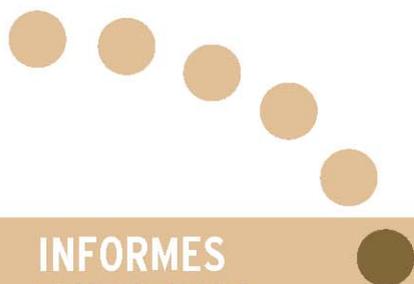


# ESTADO SOCIAL Y AUTONOMÍA COLECTIVA: 25 AÑOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA

XVII Jornadas de Estudio  
sobre Negociación Colectiva



INFORMES  
Y ESTUDIOS  
RELACIONES  
LABORALES



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ASUNTOS SOCIALES

NIPO: 201-06-202-2

MINISTERIO DE TRABAJO  
Y ASUNTOS SOCIALES

**Subdirección General de Información  
Administrativa y Publicaciones**

RET. 06-2182

Estado Social y Autonomía  
Colectiva: 25 años  
de Negociación Colectiva  
en España

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS  
Serie Relaciones Laborales      Núm. 74

# Estado Social y Autonomía Colectiva: 25 años de Negociación Colectiva en España

XVII Jornadas de Estudio  
sobre Negociación  
Colectiva

Madrid, 17 y 18 de junio de 2004

Edición preparada por la

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL  
DE CONVENIOS COLECTIVOS

Catálogo general de publicaciones oficiales  
<http://publicaciones.administracion.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](mailto:sgpublic@mtas.es)  
Internet: [www.mtas.es](http://www.mtas.es)

NIPO: 201-06-119-4  
ISBN-10: 84-8417-204-X  
ISBN-13: 978-84-8417-204-8  
Depósito legal: M-16495-2006

Imprime: Gráficas Raúl Díaz, S. L.

## ÍNDICE

	<u>Págs.</u>
PRESENTACIÓN	9
APERTURA DE LAS JORNADAS	
<i>Valeriano Gómez Sánchez</i> .....	13
<b>Primera Ponencia:</b> EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA FUNCIÓN REGULADORA DE LA NORMA: DE LA GARANTÍA LEGAL AL MODELO NEGOCIAL	
<i>Tomás Sala Franco</i> .....	23
<b>Segunda Ponencia:</b> NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DOCTRINA JUDICIAL: LA APORTACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA AL EJERCICIO DEL DERECHO A NEGOCIAR	
<i>Manuel Iglesias Cabero</i> .....	39
<b>Tercera Ponencia:</b> COBERTURA Y APLICACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: REALIDAD PRODUCTIVA Y ÁMBITO FUNCIONAL DE LOS CONVENIOS	
<i>Cristóbal Molina Navarrete</i> .....	61
<b>Cuarta Ponencia:</b> LOS CONVENIOS COLECTIVOS, EL SISTEMA DE FUENTES Y LAS RELACIONES LABORALES	
<i>Federico Durán López</i> .....	91

	<u>Págs.</u>
<b>Mesa Redonda: LOS NUEVOS ESCENARIOS DEL DIÁLOGO SOCIAL Y EL REFORZAMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b>	
<i>Fabián Márquez Sánchez (CEOE-CEPYME)</i> .....	109
<i>Mariano Díaz Mateos (CC.OO.)</i> .....	120
<i>Josefa Solá Pérez (UGT)</i> .....	130
LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2003 (Informe de resultados) Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2004 (Avance) <i>Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del MTAS</i> .....	139
MEMORIA DE ACTIVIDADES. AÑO 2003 .....	173
COMPOSICIÓN Y NORMAS REGULADORAS DE LA COMI- SIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLEC- TIVOS	205

## PRESENTACIÓN



La presente obra recoge las ponencias expuestas en las XVII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva, organizadas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, celebradas los días 17 y 18 de junio de 2004, en Madrid, cumpliendo de este modo con el compromiso asumido de abordar, anualmente, a través de unas Jornadas de Estudio, el debate y la reflexión sobre los temas de mayor interés que, en relación con la negociación colectiva, se vienen planteando en nuestro sistema de relaciones laborales. En el caso de estas Jornadas, se ha tratado de abordar, desde diversas posiciones, a través de las intervenciones desarrolladas por las Organizaciones empresariales y sindicales intervinientes en la ya clásica Mesa Redonda de estas Jornadas, el funcionamiento, problemas y perspectivas de futuro que tiene nuestro sistema de negociación colectiva.

Se incluye en esta obra, en primer lugar, la intervención del Secretario General de Empleo en la apertura de las Jornadas. Dicha intervención, como puede comprobarse, no se limita a una mera salutación protocolaria, al haberse expuesto en la misma, aunque sea de forma breve, una reflexión sobre la perspectiva del Gobierno acerca de la evolución que ha tenido la negociación colectiva en los últimos 25 años, y sobre sus principales problemas o disfuncionalidades, así como sobre las líneas de reforma que deberían emprenderse y, en último término, sobre la manera en que deberían articularse.

En el marco de los objetivos perseguidos por esta Comisión en estas XVII Jornadas de Estudio, las ponencias que ahora se publican abordaron los siguientes temas: en primer lugar, la ponencia del profesor Tomás Sala Franco con el título «*El derecho de la negociación y la función reguladora de la norma: De la garantía legal al modelo negociado*». En segundo lugar, la ponencia de Manuel Iglesias Cavero, magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo sobre «*Negociación colectiva y doctrina judicial: La aportación de la jurisprudencia al*

*ejercicio del derecho*». En tercer lugar, la ponencia del profesor Cristóbal Molina Navarrete sobre «*Cobertura y aplicación de la negociación colectiva: Realidad productiva y ámbito funcional de los Convenios*». Y, finalmente, la ponencia del profesor Federico Durán López, sobre «*Los convenios colectivos, el sistema de fuentes y las relaciones laborales*».

Junto a las anteriores ponencias, se publican también las intervenciones de las Organizaciones empresariales y sindicales representadas en esta Comisión, que actuaron en la Mesa Redonda de estas Jornadas. En este caso, el tema objeto de tratamiento estaba referido a «*Los nuevos escenarios del diálogo social y reforzamiento de la negociación colectiva*».

Asimismo, se incluye en esta obra un informe realizado por la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, con los resultados completos de la negociación colectiva en el año 2003, al que se anexa un avance de la negociación colectiva relativa al año 2004.

También se incluye, finalmente, la Memoria de Actividades de la Comisión, correspondiente al año 2003.

Sólo resta reiterar 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 XVII Jornadas que ha dado origen a esta nueva publicación del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Madrid, febrero 2006

APERTURA DE LAS JORNADAS

VALERIANO GÓMEZ SÁNCHEZ

Secretario General de Empleo



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

Fiel a la cita de todos los años, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos nos convoca a unas nuevas jornadas de estudio sobre la negociación colectiva.

Este año nos convoca para que hagamos una reflexión retrospectiva sobre la negociación colectiva aprovechando que se han cumplido veinticinco años desde la aprobación de la Constitución Española de 1978, que es el momento en el que se sitúa el nacimiento del actual sistema de negociación colectiva.

Y, además, nos invita a que hagamos la indicada reflexión en el marco de la evolución que ha tenido el Estado Social que se configura en la Constitución.

Me corresponde abrir estas jornadas en nombre del ministro a quien, por ausencia obligada, me cabe el honor de representar. Y también me corresponde decir unas breves palabras que sirvan de introducción y de presentación de las mismas.

Lo primero que quiero decir es que agradezco sinceramente a todos ustedes su participación en estas jornadas; su presencia pone de manifiesto, una vez más, el interés que despiertan este tipo de jornadas y el acierto que supone su celebración.

Este agradecimiento quiero hacerlo extensivo también a los ponentes que van a intervenir en las jornadas; debo decir que ellos son los verdaderos protagonistas de las mismas; ellos son los que les van a dar vida y contenido con sus ponencias.

Y por supuesto, dentro de estas palabras introductorias, quiero felicitar a la Comisión Consultiva en general y a su presidente en particular

por la oportunidad de las jornadas y por el acierto que ha tenido en la elección de los temas que se van a estudiar en las mismas y de los ponentes que se van a encargar de desarrollarlas.

Entiendo que no puede ser más oportuna la celebración de unas jornadas como éstas, en las que se va a estudiar cómo ha funcionado el sistema de negociación colectiva en sus 25 años de existencia y qué problemas y perspectivas de futuro tiene, cuando acaba de iniciarse la andadura del nuevo Gobierno y cuando está a punto de iniciarse el diálogo social con los interlocutores sociales, entre cuyos temas ocupará un lugar destacado, sin lugar a dudas, la negociación colectiva.

Y entiendo también que no puede ser más oportuno que expertos de reconocido prestigio procedentes del mundo académico y de la Magistratura y representantes cualificados de las organizaciones empresariales y sindicales nos den su autorizada opinión sobre el funcionamiento que ha tenido la negociación colectiva en los últimos años y nos orienten, desde su experiencia práctica, sobre las reformas que habría que hacer en su regulación.

En todo caso, y con independencia de lo que nos vayan a decir los ponentes, quiero aprovechar esta tribuna para hacer una breve reflexión sobre cómo vemos desde el Gobierno la evolución que ha tenido la negociación colectiva en los veinticinco últimos años, cuáles entendemos que son en este momento sus principales problemas o disfuncionalidades y cuáles las líneas de reforma que deberían emprenderse y, en último término, cómo deberían articularse.

En primer lugar debo decir que, como es sabido, cuando en España se pone en marcha el nuevo sistema de negociación colectiva, hace 25 años, cuando se aprueba la Constitución, se inicia un intenso proceso de democratización, de modernización y desarrollo social que ha dado como resultado la más espectacular transformación política, económica y social que se ha producido en nuestro país en toda su historia.

Pues bien, en esta importante transformación tuvieron un destacado papel los interlocutores sociales; ellos fueron los que propiciaron, junto al consenso político, el consenso social que hizo posible la transición democrática en nuestro país.

Especial relevancia tuvo en este sentido la concertación social que se desarrolló en los primeros años de la misma que contribuyó de forma decisiva a reforzar el consenso social y a garantizar un clima de paz social que tan necesario era en aquel momento en que la sociedad española tenía que afrontar graves problemas políticos, económicos y sociales.

Conviene recordar que este destacado papel de los interlocutores sociales, y más concretamente de las organizaciones representativas de los empresarios y de los trabajadores, fue posible gracias al reconocimiento que la Constitución hizo de los sujetos colectivos, al relevante papel que la misma les atribuyó para la defensa y promoción de los intereses que les son propios y a los instrumentos que para llevar a cabo la defensa y promoción de tales intereses puso a su disposición, en particular la negociación colectiva.

En definitiva, este destacado papel de los interlocutores sociales es una consecuencia derivada del Estado Social que se instituye en la Constitución de 1978.

Como es sabido, en el Estado Social el Estado no es el único actor; junto a él existen otros actores sociales que están investidos de ciertas prerrogativas y poderes a través de los cuales intervienen en la satisfacción de las necesidades sociales y en la consecución del bienestar colectivo; en definitiva, en el cumplimiento de los fines del Estado Social.

La negociación colectiva es la institución del Estado Social en virtud de la cual se reconoce a los sindicatos y a las asociaciones empresariales la facultad de suscribir convenios colectivos con fuerza vinculante, con fuerza normativa, lo que supone que se produzca un desplazamiento en la función reguladora de las condiciones de trabajo desde la potestad normativa del Estado a la autonomía de las organizaciones sindicales y empresariales, de la norma estatal al convenio colectivo.

