula de salvaguarda sa-

larial, corresponden, asimismo, a los sectoriales provinciales. Concretamente, con datos hasta el 31 de agosto de 2006, en los convenios sectoriales de ámbito provincial el crecimiento salarial se sitúa en un 3,4%, seguido de los nacionales que registran un 3,1%, mientras que en el resto de los ámbitos supraempresariales el pacto salarial inicial es inferior al 3%.

5.3. Características de la empresa

En cuanto a los convenios de empresa, la desagregación de los resultados según el *número de sus trabajadores* no muestra una relación clara entre los distintos segmentos de tamaño de la empresa y el aumento salarial pactado. Lo que sí se desprende de los datos de los últimos años es que el menor incremento salarial se acuerda, al igual que la jornada más reducida, en las empresas con más de 500 trabajadores. Concretamente, los aumentos salariales de las empresas más grandes se situaron en el 3%, 3,1% y 2,8% en 2004, 2005 y en los datos provisionales de 2006, respectivamente, porcentajes entre una y tres décimas inferiores a la media. El menor incremento salarial pactado en las empresas con mayores plantillas se relaciona, como se señalaba en el apartado anterior, con la existencia de un nivel salarial superior en este tipo de empresas (cuadro 5.4).

Cuadro 5.4
Aumento salarial pactado según tramos de trabajadores

Tramos	2004	2005 ¹	2006 ²
TOTAL	3,1	3,4	2,9
Menos de 6	3,3	3,9	3,3
De 6 a 25	3,3	3,8	3,2
De 26 a 50	3,4	3,7	3,0
De 51 a 100	3,4	3,7	3,0
De 101 a 250	3,4	3,8	3,0
De 251 a 500	3,3	3,7	2,9
Más De 500	3,0	3,1	2,8

¹ Avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006 con efectos económicos en 2005.

² Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006. No incorporan el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos.

Entre las empresas de menos de 500 trabajadores los crecimientos salariales de cada tramo de tamaño están muy concentrados, oscilando en una banda del 3,3%-3,4% en 2004 y del 3,7%-3,9% en 2005. En 2006 la dispersión es mayor (entre 2,9% y 3,3%), puesto que, además de estar pendiente el registro de numerosos convenios, el efecto de las cláusulas de salvaguarda tiende a hacer converger los resultados salariales obtenidos en los distintos segmentos de tamaño.

Si se analizan los aumentos salariales según el *ámbito institucional del convenio*, se observa que en el bienio 2004-2005, como ocurre tradicionalmente, los menores incrementos salariales se pactan en las empresas dependientes de la administración autonómica y local (ligera-mente por encima del 2% en ambos años) y de la administración del Estado y la Seguridad Social, seguidas de la empresa pública y, en último término, los mayores crecimientos salariales se acuerdan en la empresa privada.

Concretamente, en esta última se pactan aumentos salariales superiores en unas 4-6 décimas a los de la empresa pública, situación que se explica por el mayor seguimiento de la previsión de inflación y por la ausencia en muchas ocasiones de revisión salarial en función de la evolución del IPC en la empresa pública y en los colectivos de trabajadores dependientes de la administración central, autonómica y local y de la Seguridad Social. En relación con los resultados provisionales de la negociación colectiva de 2006, la ordenación de los aumentos salariales de menor a mayor es igual a la indicada anteriormente, con la excepción del ámbito institucional del Estado y la Seguridad Social, cuyo atípico incremento (superior al 6%) se explica por la escasez de registros hasta el momento, observándose en alguno de ellos una fuerte subida salarial (cuadro 5.5).

Cuadro 5.5
**Incremento salarial pactado según ámbito institucional.
Convenios de empresa**

<i>Ámbito institucional</i>	2004	2005 ¹	2006 ²
TOTAL	3,1	3,4	2,9
Empresa privada	3,4	3,6	3,0
Empresa pública	2,8	3,2	2,4
Administración del Estado y de la Seguridad Social	2,3	2,7	6,1
Administración Autonómica y local	2,2	2,2	2,1

¹ Avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006 con efectos económicos en 2005.

² Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006. No incorporan el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos.

5.4. Según vigencia del convenio

El análisis según la vigencia del convenio, que desagrega los resultados de la negociación colectiva según el momento de la firma de los convenios colectivos y el ámbito temporal en el que tienen efectos económicos, indica que tradicionalmente el aumento salarial pactado es su-

perior en los convenios firmados que en los convenios revisados, limitándose con ello el riesgo de prolongar temporalmente los compromisos económicos del convenio. Cabe destacar dos aspectos a este respecto. En primer lugar, el hecho de que la diferencia entre ambos tipos de convenios ha sido relativamente reducida en los últimos años (hasta un máximo de tres décimas en 2000 y 2002) y, en segundo lugar, que tan sólo en 2003 fue superior el incremento salarial de los convenios revisados que el de los convenios firmados, situación que posiblemente se relaciona con que, por un lado, la variación interanual del IPC en 2002 fue muy elevada, el 4% al finalizar el año, incorporándose esa variación al crecimiento salarial de algunos de los convenios revisados y, por otro, con que el aumento interanual del IPC durante 2003 se fue amortiguando hasta situarse en el 2,6% en diciembre, situación de moderación que quedó reflejada en la negociación de los convenios que se firmaron durante ese año (cuadro 5.6 y gráfico 5.2).

En los años más recientes, el incremento salarial pactado ha sido el mismo en los convenios firmados que en los convenios revisados que se firmaron en años anteriores, tanto en 2004 (3,6%) como en 2005 (4%), mientras que en 2006, con numerosos convenios pendientes de negociación y registro, se observa una diferencia de una décima entre ambos (3,3% los firmados y 3,2% el resto).

La desagregación de los datos de 2004 y 2005 según el *ámbito funcional* muestra que los crecimientos salariales pactados en los convenios firmados y revisados presentan una divergencia apreciable tan sólo en el ámbito de la empresa (unas dos o tres décimas más en los convenios firmados), puesto que en los convenios de otro ámbito esta diferencia no existe (en 2005) o es de sólo una décima (en 2004 y con los datos provisionales de 2006).

Si se atiende a la *vigencia de los convenios firmados* en los últimos tres años se observa que en los convenios plurianuales se acuerdan aumentos salariales más moderados que en los convenios anuales, circunstancia que se constata en 2004 y 2005 tanto en los convenios de empresa como en los de ámbito superior al empresarial. Concretamente, en 2004, el incremento salarial pactado en los convenios firmados con vigencia anual se situó en el 4%, mientras que en los plurianuales ascendió al 3,5%; en 2005, la diferencia entre ambos crecimientos se redujo, al alcanzar el de los primeros el 4,1% y el de los segundos el 4%.

El mayor crecimiento de los convenios firmados de carácter anual que se advierte en el bienio 2004-05 no se produce en 2006 (con datos hasta el 31 de agosto), al ser ligeramente superiores los pactos salariales en los convenios de vigencia superior al año (3,4%) que en los anuales (3%), situación que se verifica en los convenios supraempresariales pero no en los de empresa y que posiblemente se modifique cuando la

Cuadro 5.6
Aumento salarial pactado según vigencia del convenio

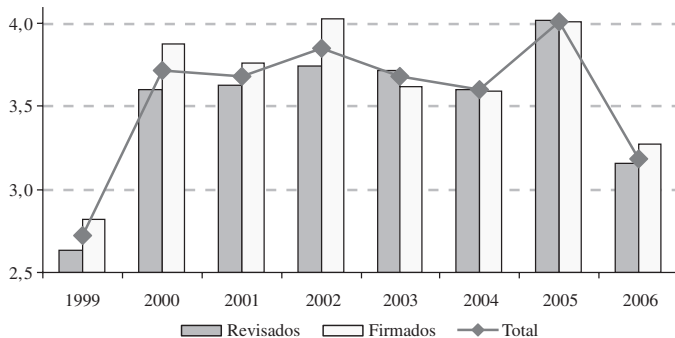
	Firmados				
	Total	Revisados	Total	Vigencia anual	Vigencia superior al año
Total					
1999	2,7	2,6	2,8	2,8	2,8
2000	3,7	3,6	3,9	3,8	3,9
2001	3,7	3,6	3,8	3,8	3,7
2002	3,9	3,7	4,0	3,6	4,2
2003	3,7	3,7	3,6	4,0	3,5
2004	3,6	3,6	3,6	4,0	3,5
2005 ¹	4,0	4,0	4,0	4,1	4,0
2006 ²	3,2	3,2	3,3	3,0	3,4
Convenios de empresa					
1999	2,5	2,4	2,6	2,6	2,5
2000	3,5	3,4	3,7	3,2	3,8
2001	3,1	3,0	3,2	3,5	3,2
2002	3,6	3,5	3,8	3,9	3,8
2003	2,9	2,9	3,1	3,2	3,0
2004	3,1	3,0	3,3	3,7	3,3
2005 ¹	3,4	3,4	3,2	3,7	3,2
2006 ²	2,9	2,8	3,1	3,2	3,1
Convenios de otro ámbito					
1999	2,8	2,7	2,9	2,8	2,9
2000	3,8	3,6	3,9	3,9	3,9
2001	3,8	3,7	3,8	3,8	3,8
2002	3,9	3,8	4,1	3,6	4,2
2003	3,8	3,8	3,7	4,1	3,6
2004	3,7	3,7	3,6	4,0	3,5
2005 ¹	4,1	4,1	4,1	4,2	4,1
2006 ²	3,2	3,2	3,3	3,0	3,5

¹ Avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006 con efectos económicos en 2005.

² Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006. No incorporan el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos.

Gráfico 5.2
Aumento salarial pactado según vigencia del convenio



negociación colectiva con efectos económicos en 2006 esté más avanzada (cuadro 5.6).

5.5. Según tramos de aumento salarial pactado

Según tramos de incremento salarial, en 2004 y 2005 se observa que aproximadamente el 80% de los trabajadores están cubiertos con convenios que contemplan crecimientos de los salarios en torno al IPC registrado en el año o superiores. Cabe deducir, por tanto, que en los dos últimos años no sólo se ha alcanzado un pacto salarial medio unas décimas superior al IPC, sino que una parte muy elevada de los trabajadores afectados por la negociación colectiva tienen incrementos salariales iguales o superiores al del IPC.

Así, en el primer año citado, el 82,4% de los trabajadores estuvo afectado por convenios con aumentos salariales iguales o superiores al 3%, alcanzando el avance del IPC un valor del 3,2%. Al año siguiente, el 79,2% de los trabajadores estuvieron cubiertos por convenios que recogían crecimientos superiores al 3,5%, cuando el incremento del IPC se situó en el 3,7%.

La información que ofrece el MTAS no desagrega el tramo de incremento salarial superior al 4%, no pudiéndose analizar la dispersión de los acuerdos de este segmento. Tan sólo se señala que el aumento salarial medio del tramo, que afecta a una cuarta parte de los trabajadores en 2004 y a la mitad de los mismos en 2005, es del 4,6% en ambos años (cuadro 5.7).

Según el *ámbito funcional*, la significativa concentración de los trabajadores en los tramos de aumento salarial superior al 3% en 2004 y al 3,5% en 2005 se verifica fundamentalmente en los convenios supraempresariales y, en menor medida, en los empresariales. En estos últimos destaca, además, el elevado porcentaje de trabajadores que tienen un crecimiento salarial igual al 2% (en torno al 20% en los dos años citados), circunstancia que se puede relacionar con la presencia en este segmento de convenios del ámbito público.

Respecto a la situación de la negociación colectiva de 2006, los datos provisionales correspondientes a los convenios registrados hasta agosto indican mayor grado de dispersión de los acuerdos salariales en los diferentes tramos de incremento que el observado en 2004 y 2005, tanto en los convenios de empresa como en los supraempresariales. Básicamente el escenario actual de la negociación es que en torno al 30% de los trabajadores tienen pactado un crecimiento salarial del 2-2,5%, un 40% del 2,5-3,5% y el restante 30% está afectado por convenios con aumentos salariales superiores al 3,5%. Esta mayor dispersión posible-

Cuadro 5.7
Aumento salarial por tramos y trabajadores afectados

	2004		2005 ¹		2006 ²	
	Trabajadores %	Aumento salarial	Trabajadores %	Aumento salarial	Trabajadores %	Aumento salarial
Total	100,0	3,6	100,0	4,0	100,0	3,2
Inferior al 1,00	0,6	0,0	0,5	0,0	0,0	0,7
Del 1,00 al 1,49	0,0	1,0	0,0	1,3	0,0	1,2
Del 1,50 al 1,99	0,0	1,6	0,0	1,6	0,0	1,7
Igual al 2,00	3,6	2,0	3,7	2,0	15,0	2,0
Del 2,01 al 2,50	2,4	2,4	0,7	2,5	12,9	2,4
Del 2,51 al 3,00	11,0	2,8	7,1	2,9	35,2	2,9
Del 3,01 al 3,50	29,7	3,3	8,8	3,3	5,2	3,4
Del 3,51 al 4,00	27,4	3,7	29,4	3,8	12,0	3,9
Superior al 4,00	25,3	4,6	49,8	4,6	19,7	4,7
C. empresa	100,0	3,1	100,0	3,4	100,0	2,9
Inferior al 1,00	0,2	0,0	4,6	0,0	0,1	0,1
Del 1,00 al 1,49	0,1	1,0	0,5	1,3	0,1	1,3
Del 1,50 al 1,99	0,1	1,7	0,1	1,6	0,2	1,7
Igual al 2,00	22,5	2,0	17,4	2,0	41,1	2,0
Del 2,01 al 2,50	3,8	2,4	2,1	2,4	14,5	2,4
Del 2,51 al 3,00	11,0	2,7	7,6	2,8	11,9	2,8
Del 3,01 al 3,50	34,1	3,2	11,1	3,3	10,5	3,3
Del 3,51 al 4,00	17,1	3,8	32,1	3,8	10,4	3,8
Superior al 4,00	11,1	5,0	24,8	4,7	11,2	5,3
C. otro ámbito	100,0	3,7	100,0	4,1	100,0	3,2
Inferior al 1,00	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8
Del 1,00 al 1,49	—	—	—	—	0,0	1,0
Del 1,50 al 1,99	0,0	1,5	0,0	1,6	—	—
Igual al 2,00	1,5	2,0	2,2	2,0	11,9	2,0
Del 2,01 al 2,50	2,2	2,4	0,5	2,5	12,7	2,4
Del 2,51 al 3,00	11,0	2,8	7,0	2,9	37,9	2,9
Del 3,01 al 3,50	29,2	3,3	8,5	3,3	4,6	3,4
Del 3,51 al 4,00	28,6	3,7	29,1	3,8	12,2	3,9
Superior al 4,00	26,9	4,6	52,6	4,6	20,7	4,6
Pro memoria:						
IPC dic/dic ³	3,2		3,7		2,9	

¹ Avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006 con efectos económicos en 2005.

² Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006. No incorporan el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

³ Tasa de valoración interanual en diciembre de 2004 y 2005 y en septiembre de 2006.

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

mente se reduzca por el efecto de la activación de las cláusulas de salvaguarda salarial de 2006.

Según el ámbito funcional de los convenios, cabe resaltar que en 2006 más del 40% de los trabajadores con convenio de empresa tienen un aumento salarial del 2%, situación que se relaciona con la referida presencia de muchas empresas públicas en este tipo de acuerdos.

5.6. Según sector y rama de actividad

Por *sectores*, se observa que durante los años 2003-2005 el mayor aumento salarial es el de la construcción, con un diferencial respecto a los incrementos registrados en el resto de los sectores que se ha ido reduciendo progresivamente en estos tres años. Le sigue la agricultura, cuyo crecimiento salarial mantuvo una orientación al alza durante el período considerado, mientras que el de la industria y, especialmente, el de los servicios fueron los más moderados.

Todavía es pronto para valorar la evolución de los salarios pactados en 2006, al estar pendientes de negociación y convenio numerosos convenios. No obstante, se puede avanzar que la situación de los acuerdos salariales al finalizar agosto es similar a la descrita de los tres años precedentes excepto en construcción, cuyo aumento salarial flexionó a la baja hasta situarse por debajo de los incrementos del resto de los sectores (cuadro 5.8 y gráfico 5.3).

Cuadro 5.8
Aumento salarial pactado por sectores

	2003	2004	2005 ¹	2006 ²
Total	3,7	3,6	4,0	3,2
Agricultura	3,8	4,0	4,2	3,7
Industria	3,5	3,6	4,1	3,2
Construcción	4,8	4,4	4,5	3,0
Servicios	3,5	3,4	3,8	3,2

¹ Avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006 con efectos económicos en 2005.

² Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006. No incorporan el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos.

En efecto, el mayor aumento salarial pactado tras la aplicación de las cláusulas de salvaguarda se ha producido, tanto en 2004 como en 2005, en la **construcción**, al pactarse crecimientos del orden del 4,5% en ambos años. Este crecimiento salarial es el que se refleja en la Estadística de Convenios Colectivos y se calcula a partir de los datos de los convenios sectoriales provinciales registrados en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y no a partir de lo establecido en el Convenio General del Sector de la Construcción 2002-2006.

Con los crecimientos salariales de los últimos años el sector se aleja de los criterios establecidos en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, puesto que este incremento supera ampliamente la inflación y no tiene en consideración la desfavorable evolución de la productividad por ocupado que, según los datos de la Contabilidad Nacional, descendió un 0,5% en 2004 y un 1,5 en 2005 (gráfico 5.4). En

Gráfico 5.3
Aumento salarial por sectores

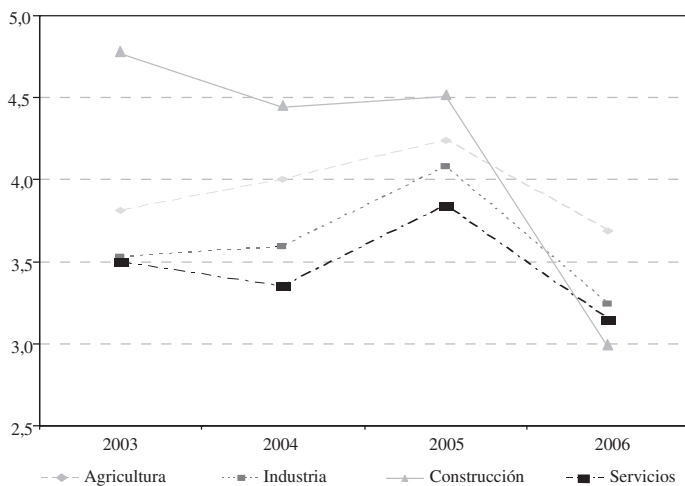
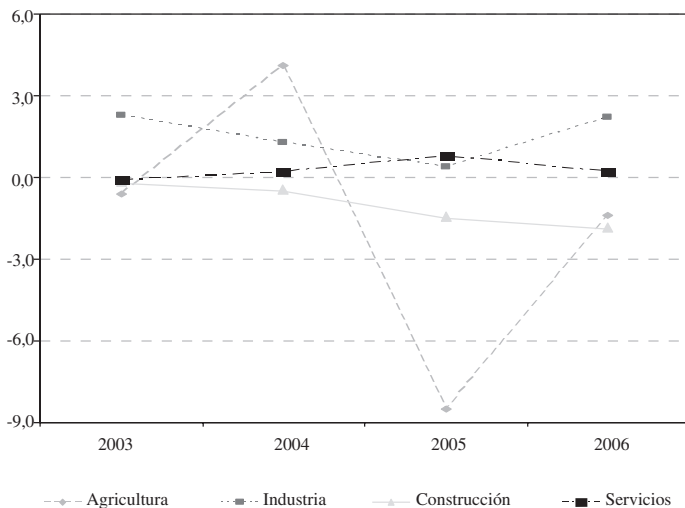


Gráfico 5.4
Crecimiento de la productividad



2006, el incremento salarial inicialmente pactado ha sido relativamente moderado (3%), en línea con el año anterior, aunque, un año más, no parece estar afectado por la tendencia de paulatino descenso de su productividad (-1,9% en el primer semestre del presente ejercicio).

En la **agricultura** también se ha registrado un notable incremento salarial en los convenios colectivos, al acordarse subidas, tras la aplicación de las cláusulas de salvaguarda, del 4% y 4,2% en 2004 y 2005, respectivamente. Esta situación también se aleja de lo dispuesto en el ANC, puesto que, desde 2003, el sector tan sólo ha registrado un crecimiento de la productividad en 2004.

Los datos provisionales de 2006 sitúan el crecimiento salarial de la agricultura en el 3,7%, en línea con los inicialmente pactados los tres años anteriores, y la variación de la productividad del primer semestre en el 1,4%, según los datos de Contabilidad Nacional. Estas cifras contribuirán en última instancia a una nueva elevación del coste laboral unitario¹ (CLU) del sector y a una nueva pérdida de competitividad en el exterior (el incremento interanual del CLU agrario alcanzó el 12,8% en 2005, mientras que el de 2006, con los datos disponibles de los seis primeros meses del año, es del 4,4%).

Al desagregar las dos divisiones del sector agrario se observa que en *Agricultura, ganadería, caza y silvicultura* los crecimientos salariales pactados son significativamente más elevados que los que se registran en *Pesca y acuicultura*. La diferencia es de casi un punto porcentual en 2004 y en torno a medio punto porcentual en 2005 y 2006 (cuadro 5.9).

Los resultados de la negociación colectiva en la agricultura se caracterizan por la proximidad de los aumentos salariales pactados iniciales y finales, debido al limitado efecto de las cláusulas de salvaguarda en el sector. En concreto, la diferencia promedio entre los incrementos salariales antes y después de la aplicación de las cláusulas de salvaguarda salarial es de tres décimas desde 2002 (año en el que se firmó el primer Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva) hasta 2005. En el resto de los sectores esta diferencia es superior, situación que se puede relacionar con la dificultad para pagar atrasos de convenio en muchas actividades agrarias de elevada temporalidad y rotación.

La *industria* es un sector abierto a la competencia exterior y el comportamiento de los costes laborales afecta significativamente a su competitividad. Esta situación influye en los resultados de la negociación colectiva y hace que los acuerdos salariales se moderen (gráfico 5.6).

Concretamente, los aumentos finalmente pactados, incluyendo la aplicación de las cláusulas de revisión salarial, alcanzaron el 3,6% y el 4,1% en 2004 y 2005, respectivamente. Estos crecimientos salariales estarían en línea con lo pactado en el Acuerdo Interconfederal para la Ne-

¹ El coste laboral unitario o coste laboral por unidad de producción es el cociente entre el coste laboral por trabajador y la productividad por ocupado. Su evolución constituye una señal de la posición competitiva de un sector o país.

Cuadro 5.9
Aumento salarial pactado por ramas de actividad

Div. CNAE	2004	2005 ¹	2006 ²
Total	3,6	4,0	3,2
01,02 Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	4,0	4,2	3,7
05 Pesca y acuicultura	3,1	3,8	3,1
10 Extracción y aglomeración de carbón	2,3	2,7	2,2
11,12 Extracción de petróleo, gas, uranio y torio	3,4	3,8	2,8
13,14 Extracción de minerales no energéticos	3,9	3,9	2,5
15,16 Industria de alimentos, bebidas y tabaco	3,7	4,2	3,2
17,18 Industria textil y de confección.	3,7	4,2	2,7
19 Industria del cuero y del calzado	4,3	4,0	2,7
20 Industria de la madera y del corcho. Cestería	4,0	4,7	3,3
21,22 Industria del papel. Artes gráficas. Edición	3,0	3,6	3,8
23 Coquerías. Refinerías. Tratam. comb. nucleares	3,5	4,1	2,7
24 Industria química	3,7	4,2	2,5
25 Fabricación productos caucho y mat. plásticas	3,6	4,0	2,6
26 Fab. productos minerales no metálicos	3,8	4,1	2,3
27 Metalurgia	3,5	4,0	3,5
28 Fabr. productos metálicos excepto maquinaria	3,5	4,1	3,7
29 Construcción de maquinaria y equipo mecánico	3,7	4,3	2,7
30,32 Fabr. máq. oficina, mat. informático y electrónico	3,5	3,9	2,9
31 Fabricación de maquinaria y mat. Eléctrico	3,7	4,1	2,8
33 Fabr. instrum. médicos de precisión y similares	3,2	3,7	2,9
34 Fabricación automóviles y remolques	3,3	3,6	2,7
35 Fabricación otro material de transporte	3,4	3,9	2,9
36,37 Fab. muebles. Otras ind. manufactureras. Reciclaje	4,1	4,4	3,5
40,41 Prod. y dist. electricidad, gas y agua	3,5	4,0	2,6
45 Construcción	4,4	4,5	3,0
50 Venta y reparación vehículos. Venta combustible	3,6	4,1	3,2
51 Comercio al por mayor. Interm. comercio	3,7	4,0	2,7
52 Comercio al por menor. Reparac. domésticas	3,5	3,8	3,3
55 Hostelería	3,6	3,9	3,1
60 Transporte terrestre y por tubería	3,6	4,2	3,0
61 Transp. marítimo y fluvial	3,4	4,4	3,2
62 Transporte aéreo y espacial	3,0	1,2	2,6
63,64 Activ. anexas a transportes. Comunicaciones	3,2	3,9	2,6
65,66,67 Inst. financieras y seguros	2,9	3,7	2,5
70,71 Inmobiliarias. Alquiler bienes muebles	3,0	3,2	2,5
72,73 Actividades informáticas. Investigación y desarrollo	3,1	4,5	2,5
74 Otras actividades empresariales	3,4	3,8	2,9
75,99 Admón. Pública, Defensa y.Seguridad.Social	2,2	2,2	2,1
80 Educación	2,9	2,6	3,7
85 Act. sanitarias, veterinarias y s. sociales	3,8	4,4	3,7
90 Actividades de saneamiento público	3,6	4,2	3,4
91,92 Act. asociativas recreativas y culturales	3,2	3,7	3,2
93 Act. diversas de servicios personales	1,6	9,6	6,3
95 Hogares que emplean personal doméstico	2,7	3,2	4,1
Indicadores de dispersión			
Recorrido	2,8	8,4	4,3
Recorrido sin valores extremos	2,1	2,5	1,9
Desviación típica	0,48	0,70	0,51
Coefficiente de variación de Pearson	0,13	0,18	0,16

¹ Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006 con efectos económicos en 2005.

² Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006. No incorporan el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo

Aumentos salariales inicial y final por sectores e incremento anual del IPC

Gráfico 5.5. Agricultura

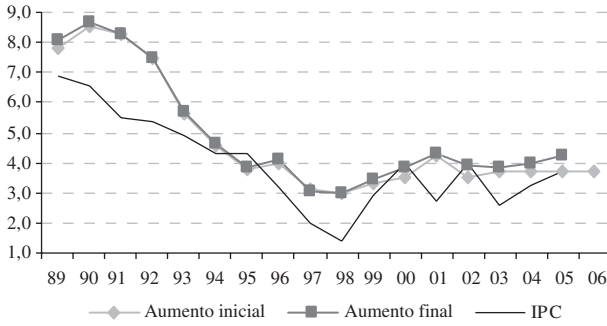


Gráfico 5.6. Industria

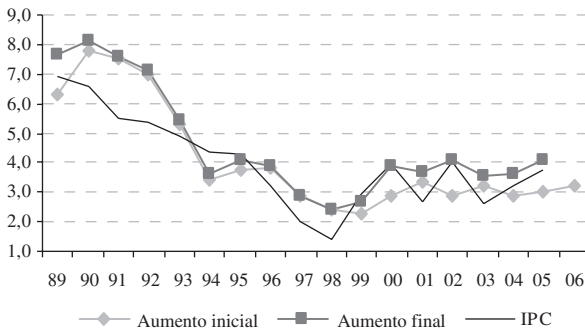


Gráfico 5.7. Construcción

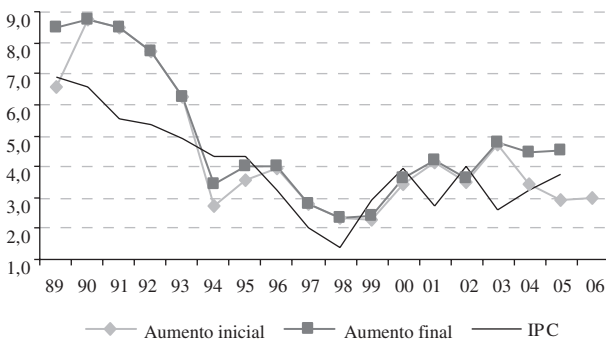
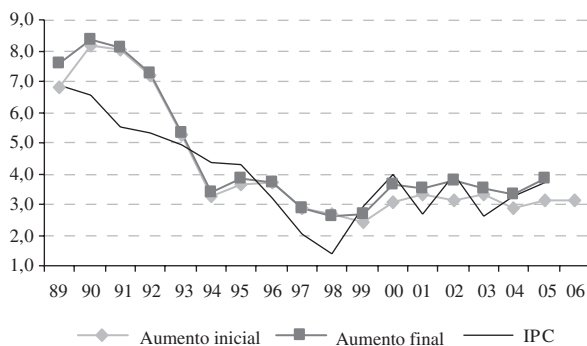


Gráfico 5.8. Servicios



gociación Colectiva, al ser ambos porcentajes cuatro décimas mayores que el avance interanual del IPC en diciembre de cada año y observarse en los últimos años una tendencia de apreciable crecimiento interanual de la productividad industrial (1,3% en 2004, 0,4% en 2005 y 2,2% en el primer semestre de 2006). Esta favorable tendencia de la productividad por ocupado en la industria, que, incluso, se mantiene si se descuenta la aportación de las ramas energéticas, podría explicar parcialmente el repunte experimentado por el crecimiento salarial inicialmente pactado en 2006, 3,2%, respecto a los registrados en los dos años anteriores (2,9% en 2004 y 3% en 2005).

Si se desglosa la información de la industria hasta el nivel de división de la CNAE-93, se observa que los valores alcanzados por los acuerdos salariales tienen un recorrido (valor máximo menos valor mínimo) inferior a dos puntos porcentuales en 2004 y 2005, lo que indicaría la inexistencia de valores atípicos alejados de la media sectorial. No obstante, se puede destacar la senda de moderación que han mantenido entre 2004 y 2006 los acuerdos en *Extracción y aglomeración de carbón* y, en menor medida, en *Extracción de petróleo, gas, uranio y torio*, *Fabricación de maquinaria de oficina, material informático y electrónico*, *Fabricación de instrumentos médicos de precisión y similares*, *Fabricación de automóviles y remolques* y *Fabricación de otro material de transporte*. No cabe resaltar ninguna división industrial que se caracterice por una trayectoria de elevados aumentos salariales, excepto *Fabricación de muebles*. *Otras industrias manufactureras*. *Reciclaje*, aunque sí se han pactado ocasionalmente acuerdos de crecimientos salariales relativamente elevados en *Industria del cuero y calzado* en 2004, *Industria de la madera, el corcho y la cestería* en 2005 o *Industria del papel*. *Artes gráficas*. *Edición y Fabricación de productos metálicos excepto maquinaria* en 2006, si bien en este año están todavía pendientes de negociación y registro numerosos convenios de esta última división.

Por último, el sector que presenta los crecimientos salariales más moderados en 2004 y 2005 es el de los *servicios*, con crecimientos del 3,4% y 3,8%, respectivamente, mientras que el aumento salarial suscrito en los convenios de 2006, 3,2%, es superior al de la construcción e igual al de la industria (gráfico V.8). Lo acordado en 2004 y 2005 supone la observancia de las recomendaciones del ANC, puesto que, por un lado, los incrementos salariales pactados son únicamente una o dos décimas superiores al crecimiento interanual de IPC al finalizar cada año y, por otro, los avances interanuales de la productividad, que se han mantenido en los últimos años en niveles bajos (0,2% en 2004, 0,8% en 2005 y 0,2% en el primer semestre de 2006), han sido suficientes para absorber el avance en términos reales del salario pactado. Esta situación no se mantiene si sólo se consideran los servicios de mercado, es decir, si se descuenta la favorable contribución al incremento de la productividad de los servicios de no mercado.

La desagregación de la información hasta el nivel de división (dos dígitos) de la CNAE-93 muestra que la moderación de los pactos salariales del sector servicios durante el período 2004-2006 se manifiesta en la mayoría de las ramas de actividad, al concentrarse sus pactos en una banda muy estrecha en torno al crecimiento salarial medio acordado del sector, con escasas excepciones, entre las que destacan por el escaso incremento salarial convenido la *Administración Pública, defensa y Seguridad Social* y, en menor medida, el *Transporte aéreo y espacial* y las *Actividades inmobiliarias y de alquiler de bienes muebles* en el período 2004-2006. Por el contrario, destaca el intenso crecimiento de los salarios pactados en las *Actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales* durante todo el período considerado, así como en las *Actividades diversas de servicios personales*, donde se ha acordado un incremento cercano al 10% en 2005 y de más del 6% en 2006, porcentaje este último que, previsiblemente, se mantendrá muy elevado cuando concluya la negociación colectiva del año actual, puesto que la negociación en esta división se encuentra bastante avanzada, al estar registrados convenios que afectan a más del 70% de los trabajadores cubiertos por convenios el año anterior.

Con independencia de los aumentos salariales de cada actividad, los valores alcanzados por las medidas de dispersión para el conjunto de la negociación colectiva son indicativos de una cierta concentración de los valores en torno a la media, que se reduce (mayor dispersión) en 2005 respecto al año anterior y se eleva nuevamente (menor dispersión) si se estiman con los datos de avance de 2006.

Así, el recorrido, que en 2004 era de 2,8 puntos porcentuales, se amplió en 2005 hasta 8,4 puntos y la desviación típica, que se situó en cinco décimas en 2004, al año siguiente alcanzó un valor apreciablemente más elevado, de siete décimas. Análogamente, el coeficiente de

variación de Pearson, que registra un valor de 0,13 en 2004, asciende en 2005 hasta 0,18. No obstante, estas medidas de dispersión se reducen notablemente si se eliminan los valores extremos, especialmente el recorrido correspondiente a 2005, al desestimarse para su cálculo los incrementos salariales atípicos de las *Actividades diversas de servicios personales* y del *Transporte aéreo y espacial* (9,6% y 1,2%, respectivamente).

5.7. Aumento salarial por Comunidades Autónomas y provincias

El desglose por Comunidades Autónomas refleja que los incrementos salariales relativamente más altos se producen habitualmente en unas cuantas Comunidades Autónomas, mientras que los más bajos también parecen concentrarse en otras. Así, durante los doce años que se contemplan en el cuadro adjunto, se han acordado aumentos salariales superiores a la media todos los años en Andalucía y, en buena parte de esos años, en Navarra, Galicia, Murcia, el País Vasco, La Rioja, Aragón y Baleares. Por el contrario, las comunidades de Asturias, Cataluña y, especialmente, Extremadura, Castilla-León y Madrid registran incrementos salariales inferiores a la media la mayoría de los años. El caso de Madrid, que desde 1995 tan sólo ha registrado aumentos salariales superiores a la media en dos años, se relaciona por la importante presencia de trabajadores vinculados a la Administración Pública, que, como se ha mencionado, tienen convenios cuyo incremento salarial se fija en función del crecimiento previsto del IPC y, salvo excepciones, sin revisión salarial. Si se reduce el periodo de análisis a los años 2000-2006, los mayores y menores aumentos relativos los registran básicamente las mismas comunidades.

Con independencia de esta tradicional concentración de los mayores y menores incrementos salariales en determinadas Comunidades, las medidas de dispersión coinciden en señalar una tónica de convergencia de los crecimientos salariales en los últimos años. Concretamente, el recorrido o diferencia entre los valores máximo y mínimo se ha reducido entre 2002 y 2005 en seis décimas, hasta 0,9 puntos porcentuales, la desviación típica ha disminuido en más de un tercio y el coeficiente de variación de Pearson se ha minorado hasta situarse en prácticamente la mitad de su valor al inicio del periodo considerado, al situarse en 2005 en un valor muy próximo a cero (0,05) (cuadro 5.10).

La desagregación de los datos por provincias vuelve a mostrar conclusiones similares a las que se derivan del estudio por Comunidades Autónomas. Así, los aumentos salariales de unas cuantas provincias en el periodo 2000-2006 se sitúan habitualmente por encima del promedio provincial anual (Almería, Málaga, Albacete, Murcia, Navarra, Álava y

Cuadro 5.10
Aumento salarial final por Comunidades Autónomas

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005 ¹	2006 ²
Total	3,9	3,8	2,9	2,6	2,7	3,7	3,7	3,9	3,7	3,6	4,0	3,2
Andalucía	4,1	4,0	3,0	2,8	3,1	3,9	4,1	4,0	3,9	4,0	4,3	3,4
Aragón	4,1	3,8	2,8	2,6	2,7	4,1	4,1	4,1	3,7	4,0	4,2	3,1
Asturias	3,5	3,4	2,6	2,3	2,6	3,8	3,5	3,9	3,7	3,6	4,0	3,3
Baleares	4,4	4,3	3,0	2,2	3,1	4,0	4,4	4,1	3,5	3,7	3,9	3,0
Canarias	4,1	3,8	2,7	2,5	2,6	3,7	3,6	3,9	4,1	3,6	3,8	3,4
Cantabria	4,1	3,5	3,1	3,2	3,1	4,0	3,5	3,8	3,8	3,8	3,8	2,9
Castilla-La mancha	3,7	3,8	3,0	2,6	2,8	4,1	3,8	4,2	3,7	3,9	4,2	3,1
Castilla y León	4,0	3,8	2,7	2,6	2,7	3,7	3,5	3,8	3,6	3,8	4,1	3,0
Cataluña	3,9	4,2	3,1	2,5	2,5	3,3	3,9	3,3	4,0	3,4	3,8	3,1
Com. Valenciana	4,2	3,9	2,8	2,4	2,7	4,0	3,5	3,6	3,8	3,7	4,1	2,8
Extremadura	3,5	3,7	3,2	2,5	2,6	4,0	3,1	3,3	3,5	3,6	3,6	3,2
Galicia	4,2	4,1	3,0	2,7	2,7	3,7	3,8	4,0	3,9	4,0	4,4	3,3
Madrid	3,9	3,6	2,8	3,3	2,5	3,6	3,5	3,5	3,7	3,7	3,8	3,1
Murcia	4,0	4,0	3,0	2,6	2,5	4,1	4,2	3,8	3,9	4,1	4,0	4,1
Navarra	4,4	4,2	3,4	2,5	3,3	4,6	3,9	4,8	3,8	4,2	4,4	3,4
País Vasco	4,5	4,5	3,3	2,4	2,4	3,7	4,4	4,0	4,2	3,8	4,3	4,6
Rioja (la)	4,6	4,0	3,0	2,5	3,0	4,3	3,7	4,2	3,6	3,9	4,5	3,1
Ceuta y Melilla	3,9	4,3	3,4	3,0	2,7	4,0	3,5	3,6	4,2	3,5	3,9	3,5
Interautonómicos	3,8	3,5	2,8	2,4	2,8	3,8	3,3	4,2	3,2	3,3	4,0	3,1
Medidas de dispersión:												
Recorrido	1,10	1,06	0,88	1,08	0,92	1,35	1,30	1,49	0,99	0,90	0,89	1,84
Desviación típica	0,23	0,29	0,16	0,27	0,19	0,25	0,35	0,34	0,31	0,27	0,20	0,28
C.variación Pearson	0,06	0,08	0,06	0,10	0,07	0,07	0,10	0,09	0,08	0,08	0,05	0,09

¹ Avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006 con efectos económicos en 2005.

² Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006. No incorporan el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

Vizcaya y, en menor medida, Jaén, Las Palmas, Toledo, Badajoz, La Coruña y Orense), mientras que otras usualmente registran crecimientos inferiores (Córdoba, Huelva, Ávila, León, Palencia, Lérida, Alicante, Valencia y, especialmente, Madrid, cuyo incremento salarial nunca superó el promedio provincial anual) (cuadro 5.11).

El examen de las medidas de dispersión de los aumentos salariales por provincias indica una progresiva concentración de los valores en 2004 y 2005, y su divergencia si se calculan con los datos de avance de 2006. Así, el recorrido, que en 2003 era de 2,4 puntos porcentuales, se reduce hasta situarse en torno a un punto en los dos años siguientes y la desviación típica, que se situó en cuatro décimas en 2003, desciende anualmente una décima en los dos años posteriores. Análogamente, el coeficiente de variación de Pearson disminuye su valor en un tercio en el bienio 2004-2005.

Cuadro 5.11
Aumento salarial final por Provincias

	2000	2001	2002	2003	2004	2005 ¹	2006 ²
Almería	5,5	4,4	5,1	5,1	4,1	4,2	3,5
Cádiz	3,6	4,0	4,0	3,5	3,7	4,0	2,6
Córdoba	4,0	3,3	3,4	3,1	3,9	4,3	2,6
Granada	3,6	3,6	3,5	3,9	4,1	4,3	3,9
Huelva	3,4	4,3	4,4	3,6	3,6	4,5	3,0
Jaén	4,3	5,2	4,0	4,1	4,3	4,7	2,6
Málaga	3,8	4,5	3,9	4,5	4,0	4,4	3,6
Sevilla	3,6	4,0	3,9	3,7	4,2	4,3	4,2
Huesca	3,8	3,9	3,8	3,7	4,0	3,8	2,7
Teruel	4,0	3,7	4,4	3,5	4,2	4,4	2,9
Zaragoza	4,2	4,2	4,1	3,7	3,8	4,2	3,2
Asturias	3,8	3,5	3,9	3,7	3,6	4,0	3,3
Baleares	4,0	4,4	4,1	3,5	3,7	3,9	3,0
Las Palmas	3,7	3,8	4,0	4,2	3,6	3,7	3,5
SCTenerife	3,6	3,4	3,8	4,0	3,6	3,9	3,3
Cantabria	4,0	3,5	3,8	3,8	3,8	3,8	2,9
Albacete	4,2	4,1	4,5	3,9	3,8	4,2	3,5
Ciudad Real	4,1	3,6	4,2	3,6	4,0	4,3	3,1
Cuenca	4,2	4,0	4,0	2,7	3,9	4,2	3,1
Guadalajara	3,7	3,8	4,7	3,8	4,0	4,5	3,0
Toledo	3,8	4,0	4,0	4,0	3,7	4,2	3,2
Avila	3,6	3,2	3,8	3,2	3,9	4,1	2,8
Burgos	3,9	3,3	4,4	3,2	4,1	4,4	2,9
León	3,5	3,6	3,6	3,5	3,8	4,1	3,1
Palencia	3,6	3,3	3,7	3,5	3,8	4,0	2,9
Salamanca	3,6	3,4	3,8	4,0	4,1	4,2	3,1
Segovia	3,5	3,9	4,0	3,6	4,3	4,6	2,7
Soria	3,3	4,2	4,1	3,8	4,0	4,3	3,3
Valladolid	3,9	3,6	3,6	4,2	3,6	3,9	3,4
Zamora	3,2	3,7	3,7	3,9	4,1	4,5	2,8
Barcelona	3,3	4,1	3,4	4,3	3,3	4,1	3,6
Girona	3,4	4,1	3,6	4,3	3,7	4,1	4,0
Lleida	3,7	3,6	3,4	3,6	3,8	4,0	3,1
Tarragona	3,5	4,1	3,3	4,1	3,9	4,1	3,7
Alicante	4,0	3,7	3,6	3,8	3,7	4,0	2,9
Castellón	4,6	3,3	4,2	3,5	3,7	4,1	2,9
Valencia	3,9	3,4	3,3	3,8	3,6	4,1	2,7
Badajoz	3,9	3,9	3,8	4,1	4,3	4,4	3,1
Cáceres	4,2	3,8	3,7	4,2	4,0	3,8	4,1
A Coruña	3,6	3,9	4,1	3,9	4,0	4,4	3,4
Lugo	3,5	4,0	3,9	4,3	4,2	4,7	3,1
Ourense	3,6	4,5	4,0	4,2	4,1	4,3	3,6
Pontevedra	3,8	3,6	4,1	4,0	4,1	4,4	3,1
Madrid	3,6	3,5	3,5	3,7	3,7	3,8	3,1
Murcia	4,1	4,2	3,8	3,9	4,1	4,0	4,1
Navarra	4,6	3,9	4,8	3,8	4,2	4,4	3,4
Alava	3,9	4,2	4,1	4,2	3,8	4,2	3,8
Guipúzcoa	3,5	4,9	3,6	4,8	3,6	4,2	4,8
Vizcaya	3,9	4,2	4,3	4,1	3,9	4,5	4,8
Rioja (La)	4,3	3,7	4,2	3,6	3,9	4,5	3,1
Ceuta y Melilla	4,0	3,5	3,6	4,2	3,5	3,9	3,5
Medidas dispersión							
Recorrido	2,27	1,99	1,83	2,36	1,00	0,98	2,22
Desviación típica	0,37	0,43	0,39	0,35	0,26	0,23	0,47
C. Var. Pearson	0,10	0,11	0,10	0,09	0,07	0,06	0,14

¹ Avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006 con efectos económicos en 2005.

² Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006. No incorporan el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

5.8. Acuerdos salariales según jornada

Del análisis de la información que ofrece el MTAS se deduce que los aumentos salariales y los tramos de jornada pactada no tienen una relación estrecha en 2004 y 2005, excepto para los valores inferiores de ambas variables. Así, las medias de cada tramo de jornada pactada que considera la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo en 2004 y 2005 muestra que el incremento salarial máximo corresponde a un tramo de jornada intermedio, entre 1.712 y 1.758 horas anuales, aunque el menor incremento salarial corresponde a los convenios que pactan menores jornadas (menos de 1.712 horas) (cuadro 5.12 y gráfico 5.9).

Cuadro 5.12

Aumento salarial pactado según tramos de jornada. Variación interanual en % y jornada media pactada de cada tramo de jornada

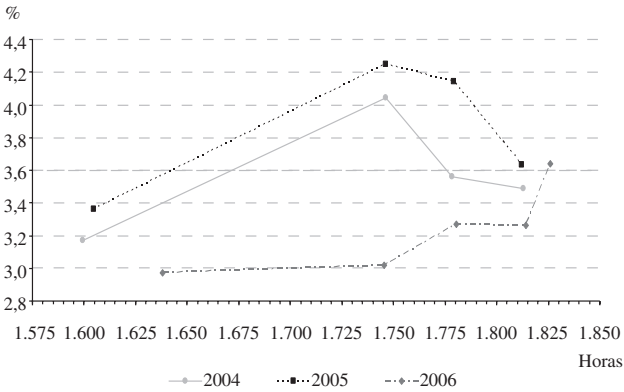
		<i>Menos de 1.712</i>	<i>1.712 a 1.758</i>	<i>1.759 a 1.803</i>	<i>1.804 a 1.825</i>	<i>1.826</i>
Total						
2004	Jornada media	1.599,2	1.746,1	1.778,3	1.812,9	1.826,0
	Aumento salarial	3,2	4,0	3,6	3,5	3,5
2005 ¹	Jornada media	1.604,6	1.746,4	1.779,3	1.812,1	1.826,0
	Aumento salarial	3,4	4,3	4,1	3,6	4,0
2006 ²	Jornada media	1.638,1	1.745,3	1.780,3	1.814,1	1.826,0
	Aumento salarial	3,0	3,0	3,3	3,3	3,6
Empresa						
2004	Jornada media	1.628,9	1.731,3	1.784,2	1.812,9	1.826,0
	Aumento salarial	3,1	3,3	3,3	3,4	3,0
2005 ¹	Jornada media	1.625,9	1.731,0	1.784,6	1.814,7	1.826,0
	Aumento salarial	3,1	3,5	3,8	3,9	3,6
2006 ²	Jornada media	1.630,0	1.732,6	1.784,5	1.814,3	1.826,0
	Aumento salarial	2,7	2,9	2,9	3,4	3,2
Ámbito superior						
2004	Jornada media	1.582,5	1.747,6	1.778,1	1.812,9	1.826,0
	Aumento salarial	3,2	4,1	3,6	3,5	3,5
2005 ¹	Jornada media	1.591,9	1.747,7	1.779,1	1.812,0	1.826,0
	Aumento salarial	3,5	4,3	4,3	3,6	4,0
2006 ²	Jornada media	1.643,4	1.746,2	1.780,1	1.814,1	1.826,0
	Aumento salarial	3,1	3,0	3,3	3,3	3,7

¹ Avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006 con efectos económicos en 2005.

² Datos provisionales. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006. No incorporan el efecto de la cláusula de salvaguarda salarial.

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

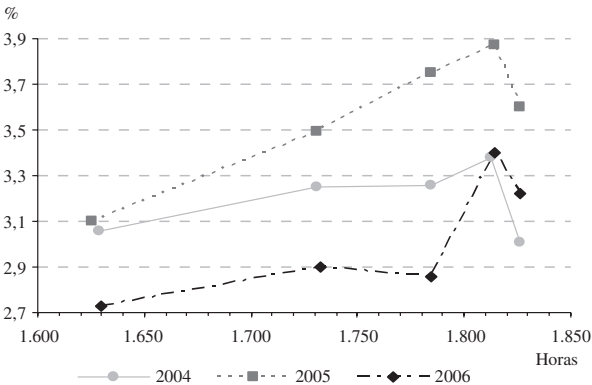
Gráfico 5.9
Aumento salarial, pactado y jornada. Total convenios



Los datos de 2006, correspondientes a los convenios registrados hasta agosto, reflejan una situación significativamente distinta, al observarse una relación directa entre el pacto salarial y la jornada, esto es, con incrementos salariales que describen una línea ascendente a medida que aumenta la jornada.