Con el reconocimiento de la negociación colectiva se acabó con el papel que, hasta entonces, había tenido el Estado como fuente reguladora exclusiva de las relaciones de trabajo.

Por otra parte, a lo largo de estos veinticinco años, se ha ido produciendo un repliegue de la intervención del Estado en la regulación de las condiciones de trabajo y, simultáneamente, una ampliación de la intervención de la autonomía colectiva en el ejercicio de dicha función.

La negociación colectiva se ha convertido, de esta manera, en la principal fuente de regulación de las condiciones de trabajo y en la más eficaz herramienta de que disponen los empresarios y los trabajadores para gobernar las relaciones laborales.

Y a mi juicio, hasta ahora, esta doble función la negociación colectiva la ha cumplido de forma bastante satisfactoria.

En todo caso, lo que pone de manifiesto la evolución que ha tenido la negociación colectiva en estos veinticinco años es el relevante papel

que ha adquirido la misma en la regulación y desarrollo de las relaciones laborales y el poder de regulación del mercado de trabajo que han acumulado los agentes sociales.

Con bastante frecuencia esta acumulación de poder por parte de los agentes sociales se ha visto como algo negativo para el funcionamiento de la negociación colectiva, aunque no me parece acertada esta opinión.

Entiendo que los agentes sociales han dado muestras suficientes de que son conscientes del poder que acumulan y de la responsabilidad que asumen al ejercer la función normativa de regulación de las condiciones de trabajo, y así lo avala la práctica negocial que han desarrollado a lo largo de estos años.

Pienso, en otro orden de cosas, que a la negociación colectiva, se le exigen responsabilidades que no son enteramente suyas y se le achacan fallos que no son tales. Esto suele ocurrir cuando se enjuicia a la negociación colectiva desde el punto de vista de la eficiencia económica.

Debo decir que, a mi juicio, esta apreciación tampoco es del todo acertada, pues aunque considero que es cierto que la negociación colectiva ha podido tener en determinados casos una influencia negativa en la situación económica en general y de las empresas en particular, también lo es que en otros muchos casos la negociación colectiva ha contribuido de manera decisiva en la consecución de determinados objetivos económicos.

Pienso, por ejemplo, en la superación de las crisis económicas que han afectado a nuestro país o en la apertura de nuestra economía a la competencia internacional, en el nivel de desarrollo económico y social que hemos alcanzado o incluso en la estabilidad de precios.

Soy por tanto, de los que piensan que la negociación colectiva ha sido y sigue siendo un instrumento válido, el más válido, para regular las condiciones de trabajo y para gobernar las relaciones laborales. Ahora bien, ello no quiere decir que no reconozca también los importantes problemas y disfuncionalidades que tiene en este momento, entre los que podría citar:

- La excesiva atomización y la multiplicidad de unidades de negociación que existen, lo que da como resultado una estructura negocial muy compleja.
- La insuficiente coordinación y la escasa articulación que existe entre los diferentes niveles o ámbitos de negociación.

- El excesivo tiempo que, normalmente, está abierta la negociación de los convenios colectivos y la ausencia de mecanismos de agilización de la negociación.
- La ausencia, todavía, de algunas materias relevantes en el desarrollo de las relaciones laborales en el contenido de los convenios colectivos.
- La debilidad, en fin, de los mecanismos institucionales que intervienen en el proceso de negociación colectiva.

Podría citar también las dificultades que está teniendo la negociación colectiva para adaptarse al nuevo orden económico y al nuevo contexto productivo caracterizado por la aparición de nuevas formas de organización empresarial y nuevas formas de organización del trabajo, impuestos sobre todo por la descentralización productiva o incluso los trabajadores que no están cubiertos por la negociación colectiva; reconozco que la cobertura de la negociación colectiva en España es alta; es de las más altas de Europa, aunque entiendo que debería ampliarse a todos los trabajadores.

El Gobierno es partidario, en éste como en otros derechos sociales, de la universalización. La Constitución garantiza el derecho a la negociación colectiva a los trabajadores; por lo tanto, todos los trabajadores tienen derecho a estar cubiertos por ella.

En este sentido, próximamente procederemos a desbloquear el proyecto que en su día habían consensuado los agentes sociales para desarrollar el artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores en materia de extensión de convenios; con carácter inmediato pasaremos a consulta de los interlocutores sociales este proyecto.

Y podría referirme también al tema de la productividad; como es sabido, la productividad en nuestro país es baja y la negociación colectiva no está contribuyendo a mejorarla todo lo que sería posible.

Entiendo que la negociación colectiva debería contribuir más a aumentar la productividad, estableciendo una mayor vinculación entre el salario, la productividad y los resultados de la empresa.

Por último, me voy a referir a la reforma de la negociación colectiva:

El debate de la reforma de la negociación colectiva sigue abierto y pienso que seguirá estándolo en el futuro.

El Gobierno cree que hay que reformar la regulación actual de la negociación colectiva; desde luego para mejorar la eficiencia económica de la misma, pero también para mejorar su eficiencia social.

Ahora bien, el Gobierno sabe que el origen de la regulación actual de la negociación colectiva está en el consenso social, y tiene la voluntad de mantenerlo en una eventual reforma.

Este Gobierno no tiene intención de hacer una reforma de la negociación colectiva unilateralmente, sin contar con la aceptación de los interlocutores sociales.

Puedo anunciarles, por tanto, que no habrá una iniciativa unilateral de reforma de la negociación colectiva por parte del Gobierno. O dicho en otras palabras, el Gobierno no regulará la negociación colectiva hasta que se alcance un acuerdo entre los interlocutores sociales.

Quiero dejar claro que con esta posición el Gobierno no está renunciando a su papel regulador, sino que se está comprometiendo a promover y hacer posible un acuerdo en esta materia entre los interlocutores sociales antes de regularla. Sabemos que esta estrategia es más difícil, pero también pensamos que es más eficaz y por supuesto más realista, pues no es concebible que se pueda imponer unilateralmente la regulación de una institución que tiene su origen en el reconocimiento por parte del Estado de la autonomía colectiva.

No voy a entrar, por razones obvias, a detallar qué debe reformarse de la negociación colectiva. Sí diré, en cambio, que para reformar la negociación colectiva habría que huir de visiones sesgadas o reduccionistas y de valoraciones parciales de la misma; y también que habría que lograr que la reforma que se hiciera contara con un amplio consenso de los interlocutores sociales y con un alto grado de aceptación social.

Y también diré que la reforma que se haga deberá estar orientada a profundizar en las líneas de reforma que se apuntaban en el acuerdo interconfederal sobre negociación colectiva de 1997. En concreto, debería profundizar en:

- La racionalización de la estructura de la negociación colectiva, estableciendo una mejor y más eficaz articulación y coordinación entre los diferentes niveles o ámbitos de negociación.
- En la mejora de la eficiencia económica y de la eficiencia social del sistema de negociación colectiva.
- Y por supuesto, en la agilización de la negociación de los convenios colectivos, reforzando para ello el deber de negociar y la utilización de procedimientos voluntarios de solución de conflictos.

En definitiva, la reforma de la negociación colectiva debería estar dirigida a establecer las pautas por las que debe discurrir la negociación colectiva para ser más útil a las empresas y a los trabajadores, y a reforzar su carácter como instrumento de gobierno compartido de las relaciones laborales.

Por último, el Gobierno entiende que para mejorar el funcionamiento de la negociación colectiva será necesario reformar los mecanismos institucionales de la negociación colectiva.

El propósito del Gobierno es potenciar el papel de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ampliando sus competencias y funciones así como, por supuesto, los medios necesarios para su realización.

En este sentido pretende crear un Observatorio de la negociación colectiva, como órgano técnico de apoyo a la Comisión Consultiva, que es una reivindicación histórica de los agentes sociales.

Este Observatorio debe servir para mejorar el conocimiento de la negociación colectiva, tanto en sus aspectos cuantitativos como cualitativos, y para que las Administraciones Públicas, los agentes sociales o los investigadores puedan disponer de una información y de unos diagnósticos fiables y validos sobre la negociación colectiva.

Finalmente, otra cosa que pretende hacer el Gobierno es mejorar los sistemas de información estadística que existen actualmente sobre la negociación colectiva.

En fin, voy a concluir mi intervención, pero antes de ello quiero decir dos cosas más:

La primera es que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales está firmemente comprometido con la realización de estas Jornadas y, en consecuencia, manifiesta su voluntad de seguir dando apoyo a las mismas en el futuro, y la segunda es que invito a todos ustedes a que participen activamente en su desarrollo.

Y nada más, declaro, por tanto, abiertas estas XVII Jornadas de estudio sobre la Negociación Colectiva que ha organizado la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y reitero, una vez más, mi felicitación a los organizadores de las mismas y mi agradecimiento a los ponentes que van a intervenir en ellas.



**Primera Ponencia**

**EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
Y LA FUNCIÓN REGULADORA DE LA NORMA:  
DE LA GARANTÍA LEGAL AL MODELO NEGOCIAL**

**TOMÁS SALA FRANCO**

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

## SUMARIO

1.—EL ART. 37.1 DE LA CONSTITUCIÓN. 2.—EL NUEVO MODELO DE RELACIONES LABORALES. 3.—LA COMPLEJIDAD DEL SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESPAÑOL. 4.—EL CONTROL DE LA REPRESENTATIVIDAD DE LAS ASOCIACIONES EMPRESARIALES. 5.—LOS PROBLEMAS DE LEGITIMACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS DE GRUPOS DE EMPRESA. 6.—LOS PROBLEMAS DE CONCURRENCIA ENTRE CONVENIOS ESTATUTARIOS. 7.—LA DEFECTUOSA REGULACIÓN DE LA ULTRAACTIVIDAD NORMATIVA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS ESTATUARIOS. 8.—LOS PROBLEMAS QUE PLANTEAN LOS LÍMITES IMPERATIVOS AL CONTENIDO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS. 9.—LOS PROBLEMAS QUE PLANTEAN LAS RELACIONES DE COMPLEMENTARIEDAD ENTRE LEY Y CONVENIO COLECTIVO. 10.—LA SEGURIDAD JURÍDICA Y LA REDACCIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS. 11.—LA REGULACIÓN DEL DEBER DE BUENA FE EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 12.—LOS PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES. 13.—EL BUEN FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES PARITARIAS, COMO ASIGNATURA PENDIENTE DE NUESTRO SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 14.—LAS BASES DE UNA EVENTUAL REFORMA LEGAL DEL SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

**1. El art. 3.7.1 de la Constitución.** La ley, según el art. 37.1 de la Constitución, debe «*garantizar*» el derecho a la negociación colectiva. Y ello significa literalmente, como mínimo, su tutela frente a quienes quisieran atacarlo, minusvalorarlo o hacerlo desaparecer.

En primer lugar, la ley debe garantizar el derecho de negociación colectiva frente al Estado. En este sentido, la actual ley de desarrollo constitucional —el Título III del Estatuto de los Trabajadores—, da una gran libertad a las partes contratantes, no interviniendo la Administración Laboral si no es para garantizar la publicidad del convenio colectivo —tanto al inicio de las negociaciones (la comunicación para su registro de una copia del escrito de inicio de las negociaciones a la autoridad laboral a que se refiere el art. 89.1 del ET), como a su finalización (las exigencias legales de depósito, registro y publicación oficial del convenio colectivo acordado a que se refiere el art. 90.2 y 3 del ET)—, y para garantizar la legalidad del convenio colectivo —previendo la impugnación judicial de oficio por parte de la autoridad laboral en el art. 90.5 del ET—.

Pero ha sido el propio Tribunal Constitucional el que ha señalado expresamente como el art. 37.1 de la Constitución supera «*la mera idea de libertad de negociación como esfera libre de injerencias*» estatales, exigiendo de la ley «*un papel activo en la concreción y desarrollo del derecho*» en una clara línea de promoción de la negociación colectiva (por todas, las SS.TC 73/1984 y 80/2000).

Una vez asegurada la democracia en la que el Estado ha dejado de ser el «*enemigo*» del derecho de negociación colectiva como lo fue en el periodo político anterior de negociación colectiva «*intervenida*», una promoción eficaz del derecho de negociación colectiva significa, básicamente, a mi juicio, una postura frontal contra los ataques que pudieran venirle de parte de ese sector paleoliberal «*irredento*» partidario en

el fondo de un modelo de relaciones laborales basado en la «*individualización de las relaciones laborales*», lo que exige una regulación segura y razonable de la autonomía colectiva en todas sus manifestaciones.

**2. El nuevo modelo de relaciones laborales.** El modelo que se dibuja en el horizonte de las relaciones laborales en la Europa comunitaria es, sin duda, el de una mayor profundización en la autonomía colectiva, esto es, más y mejores convenios colectivos y más y mejores procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales. En definitiva, el Estado (el Parlamento, la Administración y los jueces) cediendo terreno a la sociedad civil (los agentes sociales).

Ello exige, por una parte, de los sindicatos y de las asociaciones empresariales y empresarios una mayor formación y un mayor talante negociador. Y, por otra, del Estado, paralelamente, una legislación que promueva eficazmente la negociación colectiva y los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales y que solucione los problemas jurídicos actualmente existentes en cualquiera de ellos.

Sin duda, estamos todavía lejos del ideal de negociación colectiva deseable. Aunque se ha avanzado mucho en los últimos años, el nivel de cobertura, la estructura de la negociación, los contenidos negociados y el procedimiento de negociación son sustancialmente mejorables.

Y ocurre, además que muy probablemente las solas soluciones legales a los problemas no puedan acabar con los problemas. En este sentido, parece claro que los principales problemas de la negociación colectiva española —la errática estructura negocial, la pobreza de sus contenidos y el mejorable procedimiento de negociación—, dependen más de los actores, de su formación, de su experiencia y de su voluntad política, que de las reglas de juego legales.

Pero, en la medida en que algo se puede hacer desde la propia ley, trataré a continuación de hacer un repaso a nuestro sistema de negociación colectiva para identificar esos «*márgenes de necesaria actuación normativa*», espigando algunos de los principales puntos críticos de las actuales normas reguladoras de la negociación colectiva, esto es, constatando aquello que falta por regular o que está regulado insuficientemente por la ley.

**3. La complejidad del sistema de negociación colectiva español.** El primer problema constatable es sin duda el de la complejidad actual de nuestro sistema de negociación colectiva y el de la falta de seguridad jurídica mínima que se constata en su funcionamiento.

Coexisten en nuestro ordenamiento laboral hasta tres tipos de convenios colectivos: los estatutarios, los extraestatutarios y los pactos de empresa subsidiarios o sustitutivos de los convenios colectivos estatutarios sobre determinadas materias, que aparecieron con la Reforma Laboral de 1994.

Y existen, además, los pactos que ponen fin a una huelga o a un conflicto colectivo (arts. 91 del ET y 8.2 del RDLRT), los pactos de empresa modificativos de convenios colectivos estatutarios (art. 41.2 del ET), los acuerdos de descuelgue salarial (arts. 82.3 y 85.3 del ET), los pactos de reestructuración productiva (de modificación sustancial de condiciones de origen contractual, de traslado, de suspensión o de extinción de carácter colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción) (arts. 40, 41, 47 y 51 del ET) o los innominados pactos de fusión o absorción de empresas.

Todos estos pactos regulan de alguna manera condiciones de trabajo y poseen un distinto régimen jurídico que tan sólo está «*relativamente claro*» en el caso de los convenios colectivos estatutarios del Título III del ET, planteándose especiales problemas en los casos de concurrencia entre ellos.

Piénsese, por vía de ejemplo, en el debate (doctrinal y jurisprudencial) existente —que no decae— acerca de la existencia misma de los convenios colectivos extraestatutarios o acerca de su eficacia jurídica (normativa o contractual). En esa jurisprudencia contradictoria que tras afirmar que los convenios colectivos extraestatutarios poseen eficacia jurídica contractual, aplica a los mismos el art. 3.5 del ET sobre la irrenunciabilidad de derechos nacidos de norma y el art. 3.3 del ET sobre concurrencia entre «*normas pactadas*». Debate que, sin duda, repercute notablemente sobre los conflictos de concurrencia entre convenios y sobre los criterios de solución de los mismos.

Piénsese también en el absurdo que supone admitir la existencia de conflictos colectivos jurídicos sobre la interpretación de normas estatales (legales o reglamentarias), con posibilidad de soluciones extrajudiciales a los mismos por acuerdo o por laudo arbitral, de naturaleza jurídica equiparada a los convenios colectivos, estatutarios o extraestatutarios según los casos.

Existe, pues, la necesidad de una regulación legal que comprenda todas las manifestaciones de la autonomía colectiva y que aclare el régimen jurídico mínimo (la eficacia jurídica y la eficacia personal aplicativa) y la solución de los conflictos de concurrencia entre ellas.

Acaso, un nuevo Título III del ET más rico, más complejo y de una mayor precisión técnica o un nuevo art. 3.3 del ET.

**4. El control de la representatividad de las asociaciones empresariales.** Ciñéndonos a la negociación colectiva estatutaria, en cuanto a la legitimación para negociar, la actual regulación legal plantea especial dificultad para controlar la representatividad exigida a las asociaciones empresariales en la negociación colectiva supraempresarial, ante la ausencia de censos fiables de empresas y de trabajadores de estas empresas.

Actualmente se corre el riesgo de que desaparezca la negociación colectiva cuando, a resultas de la impugnación judicial del convenio colectivo estatutario —normalmente en aquellos casos en que existen dos asociaciones empresariales en un determinado sector que se manifiestan incapaces de negociar conjuntamente—, éste se declara judicialmente nulo como estatutario y válido como extraestatutario ya que, en la siguiente edición, la asociación empresarial firmante previsiblemente no negociará para no quedarse sin afiliados, dado que solamente a ellos se le aplicaría el convenio, aumentando sus costos sociales.

Si bien el problema queda de alguna manera paliado por la existencia de una jurisprudencia consolidada del Tribunal Supremo (por todas, SS.TS de 25 de enero de 2001, Ar/2065 o de 21 de marzo de 2002, Ar/3812) en el sentido de que los convenios colectivos se presumen válidos en tanto no se pruebe su ilegalidad. Presunción reforzada jurisprudencialmente mediante la negativa a aceptar la necesidad de acreditar la representatividad en el momento de constituir la comisión negociadora solicitada por otras asociaciones empresariales (cfr. ESTEVE SEGARRA, A. Las asociaciones empresariales: Régimen jurídico y representatividad. Ed. Aranzadi. Pamplona. 2003. pp. 110 y ss.).

De esta manera, la prueba, ciertamente difícil, de que la asociación empresarial firmante no es legalmente representativa corresponde a quien impugna el convenio por falta de legitimación empresarial (prueba de hechos negativos), lo cierto es que el problema permanece sin solucionar, anclado actualmente en la aceptación de los sindicatos de la capacidad contractual de las asociaciones empresariales y en la idea de la representatividad empresarial «*por notoriedad*».

Es cierto, sin embargo, que no resulta fácil encontrar soluciones alternativas a la actual situación normativa sin modificar todo el sistema de negociación colectiva actual. Pienso que tampoco solucionaría el problema trasladando la fórmula del sindicato más representativo y del

sindicato más representativo por irradiación a las asociaciones empresariales (y a sus afiliadas) —buscando lógicamente unos criterios justificativos distintos que en el caso de los sindicatos—, y concediendo legalmente legitimación negocial a las asociaciones empresariales más representativas y a sus afiliadas en todas las negociaciones, dado que el art. 88 del ET exige la mayoría absoluta de representatividad para constituir válidamente la comisión negociadora; precepto que, acaso, habría que modificar a su vez.

**5. Los problemas de legitimación en la negociación de convenios colectivos de grupos de empresa.** Un segundo punto crítico, referente también a la legitimación para negociar, reside en la ausencia de previsión normativa de los convenios colectivos de grupo de empresas, cada vez más frecuentes, y en los problemas de legitimación que plantean según se les considere convenios de empresa o supraempresariales.

Aunque el Tribunal Supremo, si bien por mayoría de los magistrados en la Sala de lo Social frente a una minoría de ellos, ha mantenido una discutible y discutida tesis interpretativa en los últimos años según la cual se aplicarán en línea de principio por analogía las reglas de legitimación de los convenios de empresa a la parte empresarial y las reglas de legitimación de los convenios supraempresariales a la parte social, también se necesita aquí una legislación al efecto que aclare definitivamente el tema, reconociendo acaso la posibilidad de constituir representaciones unitarias y sindicales a nivel de grupo como solución de futuro, siguiendo el precedente de la Ley 10/1997, de 24 de abril, donde se reconoció la representación unitaria de grupo multinacional a nivel comunitario, en transposición de la Directiva Comunitaria existente al efecto y, consiguientemente, aplicar a los convenios colectivos de grupos de empresas las reglas de legitimación de los convenios colectivos de empresa.

**6. Los problemas de concurrencia entre convenios colectivos estatutarios.** Una de las normas más complejas, y que más problemas interpretativos ha planteado hasta la fecha, es sin duda el art. 84 del ET, relativo a la concurrencia entre convenios colectivos estatutarios, respecto del cual, por su gran trascendencia, cabe afirmar también la necesidad de una regulación legal más precisa, clara y amplia sobre el tema.

Quedan en el aire varias cuestiones interpretativas de importancia tales como las siguientes:

- a) En primer lugar, el preciso sentido del término «*afectado*» que utiliza el art. 84 del ET («*Un convenio colectivo, durante su*

*vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto»): como «modificación de lo ya pactado en el convenio colectivo anterior» o como «convenio de distinto ámbito» aunque se refiera a materias no pactadas en el anterior en una concepción globalizante de la negociación y del convenio.*

- b) En segundo lugar, el alcance de la dispositividad del art. 84 del ET, esto es, el alcance del convenio marco contrario al principio de no concurrencia respecto de la excepción al mismo prevista en los párrafos segundo y tercero de este precepto legal. Alcance que la jurisprudencia considera limitado por la excepción del art. 84 del ET (por todas, la STS de 22 de septiembre de 1998, Ar/7576, sobre el Convenio Colectivo Estatal de la Madera de 1996).
- c) En tercer lugar, la redacción de la excepción legal al principio de no concurrencia de convenios ha ido probablemente demasiado lejos, permitiendo no solo que a nivel autonómico se concurre con el nivel estatal sino también que a niveles supraempresariales provinciales y aún menores se concurre con los niveles de negociación superiores.
- d) En cuarto lugar, finalmente, las «*materias no negociables*» excluidas de la excepción de la no concurrencia de convenios (periodo de prueba, modalidades de contratación «*excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa*», grupos profesionales, régimen disciplinario, movilidad geográfica y normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo) están reguladas de una forma muy rígida.