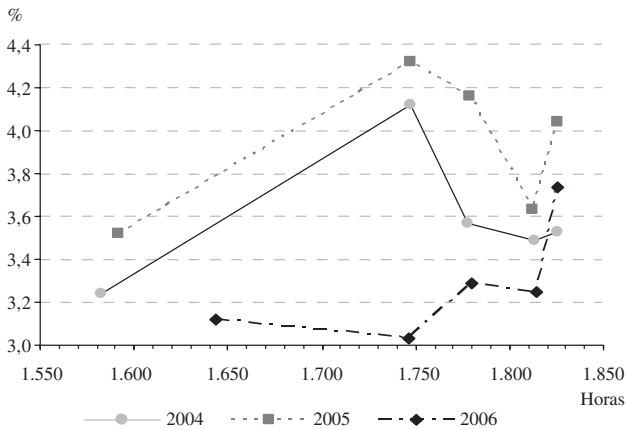
Si se desagrega el análisis según el *ámbito funcional*, se puede observar que en los convenios de empresa en el período 2004-2006 existe una relación directa entre los aumentos salariales y las medias de los tramos de jornada, aunque esta correspondencia no se cumple en los convenios en los que se pacta la jornada máxima, 1.826 horas anuales, al registrarse en ellos crecimientos salariales inferiores a los de algunos segmentos de menor jornada (gráfico 5.10).

Gráfico 5.10
Aumento salarial pactado y jornada. Convenios de empresa



En los convenios de ámbito supraempresarial no existe tal relación, al observarse los máximos aumentos salariales en 2004 y 2005 en un tramo intermedio, el correspondiente a jornadas anuales de 1.712 a 1.758 horas, descender en los tramos de jornada superior y repuntar nuevamente en los convenios que acuerdan la jornada máxima de 1.826 horas anuales. El perfil de los aumentos salariales por tramos de jornada en estos dos años no se corresponde con el de 2006, que presenta el máximo incremento salarial en los convenios con jornada de 1.826 horas, aunque, previsiblemente, este perfil se modificará conforme avance el proceso de negociación colectiva (gráfico 5.11).

Gráfico 5.11

Aumento salarial pactado y jornada. Convenios de otro ámbito

6. SALARIOS Y CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL

En los últimos años la base generalmente aplicable para pactar los crecimientos salariales en los convenios ha sido, según lo previsto en los distintos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (ANC) suscritos desde 2002, el objetivo o previsión de inflación del Gobierno, fijado desde el año 2000 en el 2%. Ahora bien, en los citados Acuerdos se prevé la posibilidad de pactar inicialmente incrementos salariales superiores al objetivo o previsión anual de inflación, siempre que los aumentos salariales se sitúen dentro de los límites derivados del crecimiento de la productividad.

De cualquier modo, según lo establecido en los distintos Acuerdos para la Negociación Colectiva, el aumento salarial inicialmente pactado en los convenios colectivos debe, además, “tener en cuenta los criterios propuestos en esos Acuerdos para apoyar el mantenimiento o, en su caso, el crecimiento del empleo en las empresas, favoreciendo sus inversiones productivas, y para sostener la mejora del poder adquisitivo de los salarios sobre el que, en buena medida, se soporta el crecimiento económico y del empleo a través del consumo”.

No obstante, aunque la base generalmente utilizable para pactar los crecimientos salariales iniciales sea, como se ha señalado, el objetivo de inflación fijado para cada año por el Gobierno, esto no significa que sea mayoritaria la proporción de trabajadores afectados por la negociación colectiva que pacta inicialmente aumentos salariales iguales o cercanos a los de la citada previsión de la inflación, a pesar de que, como también se ha analizado en el capítulo correspondiente a los aspectos retributivos, el incremento medio de la productividad por ocupado a nivel del conjunto de la economía es sólo de unas décimas.

Así, en los años 2004 y 2005 sólo el 13,1% y el 16,3% de los trabajadores, respectivamente, se vieron afectados por convenios que acordaron crecimientos iniciales iguales a la previsión de inflación. Teniendo en cuenta que puede haber trabajadores afectados por convenios que pacten inicialmente incrementos salariales inferiores al objetivo de la inflación (el 0,6% tanto en 2004 como en 2005), el 86,3% en 2004 y el 83,1% en 2005 de los trabajadores pactaron incrementos salariales inicialmente superiores al objetivo de la inflación del 2%. En los meses transcurridos de 2006 (convenios registrados hasta el 31 de agosto

del año), el 84,9% de los trabajadores ha pactado incrementos salariales superiores a la citada previsión de inflación (el 72,1% ha acordado incrementos salariales superiores al 2,5% y el 19,7%, superiores al 4%).

El elevado porcentaje de trabajadores con convenio colectivo que pactan inicialmente crecimientos salariales superiores al 2% se puede explicar por la citada posibilidad de superar dicho objetivo que prevén los Acuerdos de Negociación Colectiva, pero, sobre todo, por la desconfianza que los agentes sociales tienen del cumplimiento de la previsión de inflación, ya que, sistemáticamente, desde 1999 el incremento final de la inflación (diciembre sobre diciembre) supera al incremento inicialmente previsto (cuadro 6.1), diferencia que llega a ser del doble en algún año (2000 y 2002) y que asciende a 1,2 puntos porcentuales en 2004 y a 1,7 puntos en 2005 (gráfico 6.1).

Cuadro 6.1

Inflación prevista y real y aumento salarial pactado inicial y final

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

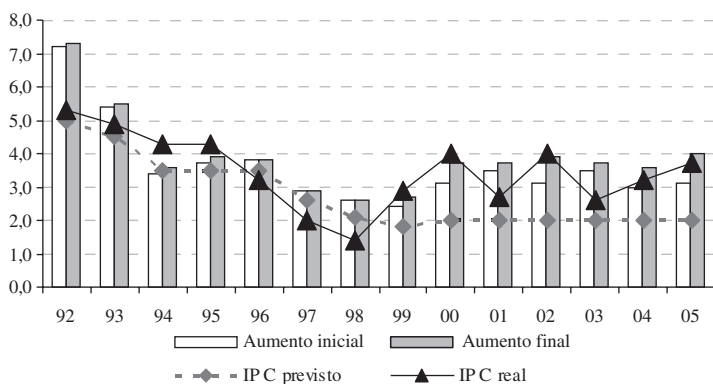
¹ Avance. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006 con efectos económicos en 2005.

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

Precisamente, esta diferencia entre la inflación final y la prevista que se viene produciendo desde 1999 es lo que justifica que en muchos convenios colectivos se acuerden cláusulas de revisión o salvaguarda salarial, cláusulas que se aplican en el supuesto en que la inflación real supere al objetivo inicial de inflación.

Gráfico 6.1

Aumento salarial pactado inicial y final e inflación prevista y real



La posibilidad de incorporar en los convenios colectivos cláusulas de revisión salarial también se recoge en los ANC, que, incluso, llegan a señalar el punto de referencia de dichas cláusulas. En concreto, el ANC 2005, prorrogado para 2006, establece en el apartado específico de cláusula de revisión salarial que «Los convenios colectivos así negociados incorporarán una cláusula de revisión salarial sin que ella trueque el objetivo de moderación salarial. A tal fin, tomarán como referencia el objetivo o previsión de inflación, el IPC real y el incremento salarial pactado en el convenio colectivo».

Por lo tanto, la importancia de la inclusión de las cláusulas de revisión salarial está estrechamente relacionada con la existencia o no de desviaciones entre la inflación real o final y la prevista y, en su caso, con la entidad de estas desviaciones. Así, el porcentaje de trabajadores que tiene incorporada este tipo de cláusula disminuye notablemente entre 1996 y 1998, período caracterizado por una caída de la inflación, donde la inflación final es incluso inferior a la prevista. El porcentaje de trabajadores con cláusulas de revisión salarial más bajo de los últimos años corresponde a 1998, año de menor inflación de las cuatro últimas décadas, al situarse en el 48% (cuadro 6.2)

A partir de 1999, año en el que se reinicia un período de desviación entre la inflación final y la prevista inicialmente, aumenta el porcentaje de trabajadores que pactan cláusulas de revisión salarial, hasta alcanzar en 2005 (con datos de Avance) las tres cuartas partes de los trabajadores afectados por la negociación colectiva. En 2006, con datos provisionales, registrados hasta el 31 de agosto, el porcentaje de trabajadores con cláusulas de revisión salarial asciende al 80,7%.

Cuadro 6.2
Incidencia de las cláusulas de revisión salarial
en el aumento salarial pactado

<i>Trabajadores con cláusula de revisión salarial (%)</i>			<i>Aumento salarial pactado (%)</i>					
			<i>Inicial</i>			<i>Final</i>		
<i>Años</i>	<i>Total</i>	<i>Con revisión efectiva</i>	<i>Total</i>	<i>Convenios sin cláusula</i>		<i>Convenios con cláusula</i>		<i>Convenios con cláusula</i>
				<i>Convenios sin cláusula</i>	<i>Convenios con cláusula</i>	<i>Total</i>	<i>Total</i>	
1993	58,1	21,9	5,4	5,1	5,6	5,5	5,7	5,9
1994	51,1	31,2	3,4	3,4	3,3	3,6	3,8	3,9
1995	62,1	40,1	3,7	3,7	3,6	3,9	4,1	4,2
1996	58,2	3,5	3,8	3,9	3,7	3,8	3,8	4,0
1997	52,5	1,7	2,9	2,9	2,9	2,9	2,9	2,3
1998	48,0	1,2	2,6	2,7	2,4	2,6	2,4	1,8
1999	58,8	30,5	2,4	2,5	2,4	2,7	2,9	3,2
2000	65,1	38,2	3,1	3,5	2,9	3,7	3,8	4,3
2001	68,8	28,7	3,5	3,7	3,4	3,7	3,7	3,3
2002	68,1	40,2	3,1	3,7	2,9	3,9	3,9	4,4
2003	71,9	34,5	3,5	3,6	3,4	3,7	3,7	3,2
2004	68,8	54,3	3,0	3,3	2,9	3,6	3,7	3,8
2005 ¹	75,2	61,6	3,1	3,7	2,9	4,0	4,1	4,2

¹ Avance. Datos registrados al 31 de mayo de 2006. La última información disponible que desagrega el aumento salarial final de los convenios con cláusula y sin cláusula se refiere a los convenios registrados hasta el 31 de mayo de 2006.

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

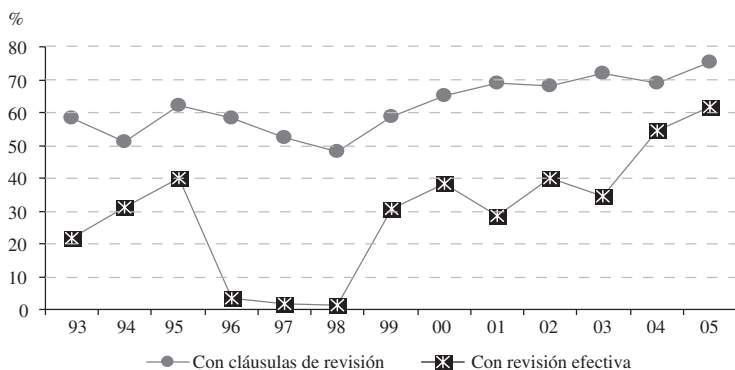
Según el ámbito funcional, el porcentaje de trabajadores que tiene incorporado este tipo de cláusulas es inferior en los convenios de empresa que en los de ámbito supraempresarial. Así, en 2005, el citado porcentaje de trabajadores es el 59,2% en los convenios de empresa (el 62,9% en 2006) y el 76,9% en los convenios de ámbito supraempresarial (el 82,7% en 2006).

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

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

Por ello, el porcentaje de trabajadores que tiene pactadas cláusulas de revisión salarial puede llegar a ser muy superior al porcentaje de trabajadores con revisión salarial efectiva. Así, aunque se han ido reduciendo esas diferencias, en los dos últimos años siguen siendo sustanciales: en 2004, el porcentaje de trabajadores con cláusulas de revisión salarial fue el 68,8% y el porcentaje de trabajadores con revisión efectiva el 54,3%, mientras que en 2005 dichos porcentajes ascendieron, respectivamente, al 75,2% y 61,6% (cuadro 6.2 y gráfico 6.2).

Gráfico 6.2
Trabajadores con cláusulas de revisión y con revisión efectiva



Al producirse desde 1999 importantes diferencias entre la previsión de la inflación y la que realmente se registra al finalizar el año, el aumento salarial finalmente pactado, incluyendo la aplicación de las cláusulas de revisión salarial, supera al inicialmente pactado, antes de la aplicación de esas cláusulas.

En efecto, el aumento salarial final se situó en 2004 en el 3,6%, una décima menos que en el año previo, y en 2005 en el 4%. Esos incrementos superaron, fruto de la revisión salarial, en seis y nueve décimas porcentuales en 2004 y 2005, respectivamente, el aumento salarial inicialmente pactado (cuadro 6. 2).

Estas diferencias entre los incrementos salariales final e inicial en 2004 y 2005 son relativamente elevadas si se tiene en cuenta su evolución en los años anteriores: desde 1999 hasta 2003 la diferencia entre los dos incrementos salariales, salvo en 2000 y 2002, no superó la cifra de tres décimas porcentuales (cuadro 6.1 y gráfico 6.1). El repunte de la diferencia en los dos últimos años entre el incremento salarial con cláusula y el incremento sin cláusula puede deberse a dos circunstancias: la primera, a una mayor desviación entre la variación del IPC final y la prevista y, la segunda, al aumento del porcentaje de trabajadores con cláusulas retroactivas y efectivamente operativas.

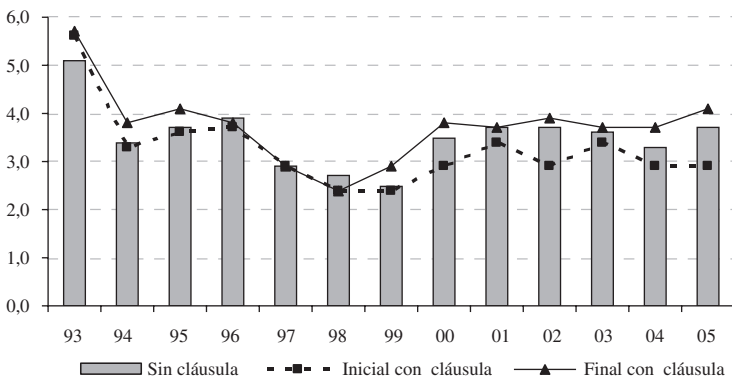
En cualquier caso, la diferencia entre los incrementos salariales finales e iniciales es sistemáticamente inferior a la diferencia entre el incremento del IPC real y el previsto, debido, como ya se ha indicado, a que no todos los trabajadores tienen incorporadas cláusulas de revisión salarial y a que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

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

En cuanto a los aumentos de los salarios inicialmente pactados, estos son superiores desde 1994, con la única excepción de 1997 en el que son iguales, en los convenios que no pactan cláusulas de revisión salarial que en los convenios que sí pactan esas cláusulas, por lo que parece que su inclusión se convierte en un factor que favorece la estrategia sindical de moderación salarial en las reivindicaciones de crecimientos salariales. La desaparición de la posibilidad de establecer cláusulas de revisión salarial facilitaría peticiones de incrementos salariales iniciales muy superiores (cuadro 6. 2 y gráfico 6.3).

Gráfico 6.3

Aumento salarial en convenios con y sin cláusula de revisión



Por otra parte, en cuanto a los aumentos finales de los salarios, aunque es cierto que, en general, esos aumentos son superiores en los convenios que incorporan cláusulas de salvaguarda que en los que no las incorporan, eso no siempre ocurre así. En efecto, en 1996 y 1998 es inferior el incremento final en los convenios con cláusula de revisión salarial y en 1997 y 2001 los aumentos son iguales en los dos tipos de convenios.

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

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

La primera, porque en los convenios con cláusulas de revisión salarial el incremento inicial del salario es siempre menor que en los convenios sin cláusulas. La segunda, porque la diferencia entre los crecimientos final e inicial de los salarios es también siempre inferior que la desviación de la inflación final y la prevista. Y, la tercera, porque no siempre el incremento salarial final de los convenios con cláusula y también de los convenios con revisión efectiva es superior al pactado en los convenios que no incorporan esas cláusulas de salvaguarda salarial.

7. DESLIZAMIENTO SALARIAL

7.1. La negociación colectiva y las derivas salariales

No todo el crecimiento salarial efectivo del conjunto de los trabajadores se explica por el aumento salarial pactado en la negociación colectiva, sino que una parte de ese crecimiento es el resultado de la combinación de una serie de factores muchas veces ajenos a la propia negociación. La parte del incremento salarial efectivo que no se explica por el aumento salarial reflejado en los convenios colectivos es lo que se denomina *deriva* o *deslizamiento salarial* (*wage drift* o *earnings gap* en la literatura anglosajona).

La deriva salarial se calcula, por tanto, como la diferencia entre las tasas de variación de la ganancia bruta del conjunto de los trabajadores (el salario bruto o coste salarial por trabajador de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral del INE) y el crecimiento medio de los salarios pactados en los convenios colectivos. El conocimiento del valor de la deriva salarial tiene un indudable interés, puesto que sirve para ponderar la importancia de la negociación colectiva en el establecimiento de los salarios y, por extensión, su impacto sobre las macromagnitudes económicas.

Los factores que determinan la existencia de las derivas salariales se pueden sistematizar en cuatro grupos. El primero incluiría los pagos que reciben los trabajadores en razón de su situación personal o familiar (complementos de antigüedad, por hijos, etc.), de su puesto de trabajo (pluses de nocturnidad, peligrosidad, trabajo por turnos, en días feriados, etc.), de su rendimiento (pluses por productividad e incentivos económicos) o de la situación económica de la empresa (pagas de beneficios).

Un segundo grupo incluiría las variaciones de los pagos a los trabajadores que se producen por los cambios en el número de horas efectivamente trabajadas por la realización de horas extraordinarias, por la pérdida de horas trabajadas por conflictividad y absentismo laboral y, sobre todo, por la modificación del porcentaje de personas ocupadas que trabaja a tiempo parcial, puesto que, en este último caso, su aumento minoraría el coste salarial por trabajador y viceversa.

Un tercer grupo de factores causantes de deslizamientos salariales estaría formado por elementos vinculados a las políticas retributivas de las empresas. En este sentido, se ha de entender que los aumentos sala-

riales pactados en convenio constituyen un mínimo a partir del cual las empresas pueden establecer sus propias estrategias de remuneración. Así, es usual que determinados colectivos de trabajadores, especialmente los más cualificados, obtengan incrementos salariales superiores a los pactados en el convenio correspondiente, bien sea para retenerlos o conseguir los mejores trabajadores, o bien para incentivar su esfuerzo productivo (salarios de eficiencia). También en este grupo, aunque en sentido contrario, se incluiría el efecto del descuelgue salarial o inaplicación del régimen retributivo acordado en los convenios colectivos de ámbito supraempresarial, en los supuestos en los que su aplicación pudiera dañar la estabilidad económica de la empresa. El resultado de este factor sería disminuir el incremento salarial efectivo de la empresa por debajo del pactado en la negociación colectiva a nivel sectorial.

Por último, el cuarto grupo de factores contempla los relacionados con el *efecto composición* sobre el salario del cambio de la estructura del empleo, motivado, bien por la movilidad de los trabajadores entre las distintas ramas productivas, entre diferentes categorías profesionales y entre contratos de carácter indefinido y temporal, o bien por la alteración de la importancia relativa del empleo entre hombres y mujeres, jóvenes y adultos e inmigrantes y nacionales, al ser los salarios diferentes en las distintas ramas de actividad, categorías, contratos, sexos, edades y nacionalidad.

Algunos de los factores que se han esquematizado en estos cuatro grupos elevan el coste salarial por encima del salario negociado y, por tanto, conducen a la existencia de derivas positivas y otros reducen el salario medio hasta situarlo por debajo del incremento salarial pactado, lo que lleva a derivas negativas. Habitualmente se producen todos los factores a la vez y, dependiendo de la fortaleza de cada uno de ellos, el deslizamiento salarial resultante aumentará o disminuirá. Con carácter general hay que pensar que:

- La movilidad laboral entre las distintas ramas productivas tiene un marcado carácter procíclico en relación con la deriva salarial, esto es, tiende a elevarla en las fases expansivas del ciclo económico y a reducirla en las recesivas. Esto es así porque cuando el crecimiento económico es más intenso el aumento de la ocupación también lo es, generándose mayores oportunidades de empleo en las ramas más productivas y mejor retribuidas, lo que eleva el salario medio efectivo. Un proceso análogo se produce con la movilidad profesional, al aumentar las posibilidades de ascenso profesional en las fases expansivas del ciclo económico y reducirse en las fases recesivas.
- También tienen un carácter procíclico los pagos asociados a la productividad o los beneficios y las horas extraordinarias, puesto

que dependen del crecimiento de la producción, aumentando la deriva en épocas de expansión económica y reduciéndola en períodos recesivos.

- Por el contrario, la variación de la ocupación puede tener carácter anticíclico en relación con la deriva, por el efecto composición que genera. Así, en períodos de expansión la incorporación de trabajadores al mercado laboral se concentran en las categorías profesionales más bajas, al emplearse colectivos con remuneraciones inferiores a la media, como mujeres, jóvenes e inmigrantes, con contratos muchas veces temporales, lo que reduce el salario medio efectivo y comprime la deriva salarial. Por el contrario, en períodos de recesión y destrucción de empleo, las reducciones de plantilla se concentran en trabajadores de bajos salarios y productividad, lo que eleva el salario medio efectivo y empuja al alza el deslizamiento salarial.

7.2. Cuantificación de las derivas

Como se ha señalado anteriormente, la deriva salarial se estima por la diferencia entre el crecimiento efectivo de los salarios y el aumento salarial pactado en los convenios colectivos. Para el primer componente se utiliza la serie de coste salarial de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL), que elabora el Instituto Nacional de Estadística. El segundo elemento de este cálculo, el incremento salarial acordado en los convenios, es el que ofrece la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo una vez incorporado el efecto de las cláusulas de salvaguarda salarial en el año en que los trabajadores cobran esta compensación, esto es, al año siguiente al que se pactan, o, lo que es lo mismo, al que se produce la desviación de la inflación que activa las cláusulas de salvaguarda.

Por ejemplo, en 2004 el incremento salarial inicialmente pactado fue del 3% y la desviación de la inflación fue de 1,2 puntos porcentuales. Con ello se activaron algunas cláusulas de salvaguarda cuyo efecto fue una elevación adicional del aumento salarial pactado inicialmente de seis décimas. La mayoría de los trabajadores que están cubiertos por convenios con estas cláusulas cobra su importe en el primer o segundo trimestre del año siguiente. Por tanto, aunque en 2004 la subida salarial devengada fue del 3,6%, el equivalente a las seis décimas que resultan de las cláusulas de salvaguarda de 2004 se cobra en 2005. Por ello, si el incremento salarial inicialmente pactado en 2005 fue el 3,1%, el crecimiento de los salarios, tras la subida adicional de seis décimas que resulta de las cláusulas del año anterior, sería el 3,7%.

La afectación del efecto de las cláusulas de salvaguarda al año siguiente de su devengo resulta ineludible para lograr que el criterio de imputación temporal de los aumentos salariales sea homogéneo en las dos series que se utilizan en el cálculo de los deslizamientos salariales, esto es, que se considere el criterio del momento del cobro de los salarios, no el del devengo, tanto en la serie del crecimiento del coste salarial como en la del incremento salarial pactado.

7.3. Evolución de las derivas salariales

En la evolución de las derivas salariales de la economía española desde 1985 (cuadro 7.1 y gráfico 7.1) se pueden distinguir tres etapas:

Cuadro 7.1

Evolución de los salarios pactados y percibidos, de las derivas y el empleo. Tasas de variación interanual en porcentaje

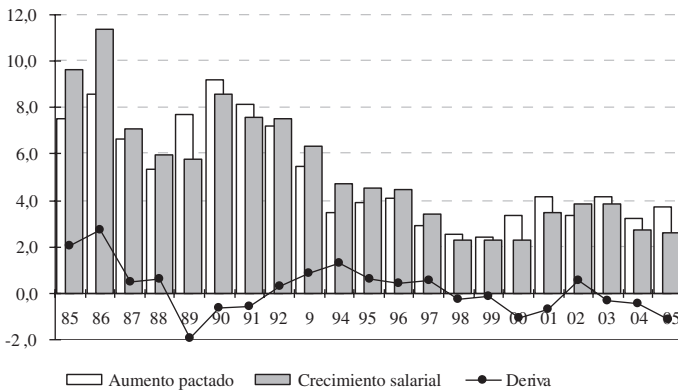
	<i>Salarios pactados</i>	<i>Salarios brutos</i>	<i>Deriva salarial (puntos porcentuales)</i>	<i>Empleo</i>
1985-1991	7,6	8,0	0,4	2,4
1992-1994	5,4	6,2	0,8	-2,2
1995-2005	3,4	3,3	-0,2	4,1
1985	7,5	9,6	2,1	-1,0
1986	8,6	11,4	2,8	1,9
1987	6,6	7,1	0,5	4,8
1988	5,4	6,0	0,6	3,9
1989	7,7	5,8	-1,9	3,6
1990	9,2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

¹ Datos provisionales de aumento salarial pactado. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006 con efectos económicos en 2005.

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos, e INE, Encuesta de Población Activa (EPA).

- La primera, de 1985 a 1991, caracterizada por un moderado valor de la deriva (0,4 puntos, en promedio), corresponde a un período

Gráfico 7.1
Evolución de las derivas salariales



de notable crecimiento del empleo, especialmente en el trienio 1987-1989.

Cabe recordar que en esta época se produce una fuerte expansión del empleo temporal, con salarios inferiores al empleo indefinido; un crecimiento muy intenso de la ocupación femenina, con tasas de variación interanual notablemente superiores a las del empleo masculino; un significativo incremento del empleo juvenil y la consolidación del empleo a tiempo parcial como una opción laboral para algunos colectivos, aunque la participación de este tipo de empleo en el total era relativamente escasa. Se produce así el llamado *efecto composición* consistente en la moderación del crecimiento de los salarios medios por el aumento del peso relativo de las personas ocupadas con salarios inferiores a la media. Concretamente, se produjo un fuerte aumento de los ocupados con contrato temporal y de la ocupación en los sectores de los servicios y la construcción (con retribuciones relativamente bajas). Es por este efecto composición por lo que el deslizamiento salarial de este período es relativamente bajo e, incluso, alcanza valores negativos en los últimos años.

- En la segunda etapa, entre 1992 y 1994, se observa un significativo repunte de la deriva (hasta 0,8 puntos porcentuales, como promedio del período), que es resultado de la crisis que padecía la economía española, con el consiguiente descenso del empleo y aumento del paro.

Aquí se produce un *efecto composición* de sentido contrario al de la fase anterior. Así, entre 1992 y 1994 la población ocupada se redujo en 850.000 personas, centrándose esta destrucción de

empleo en los trabajadores de menor retribución, lo que hace que el crecimiento medio de los salarios efectivos sea superior, elevando el deslizamiento salarial.

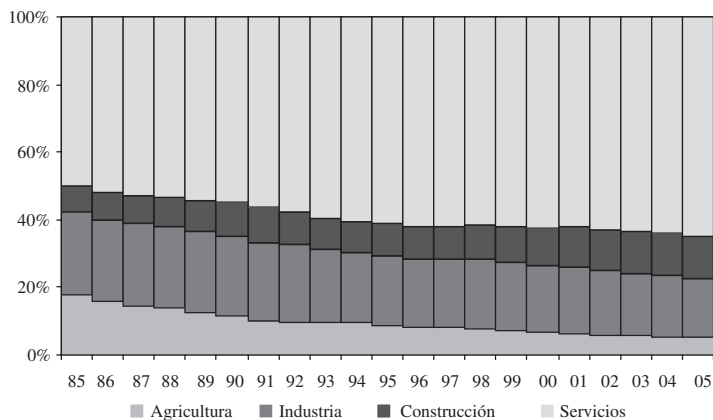
- La tercera etapa, desde 1995 a 2005, es una fase de notable crecimiento económico y fuerte aumento del empleo, lo que determina la existencia de una deriva negativa ($-0,2$ puntos como media del período). Se ha de recordar que, fundamentalmente a partir de 1996, la inmigración constituye un nuevo elemento en el mercado de trabajo que, por sus características diferenciales respecto a los trabajadores nacionales, ha tenido un claro efecto moderador de los salarios.

En efecto, la incorporación de extranjeros al mercado de trabajo español, que se ha concentrado, por un lado, en ramas de actividad cuyo nivel salarial es relativamente bajo y, por otro lado, en empleos temporales y en las categorías profesionales de menor retribución, ha producido un *efecto composición* que modera el crecimiento salarial por el aumento del peso relativo de las personas ocupadas con menores ingresos brutos, reduciendo, consecuentemente, la deriva salarial.

Al efecto de la incorporación de extranjeros al mercado de trabajo habría que añadir otras circunstancias que igualmente producen un efecto compresor del crecimiento salarial y de minoración de la deriva. En primer lugar, el mantenimiento de tasas de variación interanual de la ocupación femenina por encima del 4% desde 1996, llegando incluso a alcanzar ritmos de variación anual en torno al 8% en algunos años del período.

Gráfico 7.2

Participación de los sectores en el total de la ocupación



En segundo lugar, un aumento de la participación del empleo a tiempo parcial en el total del empleo de más de cinco puntos porcentuales, desde el 7,3% de 1995 hasta el 12,4% de 2005.

En tercer lugar, el fuerte incremento interanual de los asalariados con contrato temporal desde 1997, lo que ha mantenido la tasa de temporalidad por encima del 31% durante todos los años del período 1995-2005, pese a que esta ratio mostró una tónica descendente hasta 2002, tónica que se vio interrumpida con los repuntes de la tasa en 2004 y 2005. Igualmente, se ha de reseñar el efecto amortiguador del aumento medio de las retribuciones y de la deriva que causa el intenso aumento del empleo juvenil, entre 1997 y 2001 y en 2005.

Por último, en cuarto lugar, hay que reseñar que en esta etapa se ha producido una apreciable transferencia de ocupación de la industria a la construcción y los servicios, lo que genera un *efecto composición sectorial* al tener el primer sector mayor salario medio que el resto de los sectores. Concretamente, las estimaciones de la Encuesta de Población Activa sitúan la participación de la industria en el total de la ocupación en 2005 en el 17,3%, 3,3 puntos menos que en 1995, mientras que las de la construcción y los servicios crecieron en el mismo período 2,9 y 4 puntos porcentuales, hasta situarse en el 12,4% y 65%, respectivamente, al finalizar el mismo.

Esta transferencia de trabajadores desde el sector industrial a los servicios también se puede observar en la evolución de la deriva salarial en los distintos sectores entre 1996 y 2005, al obtenerse un deslizamiento sistemáticamente negativo en los servicios, excepto en 2002 (cuadro 7.2).

Cuadro 7.2
Evolución de la deriva salarial en el sector no agrario.
Puntos porcentuales

	<i>No agrario</i>	<i>Industria</i>	<i>Construcción</i>	<i>Servicios</i>
1996	0,4	1,3	0,0	-0,5
1997	0,6	1,7	1,5	-0,1
1998	-0,2	0,7	1,0	-0,6
1999	-0,1	0,3	1,5	-0,5
2000	-1,0	-0,8	0,3	-0,3
2001	-0,6	-0,7	-0,4	-0,4
2002	0,6	1,5	0,6	0,5
2003	-0,4	0,0	0,2	-0,4
2004	-0,4	0,1	0,7	-0,5
2005 ¹	-1,1	-1,0	-1,7	-0,7
Promedio 1996-2005	-0,2	0,3	0,4	-0,4

¹ Datos provisionales de aumento salarial pactado. Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006 con efectos económicos en 2005.

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos.

8. OTROS CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

8.1. Las cláusulas especiales de los convenios colectivos

Aunque tradicionalmente la negociación colectiva en España se concentraba en el establecimiento de los crecimientos salariales y la fijación de la jornada laboral, a partir de la reforma laboral de 1994, que amplía las competencias de los convenios colectivos, éstos han venido incorporando otros tipos de cláusulas y acuerdos, muchos de ellos de carácter cualitativo y no meramente cuantitativo como de forma predominante ocurría hasta hace relativamente poco.

En efecto, la reforma de 1994, así como las posteriores, en concreto las de 1997, 2001 y la reciente de 2006, han ampliado las competencias de la negociación colectiva, al permitir que los convenios modifiquen regulaciones legales (período de prueba, duración de los contratos eventuales o para la formación, horas complementarias en los contratos a tiempo parcial o límite de la jornada diaria) o que pasen a ser competencia de los convenios materias que anteriormente estaban reguladas por alguna norma legal, en la mayoría de los casos el Estatuto de los Trabajadores (estructura salarial, condiciones para la celebración de contratos de obra o servicio determinado, remuneración de las horas extraordinarias, pluses de antigüedad y nocturnidad, clasificación profesional, distribución de la jornada a lo largo del año o movilidad funcional y geográfica de trabajadores).

Aparte de estas nuevas posibilidades de la negociación colectiva, también existen otras materias, distintas a la mera fijación del crecimiento salarial y la jornada laboral, que paulatinamente se han ido incorporando al contenido de los convenios colectivos, en parte, como consecuencia de los criterios establecidos en los distintos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva firmados por los interlocutores sociales en distintos años (en 1997 y desde 2002). Entre estas cláusulas, la mayoría de carácter cualitativo, que se pactan cada vez más en los convenios colectivos, pueden destacarse las relativas a la flexibilidad interna de las empresas, la estabilidad del empleo y la limitación de la contratación temporal; la formación continua o permanente de los trabajadores ocupados; la jubilación, la salud y seguridad en el trabajo; la solución de conflictos, la actividad sindical, la concurrencia y articu-

lación de los convenios; y la no discriminación o promoción de la igualdad de sexos.

La ampliación de competencias de la negociación colectiva y el interés de los interlocutores sociales por pactar materias que hasta ahora tenían un carácter muy secundario, explican que, como se ha señalado al inicio de este apartado, el contenido de los convenios colectivos se haya enriquecido notablemente en los últimos años, desde la reforma acordada por los agentes sociales en 1997, ya que, con anterioridad a este año, la falta de consenso social con la reforma de 1994 impedía un desarrollo más amplio de las nuevas competencias de la negociación colectiva.

Por esa razón y porque la nueva hoja estadística de los convenios colectivos regulada por la Orden Ministerial de 10 de octubre de 1996, que amplía su contenido al incorporar las nuevas competencias de los convenios, no se aplicó plenamente hasta los convenios con efectos económicos del año 1998, será ese el año de referencia y comparación para el análisis de las cláusulas especiales pactadas en la negociación colectiva.

Por otra parte, el examen de los datos más recientes se realizará con base en los datos definitivos de 2004 y en los de avance de 2005, sin hacer referencia a los de 2006, puesto que los datos provisionales de este último año son todavía poco representativos del contenido de la negociación.

8.2. Análisis agregado y según el ámbito funcional

En la situación actual, la totalidad de los convenios incluyen algunas cláusulas, diferentes de la determinación del salario y la jornada laboral. De ellas, las más generalizadas son las salariales, que cubren prácticamente a todos los trabajadores con convenio (el 97% con los datos definitivos de 2004 y el 97,2% con los datos de avance de 2005), seguidas de las relativas al empleo y contratación, con algo más del 82% de los trabajadores en los dos últimos años, y las relativas a la jornada laboral y vacaciones, con un porcentaje de trabajadores en torno al 80% en los últimos años (cuadro 8.1).

También tienen una incidencia muy elevada, por encima del 70% de los trabajadores incluidos en la negociación colectiva, las cláusulas que se refieren a la actividad sindical, complementos de prestaciones sociales, horas extraordinarias y clasificación profesional y promoción interna de los trabajadores. Con una importancia media entre el 50% y el 65% de los trabajadores cubiertos por convenio se sitúan las cláusulas referidas a la jubilación, formación profesional, salud laboral, solución

Cuadro 8.1
Porcentaje de trabajadores afectados por distintas cláusulas especiales
incluidas en los convenios colectivos¹

<i>Tipo de cláusulas</i>	<i>1993</i>	<i>1998</i>	<i>2000</i>	<i>2002</i>	<i>2004</i>	<i>2005²</i>
Cláusulas salariales	58,1	75,1	93,4	94,8	97,0	97,2
– Cláusula de salvaguarda	58,1	48,0	65,1	68,1	68,8	74,3
– Estructura salarial	–	44,9	66,8	69,8	75,4	75,0
– Cláusula de descuelgue ³	–	48,6	68,2	68,3	70,4	62,4
Jornada laboral y vacaciones	–	54,4	80,7	78,7	80,5	80,9
– Distribución irregular a lo largo del año	–	25,3	43,3	43,3	44,3	47,0
– Jornada superior a 9 horas diarias	–	10,4	16,8	16,3	17,7	16,4
– Jornadas especiales de trabajo	–	22,8	32,2	33,4	34,7	38,2
Horas extraordinarias	23,1	62,3	73,1	74,9	76,8	74,2
– Eliminación o reducción	8,7	19,7	18,6	19,7	19,2	18,0
– Compensación dineraria con valoración superior a la hora ordinaria	–	28,7	42,6	44,6	43,1	44,6
– Compensación con tiempo de descanso	–	25,6	39,6	42,3	40,3	39,2
Empleo y contratación	38,6	76,0	80,5	80,0	82,2	82,3
– Mantenimiento y creación neto de empleo	3,2	14,2	12,7	13,8	14,2	15,5
– Conversión de empleo temporal en fijo	7,4	19,7	23,9	20,4	21,6	23,7
– Contratación	10,3	52,2	73,9	74,2	76,5	72,1
Jubilación	39,4	51,3	51,3	49,1	49,2	51,1
Complementos de prestaciones sociales	55,6	65,1	71,1	69,0	77,0	75,6
Formación profesional	40,3	54,8	52,4	51,8	56,1	51,9
Salud laboral	51,3	55,1	65,8	66,1	63,7	61,6
Actividad Sindical	56,9	70,1	77,1	77,7	76,9	76,4
Solución conflictos	–	43,9	60,8	62,3	57,4	57,4
Modificación sustancial condiciones de trabajo	–	9,5	13,2	15,5	17,7	17,9
Clasificación profesional y promoción interna	6,8 ⁴	46,8	68,3	71,3	73,9	71,6
Vigencia y eficacia de los convenios	–	38,6	52,9	56,1	57,1	57,6
Concurrencia	–	15,5	19,6	21,2	24,2	25,2
Idemización por no renovación contrato	6,5	21,1	22,3	24,6	29,5	29,0
Participación trabajadores en organización del trabajo	10,3	14,2	15,8	14,0	15,1	16,6
Implantación de nuevas tecnológicas	6,8	8,1	5,5	5,5	8,5	8,4
Salario mínimo de convenio	26,3	31,2	28,8	27,1	27,0	26,9
No discriminación o promoción de igualdad de sexos	32,3	31,9	35,3	35,9	48,6	51,5
Destino preferente puestos de trabajo a trabajadores con minusvalías	6,8	8,7	7,1	7,4	7,4	6,9
Incentivos ligados a la productividad	21,8	25,9	24,5	19,9	22,1	22,5

¹ En 1998, se aplica la modificación de la hoja estadística de los convenios colectivos para adaptarla a las nuevas competencias de la negociación colectiva de la reforma de 1994, por lo que la estadística desde ese año no es homogénea con la de los años anteriores.

² Avance referido a los convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2006.

³ Porcentaje sobre los trabajadores con convenios de ámbito superior a la empresa.

⁴ Se refiere únicamente a la definición y funciones de los grupos profesionales y se incluyen dentro de las cláusulas de empleo.

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

de conflictos, vigencia y eficacia de los convenios y no discriminación o promoción de igualdad de sexos.

En cambio, existe una serie de cláusulas con una reducida incidencia de la negociación colectiva al afectar potencialmente a menos del 30% de los trabajadores con convenio colectivo. Entre estas cláusulas puede destacarse las de modificación sustancial de condiciones de trabajo (menos del 20%), concurrencia de convenios (aproximadamente el 25%), indemnización por no renovación del contrato (alrededor del 30%), participación de los trabajadores en la organización del trabajo (algo más del 15%), implantación de nuevas tecnologías (apenas el 8%), salario mínimo de convenio (no llega al 30%), destino preferente de puestos de trabajo a trabajadores con minusvalía (en torno al 7%) e incentivos ligados a la productividad (ligeramente por encima del 22%).

Si se atiende a la evolución desde 1998, y siempre teniendo en cuenta la provisionalidad de los datos de 2005, la tendencia general a la inclusión de las cláusulas especiales de los convenios es creciente desde ese año hasta 2000 ó 2002, para estancarse o incluso retroceder en los años más recientes. Es decir, desde mediados de la década de los noventa del siglo pasado se produce un comportamiento expansivo en la incorporación de este tipo de cláusulas en los convenios colectivos, como consecuencia de la ampliación de las competencias de la negociación colectiva resultante de la reforma laboral de 1994. Esta incorporación de las cláusulas especiales se ralentiza a partir de 2000, estabilizándose o, incluso, retrocediendo el porcentaje de trabajadores beneficiarios de estas cláusulas en los últimos años.

Existe alguna excepción a esta tendencia. En concreto, la evolución del porcentaje de trabajadores afectados ha sido claramente creciente en las cláusulas de actividad sindical, clasificación profesional y promoción interna de los trabajadores y no discriminación o promoción de igualdad de sexos. Por otro lado, en la cláusula relativa a los incentivos ligados a la productividad el porcentaje de trabajadores ha sido decreciente desde 1998 a 2002, produciéndose un ligero repunte en ese porcentaje desde 2003, aunque en 2005 todavía se situaba en niveles inferiores a los de 1998.

Por la propia naturaleza de las cláusulas especiales y porque en muchos casos se delimita legalmente el ámbito funcional y territorial de la negociación colectiva en que es posible el acuerdo de algunas de estas cláusulas, la importancia relativa de los trabajadores cubiertos por las mismas puede ser muy diferente en los convenios de empresa y en los de ámbito superior. Así, el porcentaje de los trabajadores cubiertos es más elevado en los convenios de empresa que en los supraempresariales en las cláusulas relativas a la jornada laboral y vacaciones, jubilación, complementos de prestaciones sociales, formación profesional, sa-

lud laboral, actividad sindical, clasificación profesional y promoción en el trabajo, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, vigencia y eficacia de los convenios, participación de los trabajadores en la organización del trabajo, implantación de nuevas tecnologías e incentivos ligados a la productividad.

Por el contrario, el porcentaje de trabajadores es mayor en los convenios supraempresariales en el caso de las cláusulas que se refieren a los salarios, empleo y contratación, solución de conflictos, no discriminación o promoción de igualdad entre sexos, indemnización al trabajador por no renovación del contrato temporal y salario mínimo de convenio.

En el resto de este apartado se analiza con mayor detalle el contenido según el tipo de cláusulas especiales, considerando únicamente los años con datos definitivos, el último 2004.

8.3. Cláusulas salariales

En el caso de las cláusulas salariales (cuadro 8.2), y al margen de la cláusula de revisión o salvaguarda salarial analizada en un capítulo anterior, destaca sobre el resto la cláusula correspondiente a la *estructura salarial*, que, desde la reforma laboral de 1994, puede establecerse mediante la negociación colectiva o, en su defecto, por el contrato de trabajo individual, a diferencia de lo que ocurría con anterioridad a dicha reforma, en que la estructura salarial se regulaba legalmente.

A pesar de esa posibilidad, las cláusulas de estructura salarial sólo afectaban en 1998 (cuatro años después de la ampliación de las competencias de la negociación colectiva) al 45% de los trabajadores. Ahora bien, a partir de ese año su inclusión ha sido creciente en los convenios, llegando a afectar a más de las tres cuartas partes de los trabajadores en 2004. Este porcentaje es notablemente más elevado en los convenios de empresa (88%) que en los de ámbito superior a la empresa (74%).

Dentro de las cláusulas referidas a la estructura salarial, sobresalen las que tratan de los complementos salariales y los criterios de cálculo de los mismos, con un porcentaje de trabajadores afectados en 2004 por encima del 75%, muy superior al de las cláusulas que tratan de la consolidación de complementos salariales (que no alcanza el 40%).

Además de la tendencia creciente a incorporar en la negociación colectiva las cláusulas relacionadas con la estructura salarial, un análisis pormenorizado de los convenios muestra que en los últimos años se está produciendo, como pretendía la reforma laboral de 1994, un cambio paulatino, aunque lento, respecto al contenido tradicional de los convenios en el sentido de la simplificación y racionalización de los comple-

Cuadro 8.2
**Trabajadores afectados por cláusulas salariales¹ en relación con el total de trabajadores
 incluidos en los convenios colectivos. Porcentaje**

Tipo de cláusula	Total Convenios			Convenios de empresa			Convenios de otro ámbito			
	1998	2000	2002	1998	2000	2002	1998	2000	2002	
Total cláusulas salariales ²	75,1	93,4	94,8	73,7	94,6	95,3	95,1	75,3	93,3	94,8
• Cláusula de salvaguarda	48,0	65,1	68,1	37,3	52,4	56,5	55,9	49,5	66,8	69,5
• Estructura salarial	44,9	66,8	69,8	56,3	84,1	85,6	88,3	43,4	64,5	67,9
– Complementos salariales y criterios de cálculo	41,7	58,7	59,8	52,6	80,4	80,9	83,2	48,3	55,8	57,3
– Consolidación de complementos salariales	23,9	32,5	34,8	31,7	51,1	48,8	51,2	22,9	30,0	33,1
• Inaplicación del régimen salarial	43,0	60,2	61,1	–	–	–	–	48,6	68,2	68,3
– Condiciones para acogerse	39,9	53,9	55,5	–	–	–	–	45,2	61,1	62,1
– Procedimiento a seguir y documentación a aportar	37,2	55,4	57,7	–	–	–	–	42,1	62,8	64,5
– Procedimientos para que la Comisión Paritaria disponga información s/ empresas y trabajadores e incrementos salariales	24,2	38,2	39,0	–	–	–	–	27,4	43,3	43,6
• Retribuciones específicas trabajos nocturnos	35,0	54,1	57,9	43,3	67,0	71,4	69,7	54,0	52,3	56,2
Incentivos ligados a la productividad	25,9	24,5	19,9	56,2	53,4	53,1	46,6	21,9	20,7	15,9
Incentivos de asistencia	20,8	19,5	18,6	32,2	30,6	32,7	30,4	19,3	18,0	16,9

¹ Distintas a los crecimientos salariales pactados.

² Sin incluir los incentivos ligados a la productividad, ni los de asistencia.

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

mentos salariales, perdiendo relevancia algunos de los complementos más tradicionales. Este es el caso más notorio del complemento de antigüedad, cuya regulación desaparece del Estatuto de los Trabajadores en 1994, al tender bien a congelarse, estableciéndose como complemento personal y transitorio para los trabajadores que ya lo tenían, o bien a suprimirse, sobre todo para los nuevos trabajadores, o sustituirse por otros complementos, relacionados, por ejemplo, con la promoción del trabajador en la empresa.

En lo que respecta a las cláusulas de *inaplicación del régimen salarial*, es decir, de descuelgue salarial, su inclusión es necesaria desde 1994 en los convenios de ámbito superior al de empresa, al establecerse en la modificación del artículo 82.2 del Estatuto de los Trabajadores que se produce en ese año que «los convenios de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación».

A pesar del carácter necesario de estas cláusulas, en los convenios de ámbito superior a la empresa, y pese a su tendencia creciente desde 1998, el porcentaje de los trabajadores afectados por este tipo de convenios apenas supera actualmente el 70%. Esto puede explicarse porque el mismo Estatuto de los Trabajadores en el artículo 82.2 prevé la posibilidad de que no se pacten este tipo de cláusulas en los convenios sectoriales al establecerse que «Si dichos convenios no contienen la citada cláusula de inaplicación, esta última sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa. De no existir acuerdo, la discrepancia será solventada por la Comisión paritaria del Convenio».

Aun así, desde 1998, se ha producido un importante avance en la incorporación de las cláusulas de descuelgue en los convenios de ámbito superior al de la empresa, aumentando el porcentaje de trabajadores potencialmente cubiertos por ese ámbito de la negociación colectiva desde el 48,6% en ese año hasta el 70,4% en 2004.

Dentro de las cláusulas de inaplicación salarial, las más generalizadas son las correspondientes al procedimiento a seguir y la documentación a aportar por las empresas (68,3% en 2004) y a las condiciones para que las empresas puedan acogerse al descuelgue salarial (64,8% en 2004). A estas cláusulas les siguen las relativas al procedimiento para que la Comisión paritaria disponga de información sobre las empresas y trabajadores afectados, así como sobre los incrementos salariales finalmente producidos (45,7% en 2004).

También entre las cláusulas salariales figuran las que tienen como objetivo pactar *retribuciones específicas de los trabajos nocturnos*, ya

que, desde la reforma del Estatuto de los Trabajadores en 1994, la retribución específica de este tipo de trabajo se fijará en la negociación colectiva (artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores), desapareciendo el aumento mínimo del 25% establecido en la redacción inicial del Estatuto (antiguo artículo 34.6). La inclusión de estas cláusulas también ha tenido una tendencia creciente, pasando de afectar al 35% de los trabajadores con convenio en 1998 al 61,9% en 2004. La incorporación de estas cláusulas están más generalizadas en los convenios de empresa que en los de ámbito superior: así, con los últimos datos definitivos disponibles, los de 2004, el 53% de los convenios de empresa, que afectan a casi el 70% de los trabajadores con este tipo de convenios, tienen pactadas cláusulas sobre las retribuciones específicas de los trabajos nocturnos, mientras que en los convenios de otro ámbito el porcentaje de convenios asciende al 45% y el de los trabajadores al 61%.

Por su parte, las *cláusulas sobre los incentivos ligados a la productividad* tienen una importancia relativa reducida, además de decreciente, al abarcar en 2004 al 22,1% de los trabajadores, cuando en 1998 afectaban al 25,9%. Dentro de esta tendencia decreciente, es mayor el porcentaje de trabajadores afectados en los convenios de empresa (46,6% en 2004) que en los convenios de ámbito diferente (19,4%). La reducida participación relativa de los trabajadores cuyos convenios incorporan estas cláusulas sobre incentivos ligados a la productividad, sobre todo en los convenios supraempresariales, es sintomático de las dificultades existentes para modificar sustancialmente la estructura salarial de los trabajadores españoles.