Piénsese, en este sentido, en lo que ha sido el «*olvido*» calificado por PÉREZ DE LOS COBOS de «*freudiano*» de los límites legales de la articulación negocial en las experiencias de negociación colectiva articulada habidas en estos últimos años y aún en el Acuerdo Interprofesional sobre Negociación Colectiva de Abril de 1997 (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Experiencias de negociación colectiva articulada. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid. 2003. p. 305).

Una legislación promocional de la negociación colectiva, en un tema tan importante como la estructura negocial, con la finalidad última de fomentar la deseable y racionalizadora articulación negocial donde todavía existe «*descentralización desarticulada*» con predominio de unos «*desabridos*» convenios colectivos provinciales, debería, a mi juicio, dar más seguridad jurídica y, al mismo tiempo, mayor libertad, tanto a los negociadores del convenio marco delimitador de la estructura

negocial del sector como a los negociadores a nivel supraempresarial inferior. Serviría, a estos efectos, acaso, de modelo el reparto de competencias efectuado por el Acuerdo Interprofesional sobre negociación colectiva de Abril de 1997.

Para ello, una modificación del art. 84 del ET se hace necesaria, de manera que se permita que la articulación que se negocie en el Convenio Marco Sectorial despliegue su plena eficacia jurídica normativa y personal general o «*erga omnes*», cosa que ahora resulta imposible por mor del art. 84 del ET.

En este sentido, la ley de reforma podría hacer dos cosas, como ha apuntado VALDES DAL-RE (Notas para una reforma del marco legal de la estructura contractual. Revista de Derecho Social. n.º 15. 2001. pp. 84 y ss. En esta misma línea dispositivizadora de la excepción del art. 84 del ET se manifiesta F. PÉREZ DE LOS COBOS. *Op. cit.* p. 308):

- 1.ª En primer lugar, restringir la descentralización territorial del art. 84.2 del ET al ámbito de las Comunidades Autónomas, suprimiendo la actual descentralización «*en cascada*».
- 2.ª En segundo lugar, dispositivizar el catálogo de materias excluidas de la concurrencia o descentralización negocial, permitiendo que el convenio marco sectorial amplíe o reduzca, según los casos, las materias renegociables a nivel autonómico.

**7. La defectuosa regulación de la ultractividad normativa de los convenios colectivos estatutarios.** En íntima relación con la concurrencia de convenios colectivos, se encuentra la cuestión de la defectuosa regulación legal de su ultractividad normativa previa denuncia de los mismos, tal y como viene regulada en el art. 86.3 del ET, pese a la modificación operada en este precepto legal por la reforma normativa de 1994.

En efecto, este precepto legal, con un carácter dispositivo —admitiendo, por tanto, pacto colectivo en contrario— viene a señalar que «*denunciado un convenio colectivo, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, ... se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio*».

No plantea problema alguno su aplicación cuando se trata de una negociación colectiva de revisión del convenio colectivo anterior del mismo ámbito. El precepto legal cumple en este caso la finalidad para la que fue promulgado, esto es, la cobertura normativa del «*interim*» que existe entre la pérdida de vigencia del convenio colectivo anterior y la entrada en vigor del siguiente.

Alguna dificultad interpretativa plantea la aplicación de este precepto legal cuando, tras la denuncia del convenio anteriormente aplicable, ambas partes deciden de mutuo acuerdo no revisar el convenio colectivo anterior sino cambiar de unidad de negociación, esto es, someterse al convenio colectivo de ámbito funcional y/o territorial superior. En estos casos, aunque el precepto no parece estar pensando en esta situación, no existe un excesivo inconveniente en interpretar que el «*acuerdo expreso*» al que alude el art. 86.3 del ET da cobertura no solamente al «*acuerdo de revisión del convenio colectivo anterior*» sino también al «*acuerdo de sometimiento al convenio colectivo de ámbito superior*».

Mayores problemas interpretativos plantea, sin embargo, este precepto cuando ni se acuerda la revisión del convenio colectivo anterior ni tampoco el sometimiento al convenio colectivo superior. Este sería el caso de iniciar la revisión del convenio anterior no llegándose a un acuerdo o de que una de las partes quisiera someterse al convenio superior y la otra no, rompiéndose igualmente las negociaciones de revisión del convenio anterior. ¿Qué convenio resultará aplicable en este supuesto? ¿El contenido normativo del convenio colectivo anterior con base en el art. 86.3 del ET prorrogado en su aplicación «*sine die*»? ¿O el convenio colectivo superior, si lo hubiere, por ruptura de las negociaciones de la revisión del convenio colectivo anterior, interpretando que el «*acuerdo expreso*» al que alude el art. 86.3 del ET da cobertura también al «*acuerdo de ruptura de las negociaciones*»? Como es sabido, existe sobre esta cuestión jurisprudencia contradictoria en ambos sentidos: a favor de la primera tesis, por todas, la STS de 17 de noviembre de 1998, Ar/9750; a favor de la segunda, por todas, la STS de 17 de octubre de 1994, Ar/8052.

A mi juicio, con independencia de que el convenio marco, al estructurar la negociación colectiva en el sector, debería ser el que estableciera cauces de solución efectiva de estos problemas, dado el carácter positivo del precepto legal, la ley debiera dar una solución clara para el caso de que el convenio marco nada dijera. Y esta solución podría ser la de aplicar el convenio colectivo de ámbito superior a partir del acto de ruptura de las negociaciones, en el caso de existir éste; y, en caso contrario, mantener la ultractividad normativa en tanto no hubiera convenio colectivo aplicable —superior o revisado— o se produjera un acto administrativo de extensión.

**8. Los problemas que plantean los límites imperativos al contenido de los convenios colectivos.** En cuanto al contenido negocial posible, el principal problema que se plantea es el de saber qué es

posible jurídicamente negociar de lo regulado en las leyes y reglamentos laborales.

Obviamente hay que respetar las normas imperativas absolutas y las de carácter imperativo mínimo o máximo. Pero el problema reside justamente en que el legislador rara vez aclara cuando un precepto legal tiene carácter imperativo absoluto, mínimo o máximo o carácter dispositivo y cuando, teniendo el carácter de norma mínima imperativa, puede compensarse o no por otra condición más favorable para los trabajadores, debiendo los Tribunales interpretar la voluntad de la ley dificultosamente, lo que genera una notable inseguridad jurídica, esto es, la existencia de una gran conflictividad gratuita y de abundantes contradicciones jurisprudenciales, como lo demuestra el gran número de sentencias que, directa o indirectamente, aborda esta espinosa cuestión.

Las soluciones de futuro pueden ser varias:

- a) Bien derogar el art. 3.3 del ET, estableciendo reglas claras en el ET en orden a la delimitación del alcance imperativo de los mandatos normativos laborales y, en consecuencia, respecto de los límites imperativos de la negociación colectiva.
- b) Bien delimitar el alcance imperativo de los distintos preceptos de cada ley o reglamento laboral en una Disposición Adicional propia que lo aclarase, concretando que preceptos son absolutamente imperativos, mínimos, máximos o dispositivos, si compensables o incompensables y en qué condiciones.
- c) O bien que todos y cada uno de los preceptos se autocalifiquen siempre a efectos de su imperatividad o dispositividad.

Lo importante es que quede claro el alcance de la imperatividad de las normas cara a la negociación colectiva y, acaso también, cara a la contratación individual, cosa que hoy no sucede.

**9. Los problemas que plantean las relaciones de complementariedad entre ley y convenio colectivo.** De otra parte, si nos situamos en una perspectiva distinta de la jerárquica de las relaciones entre ley y convenio colectivo, esto es, en el plano de las relaciones de complementariedad o de articulación, en virtud de las cuales la ley se remite al convenio colectivo para que éste complete determinados aspectos del mandato legal, las *«llamadas para complementar»* plantean también algunos problemas interpretativos que convendría aclarar siempre que se utilice esta técnica. Así:

- a) En primer lugar, el de los límites legales que eventualmente pudieran establecerse en las normas de reenvío respecto del acuerdo complementario del convenio colectivo. En este sentido, si bien hay remisiones legales a la negociación colectiva sin límites para ésta, lo normal es que las remisiones legales a lo pactado en un convenio colectivo fijen límites a la negociación. Tal sucede, por ejemplo, con lo dispuesto en el art. 15.1.a) del ET, respecto de los contratos temporales de obra o servicio determinados, cuando establece que *«los convenios colectivos...podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza»*: ¿Se trata de una medida deslegalizadora —lo que supondría plena libertad para las partes negociadoras en orden a la conceptualización de las obras o servicios determinados sin sujeción a la definición legal y, sobre todo, a la interpretación jurisprudencial de la misma—, o por el contrario se trata de una norma legal limitadamente dispositiva que cede a lo pactado en convenio colectivo siempre que ello no contradiga el concepto legal, y jurisprudencial, de obra o servicio determinado?
- b) En segundo lugar, el de si en el caso de remisión de la ley al convenio colectivo el derecho surge del mero reconocimiento legal o es necesaria la expresa concreción convencional. Resulta paradigmático en este sentido lo establecido en el art. 23.2 del ET en relación con el derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo, al establecerse que *«en los convenios colectivos se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos»*, existiendo, como es sabido, doctrina y jurisprudencia contradictoria sobre el tema: o en el art. 36.2 del ET, respecto del salario del trabajo nocturno, cuando se dice que *«el trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva»*.

**10. La seguridad jurídica y la redacción de los convenios colectivos.** En otro orden de cosas, aunque ésta no sea, naturalmente, función del legislador sino de las partes contratantes al confeccionar materialmente los convenios colectivos, habría que realizar determinadas operaciones tendentes a dar seguridad jurídica a la hora de aplicarlos:

- a) En primer lugar, es preciso *«limpiar»* los convenios colectivos de remisiones a normas obsoletas o derogadas (típica es, en

este sentido, la frecuente remisión todavía de muchos convenios colectivos a las derogadas Reglamentaciones de Trabajo u Ordenanzas Laborales).

- b) En segundo lugar, conviene evitar reiteraciones totales o parciales de las leyes y reglamentos laborales que nada añaden y que dificultan en ocasiones su recta interpretación.
- c) En tercer lugar, debería tenerse un gran cuidado cuando se pacten las «*cláusulas de garantía ad personam*», de «*absorción o compensación de condiciones*» o de «*vinculación a la totalidad*», conociendo perfectamente el alcance de estas oscuras cláusulas convencionales, que se mantienen muchas veces «*por inercia*» en los convenios colectivos y que constituyen muy frecuentemente fuente de conflictos interpretativos que podrían evitarse.

**11. La regulación del deber de buena fe en la negociación colectiva.** En el plano procedimental, una importante ausencia en nuestro sistema de negociación colectiva sigue siendo la de un «*Código de buena conducta negocial*», de obligatorio cumplimiento en todas las negociaciones colectivas (estatutarias, extraestatutarias u otras).

Tampoco creo que esta sea una labor que deba realizar el legislador sino las partes negociadoras, como sucede en otros ordenamientos. Así, pactado por las asociaciones empresariales con los sindicatos más representativos, que concrete la obligación legal de negociar de buena fe.