Asimismo, las cláusulas referidas a los *incentivos de asistencia*, que presentan una tendencia ligeramente decreciente, tienen una escasa importancia relativa en los convenios colectivos, ya que en 2004 estas cláusulas afectaban a menos del 20% de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva. Como en el caso de los incentivos ligados a la productividad, también es mayor el porcentaje de los trabajadores en los convenios de empresa (30,4%) que en los convenios de ámbito supraempresarial (18,4%).

8.4. Cláusulas de jornada laboral y vacaciones

Por otro lado, en lo que respecta a las **cláusulas correspondientes a la jornada laboral y las vacaciones**, que cubren al 80,5% de los trabajadores en 2004, se detecta el reciente estancamiento de su importancia relativa, después del importante avance que se produjo desde 1998, año en el que apenas afectaban al 50% de los trabajadores, a 2000, cuando ya afectaban a más del 80% de los trabajadores. El conjunto de estas cláusulas de jornada laboral y vacaciones tiene, como ya se ha señala-

do, mayor peso relativo, en cuanto a los trabajadores afectados, en los convenios de empresa (92,8% en 2004) que en los convenios supraempresariales (79,1% en el mismo año).

Dentro de este grupo genérico de cláusulas especiales de jornada y vacaciones, y dejando al margen la fijación de la jornada laboral anual y del número de días de vacaciones al año, sobresalen los acuerdos sobre materias en las que se introdujeron sustanciales cambios en la reforma de 1994, en concreto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, como es el caso de la distribución irregular de la jornada laboral a lo largo del año. Dicha reforma, que establece el cómputo anual de la duración máxima de la jornada laboral, permite, mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, siempre que se respeten los períodos mínimos de descanso diario (doce horas) y semanal (día y medio) previstos por el Estatuto de los Trabajadores.

Como consecuencia de esta reforma, el 44,3% de los trabajadores con convenio colectivo tenían pactada en 2004 *la distribución irregular de la jornada durante el año*, cuando en 1998 era sólo el 25,3%. A esta cláusula le sigue en importancia en 2004 por el número de trabajadores cubiertos, la *fijación de períodos específicos para las vacaciones anuales* (39,2%), el establecimiento de *jornadas especiales de trabajo* (34,7%) y, en el caso de las jornadas continuadas de trabajo de más de seis horas, la *consideración como tiempo de trabajo efectivo el período de descanso legal* (32,8%).

La *superación del límite de la jornada ordinaria de nueve horas diarias*, que puede producirse en el caso de la distribución irregular de la jornada anual desde la reforma de 1994 si se pacta por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, afecta al 17,7% de los trabajadores, y la *acumulación de día y medio de descanso semanal en períodos de catorce días*, que también puede producirse desde 1994, afecta al 16,3% de los trabajadores.

El resto de las cláusulas relativas a la jornada laboral y vacaciones tiene una importancia reducida. Así, las *excepciones a los límites legales en el trabajo nocturno* (ocho horas diarias de promedio en un período de referencia de quince días), el *régimen de trabajo a turnos* o la *reducción de la jornada por trabajo nocturno, a turnos, peligrosos, penosos ó tóxicos*, abarcan cada una de estas cláusulas a poco más del 5% de los trabajadores. Por último, *el descanso inferior a doce horas en actividades de jornada fraccionada* no llega a afectar al 2% de los trabajadores.

De estas cláusulas relativas a la jornada laboral y vacaciones, las que tienen, por el número de trabajadores potencialmente cubiertos, mayor peso relativo son las de la distribución irregular de la jornada labo-

ral a lo largo del año y del establecimiento de una jornada diaria superior a nueve horas, siendo superior el porcentaje de trabajadores afectados en los convenios de ámbito supraempresarial que en los de ámbito empresarial, aunque las diferencias no son muy relevantes.

En el resto de las cláusulas, su incidencia, medida por el porcentaje de trabajadores, es superior en los convenios de empresa que en los convenios de otro ámbito. Si se atiende a las diferencias a favor de los convenios de empresa de esa incidencia, destacan las correspondientes a la consideración del período de descanso legal como tiempo de trabajo efectivo en los casos de jornada continua de más de seis horas (el 61,2% en los convenios de empresa y el 29,7% en los de otro ámbito en 2004), el establecimiento de jornadas especiales de trabajo (64,7% en los convenios de empresa y 31,4% en los restantes), fijación de períodos específicos para las vacaciones anuales (65,3% en los convenios de empresa y 36,4% en los demás) y acumulación del descanso de día y medio en períodos de catorce días (32,7% en los convenios de empresa y 14,4% en los de otro ámbito).

8.5. Cláusulas de horas extraordinarias

En cuanto a las **horas extraordinarias**, se detecta un importante proceso de incorporación de estas cláusulas a la negociación colectiva, al producirse un notable incremento en el porcentaje de trabajadores con este tipo de cláusulas, desde el 23,1% en 1994 al 76,9% en 2004, sin detectarse tan claramente como en otros casos un proceso de agotamiento o estancamiento. Como en el caso de las cláusulas correspondientes a la jornada laboral y vacaciones también en las cláusulas que incorporan pactos en relación con las horas extraordinarias la incidencia respecto a los trabajadores es superior en los convenios de empresa (84,8% en 2004) que en los convenios de ámbito diferente (76% en 2004).

Entre estas cláusulas, tanto la mayor expansión desde 1998 como la mayor presencia en la situación actual corresponde a la *compensación de horas extraordinarias con abono dinerario* (54,2% en 2004) y, dentro de estas cláusulas, la *valoración superior a la de horas ordinarias* (43,1% en 2004), seguidas a continuación de las cláusulas que prevén la *compensación de las horas extraordinarias con tiempo de descanso* (40,3% en 2004). En contra de lo que ocurre para el conjunto de las cláusulas en materia de horas extraordinarias, en el caso de las cláusulas de este tipo más generalizadas (compensación de horas extraordinarias con abono dinerario y con tiempo de trabajo), si se detecta, después de una fuerte expansión de 1998 a 2002, un cierto agotamiento en los dos últimos años al reducirse el porcentaje de trabajadores potencialmente afectados (cuadro 8.3).

Cuadro 8.3
Trabajadores afectados por cláusulas relativas a la jornada laboral¹ y variaciones en relación con el total de trabajadores incluidos en los convenios colectivos. Porcentaje

Tipo de cláusula	Total Convenios				Convenios de empresa				Convenios de otro ámbito			
	1998	2000	2002	2004	1998	2000	2002	2004	1998	2000	2002	2004
Jornada laboral y vacaciones												
- Distribución irregular de la jornada durante el año	55,4	80,7	78,7	80,5	66,1	90,3	94,3	92,8	54,0	79,4	76,9	79,1
- Jornada ordinaria superior a 9 horas diarias	25,3	43,8	43,3	44,3	20,5	42,3	43,6	41,0	26,0	44,0	43,3	44,8
- En jornada continuada de más de 6 horas, consideración como tiempo de trabajo efectivo	10,4	16,8	16,3	17,7	12,6	13,1	18,7	16,2	10,1	17,3	16,0	17,9
- el período de descanso legal	25,4	32,5	31,8	32,8	43,9	49,6	58,6	61,2	23,0	30,2	28,6	29,7
- Acumulación del descanso de día y medio en períodos de 14 días	12,5	15,3	15,6	16,3	17,4	23,5	28,6	32,7	11,9	14,1	14,9	14,4
- Jornadas especiales de trabajo	22,8	32,2	33,4	34,7	36,6	54,3	61,9	64,7	20,9	29,3	30,1	31,4
- Excepciones a los límites legales en el trabajo nocturno	4,5	5,1	7,6	5,1	9,7	12,2	15,6	13,7	3,8	4,1	6,7	4,1
- Régimen de trabajos a turnos	3,7	6,9	8,3	7,7	17,8	20,3	22,3	23,5	1,8	5,1	6,7	6,0
- Reducción de jornada, por trabajo nocturno, a turnos, peligrosos, penosos o tóxicos	4,9	7,8	7,0	6,5	8,2	9,1	13,0	17,2	4,5	7,6	6,2	5,3
- Descanso diario inferior a 12 horas en actividades de jornada fraccionada	2,5	2,2	4,0	1,8	2,8	2,9	2,6	3,5	2,5	2,1	4,2	1,6
- Fijación de períodos específicos para las vacaciones anuales	28,3	37,8	38,7	39,2	43,8	50,3	57,8	65,3	26,2	36,1	36,4	36,4

¹ Distintas a la fijación de la jornada laboral anual.
Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

En cualquier caso, la notable expansión que se constata en el conjunto del período considerado de la incorporación de cláusulas sobre la compensación de las horas extraordinarias, tanto con dinero como con tiempo de descanso, es consecuencia directa de los cambios que se produjeron en estas materias en el Estatuto de los Trabajadores en 1994. En concreto, se suprimió la exigencia de que la retribución de las horas extraordinarias superara en, al menos, el 75% a la de las horas ordinarias, debiendo ser la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual quien fije la remuneración de estas horas que, en ningún caso, podrá ser inferior a la de las horas ordinarias. También en 1994 se precisó la regulación de la compensación por descanso de las horas extraordinarias, al establecerse que esa compensación deberá producirse dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias.

Otras cláusulas que tratan de las horas extraordinarias tienen menos incidencia según el número de trabajadores afectados. Con datos definitivos de 2004, el acuerdo sobre la *eliminación de las horas extraordinarias* sólo afecta al 12,8% de los trabajadores y los pactos sobre la reducción de esas horas todavía afectan a menos trabajadores: el 0,8% la *reducción respecto al año anterior* y el 5,6% la *reducción respecto al tope máximo*. También el pacto sobre la *obligatoriedad de realizar las horas extraordinarias* tiene una escasa repercusión, al cubrir sólo al 8,8% de los trabajadores.

La mayoría de las cláusulas específicas sobre las horas extraordinarias tienen mayor incidencia en cuanto a los trabajadores afectados en los convenios de empresa que en los supraempresariales. Únicamente en la *eliminación de horas extraordinarias* y las cláusulas relativas a las *horas extraordinarias no clasificadas* por la Estadística de Convenios Colectivos tiene una mayor repercusión en los convenios que no son de empresa que en los de empresa.

8.6. Cláusulas de empleo y contratación

Por su parte, **las cláusulas en materia de empleo** tienen, después del fuerte incremento que se observa en 1998, una tendencia decreciente en los siguientes años, aunque en 2004 se produce un ligero repunte, hasta afectar al 57,8% de los trabajadores con convenio, alza en todo caso insuficiente para compensar los descensos de los años anteriores. Diferenciando por el ámbito funcional de los convenios, el porcentaje de trabajadores es superior en los convenios de empresa (67,9%) que en los de otro ámbito (56,7%) (cuadro 8.4).

Individualmente consideradas, las cláusulas relativas al empleo tienen una importancia relativamente escasa en cuanto a la incidencia de

Cuadro 8.4

Trabajadores afectados por cláusulas relativas a las horas extraordinarias en relación con el total de trabajadores incluidos en los convenios colectivos. Porcentaje

Tipo de cláusula	Total Convenios				Convenios de empresa				Convenios de otro ámbito			
	1998	2000	2002	2004	1998	2000	2002	2004	1998	2000	2002	2004
Horas extraordinarias	62,3	73,1	74,9	76,9	71,6	81,0	80,4	84,8	61,1	72,0	74,3	76,0
- Eliminación de horas extraordinarias	11,7	12,2	14,0	12,8	11,9	8,7	9,8	12,6	11,7	12,6	14,5	12,8
- Reducción respecto al año anterior	3,2	1,7	1,4	0,8	4,2	4,6	3,6	4,2	3,0	1,3	1,2	0,5
- Reducción respecto al tope máximo legal	4,9	4,8	5,3	5,6	3,1	13,7	4,5	9,1	5,2	3,6	5,4	5,2
- Compensación de horas extraordinarias con abono dinerario	37,9	53,6	55,7	54,2	46,1	55,6	62,1	62,0	36,8	53,3	54,9	53,4
- Con valoración superior a la de la hora ordinaria	28,7	42,6	44,6	43,1	35,0	46,6	53,1	53,3	27,9	42,1	43,6	42,0
- Compensación de horas extraordinarias con tiempo de descanso	25,6	39,6	42,3	40,3	39,5	45,9	54,2	58,7	23,8	36,7	40,9	38,2
- Con acumulación y disfrute en periodos legales superiores a las legales	9,5	10,9	15,2	15,8	14,3	18,8	18,2	23,7	8,8	9,8	14,9	14,9
- Obligación de realizar horas extraordinarias	3,4	7,3	7,2	8,8	11,0	16,3	17,3	14,0	2,4	6,1	6,0	8,2
- Otras no contenidas en los apartados anteriores	25,2	26,5	27,4	31,0	26,4	21,1	20,8	20,3	25,0	27,2	28,2	32,1

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

trabajadores. Las cláusulas con mayor incidencia son las de *creación de empleo por jubilación parcial a través del contrato de relevo* y la *conversión de empleo temporal en fijo*, cláusulas que se pactaron en 2004 en convenios que absorbían a algo más del 20% de los trabajadores, en ambos casos.

A estas cláusulas les siguen en importancia las correspondientes a la *movilidad geográfica*, con el 19,5% de los trabajadores, y la *movilidad funcional*, con el 18,5%.

Mucha menor importancia tienen todavía las cláusulas dirigidas a la *creación neta de empleo*, con el 5,9% de los trabajadores, y al *mantenimiento del empleo*, con el 8,3% de los trabajadores.

En 2004, todas las cláusulas que tratan de materias relativas al empleo, con la única excepción de la que se refiere a la conversión de empleo temporal en fijo, tienen una mayor repercusión, en cuanto a los trabajadores potencialmente cubiertos, en los convenios de empresa que en los de otro ámbito, aunque, aún así, en ningún caso la incidencia es mayoritaria: la mayor repercusión se produce en las cláusulas referentes a la movilidad funcional en los convenios de empresa, al tener este tipo de cláusulas el 31,4% de los trabajadores con esa clase de convenio.

Las **cláusulas que se refieren a la contratación**, tienen, al contrario de lo que ocurría en el caso de las cláusulas de empleo, una tendencia claramente creciente en los últimos años, llegando a absorber en 2004 a más de las tres cuartas partes de los trabajadores (el 76,5%). También al contrario que en las cláusulas de empleo, la incidencia en el número de trabajadores es muy superior en los convenios supraempresariales (79% en 2004) que en los convenios de empresa (54,1%).

Según los últimos datos definitivos, los de 2004, las cláusulas de contratación que afectan potencialmente a un mayor número de trabajadores son las de fijar la *duración máxima de contratos temporales eventuales*, que cubren al 45,8% de los trabajadores, al poderse modificar dicha duración máxima por convenio colectivo estatal o, en su defecto, por convenio sectorial de ámbito inferior. A estas, les siguen las cláusulas relativas al *contrato para la formación*, que afectan al 43,5% de los trabajadores, ya que se puede establecer por convenio colectivo el número máximo de contratos a realizar en función del tamaño de la plantilla, los puestos de trabajo objeto de estos contratos, la ampliación de su duración máxima o, la fijación del tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución. El tercer tipo de cláusulas referidas a la contratación con mayor incidencia sobre los trabajadores, con el 40,2%, son las que tienen como objetivo *fijar la duración máxima del período de prueba*, debido a que, desde la reforma de 1994, se puede superar por convenio el máximo fijado en el Estatuto de los Trabajadores (cuadro 8.5).

Cuadro 8.5
**Trabajadores afectados por cláusulas relativas al empleo en relación con el total de los trabajadores
 incluidos en los convenios colectivos. Porcentaje**

Tipo de cláusula	Total Convenios			Convenios de empresa			Convenios de otro ámbito		
	1998	2000	2002	1998	2000	2002	1998	2000	2002
Empleo									
- Creación neta de empleo	60,4	56,0	51,5	57,8	70,5	69,5	67,9	67,9	59,0
- Creación de empleo por jubilación parcial (contrato de relevo)	5,0	5,5	6,0	5,9	9,7	12,4	11,8	11,8	4,4
- Creación de empleo por jubilación parcial	21,0	22,7	21,9	22,4	13,7	11,6	18,2	25,2	22,0
- Mantenimiento de empleo	9,2	7,2	7,8	8,3	18,4	13,9	16,6	17,6	8,0
- Convenio de empleo temporal en fijo	19,7	23,9	20,4	21,6	20,5	27,3	23,4	21,1	19,5
- Movilidad geográfica	21,0	22,0	16,4	19,5	25,1	31,8	25,9	26,4	20,5
- Movilidad funcional	20,0	20,7	15,5	18,5	31,7	37,6	28,2	31,4	18,4
- Otras relativas al empleo	20,8	11,9	9,0	12,1	20,2	18,3	15,2	14,7	20,9

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

Con menor incidencia respecto a los trabajadores, se sitúan las cláusulas que se refieren al *contrato en prácticas* (con el 29,2%), los *puestos de trabajo que pueden cubrirse con contratos de obra o servicio* (con el 24,8%), el *contrato a tiempo parcial* (con el 23%) y la *utilización de servicios de las empresas de trabajo temporal* (con el 19,2%). Todavía con una repercusión más reducida figuran las cláusulas que tratan del *número máximo de contratos temporales* (con el 9,5% de los trabajadores).

El que ninguna de las cláusulas específicas sobre contratación individualmente consideradas lleguen a afectar a la mayoría de los trabajadores con convenio puede estar significando que la negociación colectiva no aprovecha todavía todo el potencial de acuerdos que en estas materias posibilita la ampliación de competencias que se ha ido produciendo en las distintas reformas al Estatuto de los Trabajadores, especialmente la de 1994.

El número de trabajadores cubiertos por las distintas cláusulas de contratación según el ámbito funcional de los convenios, es superior, salvo en el caso del contrato a tiempo parcial, en los convenios de ámbito supraempresarial que en los convenios de empresa, debido a que en la mayoría de los casos el Estatuto exige que el convenio sea sectorial. El caso más significativo es el de la duración máxima de los contratos temporales eventuales, en el que sólo se pueden pactar este tipo de cláusulas en los convenios sectoriales estatales o, en su defecto, de ámbito sectorial inferior, por así exigirlo el Estatuto de los Trabajadores.

8.7. Otras cláusulas especiales

Del *resto de las cláusulas especiales*, las que destacan por el porcentaje de trabajadores cubiertos son las de *jubilación*, que tratan de la jubilación obligatoria o de estímulos a la jubilación voluntaria (con algo más de la quinta parte de los trabajadores en cada uno de los dos casos); las de *complementos de prestaciones sociales*, de las cuales las más habituales se refieren a los complementos a las prestaciones bien por accidente de trabajo y enfermedad profesional (con más del 60% de los trabajadores) o bien por enfermedad común (casi el 50%); las de *formación profesional* (también con más del 50% de los trabajadores), siendo las de mayor incidencia las que consisten en pactar planes de formación de trabajadores; y las de *salud laboral* (con más del 60% de los trabajadores), que se refieren, sobre todo, a la existencia de un Comité de Seguridad y Salud, programas de prevención de riesgos, cursillo en materia de seguridad y salud y reconocimiento médico anual a cargo de la empresa.

Por su parte, las cláusulas de *clasificación profesional y promoción en el trabajo* (con casi tres cuartas partes de los trabajadores cubiertos) tratan, sobre todo, de la clasificación profesional mediante definiciones y funciones de grupos, categorías o niveles profesionales y de los criterios o requisitos para la promoción interna. Y, por último, las cláusulas que tratan de la *actividad sindical* se refieren prioritariamente a la acumulación de horas sindicales en un mismo representante (más del 60% de los trabajadores).

MEMORIA DE ACTIVIDADES DE LA CCNCC
AÑO 2004

SUMARIO

1. PRESENTACIÓN.—2. DATOS GENERALES RELATIVOS A LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS. 2.1. Regulación normativa. 2.2. Funciones. 2.3. Composición. 2.4. Personal.—3. ESTRUCTURA DE ACTIVIDADES. 3.1. Negociación colectiva. 3.1.1. Información y consultas sobre estructura, contenido, desarrollo y seguimiento de la Negociación Colectiva. 3.1.2. Mapa de la negociación colectiva sectorial. 3.2. Sustitución de ordenanzas y reglamentaciones. 3.3. Extensiones de convenios colectivos y consultas sobre el ámbito funcional de los convenios. 3.3.1. Extensiones. 3.3.2. Consultas. 3.4. Informes, publicaciones y estudios. 3.4.1. Aspectos generales. 3.4.2. Informe anual sobre negociación colectiva. 3.4.3. Memoria anual. 3.4.4. Jornadas de Estudio. 3.4.5. Estudios sectoriales sobre negociación colectiva y otras publicaciones. a) Estudios publicados en el año 2004, b) Estudios en fase de realización a diciembre de 2004, c) Estudios propuestos para el año 2005. 3.5. Reuniones del pleno y de la subcomisión. 3.5.1. Pleno. 3.5.2. Subcomisión. 3.6. Otras actuaciones. 3.6.1. Grupo de Trabajo para tratar de asuntos relacionados con el procedimiento de extensión de convenios. 3.6.2. Actuaciones realizadas por la Comisión Consultiva a petición de las Organizaciones Empresariales y Sindicales integradas en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva 2003 (ANC-2003). 3.6.3. Página Web. 3.6.4. Fijación de criterios para la resolución de las consultas planteadas a la Comisión. 3.6.5. Propuesta de programa de objetivos y necesidades de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. 3.7. Trámites Administrativos generales y comunes. 3.7.1. Registro de Documentos: Entradas y Salidas. 3.7.2. Agenda, direcciones y datos. 3.8. Asuntos varios internos. 3.8.1. Personal. 3.8.2. Organización. 3.8.3. Instalaciones y material. 3.8.4. Varios.—ANEXO I: Propuesta de programa de objetivos y de necesidades de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.—ANEXO II: Número de expedientes de extensión de Convenios colectivos informados por la CCNCC, agrupados por actividades económicas, relativo al período 1986/2004.

1. PRESENTACIÓN

De conformidad con lo que establece el artículo 7.g) de la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 28 de mayo de 1984 (BOE de 8 de junio), por la que se aprobó el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, se ha elaborado por el Secretario de la misma, Luís García García, la Memoria de Actividades correspondiente al año 2004, 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 2004.

Estos datos ponen de manifiesto el mantenimiento en el año 2004 del alto nivel de actividades que viene desarrollando la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y, también, los insuficientes medios con que cuenta, reiterándose con ello lo expuesto en anteriores Memorias, sobre la necesidad de mayor incremento de medios, máxime con los objetivos que se ha propuesto acometer esta Comisión, conforme a la «*Propuesta de programa de objetivos y necesidades de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos*», aprobada por el Pleno en la reunión de fecha 16 de diciembre de 2004, y que tiene a su vez su fundamento en uno de los objetivos acordados en la Mesa de Diálogo Social de julio de 2004, conforme al documento firmado por el Gobierno, CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT, de reforzar determinadas instituciones, como resulta ser esta Comisión. Dicha Propuesta, por su interés, se adjunta como Anexo I a la presente Memoria.

La presente Memoria mantiene la estructura sistemática adoptada en las Memorias anteriores, al objeto de proporcionar una más ordenada y mejor información sobre las actividades de la Comisión, manteniéndose, así pues, los indicadores contenidos en las Memorias precedentes, aún cuando se hayan agregado determinados apartados, consecuencia de las nuevas actividades acometidas por esta Comisión.

2. DATOS GENERALES RELATIVOS A LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

2.1. Regulación normativa

La Disposición Final Octava de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (ET), dispuso la creación de una «Comisión Consultiva Nacional» a la que atribuyó la función de «asesoramiento y consulta a las partes de las negociaciones colectivas de trabajo en orden al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios», que habría de funcionar con una composición de nivel tripartito, siendo de significar que en la Disposición Final Segunda del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, dicha Comisión aparece ya mencionada expresamente como «Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos».

El Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre (BOE de 2 de diciembre), regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, señalando que ejercerá sus funciones «con independencia y autonomía funcional plenas».

La Orden de 28 de mayo de 1984 (BOE de 8 de junio), aprobó el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Esta Comisión fue adscrita orgánicamente en su día al extinguido Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, quedando posteriormente adscrita a la Dirección General de Trabajo y Migraciones por el Real Decreto 1888/1996, de 2 de agosto, de estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. El Real Decreto 140/1997, de 31 de enero, que modificó parcialmente dicha estructura básica, la adscribió, finalmente, a la Dirección General de Trabajo. Actualmente, se mantiene su adscripción a la Dirección General de Trabajo, conforme a lo dispuesto en el art. 17.3 del Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

2.2. Funciones

El ya citado Real Decreto 2976/1983 establece que la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivo evacuará consultas mediante dictámenes e informes no vinculantes sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos y que, en concreto, se refieran a las siguientes y concretas materias:

- a) El planteamiento adecuado del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretenda negociar.
- b) La posibilidad de un acuerdo de adhesión a un convenio colectivo en vigor.
- c) La interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación.