Acaso, habría que profundizar en lo pactado en tal sentido inicialmente en el Acuerdo Interprofesional sobre la negociación colectiva de Abril de 1997 y mantenido por los Acuerdos Interprofesionales de 2002 y 2003, pero concediéndole eficacia normativa y no obligacional para así extender su aplicación más allá de los obligados por los Acuerdos Interprofesionales de referencia a todos los sujetos colectivos negociadores de cualquier tipo de pacto colectivo.

**12. Los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales.** En cuanto a la ruptura de las negociaciones, entiendo que sería recomendable que se acudiera en todo caso a los procedimientos extrajudiciales pactados de solución de los conflictos laborales, esto es, a los sistemas de conciliación-mediación o de arbitraje.

En este sentido, sería, a mi juicio, deseable que todos los Acuerdos Interprofesionales de solución extrajudicial de conflictos laborales

poseyeran una eficacia jurídica aplicativa directa sin necesidad de tener que incorporar su contenido a los concretos convenios o pactos colectivos.

Una vez superado el primer momento de desconocimiento de lo que iba a suponer la puesta en práctica de estos procedimientos, entiendo que la eficacia aplicativa diferida de los Acuerdos Interprofesionales plantea problemas tanto desde la perspectiva de la desigual aplicación de los mismos según exista ratificación o adhesión posterior o no como desde la del reforzamiento injustificado de las posiciones de ciertas posiciones minoritarias sindicales o empresariales. Debería, por ello, pactarse en el futuro la eficacia aplicativa inmediata de los Acuerdos Interprofesionales o, todo lo más, si se optase por mantener la ratificación de los mismos, establecerla en un sentido negativo, esto es, fijando un plazo para que las partes afectadas pudieran desvincularse del Acuerdo en un sector, subsector o empresa determinados (cfr. T. SALA FRANCO y C. L. ALFONSO MELLADO. Los Acuerdos estatal y autonómicos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales. Análisis comparativo. CES. Madrid. 2001. pp. 107 y ss.).

**13. El buen funcionamiento de las comisiones paritarias como asignatura pendiente de nuestro sistema de negociación colectiva.** Finalmente, la actuación eficaz de las comisiones paritarias de los convenios colectivos constituye otra de las asignaturas pendientes de nuestra negociación colectiva, no sólo porque de hecho no funcionan con carácter general —acaso por el temor de los representantes de ambas partes a ejercer su responsabilidad— sino también porque los Tribunales tienden a minusvalorar su funcionalidad.

En efecto, los Tribunales conceden a las resoluciones de las comisiones paritarias el único valor de «*interpretación auténtica*» del convenio colectivo (por todas, STS de 20 de mayo de 1997, Ar/4107), considerando que su vinculación a los Tribunales atentaría al derecho a la tutela judicial efectiva (por todas, STS de 27 de marzo de 1996, Ar/2497).

A mi juicio, sin embargo, debería avanzarse en el reconocimiento a las resoluciones de las comisiones paritarias de valor arbitral y, con ello, de convenio colectivo vinculante para los Tribunales, dado que no creo que atente contra el derecho a la tutela judicial efectiva. Conviene recordar, en este sentido, que ningún derecho constitucional —tampoco el derecho a la tutela judicial efectiva— es absoluto sino que se encuentra limitado y limita a su vez a los demás —en este caso al derecho de

negociación colectiva— siendo así, además, que, a través de la impugnación judicial de la resolución de la comisión paritaria, el derecho a la tutela judicial efectiva queda ciertamente a salvo (SS.TC 162(1989, de 16 de octubre y 217/1991, de 14 de noviembre).

Así pues, parece fundamental para el futuro de la negociación colectiva potenciar la administración de los convenios colectivos por parte de las comisiones paritarias.

**14. Las bases de una eventual reforma legal del sistema de negociación colectiva.** Mi posición final sobre una eventual reforma legal del sistema de negociación colectiva, sintéticamente expuesta, sería la siguiente:

- a) El futuro de la negociación colectiva depende más de los agentes sociales que de la ley.
- b) Ello no obstante, la ley está necesitada de reformas dirigidas a la promoción de la negociación colectiva, garantizando fundamentalmente la seguridad jurídica del sistema, pero no de reformas que reduzcan, directa o indirectamente, su eficacia jurídica o su extensión.
- c) En todo caso, una regulación legal tan crucial como la referida a la negociación colectiva, verdadera constitución social del modelo de relaciones laborales, debe ser naturalmente consensuada, como lo fue inicialmente, aunque limitadamente, el Título III del Estatuto de los Trabajadores en el ABI de 1979.



**Segunda Ponencia**

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DOCTRINA JUDICIAL.  
LA APORTACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA AL EJERCICIO  
DEL DERECHO A NEGOCIAR

MANUEL IGLESIAS CABERO

Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo

## SUMARIO

1.—APROXIMACIÓN AL NÚCLEO DEL TEMA A TRATAR. 2.—PROBLEMAS QUE SE SUSCITAN EN TORNO AL DEBER DE NEGOCIAR. 3.—POSIBILIDAD DE MODIFICAR «ANTE TEMPUS» EL CONVENIO COLECTIVO. 4.—LEGITIMACIÓN NEGOCIAL PARA EL CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO. 5.—ALGUNAS MUESTRAS DE LA TENDENCIA A RESTRINGIR EL DERECHO A NEGOCIAR COLECTIVAMENTE. PARTICULAR REFERENCIA A LA DEROGACIÓN DE LA DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. 6.—INTERROGACIONES QUE ABRE LA NUEVA DOCTRINA DEL TRIBUNAL SUPREMO.

## 1. APROXIMACION AL NÚCLEO DEL TEMA A TRATAR

Lo que hoy parece evidente y fuera de toda duda es que, para la solución de los múltiples problemas que plantea la negociación colectiva, los Jueces cuentan con material legislativo abundante, aunque en buena medida impreciso e insuficiente, de manera que el ejercicio del derecho a negociar colectivamente ha superado aquellas etapas en las que el derecho colectivo del Trabajo era un derecho incipiente, y el de negociar colectivamente se encontraba en estado embrionario al promulgarse la Constitución. Entonces, más que ahora, la capacidad de los órganos jurisdiccionales para complementar el ordenamiento jurídico al interpretar y aplicar la ley, la costumbre y los principios generales del derecho, en cumplimiento de la misión que le encomienda el artículo 1 del Código Civil, se materializó en pronunciamientos que necesariamente tenían que fundamentarse en los escasos materiales legislativos con que contaban.

Considero un deber de justicia poner aquí de manifiesto la trascendental aportación que hizo el extinguido Tribunal Central de Trabajo a la creación del derecho colectivo del trabajo, en general, y para potenciar la negociación colectiva, en particular. En la sala 5.<sup>a</sup> de aquel Tribunal, denominada Sala de Conflictos Colectivos, se sentaron las bases y las líneas maestras de una disciplina que más tarde sería ratificada por el legislador, por el Tribunal Constitucional y por el Tribunal Supremo. En la década de los años ochenta se dictaron por el Tribunal Central de Trabajo muchas sentencias que propiciaron el ejercicio efectivo del derecho a negociar colectivamente, procurando acomodarlo al propósito que se manifiesta en la Constitución de 1978 sobre esta cuestión.

Como ejemplo de aquella doctrina innovadora cabe la cita de las sentencias que, de manera directa o indirecta, sentaron las bases para

temas tan importantes como el cómputo de las mayorías de los negociadores, con el fin de justificar la legitimación; para la adopción de acuerdos válidos y vinculantes en el seno de la comisión negociadora; la duración de la representatividad de los trabajadores; sobre el incumplimiento del deber de negociar y sus consecuencias; las reglas para fijar los ámbitos del convenio colectivo; para resolver los problemas de concurrencia de convenios, etc. Prácticamente no contaban los Magistrados de aquel Tribunal con otras herramientas que las facilitadas por el RD de 4 de marzo de 1977, de relaciones de trabajo, que por cierto tampoco eran muy abundantes, para atender a las necesidades que la práctica presentaba; la Ley Orgánica de Libertad Sindical se promulgó más tarde (BOE de 8.8.1985).

El tratamiento del tema al que responde el enunciado de este trabajo exige la exposición de los principales pronunciamientos jurisprudenciales que han servido de medio de penetración y potenciación del poder de negociar colectivamente en nuestro sistema, sin olvidar la doctrina del Tribunal Constitucional; también debe hacerse mención a las sentencias que se han pronunciado en sentido contrario, es decir, en el de reducir el campo de operaciones de la negociación colectiva.

## 2. PROBLEMAS QUE SE SUSCITAN EN TORNO AL DEBER DE NEGOCIAR

Parece lógico que esta exposición comience por analizar el deber de negociar y las consecuencias que derivan de su incumplimiento. Es el primer paso que ha de darse en el desarrollo del proceso negociador, que consiste en el intento de poner a las dos partes en disposición de negociar de buena fe, esto es, la necesidad de constituir la mesa de negociaciones y de sentar a ella a quienes por ley o por convenio colectivo están llamados a contratar colectivamente. La mención que aquí se hace a la legitimación pactada en convenio colectivo no debe causar extrañeza porque, a tenor de lo dispuesto en el artículo 63.3, párrafo final, del Estatuto de los Trabajadores, el comité intercentros no podrá arrogarse otras funciones que las que expresamente se le concedan en el convenio colectivo en que se acuerde su creación, de tal manera que la legitimación de este órgano de representación de los trabajadores solamente puede negociar a nivel de empresa si el convenio colectivo que lo haya creado le autoriza a ello.

Por otra parte, nuestro sistema de negociación colectiva es un sistema esencialmente cerrado, aunque con algunas connotaciones que

lo apartan en cierta manera de este patrón pero, sobre todo, parece necesario poner de relieve aquí que la contratación colectiva laboral no sigue a la letra los mismos cánones que rigen en la contratación en el ámbito del derecho civil.

Ambos sistemas responden, en líneas generales, a unos mismos postulados, que pueden reducirse a los siguientes: el consentimiento de las partes es el alma del contrato, tanto individual como colectivo; la autonomía de la voluntad de quienes conciertan el pacto debe estar presente en todos los casos; el contrato tiene vocación de permanencia y lo pactado es ley entre las partes y aquellos en cuyo interés se negocia, en virtud del principio de derecho «*pacta sunt servanda*».

Pero las diferencias que separan a ambos sistemas son de una importancia relevante, que se traduce en soluciones dispares a los problemas que la praxis presenta en uno y otro campo. En la contratación civil existe plena libertad para contratar o dejar de hacerlo; las partes deciden voluntariamente, en función de sus intereses, si van a celebrar un negocio jurídico o no; cada uno de los contratantes selecciona a la otra parte para negociar con ella y, por último, los contratos únicamente producen efectos entre los contratantes y sus herederos. La negociación colectiva laboral discurre por otros derroteros de signo contrario a los enunciados: de ordinario, hay deber de negociar por parte de los llamados a ello por la ley; las partes legitimadas para iniciar el proceso negociador y culminarlo están legalmente identificadas, al menos de manera genérica; el pacto está dotado de una eficacia que sobrepasa los ámbitos de los propios firmantes y el ordenamiento le reconoce eficacia general o «*erga omnes*».