Asimismo, y en el ejercicio de su función de asesoramiento, el mencionado precepto establece que esta Comisión debe elaborar y mantener al día un «catálogo de actividades», según lo previsto en la Disposición Final Segunda del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, que pueda servir de indicador para la determinación de ámbitos funcionales de la negociación colectiva. Por otra parte, en el año 2004, ejercicio a que se refiere esta Memoria, en los supuestos de extensión de convenios colectivos, conforme a lo regulado en el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción fijada por la Ley 24/1999, de 6 de julio (BOE del 7 de julio), a falta del desarrollo reglamentario del procedimiento de extensión de convenios previsto en dicha norma, se seguía manteniendo el carácter preceptivo de la consulta a esta Comisión, según lo previsto en el ya mencionado Real Decreto 2976/1983 y, también, en el art. 2.b) de la Orden de 28 de mayo de 1984, en donde se configura la constitución y funcionamiento de esta Comisión, siguiéndose de hecho el procedimiento de extensión previsto en el Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo, en lo que no pudiera contravenir el 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», para evacuar consultas, mediante dictámenes e informes sobre el ámbito funcional de aplicación de los convenios colectivos, y sobre la extensión de convenios colectivos. También se dispone en esta Orden que la Comisión puede elaborar estudios y encuestas, efectuar propuestas acerca de la estructura de la negociación colectiva, y ejercer cualquier otra función que le sea atribuida como de su competencia, por disposiciones legales. En este sentido, la Disposición Transitoria Sexta del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, y poste-

riormente la Disposición Transitoria Sexta del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, confirió a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos la competencia para someter a arbitraje las discrepancias resultantes entre las partes negociadoras de un convenio colectivo y designar Árbitros en el proceso de sustitución de las Ordenanzas Laborales. Al término del año 2004, dicho proceso estaba prácticamente terminado. Tan sólo faltaba por ultimar el proceso de sustitución de la Ordenanza del sector de Limpieza de Edificios y Locales, que se encontraba en fase muy avanzada de desarrollo.

Según el artículo 3 del Real Decreto 2976/1983, están legitimadas para solicitar la actuación de la Comisión las Organizaciones Sindicales y Asociaciones Empresariales más representativas, así como los Órganos o Entidades Sindicales o Empresariales que acrediten un interés legítimo en la consulta que formulen, y también cualquier Autoridad Laboral o Jurisdiccional que tenga competencia en asuntos relacionados, directa o indirectamente, con la aplicación o interpretación de un convenio colectivo.

La anterior normativa es de especial trascendencia para la actividad de los Servicios Técnicos de la Comisión, ante el hecho de que una gran cantidad de consultas, especialmente referidas al ámbito funcional de Convenios, venían suscritas en el año 2004 por personas u órganos no estrictamente legitimadas, aún cuando manifestasen y acreditaran personal y legítimo interés directo en la cuestión. Según la referida disposición, tales consultas habrían de ser despachadas sin contestar, en cuanto al fondo, por razones de forma. No obstante, por economía procesal y en aplicación de los principios de eficacia, eficiencia y servicio a los ciudadanos que preconiza la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, los Servicios Técnicos han venido atendiendo tales consultas, previa constatación del exigible interés legítimo y representatividad adecuada. Esta actuación ha ampliado el aspecto funcional cubierto por las contestaciones ante las consultas planteadas, recogidas unas y otras de forma sistematizada como «doctrina» de la Comisión, en el libro *«El ámbito funcional de los Convenios Colectivos: Respuestas de la Comisión Consultiva Nacional a las consultas planteadas»*, publicado en la colección Informes y Estudios del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y que ha venido despertando un notorio interés entre profesionales de las Relaciones Laborales, aún cuando tales dictámenes no son vinculantes para las partes, hasta el punto que tras la primera edición de este libro, realizada en el año 1998, y por haberse agotado, se hizo preciso realizar una segunda edición, ampliada y actualizada al mes de marzo del año 2000. Por lo que se refiere a los dictámenes aprobados con posterioridad a la citada fecha, el Pleno de esta Comisión ha decidido que tales

dictámenes se puedan incorporar a la futura página web de la Comisión. En cualquier caso, y con respecto a la legitimación para plantear consultas ante esta Comisión, en el documento aprobado por el Pleno, en diciembre de 2004, sobre «Propuesta de programa de objetivos y necesidades de la Comisión», se ha previsto resolver dicha cuestión, mediante el establecimiento de un procedimiento para la tramitación de las consultas relacionadas con el ámbito funcional de los convenios.

2.3. Composición

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos está integrada por el Presidente, los Vicepresidentes, los Vocales y el Secretario de la misma. El Presidente es designado por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, previa consulta a las asociaciones empresariales y sindicales más representativas, entre profesionales de reconocido prestigio en el campo de las relaciones laborales. El actual Presidente, Profesor Dr. D. Tomás Sala Franco, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia, fue nombrado por Orden Ministerial de 16 de septiembre de 2004, en sustitución del Profesor Dr. D. Juan García Blasco, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Zaragoza. La composición tripartita se traduce en la integración en la Comisión de seis representantes de la Administración Central del Estado, seis de las Organizaciones sindicales más representativas y seis de las Asociaciones empresariales más representativas. Por cada uno de estos grupos está previsto que se elija un Vicepresidente y el puesto de Secretario de la Comisión lo desempeña un funcionario del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Al término del año 2004, la composición de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos era la siguiente:

PRESIDENTE: D. Tomás Sala Franco

Representantes de la Administración:

Titulares: D. Esteban Rodríguez Vera
D. Francisco González de Lena Álvarez
D. Raimundo Aragón Bombín
D. Enrique Gradolph Cadierno
D. Javier Gómez-Hortiguera Amillo
Dña. Dolores Allona Alberich

Suplentes: D. Raúl Riesco Roche
Dña. Raquel Peña Trigo

Dña. M^a del Carmen Briones González
 D. Javier Moral Escudero
 Dña. Cristina Barroso Francia
 Dña. Olga Merino Ballesteros

Representantes de las Organizaciones Sindicales:

CC.OO.

Titulares: D. Mariano Díaz Mateos
 Dña. Eva Silván Delgado

Suplentes: D. 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 Álvarez
 Suplente: D. Luís Burgos Díaz

Representantes de las Organizaciones Empresariales:

CEOE

Titulares: D. Luís Fabián Márquez Sánchez
 D. Martín Borrego Gutiérrez
 D. Fernando de Palacios Caro
 D. Pablo Gómez Albo
 D. José Luís Moreno-Manzanaro
 y Rodríguez de Tembleque

Suplentes: Dña. Ana Isabel Herráez Plaza
 D. Miguel Canales Gutiérrez
 D. José Luís Vicente Blázquez
 D. Conrado López Gómez
 D. José Luís Pastor Rodríguez-Ponga

CEPYME

Titular: D. Roberto Suárez García
Suplente: Dña. Teresa Díaz de Terán López
Secretario: D. Luís García García

Con todo, llegado a este punto, debe señalarse que en la anterior relación aparecen ya incorporados los Vocales nombrados en septiembre de 2004, titulares o suplentes, todos ellos en representación de la Administración: D. Esteban Rodríguez Vera, D. Francisco González de Lena Álvarez, D. Raimundo Aragón Bombín, D. Enrique Gradolph Caderno y D. Javier Moral Escudero.

2.4. Personal adscrito al Servicio de la Comisión

En el año 2004, el personal adscrito a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos estaba conformado de la forma siguiente:

1. Secretario de la Comisión**D. Luís García García**

Funcionario del Cuerpo de Letrados de AISS. Inspector de Servicios, Nivel 29, en Comisión de Servicio.

2. Jefe de Servicio**Dña. Raquel de Torres de la Iglesia**

Funcionaria del Cuerpo de Letrados de AISS, N. 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**Dña. Rosa Guilabert Pérez**

Funcionaria del Cuerpo Auxiliar Administrativo, Nivel 18.

5. Auxiliares Administrativos**Dña. Susana Gallego Pérez**

Funcionaria interina, Nivel 16.

Dña. Pilar Sierra Hurtado

Funcionaria del Cuerpo Auxiliar Administrativo, Nivel 14, en Comisión de Servicio.

6. Subalterno**D. Emiliano García Moreno**

Personal laboral, que presta también servicio a la Oficina de la OIT.

3. ESTRUCTURA DE ACTIVIDADES

3.1. Negociación colectiva

3.1.1. Información y consultas sobre estructura, contenido, desarrollo y seguimiento de la Negociación Colectiva

El número de consultas dirigidas en el año 2004 a esta Comisión, tanto por Autoridades Laborales periféricas como por órganos jurisdiccionales, así como por numerosas asesorías y particulares, sobre cuestiones relacionadas con la Negociación Colectiva, ha aumentado de manera notable a las planteadas en años anteriores.

Por otra parte, es de considerar que la mayor parte de las consultas formuladas precisan de información complementaria, bien para verificar la legitimación de quien plantea la consulta o bien para que se aporte mayor información acerca de las características de la actividad o actividades desarrolladas por las empresas a que se refieren las consultas o, incluso, sobre su estructura organizativa y sobre otra serie de extremos que, de forma básica, se ha venido a configurar por los Servicios Técnicos de la Comisión bajo la referencia de «Información que suele precisarse para estudiar las consultas sobre los convenios colectivos aplicables a las empresas», y cuyo contenido resulta del conocimiento del Pleno de la Comisión. Dicha información se ha venido facilitando a quienes han manifestado su interés por solicitar dictamen de esta Comisión. En este sentido, y para solventar toda esta problemática, en la «Propuesta de Programa de Objetivos y Necesidades de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos» aprobada en diciembre de 2004, se ha previsto fijar un procedimiento para la tramitación de consultas.

Las respuestas a las consultas de referencia, una vez aprobadas a nivel de Pleno o de Subcomisión, son las que se describen en el apartado III de esta Memoria bajo el título de «Consultas». Sin embargo, junto a tales consultas, cabría referirse a otras consultas que se siguen efectuando por vía telefónica desde muy diversas instancias y referidas incluso, sobre todo en el caso de particulares (empresas o trabajadores), sobre materias distintas a los ámbitos funcionales de los Convenios, siendo, por tanto, materias que quedan fuera de la competencia y finalidad de esta Comisión Consultiva. Es de estimar que tales consultas se producen, en gran parte, debido a una defectuosa información administrativa en los órganos correspondientes, o, acaso, a un general defecto de interpretación de las competencias que tiene esta Comisión.

El hecho es que tales actuaciones producen una considerable actividad que resulta difícil de evaluar. En cualquier caso, puede estimarse

que en el año 2004, se atendieron de forma telefónica un promedio de unas 100 consultas mensuales sobre temas diversos relacionados con la aplicación de Convenios Colectivos.

3.1.2. 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: 1ª) la que en esta Comisión se ha venido actualizando y entregando, periódicamente, a los miembros del Pleno, bajo la referencia de «Relaciones de Convenios Colectivos Sectoriales, Nacionales, de Comunidades Autónomas, Provinciales, Pluriprovinciales y Laudos, agrupados por Comunidades Autónomas»; 2ª) la propia del CNAE-93; y 3ª) 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 al considerable aumento de otra serie de actuaciones difícil de evaluar, tales como las relacionadas con los estudios y publicaciones propuestas por la Comisión, o con los trabajos preparatorios de las Jornadas anuales sobre la Negociación Colectiva, así como la falta de personal adscrito específicamente a la realización del Mapa de Negociación Colectiva, determina que la realización 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 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, en los términos que había venido considerándose hasta el año 2004.

3.2. Sustitución de ordenanzas y reglamentaciones

El proceso de sustitución de Ordenanzas, al término del año 2004, prácticamente estaba finalizado. Únicamente faltaba por resolver el proceso de la sustitución de la Ordenanza de Limpieza de Edificios y Locales, siendo así que con fecha 15 de diciembre de 2004 se dictó el Lau-

do para la sustitución de la Ordenanza del sector de Marina Mercante, estando tan solo a falta de su publicación.

3.3. Extensiones de convenios colectivos y consultas sobre el ámbito funcional de los convenios

3.3.1. Extensiones

Durante el año 2004 han sido informados por esta Comisión 9 expedientes de extensión de convenios, 3 de ellos con carácter favorable, 5 con carácter desfavorable, y 1, en el que se acordó no poder informar, por no existir en el expediente dato alguno que permitiese evaluar la incidencia económica de la extensión solicitada (en el Anexo II de esta Memoria, se hace referencia a los anteriores expedientes, en el contexto del cuadro informativo consignado, referido a todos los expedientes informados por esta Comisión en el período 1986/2004, agrupados por actividades).

De forma sintética, los expedientes de extensión informados en el año 2004 por la Comisión son los siguientes:

- **Expediente n.º 1948:** Extensión del Convenio Colectivo provincial para Locales de Espectáculos y Deportes de Zaragoza (2001/2002), al mismo sector de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

En relación a este expediente, el Pleno de la Comisión, en la reunión de fecha 1 de marzo de 2004, adoptó por mayoría, con el voto en contra de CC.OO. y UGT, el acuerdo de no poder informar sobre la petición de extensión planteada en el expediente de referencia, al no existir en el mismo dato alguno que permitiese evaluar la incidencia económica que habría de tener la extensión solicitada, en el ámbito del sector de locales de Espectáculos y Deportes de la Comunidad Autónoma de La Rioja, en los términos con que esta Comisión lo viene haciendo a través de una muestra de documentos TC-2 de cotización relativa a una muestra de empresas del Sector afectado, y todo ello al objeto de poder comprobar el requisito de homogeneidad de condiciones económico-laborales, en línea con lo previsto en el art. 2º del Real Decreto 572/82, de 5 de marzo.

- **Expediente n.º 1968:** Extensión del Convenio Colectivo para las Industrias de Tintorería y Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa de la provincia de Valladolid (2003/2006), al mismo sector de las provincias de Ávila, Segovia y Soria.

En relación a este expediente, el Pleno de la Comisión, en la reunión de fecha 1 de marzo de 2004, adoptó por mayoría, con el voto en

contra de la representación de CEOE-CEPYME, el acuerdo de informar favorablemente acerca de la extensión de convenio solicitada, por concurrir la causa de extensión prevista en el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, una vez valorada la incidencia económica de la extensión planteada, a tenor del informe realizado por los Servicios Técnicos de la Comisión, debiendo surtir efectos en el nuevo ámbito a partir del día 3 de septiembre de 2003, con finalización de los mismos el día 31 de diciembre de 2006, y no afectando la extensión a aquellas empresas afectadas ya por otro Convenio.

- **Expediente n.º 1959:** Extensión del Convenio Colectivo para Empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad de Madrid (2001/2003), al mismo Sector de la provincia de Burgos.

En relación a este expediente, el Pleno de la Comisión, en la reunión de fecha 26 de marzo de 2004, adoptó por mayoría con el voto en contra de la representación de CEOE-CEPYME, el acuerdo de que procedía informar favorablemente la solicitud de extensión que determinó la incoación del expediente de referencia, en la consideración de que concurría la causa de extensión prevista en el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, en el Sector de Empleados de Fincas Urbanas de la provincia de Burgos, y por entender también que concurría el requisito de homogeneidad de condiciones laborales previsto en el art. 2º del Real Decreto 572/82, de 5 de marzo. Esta extensión debería surtir efectos en el nuevo ámbito a partir del día 3 de septiembre de 2003, con finalización de los mismos el día 31 de diciembre de 2003, no afectando a las empresas reguladas ya por Convenio.

- **Expediente n.º 2112:** Extensión del Convenio Colectivo para Empleados de Fincas Urbanas de Cataluña (2004/2006), a Cantabria.

En relación a este expediente, el Pleno de la Comisión, en la reunión de fecha 18 de noviembre de 2004, acordó por mayoría, con la oposición de los Sindicatos CC.OO., UGT y CIG, informar desfavorablemente la solicitud de extensión del Convenio Colectivo para Empleados de Fincas Urbanas de Cataluña (2004/2006), al mismo Sector de Cantabria, en la consideración de que no concurre el requisito de homogeneidad necesario entre las condiciones económico-laborales, del Convenio cuya extensión se pretende, y las existentes en el ámbito al que habría de afectar la extensión solicitada, conforme a lo previsto en el art. 2º del Real Decreto 572/82, de 5 de marzo, una vez analizado y valorado el informe realizado por los Servicios Técnicos de la Comisión.

- **Expediente n.º 2034:** Extensión del Convenio Colectivo para Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia Sanitaria, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos de la Comunidad de Madrid

(2003/2004), al mismo sector de las provincias de la Comunidad de Castilla-La Mancha.

En relación con este expediente, el Pleno de la Comisión, en la reunión de fecha 16 de diciembre de 2004, acordó por mayoría, con la oposición de la representación sindical de CC.OO., UGT y CIG, informar desfavorablemente la solicitud de extensión del Convenio Colectivo para Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia Sanitaria, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos de la Comunidad de Madrid, al mismo sector de las provincias de la Comunidad de Castilla-La Mancha, en la consideración de que no concurría el requisito de homogeneidad necesario entre las condiciones económico-laborales del Convenio cuya extensión se pretende, y las existentes en el ámbito al que habría de afectar la extensión, conforme a lo previsto en el art. 2 del Real Decreto 572/82, de 5 de marzo.

• **Expediente n.º 2072:** Extensión del Convenio Colectivo de Locales de Espectáculos y Deportes de Zaragoza (2003/2005), al mismo sector de la provincia de La Coruña.

En relación con este expediente, el Pleno de la Comisión, en la reunión de fecha 16 de diciembre de 2004, acordó por mayoría, con la oposición de la representación sindical de CC.OO., UGT y CIG, y del voto particular del Presidente de la Comisión, el acuerdo de informar desfavorablemente la solicitud de extensión del Convenio Colectivo de Locales de Espectáculos y Deportes de Zaragoza (2003/2005), al mismo sector de la provincia de La Coruña, al no concurrir en este Sector el requisito establecido en el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a la imposibilidad de suscribir en el mismo un Convenio Colectivo de los previstos en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, debido a la ausencia de partes legitimadas para su negociación, ya que en dicho Sector, a nivel estatal, y por lo que se refiere a la representación empresarial, existía parte legitimada para negociar un Convenio Colectivo de las características previstas en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

• **Expediente n.º 2076:** Extensión del Convenio Colectivo del Sector de Exhibición Cinematográfica de Burgos (2002/2006), al resto de las provincias de Castilla y León.

En relación con este expediente, el Pleno de la Comisión, en la reunión de fecha 16 de diciembre de 2004, acordó por mayoría, con la oposición de la representación sindical de CC.OO., UGT y CIG, y del voto particular del Presidente de la Comisión, el acuerdo de informar desfavorablemente la solicitud de extensión del Convenio Colectivo de Exhibición Cinematográfica de Burgos (2002/2006), al resto de las provincias de Castilla y León, al no concurrir en este Sector el requisito

establecido en el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a la imposibilidad de suscribir en el mismo un Convenio Colectivo de los previstos en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, debido a la ausencia de partes legitimadas para su negociación, ya que en dicho Sector, a nivel estatal, y por lo que se refiere a la representación empresarial, existía parte legitimada para negociar un Convenio Colectivo de las características previstas en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

- **Expediente n.º 2121:** Extensión del Convenio Colectivo de Locales de Espectáculos y Deportes de Zaragoza (2003/2005), al mismo sector de la provincia de Sevilla.

En relación con este expediente, el Pleno de la Comisión, en la reunión de fecha 16 de diciembre de 2004, acordó por mayoría, con la oposición de la representación sindical de CC.OO., UGT y CIG, y del voto particular del Presidente de la Comisión, el acuerdo de informar desfavorablemente la solicitud de extensión del Convenio Colectivo de Locales de Espectáculos y Deportes de Zaragoza (2003/2005), al mismo sector de la provincia de Sevilla, al no concurrir en este Sector el requisito establecido en el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a la imposibilidad de suscribir en el mismo un Convenio Colectivo de los previstos en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, debido a la ausencia de partes legitimadas para su negociación, ya que en dicho Sector, a nivel estatal, y por lo que se refiere a la representación empresarial, existía parte legitimada para negociar un Convenio Colectivo.

- **Expediente n.º 2138:** Extensión del Convenio Colectivo provincial de Almería para «Estudios Técnicos y Oficinas y Arquitectura y Oficinas y Despachos» (2003/2007), al mismo sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Sevilla.

En relación con este expediente, el Pleno de la Comisión, en la reunión de fecha 16 de diciembre de 2004, acordó por unanimidad informar favorablemente la extensión solicitada en el Expediente de referencia, por concurrir la causa de extensión prevista en el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada en la Ley 24/99, de 6 de julio, una vez que fue valorada la incidencia económica de la extensión planteada, debiendo surtir efectos por el período comprendido entre el día 13 de agosto de 2004 y el día 31 de diciembre de 2007, y no afectando la extensión a las empresas afectadas ya por otro Convenio.

3.3.2. Consultas

Durante el año 2004 han tenido entrada 195 escritos planteando consultas relacionadas con la aplicación de Convenios Colectivos, especialmente referidos a los ámbitos de aplicación, y, por tanto, referidos en su

mayor número a la materia cuya competencia corresponde a esta Comisión Consultiva, lo que supone una leve reducción de consultas respecto a las planteadas en el año anterior, en que hubo 203 escritos de consultas.

La Comisión, a través del Pleno y de la Subcomisión de la misma, a la que se ha delegado la facultad de poder informar sobre temas de consultas, cuando exista unanimidad en su respuesta, ha venido a emitir 81 dictámenes, en el año 2004, lo que supone una evidente disminución con el número de dictámenes tratados en el año 2003, en que fueron aprobados 115, bien es cierto que han aumentado de los requerimientos de información complementaria a las consultas planteadas, para aclarar cuestiones tanto de fondo como de forma, con el resultado de que, en no pocos casos, la información complementaria requerida no llega a cumplimentarse, debiéndose de proceder, finalmente, al archivo del expediente abierto al efecto, quedando baldío, en estos casos, el trabajo de estudio previo realizado, y, todo ello, por no referirse a la mayor complejidad de las consultas planteadas. En cualquier caso, resulta de interés señalar en este apartado que 25 escritos de consultas fueron contestados sin pasar por el Pleno, por plantearse cuestiones ajenas a la competencia de la Comisión.

3.4. Informes, publicaciones y estudios

3.4.1. 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 estudios que se acuerden y a su aprobación en el correspondiente Programa Editorial del mencionado Departamento Ministerial, así como para la consiguiente publicación de los mismos, en el Programa de Publicaciones de este mismo departamento. 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.

3.4.2. 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 cualitativo, que contemplase en profundidad todos los aspectos susceptibles de consideración de tal instrumento jurídico. Por tal motivo, y dado que los medios materiales y humanos de la Comisión resultaban insuficientes para la magnitud de tal pretensión, se estudió en el año 1999 la posibilidad de acudir a un Convenio de colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y un equipo de investigación, de carácter universitario, a través del cual se pudiese afrontar el estudio pretendido con la magnitud y profundidad requerido. Es lo cierto, que tal pretensión no pudo prosperar, y que, en esta situación, el Pleno de la Comisión decidió en su día que en los libros de las Jornadas de Estudio que anualmente se publica, se incorporasen los Informes anuales sobre Negociación Colectiva que elabora la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, dada la correlación existente entre estos Informes y los que venía realizando esta Comisión en años anteriores, sobre la base de los datos estadísticos facilitados por aquella misma Subdirección General, llegándose tan solo a conclusiones de tipo cuantitativo, pero sin realizar ninguna valoración de carácter cualitativo.

3.4.3. Memoria anual

La Memoria anual de actividades correspondientes al año 2003 se presentó al Pleno nº 115 celebrado el día 14 de septiembre de 2004, para que se hiciesen las correcciones oportunas, de cara a su publicación en el libro correspondiente a las XVII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva.

3.4.4. Jornadas de Estudio

En el Pleno nº 112, celebrado el 1 de marzo de 2004, se acordó celebrar las XVII Jornadas de Estudio correspondientes al año 2004, que

habrían de celebrarse en Madrid, los días 17 y 18 de junio del citado ejercicio. Tales Jornadas se desarrollaron con el siguiente:

PROGRAMA

XVII JORNADAS DE ESTUDIO SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

«ESTADO SOCIAL Y AUTONOMÍA COLECTIVA:
25 AÑOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA»

1^{er} Día

Apertura de las Jornadas, por el Sr. D. Valeriano Gómez Sánchez, Secretario General de Empleo.

Primera Ponencia: «Autonomía Colectiva y sistema constitucional: Los sindicatos y las asociaciones empresariales y su papel en la negociación colectiva».

Ponente:

Dra. Dña. M^a Emilia Casas Baamonde, Presidenta del Tribunal Constitucional y Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Mesa Redonda: «Los nuevos escenarios del diálogo social y el reforzamiento de la negociación colectiva».

Intervinientes:

D. Fabián Márquez Sánchez (CEOE y CEPYME)

D. Ignacio Fernández Toxo (CC.OO.)

Dña. Josefa Solá Pérez (U.G.T.)

Modera:

D. Esteban Rodríguez Vera. Director General de Trabajo

Segunda Ponencia: «El derecho a la negociación colectiva y la función reguladora de la norma: De la garantía legal al modelo negocial».

Ponente:

Dr. D. Tomás Sala Franco. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de la Universidad de Valencia.