La obligación de negociar a requerimiento formal de la otra parte legitimada, se reconoce en el artículo 89.1 del Estatuto de los Trabajadores al disponer que «La parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido...»; no cabe la negativa injustificada a negociar. Del texto de la norma podemos extraer tres conclusiones:

- Existe obligación de negociar.
- No hay obligación de convenir o de suscribir el pacto.
- Es este un deber que se proyecta únicamente sobre la negociación de los convenios colectivos estatutarios o de eficacia general. A este respecto, la sentencia del Tribunal Supremo de 28 de

marzo de 1994 declaró que no se puede invocar el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, que se refiere sólo a los convenios colectivos estatutarios, para obligar a la parte contraria a celebrar un pacto extraestatutario, que se rige por las disposiciones del artículo 1254 del Código Civil, dada su eficacia limitada.

Por otro lado, el propio legislador se ha cuidado de advertir que el deber de negociar no es de carácter absoluto, pues admite las siguientes excepciones, no todas ellas explicitadas en las normas, pero puestas de manifiesto por la jurisprudencia:

- Cuando concorra causa legal o convencionalmente establecida que exima del deber de negociar; es una causa genérica a la que alude el artículo 89 en referencia a los convenios marco, si bien surge la duda acerca de la validez de la cláusula de un convenio determinado que prohíbe la negociación, durante un cierto tiempo, de otro convenio del mismo ámbito, aunque sea para después de la pérdida de vigencia del convenio que la prohíbe; en principio nada habría que objetar a este tipo de cláusulas, pero acaso pudiera resultar implicado el derecho a negociar de ciertos sujetos que no pactaron en su día el límite a la negociación.
- Falta de legitimación o representatividad suficiente por parte del requirente o del requerido.
- Incumplimiento por el requirente de las formalidades legalmente previstas.
- Cuando se pretenda negociar sobre materias excluidas de la negociación, y así puede haberse previsto en los acuerdos interprofesionales o en los convenios colectivos de las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas a que alude el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.
- Cuando se pretenda sustituir anticipadamente por otro un convenio colectivo vigente.
- En caso de concurrencia de convenios.
- Por haber renunciado a negociar en el ámbito concreto de que se trate. En este sentido, la sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 6 de noviembre de 1984 declaró válida la renuncia a negociar un convenio colectivo de empresa cuando las partes se habían acogido al convenio provincial.

- Cuando el convenio colectivo a sustituir haya entrado en prórroga por falta de denuncia en tiempo y forma oportunos; se entiende que la negociación queda cerrada únicamente para la firma de un convenio que haya de entrar en vigor antes del transcurso de la prórroga.

El supuesto de hecho que contempló la sentencia del Tribunal Supremo de 28 de febrero de 2000 es muy particular. Se trataba de un conflicto colectivo en el que el sindicato demandante pretendía negociar un convenio colectivo estatutario de franja en la empresa AENA; la sentencia apreció causa excluyente del deber de negociar, puesto que la empresa se encontraba negociando ya el convenio colectivo de ámbito de toda la empresa, que comprendía también la unidad de la franja en la que pretendía negociar el sindicato demandante.

La sentencia del Tribunal Supremo de 14 de junio de 1996 declaró que la firma por un sindicato de un convenio colectivo de eficacia limitada no le priva de intervenir en la negociación de otro convenio colectivo posterior de eficacia general, siempre que tal sindicato goce de las condiciones requeridas para ostentar legitimación al respecto. Si las cosas se entendieran de manera distinta a como las ha visto la sentencia, se podría producir un boicot por el sindicato minoritario al convenio general con el procedimiento simple de negociar previamente uno de eficacia limitada.

En la sentencia de 3 de mayo de 2000 el Tribunal Supremo abordó el supuesto de un sindicato que había demandado a la asociación empresarial para que se aviniera a constituir la comisión negociadora del convenio colectivo de ámbito nacional para el sector de Casinos de juego; la asociación demandada se había negado a negociar alegando que las empresas del sector no consideraban necesario un convenio de ámbito sectorial, sino que se debían seguir negociando convenios a nivel de empresa, pues al menos quince casinos tenían convenio propio. La duda que debía despejar la sentencia consistía en clarificar si la negativa a negociar estaba o no justificada; la respuesta afirmativa a la pregunta por el Tribunal Supremo suponía que si se negociaba el convenio del sector, necesariamente se habría de producir concurrencia con los convenios de ámbito de empresa, al menos en alguna parte; no obstante, la vigencia de un convenio de empresa o de ámbito inferior no puede ser obstáculo ni cerrar el paso a la negociación del convenio del sector. Por esa razón, la sentencia proclamó el deber de negociar el convenio del sector, aun en el tiempo en que se mantuvieran en vigor los convenios de empresa en el ámbito del propio sector; no se apreció

causa legal que justificara la negativa a negociar y, respecto de la concurrencia de convenios, es una cuestión a tratar a la luz de los preceptos que se ocupan de esta cuestión.

Llegado el caso de la firma del convenio del sector, que necesariamente habría de coincidir en el tiempo con convenios de empresa, y para evitar los efectos de la concurrencia, la sentencia de 31 de octubre de 2003 del Tribunal Supremo llegó a la conclusión de que en tales casos lo procedente será impedir temporalmente la aplicación del convenio invasor, pero no la nulidad de este pacto; el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores no prohíbe la negociación en estas condiciones pues se limita a establecer una regla de solución de conflictos, otorgando preferencia aplicativa al convenio anterior, quedando en situación de «ineficacia aplicativa» el invasor.

El deber de negociación ha de cumplirse bajo el principio de la buena fe, aceptando un prudencial límite temporal en su cumplimiento, pues no parece razonable exigir a las partes que permanezcan negociando indefinidamente, si es previsible la imposibilidad de alcanzar un acuerdo. En la sentencia del Tribunal Supremo de 11 de marzo de 1994 se declara que «la empresa manifestó su disconformidad a mantener negociaciones indefinidas en materia de clasificación profesional, por lo que de no llegar a un acuerdo antes del 31 de diciembre de 1990, consideraría la posibilidad de mantener el vigente ordenamiento laboral. Ha existido la obligación de negociar, pero no de convenir. La oferta de la empresa fue rechazada por referéndum de los afectados, y es claro que aquella oferta, realizada en su día por el empleador, no obliga a éste a mantenerla indefinidamente en el tiempo, lo que no ocurre generalmente ni en derecho común, salvo que el contratante renuncie a su «ius variandi».

En otra variante del problema, la sentencia del Tribunal Supremo de 23 de mayo de 2000 declaró que no forma parte de la libertad sindical el derecho a firmar un convenio colectivo después de concluido el proceso negociador, o a rectificar la negativa a suscribir el convenio manifestada anteriormente, siempre que se haya cumplido el deber razonablemente.

El deber de negociar persiste cuando no sufren variación los ámbitos de la negociación anterior, como se declara por la sentencia del Tribunal Supremo de 11 de abril de 2002, en el sentido de que «ninguna decisión judicial puede suplir lo que es materia a negociar por las partes, pero tampoco es aceptable cerrar el acceso al proceso negociador

cuando la parte requerida para ello se niega a contratar en un ámbito que permanece invariable desde la firma del anterior convenio colectivo de empresa, pues lo contrario supondría dejar en manos de uno de los negociadores la fijación unilateral y anticipada de la unidad de negociación y legitimar su negativa a negociar en ese ámbito».

Queda patente el deber de la parte requerida a negociar cuando no concurra causa que la exima de tal obligación, pero el interés que de inmediato se manifiesta se centra en conocer las consecuencias que van a derivar del incumplimiento de ese deber; en este caso la laguna legal existe evidentemente y, con toda seguridad, de manera inevitable si se tiene en cuenta la naturaleza de las cosas, puesto que se trata de una obligación de cumplimiento personalísimo; el pronunciamiento judicial declarando el incumplimiento de este deber no va a resolver el problema en la práctica, pues el fallo no será ejecutable en el sentido de suplir la voluntad de la parte que se ha negado a negociar; el Juez deberá limitarse a declarar si en el caso concreto se dio o no cumplimiento a la obligación legal, pero nada más, porque a partir de ahí no será posible sustituir la voluntad de la parte receptora de la comunicación para negociar, entre otras razones porque se trataría de un conflicto colectivo de intereses o de reglamentación, pero no jurídico, para cuyo conocimiento y resolución carece de competencia la jurisdicción. La única vía que se deja al requirente es la de la fuerza física o, si se prefiere, las vías de hecho manifestadas en la forma del conflicto colectivo que representa la huelga.

### 3. POSIBILIDAD DE MODIFICAR ANTE TEMPUS EL CONVENIO COLECTIVO

El dilema surge cuando se pregunta si es o no posible modificar anticipadamente lo pactado en convenio colectivo, mediante la negociación de otro convenio colectivo posterior. A este respecto es particularmente ilustrativa la sentencia del Tribunal Supremo de 30 de junio de 1998, dictada en Sala General, en la que se declaró que nuestro sistema de negociación no es abierto o de negociación permanente, pero tampoco es absolutamente rígido o cerrado; la garantía del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores solamente se refiere a la afectación por convenio de ámbito distinto; el principio aplicable es el de la modernidad en la sucesión de las normas en el tiempo. Lo que dice el artículo 82.3 de la propia ley estatutaria viene a ser eso mismo y de cuya letra se deduce que la vigencia de un convenio concluye precisamente cuando el

convenio resulta derogado por otro posterior y la regla se asemeja a la del artículo 2.2 del Código Civil.

Así pues, la duda se centra en torno a si la autonomía de la voluntad de las partes puede llegar a modificar o sustituir un convenio colectivo en vigor; siguiendo una línea paralela de interpretación a la de las normas legales, la sentencia llegó a la conclusión de que se trata de una «libertad que tienen la norma estatal y que tiene el contrato, y no hay razón alguna para negarla al convenio colectivo». En cualquier caso, esa solución no es pacífica, pues a la propia sentencia se formuló voto particular sosteniendo la inderogabilidad anticipada del convenio colectivo de eficacia general, con apoyo en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### 4. LEGITIMACIÓN NEGOCIAL PARA EL CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO

Se trata de una cuestión íntimamente vinculada con el deber de negociar y que encierra un particular interés, y así lo demuestra el gran número de sentencias que se han pronunciado sobre la materia, pues implica la garantía del derecho a negociar y de la legitimidad del pacto, ya que no puede olvidarse que se trata de dar vida a una de las fuentes de la relación laboral, dotada de eficacia general.

Como línea de principio, habrá que tener presente lo declarado por el Tribunal Constitucional en su sentencia de 11 de julio de 1984, en el sentido de que «Las reglas relativas a la legitimación constituyen un supuesto de negociación colectiva que escapa al poder de disposición de las negociadoras, que no pueden modificarlas libremente, pues en la negociación colectiva inciden derechos de carácter sindical que no pueden ser desconocidos».

La legitimación de los negociadores, identificados en la ley como hemos dicho ya, debe cubrir los ámbitos personal, funcional y territorial del convenio; el ámbito temporal lo determinan libremente los negociadores. A estos elementos habrá que añadir el de la representatividad suficiente y tener muy en cuenta que no existe coincidencia entre las personas de los negociadores y las de los afectados por el pacto, ya que se produce un apoderamiento legal o institucional.

Podemos prescindir de la jurisprudencia y de la doctrina en cuanto vienen distinguiendo los tres niveles de legitimación: inicial, plena y

decisoria, cuyo sentido es sobradamente conocido, pero sí es de interés la cita de algunas sentencias del Tribunal Supremo que se ocupan de alguno de sus aspectos, como la de 20 de septiembre de 1993, que sentó los siguientes principios:

- La legitimación para negociar convenios de eficacia general es un requisito que debe cumplirse a partir de los datos objetivos sobre el ámbito del convenio, y precisamente en el momento de iniciarse las negociaciones; las variaciones posteriores en el nivel de representatividad ya no se van a tomar en consideración. Ya había declarado el Alto Tribunal en la sentencia de 11 de marzo de 1994 que la ausencia de los datos en tal momento es una falta insubsanable con posterioridad, sin perjuicio de que las partes puedan iniciar un nuevo proceso negociador.
- Para la selección de los niveles de representatividad, el ámbito del convenio no puede ser objeto de una determinación arbitraria.
- El principio de libertad de determinación de los ámbitos de aplicación de los convenios que establece el artículo 83.1 del Estatuto de los Trabajadores, no es absoluto.
- No es posible que un dato puramente subjetivo, como es la afiliación del empresario a una determinada organización empresarial, determine el ámbito funcional del convenio.

La doctrina del Tribunal Constitucional sobre este elemento de la negociación no siempre se ha manifestado en la misma línea de principios; en la sentencia de 28 de junio de 1993 declaró que no puede un sindicato arrogarse una representación a efectos de la negociación colectiva de ámbito de empresa, que legalmente no le corresponde, sino a las representaciones colectivas o, en su caso, a las representaciones sindicales en la empresa, pero no siempre ha sido fiel a esa doctrina el Tribunal, porque en algunas ocasiones ha otorgado el amparo a un sindicato que había sido excluido de la negociación de convenio colectivo de empresa.

En principio, a nivel de empresa o inferior, pueden negociar en representación de los trabajadores el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las representaciones sindicales si las hubiere, esto es, bien la representación legal o electiva o la sindical o institucional, según la disposición del artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores. La sentencia del Tribunal Supremo de 14 de octubre de 1993

admitió la posibilidad de negociar las dos representaciones, pero advirtió que no pueden hacerlo de manera conjunta; tendrá preferencia quien primeramente haya iniciado el proceso negociador.

La solución al problema parece irreprochable, pero no dejarán de presentarse dificultades; por ejemplo se puede preguntar qué sucede si comienza a negociar una de las dos representaciones y, agotado razonablemente el tiempo, no se alcanza acuerdo alguno; si en tal caso podría iniciarse de nuevo la negociación con la otra representación o si tendría el empresario en tal supuesto obligación de negociar, después del fracaso del proceso anterior. A mi modo de ver la respuesta a estas dos últimas interrogaciones debe ser negativa, pues el deber de negociar ya se ha cumplido de buena fe. La verdad es que a la vista del texto del artículo 87.1, párrafo segundo no será de frecuente planteamiento este problema puesto que las representaciones sindicales, para poder negociar a nivel de empresa o inferior, han de sumar la mayoría de los miembros del comité de empresa, así es que en la práctica las mismas tendencias sindicales y representativas se confunden.

De la legitimación del comité intercentros para negociar se ha ocupado el Tribunal Supremo en varias ocasiones; en la sentencia de 10 de octubre de 1994 declaró que este comité podrá negociar convenios colectivos cuando en la negociación precedente se le haya reconocido esta facultas; como ya se dijo antes, esto es lo que se deduce del artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores; es un claro ejemplo de ultra actividad del convenio colectivo. La sentencia de 25 de julio de 2000 aclaró que el comité intercentros representa a todos los trabajadores, incluso a aquellos afiliados a un sindicato que rehusó la firma del acuerdo.

El problema de la legitimación, sobre todo en la vertiente de su atribución en exclusiva a ciertos agentes, puede entrar en colisión con otros derechos fundamentales; no obstante, la sentencia del Tribunal Constitucional de 28 de enero de 1993 aclaró que la atribución en exclusiva de legitimación a los sindicatos para negociar convenios de ámbito supraempresarial no ataca el derecho de libre sindicación; los no sindicados no quedan excluidos de la negociación, porque participan en las elecciones sindicales; pueden celebrar, a través de los representantes directos, convenios de ámbito empresarial y adherirse a un convenio vigente.

Es sabido que la representatividad de los sindicatos no se mide por el nivel de afiliados con que cuente; el Tribunal Constitucional declaró en la sentencia de 24 de noviembre de 1987 que las elecciones sindicales no tienen como objeto inmediato la designación de los sin-

dicatos que van a participar en la negociación colectiva o en otros ámbitos de la actividad sindical, sino que su finalidad primera es la designación de los representantes unitarios de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo; la legitimación negociadora se determinará después.

Otro frente para la duda se abre en torno a determinación del nivel de representatividad de las asociaciones empresariales; ante la complejidad de la situación, la jurisprudencia ha acudido al principio de presumir legitimación a quienes hayan negociado y suscrito el convenio, así es que sobre quien ataque tal legitimación pesa la carga de probar la falta de tal requisito.

La negociación a ciertos niveles no ha dejado de plantear problemas, y así ocurre cuando se van a negociar convenios de la Administración con su personal laboral o de las Comunidades Autónomas. Del tema se ha ocupado reiteradamente el Tribunal Supremo, como puede verse en las sentencias de 15 de febrero de 1993, 15 de diciembre de 1994 y 30 de abril de 1996, declarando que en esas unidades de negociación no pueden asumir representación las asociaciones empresariales, en lo que se refiere a la composición del banco económico, pero la multiplicidad de organismos que van a resultar afectados por el convenio hace sumamente difícil la intervención negociadora de los comités de empresa y delegados de personal o representaciones sindicales en las empresas.

La sentencia de la Sala General de 21 de diciembre de 1999, aunque con el voto discrepante de seis de los componentes de la Sala, aceptó un sistema mixto: para representar a los trabajadores están legitimados los sindicatos; para representar a la Administración no hay apoderamiento sino que ella misma asume la negociación.

La negociación a nivel de grupo de empresas tampoco la ha tenido en cuenta el legislador ni ha estado libre de polémica, debido a la ausencia de representación unitaria o sindical legitimada para negociar en nombre de los trabajadores; hasta el momento, el comité intercentros no alcanza representatividad en varias empresas en el contexto del artículo 61 del Estatuto de los Trabajadores, que aunque habla de «otras formas de representatividad», no está prevista para negociar colectivamente en el sentido previsto por el Título III de dicha ley; tampoco a nivel del Derecho comunitario europeo se ve la posibilidad de crear un comité de empresa que represente a todo un grupo, pues la Directiva 94/45 y la Ley 10/1997 se ocupan de otra cuestión distinta.

La primera incógnita que surge es la de si en ese ámbito existe el deber de negociar, cuando la ley no lo ha previsto; la sentencia del Tribunal Supremo de 27 de abril de 1995 declaró que el convenio colectivo de grupo de empresas no es equiparable al del sector, y la sentencia de 28 de octubre de 1999 vuelve a ocuparse del mismo tema. La solución a la que se llega es semejante a la de la negociación en el sector público, esto es, que por los trabajadores negocien los sindicatos (art. 87.2) y el banco económico lo ocupe el grupo mismo y no las asociaciones empresariales, porque será posible que las empresas del grupo no se encuentren asociadas a la misma asociación empresarial.

Si de la potenciación del derecho a la negociación colectiva hablamos, parece oportuna la cita de la sentencia de 10 de marzo de 2003, de la Sala General, en cuanto propicia la negociación en niveles que en otro caso sería inviable. Se declara en esta sentencia que los sindicatos están legitimados para promover elecciones a delegados de personal en empresas o centros de trabajo de entre seis y diez trabajadores, si bien, una vez iniciada la promoción, los que tienen la última palabra para la celebración de las elecciones son los trabajadores interesados por decisión mayoritaria.

## 5. ALGUNAS MUESTRAS DE LA TENDENCIA A RESTRINGIR EL DERECHO A NEGOCIAR COLECTIVAMENTE. PARTICULAR REFERENCIA A LA DEROGACIÓN DE LA DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Voluntad colectiva y voluntad individual no siempre han sido vecinos bien avenidos, pues el terreno que cada una de ellas reivindica lo disputa también la otra, y la polémica ha surgido en la doctrina científica, en la del Tribunal Constitucional y en la jurisprudencia. Como línea de principio se ha venido sosteniendo que la voluntad colectiva debe prevalecer sobre la individual, pero sin llegar a anularla; la prevalencia de la autonomía colectiva encuentra su consagración en el artículo 37 de la Constitución.

Las dos sentencias de la Sala de lo Social en Pleno del Tribunal Supremo de 9 de marzo de 2004 representan un hito más en la historia de un tema por demás polémico: la posibilidad de pactar en convenio colectivo edades de jubilación forzosa de los trabajadores. En una antigua sentencia del Tribunal Supremo de 30 de junio de 1966 se declaró

que la OM de 1 de julio de 1953 impedía que los convenios colectivos pudieran imponer a los trabajadores edades de jubilación forzosa, afirmando que la jubilación por edad es siempre un derecho del trabajador, quien podrá ejercitarlo cuando reúna las condiciones y requisitos establecidos en las disposiciones que lo regulan.

La cuestión tuvo su origen en la disposición adicional 5.<sup>a</sup> del Estatuto de los Trabajadores que, como es bien sabido, contenía dos reglas: la posibilidad de que el Gobierno fijase un límite máximo a la vida laboral activa, que en ningún caso habría de superar los 69 años de edad, y que la negociación colectiva podía disponer edades más tempranas a las previstas en la legislación de Seguridad Social para la jubilación, aunque en ambos supuestos garantizando a los trabajadores los derechos pasivos correspondientes.

La norma estatutaria fue objeto de un recurso de inconstitucionalidad que fue resuelto por la sentencia del Tribunal Constitucional 58/85, de 30 de abril de 1985, declarando la inconstitucionalidad del límite de edad de los 69 años, pero a la vez permitió a los convenios colectivos señalar edades de jubilación forzosa, mediante compensaciones. En las sentencias 11/85, 95/85 y 136/85 consideró el mismo Tribunal lícitas las jubilaciones pactadas en convenio colectivo, por concurrir la voluntad de los interesados, aunque fuera en forma de representación. La misma doctrina luce en varias sentencias del Tribunal Supremo, entre otras en la de 8 de marzo de 2000, aceptada cuando se cumplía la condición de acceso de los trabajadores interesados a la pensión de jubilación; si faltaba este requisito, la jubilación acordada por la empresa de manera unilateral se consideraba despido improcedente; no obstante las cláusulas de jubilación forzosa son ajustadas a derecho incluso cuando dicha medida no se encuadre en una política de empleo en la empresa.

En la versión legal del Estatuto de los Trabajadores en el RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se introdujo la disposición adicional décima, a cuyo tenor «en la negociación colectiva podrán pactarse libremente edades de jubilación sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social a estos efectos». El RD-L 5/2001, de 2 de marzo, derogó la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 12/2001, de 9 de julio derogó la misma disposición adicional y el RD-L mencionado.