Tercera Ponencia: «Negociación colectiva y doctrina judicial: La aportación de la jurisprudencia al ejercicio del derecho».

Ponente:

Dr. D. Manuel Iglesias Cabero. Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Cuarta Ponencia: «Cobertura y aplicación de la negociación colectiva: Realidad productiva y ámbito funcional de los convenios».

Ponente:

Dr. D. Cristobal Molina Navarrete. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Jaén.

Quinta Ponencia: «Cuestiones pendientes y aspectos problemáticos de la negociación colectiva actual: Balance de la situación y perspectivas de futuro».

Ponente:

Dr. D. Federico Durán López. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Córdoba.

3.4.5. *Estudios sectoriales sobre negociación colectiva y otras publicaciones*

a) Estudios publicados en el año 2004

En el año 2004, el fondo editorial de esta Comisión aumentó con nuevas publicaciones. Estas publicaciones son las siguientes:

- *«La Negociación Colectiva en el Sector Sanitario»*. Equipo de investigación dirigido por el Profesor Alfredo Montoya Melgar, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid.
- *«La Negociación Colectiva en el Sector de la Enseñanza Privada»*. Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Santiago 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 las Industrias del Papel y Artes Gráficas»*. Equipo de Investigación dirigido por la Profesora M^a Fernanda Fernández López, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla.

- «*La Negociación Colectiva en el Sector de Estiba*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Javier Gárate Castro, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Santiago de Compostela.
- «*Los Convenios Colectivos Extraestatutarios: Contenido y régimen jurídico*». Equipo de Investigación formado por los Profesores Germán Barreiros y Juan Fernández Domínguez, Catedráticos, respectivamente, de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de León.
- «*La Negociación Colectiva en la Unión Europea*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Antonio Ojeda Avilés, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla.
- «*Estructura Sectorial de la Negociación Colectiva en los ámbitos funcionales de las Ordenanzas Laborales*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Fernando Valdés Dal Ré, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid.

b) Estudios en fase de realización a diciembre de 2004

Al término del año 2004, estaban en fase de finalización o de realización los siguientes estudios:

- «*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 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 el Sector Textil*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor De la Villa Gil, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Madrid.
- «*Contenido y alcance de las cláusulas obligacionales en la Negociación Colectiva*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Albiol Montesinos, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia.
- «*La Negociación Colectiva en el Sector Agrario*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Alarcón Caracuel, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla.

- «*Contenido económico de la Negociación Colectiva*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Mercader Uguina, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid, y por el Profesor Rogelio Olavarri Fernández, Catedrático de Organización de Empresas, de la Universidad de Cantabria.
- «*Balance de las experiencias de extensión de Convenios Colectivos en España*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor García Perrote, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cuenca.

c) Estudios propuestos para el año 2005

Los Estudios propuestos por la Comisión, para su aprobación por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, dentro de su Programa de Estudios 2005, fueron 12 en total, 11 referidos a la actualización de diez estudios ya realizados en el período 1999/2003, que habrían de llevarse a cabo mediante una «Hoja de Encargo», y cuya realización se iba a proponer a los autores que hicieron los anteriores estudios, y 1 estudio que tendría por objetivo la realización del «*Informe Económico sobre la negociación colectiva en España*», que habría de servir de referencia, en el futuro, para el estudio que realice la Comisión Consultiva, con carácter periódico, contando ya con sus propios medios.

Los estudios propuestos para el año 2005, son los siguientes:

- «*Actualización del Estudio sobre la Negociación Colectiva en el Sector Comercio*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesores Tomás Sala Franco, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia.
- «*Actualización del Estudio sobre la Negociación Colectiva en el Sector de Hostelería*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesores Juan Rivero Lamas, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Zaragoza.
- «*Actualización del Estudio sobre la Negociación Colectiva en el Sector de Transporte de Mercancías por Carretera*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Sempere Navarro, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia.
- «*Actualización del Estudio sobre la Negociación Colectiva en el Sector Energético*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor José Luís Monereo, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada.

- «*Actualización del Estudio sobre la Negociación Colectiva en el Sector Metal*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Santiago González Ortega, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Madrid.
- «*Actualización del Estudio sobre la Negociación Colectiva en el Sector de Alimentación*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Juan García Murcia, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Oviedo.
- «*Actualización del Estudio sobre la Negociación Colectiva en el Sector de Oficinas y Despachos*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Jesús Cruz Villalón, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla.
- «*Actualización del Estudio sobre las nuevas actividades y sectores emergentes: el papel de la Negociación Colectiva*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Miguel Rodríguez-Piñero Royo, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Huelva.
- «*Actualización del Estudio sobre la Negociación Colectiva en el Sector de la Construcción*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor J. Ignacio García Ninet, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia.
- «*Actualización del Estudio sobre la Negociación Colectiva en los Grupos de Empresas: procedimiento negociador y experiencias negociales*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Jesús Martínez Girón, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de La Coruña.
- «*Actualización del Estudio sobre la Negociación Colectiva en el Sector de las Telecomunicaciones*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Francisco Gárate Castro, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Santiago de Compostela.
- «*Informe Económico sobre la Negociación Colectiva en España*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Santos Ruesga, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Madrid.

3.5. Reuniones del pleno y de la subcomisión

3.5.1. Pleno

En el año 2004, el Pleno de la Comisión celebró seis reuniones, todas ellas de carácter ordinario, bien es cierto la urgencia con que se convocó alguna de estas reuniones para informar sobre determinados expe-

dientes 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:

1 de marzo de 2004	Pleno n° 112
26 de marzo de 2004	Pleno n° 113
2 de junio de 2004	Pleno n° 114
14 de septiembre de 2004	Pleno n° 115
18 de noviembre de 2004	Pleno n° 116
16 de diciembre de 2004	Pleno n° 111

Como puede deducirse del cuadro siguiente, el número de reuniones del Pleno habidas en el año 2004, es similar a las de los años 2002 y 2003.

Año	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
N.º	4	5	6	7	6	5	7	5	8	5	6	6	6

3.5.2. Subcomisión

Dentro de este apartado conviene recordar que, para tratar temas específicamente referidos a la Negociación Colectiva, el Pleno acordó en la reunión de 12 de febrero de 1998, ampliar las materias delegadas a la Subcomisión constituida al efecto, facultándola para preparar los asuntos relacionados con la Negociación Colectiva, previamente a su sometimiento al Pleno, de manera definitiva y permanente en sustitución de las circunstanciales reuniones de «Grupo de Trabajo» anteriores, ampliando, en su consecuencia, las materias anteriormente delegadas, referidas exclusivamente con carácter permanente a temas relacionados con el proceso de sustitución de Ordenanzas.

A tal efecto, es de señalar que el Pleno, en la reunión celebrada el día 8 de febrero de 2000, acordó delegar a la Subcomisión de esta Comisión, que venía actuando en asuntos relacionados con la Negociación Colectiva o con la sustitución de Ordenanzas, la facultad de informar sobre las consultas planteadas, cuando existiese unanimidad, sin perjuicio de que pudiera ser informado el Pleno acerca de las respuestas realizadas.

En este sentido, cabe significar que en el año 2004, a nivel de Subcomisión, hubo cuatro reuniones en total. En el caso de las tres primeras, al adoptarse acuerdos sobre consultas, hubo de levantarse la correspondiente Acta, siguiéndose la numeración de las reuniones iniciadas a tal efecto en el año 1998. En el caso de la última reunión, no se levantó

Acta, por tratarse de una reunión de trabajo, de carácter monográfico, para la redacción final del documento «*Propuesta de objetivos y necesidades de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos*», para su presentación al Pleno, cuya convocatoria estaba prevista para el día 16 de diciembre de 2004.

Dichas reuniones son las siguientes:

Reunión n.º 34 (29-01-2004)

Esta reunión se celebró para tratar fundamentalmente de los siguientes temas:

- Concreción de la documentación necesaria para la tramitación de los expedientes de extensión de convenios y, en especial, de los criterios generales para comprobar la homologación de las condiciones salariales en las extensiones de convenios en las extensiones de convenios en el contexto del art. 92.2 del Estatuto de los trabajadores, y vista la falta de desarrollo reglamentario del procedimiento de extensión, en la forma prevista en dicho precepto.
- Tratamiento de los expedientes de consultas preparados para esta reunión.

Reunión n.º 35 (29-04-2004)

- Concreción de las Ponencias y Ponentes para las XVIII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva.
- Exposición del estado de situación del proceso de sustitución de la ordenanza de Marina Mercante.
- Información sobre los Directores a los que se va a proponer la realización de los cuatro estudios sectoriales aprobados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, dentro del Programa de Estudios 2004 de dicho Departamento, en línea con las propuestas hechas por las Organizaciones representadas en la Comisión, y atendiendo también a la disponibilidad de las personas propuestas para la realización de dichos estudios.
- Tratamiento de los expedientes de consultas preparados para esta reunión.

Reunión n.º 36 (14-10-2004)

- Tratamiento de los expedientes de consultas preparados para esta reunión.

Reunión Monográfica (09-12-2004)

- Redacción final para su presentación al Pleno, del documento sobre «*Propuesta de programa de objetivos y necesidades de la comisión consultiva nacional de convenios colectivos*».

3.6. Otras actuaciones

3.6.1. Grupo de Trabajo para tratar de asuntos relacionados con el procedimiento de extensión de convenios

Conforme a lo aprobado por el Pleno de la Comisión, en la reunión celebrada el día 28 de mayo de 2003, el Grupo de Trabajo constituido al efecto para fijar los problemas detectados en la tramitación de los expedientes de extensión de convenios, así como las posibles vías de solución, mantuvieron desde entonces diversas reuniones, siendo el caso que no se ha llegado a ningún resultado tras la reunión celebrada en fecha 29 de enero de 2004. Es así que en la reunión del Pleno celebrada el día 1 de marzo de 2004, los representantes de las Organizaciones Sindicales que actuaron en el citado Grupo de Trabajo expusieron su opinión de que el tratamiento de los problemas detectados en la tramitación de los expedientes de extensión no resultaba procedente, en tanto que no se desarrollara el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores y que mientras ello no sucediese, en los términos con que fue consensuado dicho precepto, no deseaban nada que pudiera suponer una modificación o sustitución de lo que ya estaba consensuado.

3.6.2. Actuaciones realizadas por la Comisión Consultiva a petición de las Organizaciones Empresariales y Sindicales integradas en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva 2003 (ANC-2003)

En el año 2004, la Comisión ha seguido facilitando a la Comisión de Seguimiento del ANC-2003, diversos archivos informáticos con la información obtenida del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, así como de las Comunidades Autónomas que han respondido a esta Comisión, acerca de los Convenios Colectivos y Asociaciones Empresariales registrados en dichos ámbitos, que hacen referencia a los sectores o subsectores de actividad afectados por el Acuerdo de Cobertura de Varios (ACV).

3.6.3. Página Web

Desde el comienzo del año 2004, se había tratado de avanzar, en la confección de la futura página Web de la Comisión, que se enmarcaría en la página Web del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Ello ha exigido un laborioso trabajo a partir del planteamiento inicial del prototipo de la página Web realizado por el Secretario de la Comisión, con el apoyo del personal de la Comisión, siendo el caso que su diseño y contenido se ha ido perfilando a través de las indicaciones realizadas al

efecto en las diversas reuniones de la Comisión, tanto a nivel de Pleno como de Subcomisión. Con todo, ésta página Web no se ultimó, porque se estimó preciso la depuración y terminación de algunos de sus apartados, sobre todo aquel que se refería a «Los dictámenes de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos», en respuesta a las consultas planteadas sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos. No obstante lo anterior, y de acuerdo con los nuevos objetivos de la Comisión, conforme al documento aprobado por el Pleno, el 16 de diciembre de 2004 (*»Propuesta de programa de objetivos y necesidades de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos«*) se ha previsto que la futura página web de la Comisión tenga un mayor contenido, de forma que pueda convertirse en el «referente» de toda la información existente en España, sobre la negociación colectiva.

3.6.4. Fijación de criterios para la resolución de las consultas planteadas a la Comisión

En relación a este tema, el Pleno de la Comisión, en la reunión celebrada el día 26 de marzo de 2004, acordó lo siguiente:

1. Que en orden a la verificación de los requisitos de legitimación necesarios para plantear consultas ante esta Comisión, relacionadas con el ámbito funcional de los Convenios o con cuestiones relacionadas con esta materia, habrá de estarse estrictamente a lo preceptuado en el art. 3º del Real Decreto 572/82, de 5 de marzo, por el que se desarrolla el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, sobre extensión de convenios colectivos.
2. Que en orden a solventar la problemática que pueda surgir respecto al alcance y contenido de las respuestas realizadas por esta Comisión, en relación a las consultas formuladas, a instancia de parte, sobre el ámbito funcional de los Convenios, se acuerda que, en el futuro, en cada una de las respuestas aprobadas se incorpore el siguiente texto:

NOTA: La respuesta a la presente consulta planteada se hace con base exclusiva en los datos e información suministrada por la parte que la formula, no teniendo esta respuesta carácter vinculante.

3.6.5. «Propuesta de programa de objetivos y necesidades de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos»

En la reunión del Pleno de la Comisión, de fecha 16 de diciembre de 2004, se aprobó por unanimidad el documento que lleva por título *«Propuesta de objetivos y de necesidades de la Comisión Consultiva*

Nacional de Convenios Colectivos», con el acuerdo de su remisión a la Comisión de Seguimiento de la «Declaración para el Diálogo Social», suscrito el 8 de julio de 2004 por el Gobierno, los Sindicatos CC.OO., UGT y la Patronal CEOE-CEPYME. Dicho documento, por su interés, se incorpora como Anexo a la presente Memoria.

3.7. Trámites administrativos generales y comunes

3.7.1. 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 2004, respecto al año 2003.

Sin embargo, es de significar que ha aumentado el número de salidas de documentos registrados en el año 2004, respecto al año 2003, lo que pone en evidencia el trabajo interno generado por los Servicios Técnicos de la Comisión, y todo ello a pesar de la disminución de actuaciones que ha supuesto la utilización del correo electrónico en múltiples actuaciones como son, por ejemplo, las convocatorias y remisión de Actas relativas a las reuniones realizadas, ya sea para tratar de asuntos propios del Pleno o de la Subcomisión.

A continuación se detalla en el siguiente cuadro, año por año, el número de entradas y salidas de documentos registrados por los Servicios Administrativos de esta Comisión, desde el año 1984:

Cuadro de Entradas y Salidas (Período 1984-2004)

<i>Año</i>	<i>Nº entradas</i>	<i>Nº salidas</i>
1984	212	134
1985	70	80
1986	74	103
1987	47	74
1988	55	114
1989	61	142
1990	108	198
1991	125	198
1992	132	196
1993	147	247
1994	182	184
1995	193	330
1996	356	693
1997	197	617
1998	347	1.390
1999	470	1.996
2000	502	1.064
2001	537	848
2002	426	852
2003	465	881
2004	374	976

3.7.2. *Agenda, direcciones y datos*

Los Servicios Administrativos de la Comisión mantienen actualizado un directorio con datos y direcciones de personas y entidades que tienen algún tipo de relación con la Comisión Consultiva o han manifestado tener interés en recibir información de las actividades propias de ella, especialmente invitaciones a Jornadas de Estudio y envío de publicaciones. Con carácter general se mantienen actualizados los datos de Organizaciones Sindicales y Asociaciones Empresariales afectadas por expedientes de sustitución de Ordenanzas, de Extensión de Convenios Colectivos o Consultas. Los listados nominativos contienen más de 1555 registros actualizados con datos de direcciones y teléfonos; los listados de organismos y entidades contienen, aproximadamente, unas 500 direcciones actualizadas.

3.8. **Asuntos varios internos**

3.8.1. *Personal*

Aún cuando el personal se adscribe a esta Comisión Consultiva a través de la Dirección General de Trabajo, el constituir un centro aislado de la estructura organizativa obliga a mantener una estructura administrativa en cierto modo paralela a la de Asuntos General de la Dirección General de Trabajo, referida a este personal, en cuanto a problemática de asistencia, altas y bajas, vacaciones, permisos, etc..., para la correspondiente conexión con la Dirección General de Trabajo. 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.

3.8.2. *Organización*

La composición de la Comisión Consultiva suele ser estable, pero existe alguna movilidad personal, por sustitución de Vocales. En cualquier caso, a efectos formales, es de señalar, que la composición del Pleno de la Comisión en el año 2004, tenía su fundamento en la Orden de 9 de mayo de 2001 (BOE de 5 de junio), por la que se sustituyen Vocales titulares y suplentes de esta Comisión y se refunden las anteriores modificaciones establecidas en anteriores Ordenes, y, también, en las Ordenes de 22 de noviembre de 2001 (BOE de 3 de diciembre), 7 de marzo de 2002 (BOE de 23 de marzo), 18 de junio de 2003 (BOE de 22 de agosto), y 6 de septiembre de 2004 (BOE de 10 septiembre), todo

ello en consonancia con lo dispuesto en el art. 4 del Real Decreto 2976/83, de 9 de noviembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Dentro de este apartado de Organización, cabe referirse también a la especial actividad que supone la tramitación de órdenes de viaje y comisiones de servicios del Sr. Presidente, por razón de su cargo, tanto para su asistencia a los actos de esta Comisión, como en representación institucional del mayor nivel de actividades docentes y empresariales en distintos puntos de España.

3.8.3. *Instalaciones y material*

En el año 2004 se ha podido constatar que las obras efectuadas en su día en las Oficinas de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, con cargo al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, han 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 respecta a los Vocales de la misma, así como a las actividades propias de la Comisión.

De otra parte, cabe señalar que se sigue mejorando 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 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 o por la actuación de la Comisión en otra clase de asuntos de carácter extraordinario.

3.8.4. *Varios*

No tiene reflejo registral la constante comunicación con las diversas entidades editoriales, el examen de la voluminosa pero interesante publicidad sobre publicaciones de mayor interés científico y social, el mantenimiento de las indispensables suscripciones de publicaciones jurídicas que los criterios restrictivos respecto a gastos permiten; cuestiones varias que vienen a completar ampliamente el abanico de actividades de esta Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Anexo I

PROPUESTA DE PROGRAMA DE OBJETIVOS Y DE NECESIDADES DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS*

I. LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA COMISIÓN: ESTRUCTURA ORGÁNICA Y ACTIVIDADES

1. La Disposición Final Octava de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (y, posteriormente, 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, bajo la referencia ya de «*Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos*»), desarrollada por el RD 2976/1983, de 9 de noviembre (que regula la constitución y funcionamiento de la Comisión) y por la Orden de 28 de mayo de 1984 (que aprobó el Reglamento de funcionamiento de la Comisión), dispuso la creación de una «*Comisión Consultiva Nacional*», de composición tripartita (Administración General del Estado, organizaciones sindicales más representativas y asociaciones empresariales más representativas), adscrita orgánicamente en la actualidad a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (según dispone el art. 17.3 del Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio).

2. De acuerdo con estas disposiciones, la Comisión, con independencia y autonomía funcional plenas, ha venido realizando hasta la fecha, básicamente, las siguientes funciones y actividades:

A. Como actividades regladas

1. La resolución de consultas sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos, hasta un total de 1782 consultas resueltas.

2. La emisión de dictámenes en los casos de extensión administrativa de las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad, hasta un total de 224 dictámenes emitidos.

3. La Disposición Transitoria Sexta del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, confirió a la Comisión la competencia de someter a arbitraje y designar árbitros en los casos de discrepancia en la negociación de los convenios sustitutivos de las Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo, tarea que se encuentra prácticamente agotada al día de hoy.

B. Como actividades no regladas

1. La elaboración de Estudios acerca de la negociación colectiva, habiéndose realizado un total de 40 Estudios.

2. La organización de unas Jornadas de Estudio anuales sobre la Negociación Colectiva, habiéndose celebrado un total de 17 Jornadas.

3. La elaboración anual de una Memoria sobre las actividades de la Comisión.

* Documento aprobado por el Pleno de esta Comisión el 16 de diciembre de 2004.

II. LA DECLARACIÓN PARA EL DIÁLOGO SOCIAL DE 8 DE JULIO DE 2004

3. Conscientes las partes firmantes (Gobierno, CEOE, CEPYME, CC.OO y UGT) de la necesidad de contar con un organismo especializado en materia de negociación colectiva de perfiles más amplios que la actual Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, decidieron pactar expresamente en el Apartado III. 6 de la Declaración («Ámbitos del diálogo social») lo siguiente:

«Las partes firmantes se comprometen a estudiar la revalorización de algunas instituciones laborales mejorando su funcionamiento y la participación de los interlocutores sociales. En este sentido se abordarán en sus correspondientes ámbitos, las competencias de la Comisión Consultiva nacional de Convenios Colectivos».

Habiéndose manifestado públicamente las partes firmantes en repetidas ocasiones en el sentido de crear un «Observatorio de la Negociación Colectiva» en España.

III. EL PROGRAMA DE OBJETIVOS DE LA COMISIÓN PROPUESTO POR LA MISMA

4. En cumplimiento de lo pactado en la Declaración para el Diálogo Social 2004, el Pleno de la Comisión, celebrado el día 16 de diciembre de 2004, propone el siguiente Programa de Objetivos en orden a su revalorización y mejora de su funcionamiento.

III.1. El programa de actuación de la Comisión para los años 2005-2006

5. A lo largo de los años 2005 y 2006, la Comisión se propone realizar las siguientes actividades:

A. Las actividades regladas

1. La resolución de las consultas sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos

6. En cuanto a la resolución de las consultas sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos, es compromiso de la Comisión revisar el procedimiento interno de actuación que, dentro de las normas que regulan el funcionamiento de la Comisión, se viene aplicando, de forma que ello permita un mejor conocimiento de las circunstancias o realidades sobre las que se fundamentan dichas consultas y solventar, a la vez, ciertas disfuncionalidades observadas en su tratamiento, dada la trascendencia que de hecho tienen, pese a su carácter no vinculante.

Transitoriamente, en tanto no se establezca un procedimiento completo y cerrado, cuando las consultas sean efectuadas por las empresas o por los representantes legales de los trabajadores en una empresa, esta Comisión ha decidido trasladar la consulta a la contraparte en orden a verificar la existencia de acuerdo acerca de la actividad principal llevada a cabo por la empresa. Y, en el caso de que no existieran representantes legales, que los servicios técnicos de la Comisión estudien en cada caso la posibilidad de acudir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que ésta informe debidamente acerca de la misma. La resolución de la consulta será re-

mitida en todo caso a las Comisiones Paritarias de los convenios relacionados con la actividad principal de la empresa.

2. Los dictámenes sobre los actos administrativos de extensión de los convenios colectivos

7. Por lo que se refiere a la labor de elaboración por la Comisión del preceptivo dictamen en el caso de extensión administrativa de un convenio colectivo, habrá que esperar y atender a lo que disponga el nuevo RD sobre el Reglamento de procedimiento de extensión de convenios colectivos.

En este sentido, entiende la Comisión que sería conveniente, a los efectos de conseguir una mejor sistematización de los ámbitos funcionales de los Convenios Colectivos, incluir los Códigos de los mismos en los TC2 de las empresas, solicitando ser consultada a la hora de tomar una decisión sobre el tema.

La Comisión considera igualmente oportuno revisar la Hoja Estadística de los Convenios Colectivos, a rellenar por las partes negociadoras, en orden a hacerla más operativa y solicitar de las partes negociadoras el cumplimiento responsable de las mismas, dada la funcionalidad de los datos que en ella aparecen.

B. Las actividades no regladas

1. La labor de documentación, estudio e informe sobre la negociación colectiva española

8. En la dirección manifestada coincidentemente por el Gobierno y por los agentes sociales de crear en el seno de la Comisión un «*Observatorio sobre la Negociación Colectiva Española*», la Comisión se propone realizar, como prioritarias, urgentes y necesarias medidas a adoptar, las siguientes:

1. En primer lugar, **la elaboración de un Banco de Datos sobre los convenios colectivos vigentes y su actualización permanente** (derogaciones, pérdidas de vigencia, prórrogas, ultractividades normativas, corrección de erratas, actualizaciones salariales, etc.) en un tiempo prudencial.

Para ello, se partirá de la información –que deberá en todo caso contrastarse– existente en el propio Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales acerca de los convenios colectivos y laudos arbitrales estatales y de la información que pudieran proporcionar las Administraciones Autonómicas (Consejos de Relaciones Laborales o similares) a su nivel y, en general, los sindicatos y las asociaciones empresariales.

En el caso de que existan Administraciones Autonómicas que no dispongan de Banco de Datos o de que no los actualicen, esta actividad se haría provisionalmente por personal propio de la Comisión, mediante el vaciado de los Boletines Oficiales correspondientes (BOE, BOCAs y BOPs).

En todo caso, parece deseable que la Comisión de los pasos necesarios para que, a medio plazo, exista una «*red de redes*» entre la Comisión, el Ministerio de Trabajo y las distintas Administraciones Autonómicas para intercambiar la información existente sobre unas mismas bases acordadas.

2. En segundo lugar, **la elaboración, de prioritaria y absoluta urgencia, de una Página Web de la Comisión, independiente de la Página Web del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales**, con la pretensión de convertirse en el «*Referente*» de toda la información existente en España acerca de la

negociación colectiva, cuyo contenido y técnicas de utilización se irían perfeccionando con el tiempo y de donde aparecería, como mínimo, la siguiente información:

- a) La propia información sobre la Comisión: normativa, estructura, composición y funcionamiento.
 - b) Los textos de todos los convenios colectivos vigentes y de sus incidencias, bien directamente o por vía de enlace con las correspondientes Páginas Web de otros organismos (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Administraciones Autonómicas, etc.).
 - c) El Mapa actualizado de la Estructura de la Negociación Colectiva en España.
 - d) Los Estudios Sectoriales sobre Negociación Colectiva actualizados realizados por Equipos Externos por encargo de la Comisión.
 - e) Las Resoluciones de Consultas y los Dictámenes de Extensión de convenios colectivos de la Comisión.
 - f) Los estudios puntuales realizados por encargo de la Comisión.
 - g) La jurisprudencia sistematizada y actualizada sobre negociación colectiva.
 - h) La bibliografía española sistematizada y actualizada sobre negociación colectiva.
 - i) La información sobre la negociación colectiva existente en organismos públicos o privados, bien directamente o por vía de enlace con las correspondientes Páginas Web: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Subdirección General de Estadística), Ministerio de Economía, Consejo Económico y Social, Consejos de Relaciones Laborales Autonómicos, Sindicatos, Asociaciones Empresariales, etc.
 - j) La información, mediante conexión, proporcionada por organismos homólogos internacionales, o de países comunitarios y no comunitarios: Grupo de Trabajo de Bruselas, Observatorio Francés sobre Negociación Colectiva, etc.
 - k) Otras informaciones
3. En tercer lugar, **la elaboración de un Mapa acerca de la Estructura de la Negociación Colectiva en España y su actualización permanente.**

Para ello, se partirá del trabajo realizado hasta ahora acerca de las «*Relaciones de convenios colectivos sectoriales, nacionales, de CC.AA., interprovinciales, provinciales y laudos agrupados por CC.AA*» por los Servicios Técnicos de la Comisión, debiéndose crear por ésta un Equipo que determine el método de trabajo, con el objeto de que en el término máximo del 31 de Diciembre del año 2005 se encuentre terminado el Mapa.

4. En cuarto lugar, **el encargo de la actualización de los Estudios Sectoriales sobre Negociación Colectiva realizados hasta ahora por distintos Equipos Externos a la Comisión** y su actualización permanente sucesiva, mediante la designación por parte del Equipo correspondiente de uno de sus miembros que se responsabilizará en el futuro de las sucesivas actualizaciones.

A estos efectos, la Comisión confeccionará una «*Hoja de Encargo*» en la que señalará el concreto objeto del Estudio, de manera que todos los Estudios resulten finalmente homogéneos, a los efectos de conseguir con ellos un Banco de Datos acerca de la evolución anual de la negociación colectiva del sector.

En todo caso, la Comisión proporcionará la necesaria relación con las organizaciones empresariales y sindicales.

5. En quinto lugar, **el encargo a Equipos Externos a la Comisión de la realización de nuevos Estudios Sectoriales sobre Negociación Colectiva, bajo los mismos presupuestos anteriores:** a) Someterse a la Hoja de Encargo de la Comisión. b) Designación de los contactos con los sindicatos y con las asociaciones empresariales. c) Compromiso de actualización.
 6. En sexto lugar, **la elaboración de un Informe Económico sobre la negociación colectiva española, a realizar por un Equipo Externo a la Comisión, estableciendo el método de actualización anual sucesiva del mismo.**
 7. En séptimo lugar, la elaboración de Estudios puntuales sobre temas de actualidad de la negociación colectiva que la Comisión determine.
2. La celebración de una jornada anual sobre la negociación colectiva
 9. La Comisión estima celebrar las XVIII y XIX Jornadas Anuales sobre la Negociación Colectiva en los años 2005 y 2006, respectivamente.
 3. La apertura de un foro de debate permanente sobre los problemas actuales de la negociación colectiva
 10. Es voluntad de la Comisión realizar durante esta primera etapa Foros de Debate en pequeños grupos de trabajo, a modo de ensayo, aisladamente o en colaboración con otras instituciones, sobre temas de interés común, con la idea de institucionalizar un Foro de Debate permanente en la Comisión, mediante la realización de una serie de reuniones periódicas.

III.2. El programa de actuación de la Comisión a partir del año 2007

11. El Programa de Actuación de la Comisión a partir del año 2007 coincidiría básicamente con el Programa de Actuación de los años anteriores, al que habría que añadir las siguientes actividades:

1. En primer lugar, **la elaboración de un Informe anual sobre la situación de la negociación colectiva en España**, que comprendería el Mapa de la Estructura de la Negociación Colectiva actualizado, el Informe Económico sobre la negociación colectiva española igualmente actualizado y un Informe sobre la evolución del contenido de la negociación colectiva durante ese año que partiría de los Estudios Sectoriales actualizados a su vez, estableciendo asimismo fórmulas de relación con otras instituciones a estos efectos.
2. En segundo lugar, **la eventual elaboración de Encuestas sobre Negociación Colectiva.**
3. En tercer lugar, **la realización de Informes puntuales a requerimiento del Gobierno, de los Sindicatos y de las Asociaciones Empresariales.**

IV. EL PROGRAMA DE NECESIDADES DE LA COMISIÓN

IV.1. El estado de la situación y su insuficiencia

12. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos se encuentra adscrita a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, lo que supone la ausencia de personalidad jurídica propia y la consiguiente dependencia presupuestaria y en materia de personal de la misma.

La relación de puestos de trabajo de la Comisión, de acuerdo con la relación de puestos de trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, es actualmente la siguiente:

- 1 Jefe de Servicio (Nivel 26).
- 1 Jefe de Sección (Nivel 24).
- 1 Jefe de Negociado (Nivel 18).
- 1 Jefe de Negociado (Nivel 16).
- 1 Auxiliar Administrativo (Nivel 10).

Sin embargo, la realidad en la fecha de hoy es esta otra:

- Secretario de la Comisión (Nivel 29, en Comisión de Servicio).
- 1 Jefe de Servicio (Nivel 26, en Comisión de Servicio).
- 1 Jefe de Sección (Nivel 24).
- 1 Jefe de Negociado (Nivel 18).
- 1 Jefe de Negociado (Nivel 16).
- 1 Auxiliar Administrativo (Nivel 14, cedido por la Dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).
- 1 Subalterno (Personal Laboral dependiente de Oficialía Mayor, que presta también servicio a la Oficina de la OIT en España, en las dependencias contiguas a las de la Comisión).

Resulta evidente, a la vista de lo anterior, como se ha puesto de manifiesto en las sucesivas Memorias de Actividades de esta Comisión, que las dotaciones de personal de que dispone para desarrollar con la eficacia necesaria las funciones tradicionalmente encomendadas son insuficientes, sobre todo si, como es voluntad del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y de los Agentes Sociales, se le quiere conferir nuevas funciones.

Las dependencias de la Comisión tienen una superficie aproximada de 200 m², en la C/ Alberto Aguilera, 15, duplicado, 1º, de Madrid, compartiendo determinados servicios con la Oficina de la OIT en España.

Las actividades llevadas a cabo por la Comisión son actualmente financiadas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, con cargo a su presupuesto, previa solicitud de las autorizaciones correspondientes a cada actividad.

A título de ejemplo, el presupuesto aprobado en los tres últimos años para la financiación de los 18 Estudios autorizados a la Comisión asciende a un total de 216.000 €, y el presupuesto aprobado para la celebración de las últimas Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva ha ascendido a un total de 12.810 €.

IV.2. Las necesidades mínimas de la CCNCC

13. El cumplimiento del programa de objetivos propuestos requiere sin duda una dotación de medios superior a la que dispone en la actualidad. La creación de

un «*Observatorio sobre la Negociación Colectiva Española*» y el desarrollo de las funciones de documentación, de estudios y de información, y de promoción de la negociación colectiva, propias y consustanciales ha dicho Observatorio, requiere una mayor dotación de medios humanos y de locales con el fin de que tales funciones puedan ser ejercidas plenamente.

El análisis pormenorizado de estas necesidades y su viabilidad, conforme a las previsiones presupuestarias del próximo ejercicio para cubrir las necesidades más imperiosas y de los sucesivos, requieren la presentación de una Propuesta de medios que ya ha sido realizada por la representación de la Administración General del Estado en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Esta propuesta contendrá las necesidades de medios a corto plazo, que puedan ser cubiertas en los próximos ejercicios presupuestarios, dejando para una segunda etapa los recursos necesarios para cubrir los objetivos y funciones que resulten de la revalorización de la Comisión Consultiva, consecuencia de la Mesa de Diálogo Social.

Esta propuesta de medios contendrá, asimismo, una dotación presupuestaria, de un orden de magnitud similar a la actual, para la realización de los estudios, informes y debates previstos para el próximo año.

Por lo demás, el Plan de necesidades de la Comisión a más largo plazo dependerá, en su caso, de la eventual revisión de la estructura orgánica y funcional de la Comisión.

Anexo II

NÚMERO DE EXPEDIENTES DE EXTENSIÓN DE CONVENIOS
COLECTIVOS INFORMADOS POR LA CCNCC, AGRUPADOS
POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS, RELATIVO AL PERIODO 1986/2004

Expedientes de extensión informados

<i>Actividades económicas</i>	<i>Nº extensiones</i>	
	<i>1986/2003</i>	<i>2004</i>
Administración Pública	1	
Agencias de Noticias	1	
Agricultura	10	
Agua y Gas	2	
Alimentación	12	
Ayuda a Domicilio	5	
Bebidas Refrescantes (Distribución)	1	
Comercio	8	
Construcción	1	
Deportes y Espectáculos (Locales)	11	4
Fincas Urbanas y Otros Servicios	17	2
Limpieza	7	
Madera	3	
Metal	5	1
Oficinas y Despachos	55	
Óptica-Optométrica	1	
Peluquerías	3	
Pesca	1	
Piel	4	
Piscinas e Instalaciones Acuáticas	6	
Pompas Fúnebres	1	
Prensa	2	
Químicas	3	
Radiodifusión	1	
Sanidad y Servicios Asistenciales	11	1
Sastrería, Modistería...		
Teatro, Circo y Variedades	3	
Tintorerías y Lavanderías	2	1
Transporte y/o actividades auxiliares	7	
Vinícolas	2	
TOTAL	181	9

COMPOSICIÓN Y NORMAS REGULADORAS
DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL
DE CONVENIOS COLECTIVOS

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS*

Presidente:

D. Tomás Sala Franco. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Valencia.

Vocales:

Representantes de la Administración:

Titular:

D. Raúl Riesco Roche. Director General de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Suplente:

Dña. Luz María Blanco Temprano. Jefe de Área de la Subdirección General de Ordenación Normativa. Dirección General de Trabajo.

Titular:

D. Esteban Rodríguez Vera. Secretario General Técnico. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Suplente:

Dña. Raquel Peña Trigo. Vicesecretaria General Técnica. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

* Composición de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos a febrero de 2007.

Titular:

D. Raimundo Aragón Bombín. Director General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Suplente:

D. Pablo Páramo Montero. Subdirector General de Organización y Asistencia Técnica. Dirección General de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Titular:

D. Miguel Fernández Díez. Subdirector General de Ordenamiento Jurídico-Económico. Dirección General de Política Económica. Ministerio de Economía y Hacienda.

Suplente:

D. Javier Moral Escudero. Consejero Técnico de la Subdirección General de Ordenamiento Jurídico-Económico. Dirección General de Política Económica. Ministerio de Economía y Hacienda.

Titular:

D. Javier Gómez-Hortiguela Amillo. Subdirector General de Relaciones Laborales. Dirección General de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Suplente:

Dña. Cristina Barroso Francia. Consejera Técnica. Dirección General de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Titular:

Dña. Dolores Allona Alberich. Subdirectora General de Estadísticas Sociales y Laborales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Suplente:

Dña. Olga Merino Ballesteros. Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Representantes de las Organizaciones Sindicales:

UGT

Titulares:

Dña. Elena Gutiérrez Quintana. Gabinete Técnico Confederal.

Dña. Josefa Solá Pérez. Secretaria Ejecutiva Confederal.

Suplentes:

Dña. María Higinia Ruiz Cabezón. Gabinete Técnico Confederal.

Dña. Susana Bravo Santamaría. Gabinete Técnico Confederal.

CC.OO.

Titulares:

D. Mariano Díaz Mateos. Adjunto al Secretario de Acción Sindical.

Dña. Eva Silván Delgado. Gabinete Jurídico Confederal.

Suplentes:

D. Ignacio Fernández Toxo. Secretario de Acción Sindical Confederal.

D. Miguel Sánchez Díaz. Adjunto al Secretario de Acción Sindical.

ELA-STV

Titular:

D. Adolfo Muñoz Sanz, representante titular de ELA en la CCNCC.

Suplente:

D. Kepa Estévez Sánchez. Representante suplente de ELA-STV en la CCNCC.

CIG

Titular:

D. Antolín Alcántara Álvarez. Secretario Institucional CIG.

Suplente:

D. Luis Burgos Díaz. CIG.

Representantes de las Organizaciones Empresariales:

CEOE

Titulares:

D. Luis Fabián Márquez Sánchez. Presidente de Analistas de Relaciones Industriales S.A.

D. Martín Borrego Gutiérrez. Departamento de Relaciones Laborales.

D. Fernando de Palacios Caro. Asesor de la Asociación Española de Banca Privada.

D. Pablo Gómez Albo. Director de Relaciones Laborales CEIM (Confederación Empresarial de Madrid-CEOE).

D. José Luis Moreno-Manzanaro y Rodríguez de Tembleque Asesor de FEIE (Federación Empresarial de la industria Eléctrica Española).

Suplentes:

Dña. Ana Isabel Herraiz Plaza. Departamento de Relaciones Laborales.

D. Miguel Canales Gutiérrez. Área de Relaciones Laborales. Asociación Española de la Industria Eléctrica (UNESA).

D. José Luis Vicente Blázquez. Director de Relaciones Laborales de CONFEMETAL.

D. Conrado López Gómez. Asesor de la Federación Española de Industrias de la Alimentación y Bebidas. F.I.A.B.

D. José Luis Pastor Rodríguez-Ponga, Secretario General de la Confederación Nacional de la Construcción. C.N.C.

CEPYME

Titular:

D. Roberto Suárez García. Secretario General de la Federación Leonesa de Empresarios

Suplente:

Dña. Teresa Díaz de Terán López

Secretario:

D. 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.

LEY 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE de 30 de diciembre de 2006)

Disposición Adicional Séptima. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

«1. Sin perjuicio del respeto a la autonomía colectiva de las partes, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos a que se refiere la disposición final segunda de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, asumirá funciones de observatorio de la negociación colectiva que englobará la información, el estudio, la documentación y la difusión de la misma.

2. Con el fin de garantizar el funcionamiento eficaz de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, el Gobierno podrá adoptar el marco jurídico institucional de la misma en el que se garantice la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas; asimismo le proporcionará el apoyo técnico y los medios que sean necesarios».

REAL DECRETO de 9 de noviembre de 1983, n° 2976/1983 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social). CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO. Regula la Comisión Consultiva Nacional

Artículo 1. 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.

Artículo 2. 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 conformi-

* 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.

dad con lo establecido en el presente Real Decreto y sus disposiciones de desarrollo.

Las consultas se referirán a las siguientes y conexas materias:

a) Planteamiento adecuado del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretenda negociar.

b) La posibilidad de un acuerdo de adhesión a un convenio colectivo en vigor.

c) La interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación.

2. La Comisión, en el ejercicio de su función de asesoramiento, elaborará y mantendrá al día un catálogo de actividades que pueda servir de indicador para la determinación de los ámbitos funcionales de la negociación colectiva.

3. La Comisión será preceptivamente consultada en el supuesto de extensión de un convenio colectivo regulado en el art. 92 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo (citada), y en el Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo (R. 703).

4. Los informes y dictámenes de la Comisión se entenderán siempre sin perjuicio de las atribuciones que corresponden a la jurisdicción competente y a la autoridad laboral en los términos establecidos por las Leyes.

Artículo 3. 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.

Artículo 4. 1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos estará integrada por los siguientes miembros:

a) El Presidente, designado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las Asociaciones Empresariales y Sindicales más representativas, entre profesionales de reconocido prestigio en el campo de las relaciones laborales.

b) Seis representantes por la Administración del Estado, designados por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

c) Seis representantes por las Organizaciones Sindicales más representativas, nombrados por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta vinculante de éstas.

d) Seis representantes por las Asociaciones Empresariales más representativas, nombrados por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta vinculante de éstas.

2. Por cada una de las representaciones a que se refieren los apartados b), c) y d) del número 1 de este artículo, a su propuesta y de entre sus miembros, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social nombrará un Vicepresidente.

3. Por el desempeño de sus funciones, el Presidente y los miembros representantes de las Asociaciones Sindicales y Empresariales, tendrán derecho a la percepción de las compensaciones económicas que se establezcan.

4. Como Secretario de la Comisión actuará un funcionario adscrito al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Disposición adicional

El Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación incluirá en su presupuesto las dotaciones necesarias para el funcionamiento de la Comisión.

Disposiciones finales

Primera. 1. Se autoriza al Ministro de Trabajo y Seguridad Social a dictar las disposiciones que sean precisas para el desarrollo de este Real Decreto.

2. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta de la Comisión, aprobará su Reglamento de funcionamiento.

Segunda. 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. 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.

Artículo 2. 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 art. 2.3 del Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre (citado).

3. La Comisión podrá elaborar estudios y encuestas, efectuar propuestas acerca de la estructura de la negociación colectiva, así como ejercer cualquier otra función que le sea atribuida, como competencia, por disposiciones legales.

Artículo 3. Del dictamen sobre extensión de un Convenio Colectivo

1. Cuando el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social haya de resolver sobre la posible extensión de las disposiciones de un Convenio

Colectivo en vigor a otras empresas y trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 02.2 del Estatuto de los Trabajadores (R. 1980, 607), y en consonancia con lo dispuesto en el artículo 8 del Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo (R. 703), remitirá el informe a la Comisión Paritaria o de las Organizaciones o Asociaciones requeridas, y en cualquier caso, transcurridos los plazos a que se refiere el artículo 7 del mismo, a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para que emita el preceptivo dictamen.

2. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, antes de emitir su dictamen, podrá ampliar, cuando así lo estime oportuno, la documentación recibida mediante la petición de informes o encuestas complementarias o reuniones precisas con los representantes afectados.

3. El dictamen deberá incluir una determinación sobre las siguientes materias:

a) Campo de aplicación de la posible extensión, con indicación precisa de las empresas y trabajadores afectados.

b) La duración temporal de la extensión y, en su consecuencia, fechas de entrada en vigor y terminación de la misma.

c) Los posibles supuestos de modificación o desaparición de la extensión por el cambio de las circunstancias que hubieran motivado la extensión del Convenio.

4. En los supuestos de vacante, enfermedad, ausencia u otra causa de imposibilidad, el Presidente será sustituido por el Vicepresidente en representación por la Administración del Estado.

Artículo 4. 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.

Artículo 5. 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.

Artículo 6. 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 4º., del Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre (reiterado), podrán proponer al Ministro de Trabajo y Seguridad Social el nombramiento de Vocales suplentes en un número igual al de sus miembros titulares.

2. Corresponde a los Vocales de la Comisión:

- a) Conocer previamente el orden del día de las reuniones y la información precisa sobre los temas que se incluyen en el mismo.
- b) Ejercer su derecho al voto, pudiendo hacer constar en acta la abstención o la reserva de voto y los motivos que lo justifiquen, así como su voto particular en dictámenes que se aprueben por acuerdo mayoritario de la Comisión.
- c) Participar en los debates de las sesiones.
- d) Formular ruegos y preguntas.

e) El derecho a la información precisa para cumplir las funciones asignadas.

f) Cuantas otras funciones sean intrínsecas a su condición.

3. Los Vocales de la Comisión no podrán atribuirse las funciones o la representación reconocidas a la Comisión, salvo que expresamente se les haya otorgado, previo acuerdo válidamente adoptado y para cada caso concreto por la propia Comisión.

Artículo 7. Del Secretario de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

1. De entre las funciones adscritas al IMAC y a propuesta del Presidente, la Comisión designará un Secretario y un suplente del mismo.

2. Corresponde al Secretario de la Comisión:

a) Asistir a las reuniones con voz, pero sin voto.

b) Efectuar la convocatoria de las sesiones de la Comisión de orden de su Presidente, así como las citaciones a los miembros de la misma.

c) Ser el destinatario único de los actos de comunicación de los Vocales con la Comisión y, por tanto, a él deberá dirigirse toda suerte de notificaciones, peticiones de datos, rectificaciones o cualquier otra clase de escritos de los que deba tener conocimiento la Comisión.

d) Preparar el despacho de los asuntos que ha de conocer la Comisión y redactar las actas de las sesiones.

e) Expedir certificaciones de las consultas, dictámenes y acuerdos aprobados por la Comisión.

f) Coordinar los servicios administrativos que el IMAC ponga al servicio de la Comisión.

g) Elaborar el proyecto de Memoria anual de actividades para su aprobación por la Comisión.

h) Cualesquiera otras funciones que se deriven de su condición de Secretario.

Artículo 8. Pérdida de la condición de miembro

Los miembros componentes de la Comisión perderán su condición de tales por alguna de las siguientes causas:

a) Por la decisión del Ministro de Trabajo y Seguridad Social a propuesta vinculante, en su caso, de la Organización u Organizaciones que represente.

b) Por cualquiera otra causa que impida el ejercicio de la función de miembro.

Artículo 9. 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.

Artículo 10. De las reuniones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

1. Las reuniones de la Comisión Consultiva pueden ser ordinaria o extraordinarias.

2. La Comisión se reunirá con carácter ordinario al menos trimestralmente, efectuándose la convocatoria siempre por escrito y por los medios más idóneos para garantizar la recepción con la debida antelación que será de cinco días hábiles como mínimo. La convocatoria deberá comunicar el día, hora y lugar de la reunión, tanto en primera como en segunda convocatoria, así como el orden del día, e irá acompañada

de la documentación precisa para el estudio previo de los asuntos incluidos en la misma.

3. La Comisión se reunirá con carácter extraordinario cuando por la urgencia de los temas a tratar así lo decida el Presidente, a iniciativa propia o a propuesta de seis o más Vocales de la Comisión.

La convocatoria deberá comunicar el día, hora y lugar de la reunión en primera y segunda convocatoria, así como el orden del día que será cerrado, e irá acompañado de la documentación precisa para el estudio previo de los asuntos incluidos en la misma; se efectuará siempre por escrito y por los medios más idóneos para garantizar la recepción con la debida antelación que será de tres días hábiles como mínimo, salvo en los casos de urgencia, que será apreciada con posterioridad por la Comisión.

Artículo 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 3º en que será necesaria la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión para la adopción del acuerdo.

3. Los miembros que discrepen del dictamen o informe que se apruebe por acuerdo mayoritario podrán formular voto particular por escrito en el término de veinticuatro horas, que como tal se incorporará al texto del dictamen.

4. Los informes o dictámenes de la Comisión deberán ser emitidos en el plazo de quince días hábiles a partir de la fecha de entrada de la solicitud sin perjuicio de lo previsto en el artículo 9.2.

5. Quienes acrediten tener interés legítimo o directo podrán dirigirse a la Comisión para que por el Secretario de la misma sea expedida certificación de los dictámenes, informes o propuestas elaboradas por la misma y que pudieran efectuar a la Entidad o Empresa que represente. La Secretaría, antes de expedir cualquier certificación, verificará la identidad del solicitante y la representación que manifiesta ostentar.

Artículo 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 asisten-

tes, el orden de las intervenciones en cada punto y su contenido, así como las circunstancias de lugar y tiempo en que se ha celebrado, los puntos principales de las deliberaciones, así como la forma y el resultado de las votaciones y el contenido de los acuerdos adoptados.

2. Los miembros de la Comisión podrán solicitar que figure en acta el voto contrario al acuerdo adoptado, o su abstención y los motivos que lo justifiquen. Asimismo, cualquier miembro tiene derecho a solicitar la transcripción íntegra de su intervención o propuesta, siempre que aporte en el acto el texto escrito que corresponda fielmente con su intervención, haciéndose constar así en el acta y uniéndose copia autenticada del escrito de la misma

3. Las actas se aprobarán en la misma o en la siguiente sesión, pudiendo, ello obstante, el Secretario emitir certificaciones sobre los acuerdos específicos que haya adoptado la Comisión y sin perjuicio de la ulterior aprobación del acta.

Disposiciones Finales

1. 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. La presente Orden entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

La presente obra recoge las Ponencias e Intervenciones debatidas en las XVIII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva, organizadas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, celebradas en Madrid, en junio de 2005. También se recoge en esta obra el Informe realizado por los Servicios Técnicos de esta Comisión sobre la Negociación Colectiva en España en el período 2004/2006.

ISBN: 978-84-8417-250-5



9 788484 172505