Con motivo de la entrada en vigor de la Ley 12/2001 se suscitaron los conflictos que motivaron las dos sentencias del Tribunal Supremo de

9 de marzo de 2004; los supuestos de hecho eran los siguientes: los trabajadores habían sido jubilados de manera forzosa por las empresas aplicando un convenio colectivo que se encontraba en vigor al ser derogada la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, y que disponía la obligatoriedad de la jubilación de los trabajadores el día en que cumplieran 65 años de edad; los interesados demandaron por despido. La sentencia del Juzgado de lo Social desestimó las demandas por falta de acción, pero en suplicación se declaró la nulidad del despido.

Antes de que el Tribunal Supremo se pronunciara sobre la cuestión, la polémica se había suscitado en la doctrina, sosteniendo posiciones encontradas; quienes sostenían, y sostienen, la validez de las cláusulas controvertidas argumentan del siguiente modo:

- El establecimiento por el convenio colectivo de reglas de esta naturaleza no supone en modo alguno vulneración del principio de materia reservada a la ley, por entender que ésta en concreto no lo está.
- La jubilación forzosa es materia propia del contenido normativo del convenio colectivo, de acuerdo con la regulación contenida en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores y, además, el ordenamiento jurídico no contiene ninguna norma prohibitiva expresa, ni existe disposición que impida que la voluntad del trabajador a la hora de decidir el momento de su jubilación sea sustituida por la decisión surgida en el seno de la negociación colectiva.
- Los convenios colectivos pueden regular una materia deslegalizada, ya que para ello no necesitan la utilización expresa de la ley, puesto que su eficacia viene dada directamente de la norma suprema, es decir, de la Constitución.
- La originaria prohibición legal de negociar colectivamente edades de jubilación forzosa de los trabajadores, fue derogada por la disposición adicional quinta del Estatuto de los Trabajadores en el año 1980, y por ello resulta clara la imposibilidad jurídica de resucitar la difunta prohibición legal originaria.
- La derogación no supone una prohibición.
- La finalidad del cambio normativo sólo pretende desincentivar la opción de la jubilación forzosa antes de que el trabajador cumpla la edad de jubilación.

- Se ha dicho asimismo que con este tipo de cláusulas los trabajadores no podrán seguir incrementando la base reguladora de su pensión de jubilación, si una vez cumplida la edad legal de jubilación continuaran trabajando y cotizando a la Seguridad Social. Esto no deja de ser cierto, pero no lo es menos que nos encontramos ante una simple expectativa de derecho, y no ante un derecho pleno y consolidado que necesariamente haya que respetar.

Para sostener la tesis contraria, es decir, la ilicitud de las cláusulas de jubilación forzosa después de la derogación de la disposición adicional décima del Estatuto, se manejan los siguientes argumentos:

- Una vez que la derogación se ha producido, al desaparecer la habilitación legal ha desaparecido la potestad de los interlocutores sociales de pactar este tipo de cláusulas, pues deroga la habilitación deviene con ello el nacimiento de una prohibición.
- La jubilación forzosa sin habilitación legal implica una vulneración del derecho del trabajador desde sus dos puntos de vista, el individual y el colectivo.
- Supone actualmente discriminación de los trabajadores por razón de la edad la aceptación de la medida.
- La razón justificativa de la medida mantenida por la jurisprudencia ha desaparecido a partir del Pacto de Toledo.
- Las cláusulas vigentes de los convenios colectivos devienen nulas, al aplicar la misma teoría que la considerada por el Tribunal Constitucional en la sentencia 210/1990, de 20 de diciembre, respecto de la limitación legal de la jornada máxima de trabajo. Es curioso observar como este último argumento va más allá de la doctrina que ahora viene proclamando el Tribunal Constitucional.

Las dos sentencias del Tribunal Supremo de 9 de marzo de 2004, de igual redacción, admiten de entrada que es la primera vez que el Alto Tribunal se enfrentaba a este problema, pues las sentencias que hasta entonces había pronunciado se referían a fechas anteriores a la derogación de la que aquí tratamos, y reconocen también que existen razones que avalan cualquiera de las dos posiciones que se proponen como posibles.

Las sentencias cuentan con voto particular de tres Magistrados, aunque con opinión convergente respecto de la solución de los casos concretos; por separado se exponen los argumentos de la mayoría y las razones del voto discrepante. La tesis de la ponencia, que es la de la mayoría, se inclina por declarar la ilicitud de las cláusulas de los convenios colectivos que entren en vigor después de la derogación de la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, a cuya virtud los trabajadores deban jubilarse a una edad determinada, en base a los siguientes argumentos:

- La disposición adicional de referencia impedía que, durante su vigencia, pudieran calificarse de discriminatorias las cláusulas de los convenios colectivos referidas a la jubilación forzosa, porque contaban con esa previa autorización legal asentada, a su vez, en una justificación objetiva y razonable, como había reconocido el Tribunal Constitucional en su sentencia 22/1981. Esa política supone la limitación de un derecho individual, consagrado constitucionalmente en el artículo 35 de la ley fundamental, pero esa limitación resultaba justificada, lo que ya no ocurre ahora.
- La limitación al derecho al trabajo pertenece al ámbito de reserva de ley establecida en el artículo 53.1 de la Constitución, a cuyo tenor todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, añadiendo el artículo 37.1 la garantía al derecho a la negociación colectiva laboral. Conjugando ambos preceptos, las sentencias llegan a la conclusión de que debe prevalecer el primero frente al segundo, puesto que el artículo 14 de la Constitución declara que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna, y en la actualidad no existe norma con rango de ley que autorice, por razones justificadas, la limitación del derecho al trabajo y el desconocimiento del principio de igualdad.
- Además de haber sido derogada la norma autorizante, han desaparecido también las razones que justificaron, tanto la norma como las consideraciones de política de empleo, implícitas en los convenios, a los que alude la sentencia del Tribunal Supremo de 14 de julio de 2000. La situación social y laboral actual es muy diferente a la de los años ochenta y ello ha provocado que, sobre todo a partir del Pacto de Toledo, se vaya plasmando un rotundo cambio de orientación en la política social y económica tendente a la flexibilización de la edad de jubilación de forma

gradual y progresiva, e incluso a la compatibilidad entre pensión de jubilación y mantenimiento de la vida laboral.

- Aquella tendencia se manifiesta asimismo en todo el ámbito europeo; el Consejo Europeo de Helsinki de diciembre de 1999 marcó las directrices para el empleo en el año 2000, subrayando la necesidad de prestar especial atención al apoyo concedido a los trabajadores de más edad, a fin de prolongar su participación en la población activa; la Directiva 78/2000, de 27 de diciembre de 2000 incide en esa misma política.

Aplicando esos razonamientos a los supuestos de hecho debatidos, y puesto que la jubilación forzosa de los demandantes se acordó unilateralmente por la empresa, invocando al efecto la aplicación de un convenio colectivo que ya se encontraba en vigor, y lo estuvo después, cuando se derogó la disposición adicional décima, la sentencia estimó el recurso de casación para la unificación de doctrina y casó y anuló las sentencias recurridas, desestimando las demandas, pues no se había producido despido alguno.

El voto particular es concurrente con el fallo de las sentencias en cuanto desestimaron las demandas, pero discrepa de los razonamientos y de la solución que se apunta para el futuro; los argumentos del voto son, en síntesis, los siguientes:

- Ni el Estatuto de los Trabajadores ni la norma aplicable a la negociación colectiva son normas «habilitantes» de aquella posibilidad.
- La habilitación se encuentra en la propia Constitución y en el Estatuto de los Trabajadores.
- La derogación tampoco puede considerarse norma impeditiva.
- El convenio colectivo tiene una fuerza vinculante que emana directamente del artículo 37 de la Constitución.
- Si existiera una prohibición legal expresa, la situación sería diferente.
- No se pueden utilizar criterios sociológicos, como los del Pacto de Toledo, cuando hay preceptos que nos dan la solución al problema, en concreto los artículos 82 y 85 del Estatuto de los Trabajadores.

- El artículo 35 de la Constitución no avala la tesis de las sentencias, pues el mismo precepto constitucional ha hecho delegación expresa en el Estatuto de los Trabajadores para regular esta cuestión.
- La discriminación no tiene encaje aquí, porque el argumento serviría asimismo para que los funcionarios se sintieran discriminados al ser jubilados de manera forzosa.
- La finalidad de la Ley 12/2001 no fue otra que la de desincentivar las jubilaciones anticipadas, pero no las prohibió.

## 6. INTERROGACIONES QUE ABRE LA NUEVA DOCTRINA DEL TRIBUNAL SUPREMO

No es mi propósito hacer aquí una crítica a la doctrina que proclaman esas sentencias, pero sí me parece relevante exponer las interrogaciones que abre en la práctica su aplicación. En primer lugar, se cuestiona la oportunidad de llegar hasta donde las sentencias han llegado; el litigio que había de resolverse se refería a una jubilación forzosa acordada por la empresa en aplicación de un convenio colectivo que ya estaba vigente en el momento de la derogación de la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores; por tanto, lo procedente hubiera sido limitar los pronunciamientos a esa única cuestión, sin necesidad de abordar el problema en toda su dimensión, en su proyección hacia el futuro, es decir, adelantando la solución a la interrogación de lo que pueda suceder cuando la medida empresarial se aplique al amparo de un convenio suscrito con posterioridad al 4 de marzo de 2001.

Al hilo de esa consideración cabe hacer otra de no menor trascendencia: podría preguntarse si esa doctrina puede ser considerada como jurisprudencia en el sentido de fallos del Tribunal Supremo reiterados, sobre la misma cuestión: Al menos hay dos fallos, que es la exigencia mínima del artículo 1 del Código Civil para crear doctrina legal, pero creo que con eso no basta, porque se ha entrado a resolver una cuestión que no fue planteada en la instancia, en suplicación ni en casación para la unificación de doctrina, así es que debiera calificarse como un simple «obiter dicta» sin carácter vinculante, pudiendo cuestionarse incluso la congruencia de los fallos. El problema puede plantearse cuando en el futuro se invoque tal doctrina para convenios posteriores al 4 de marzo de 2001.

En el contexto de las sentencias cabe diferenciar dos clases de convenios colectivos afectados por la derogación: los vigentes el 4 de marzo de 2001 y los restantes. A este respecto puede tomarse en consideración, bien la fecha de la firma del convenio o bien la de su entrada en vigor, que puede ser anterior o posterior a su firma, según las prevenciones del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores. Me inclino a pensar que la fecha a tener en cuenta debe ser la de entrada en vigor del convenio.

No queda aclarada la duda acerca del tratamiento que haya de darse a los convenios colectivos vigentes el 4 de marzo de 2001 pero que, vencido el tiempo previsto para su duración, no son denunciados; según lo dispuesto en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, automáticamente se prorrogan las cláusulas normativas, hasta la entrada en vigor del convenio nuevo, salvo lo que acuerden los negociadores.

Tampoco aclaran las sentencias el calificativo que corresponde a las extinciones acordadas unilateralmente por las empresas, al amparo de la cláusula de un convenio que deba ser declarada nula; el despido podrá ser declarado nulo o improcedente; si se entendiera que la medida empresarial tiene un componente discriminatorio, el despido sería nulo conforme a lo dispuesto en el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores, pero la cuestión no es así de sencilla, pues no parece lógico calificar de discriminatorio el tratamiento que se dispensa a la jubilación forzosa, pues no es solamente la edad el factor decisivo en este caso, sino que la medida será el fruto de las concesiones recíprocas que las partes negociadoras del convenio colectivo se hayan podido hacer y, sobre todo, porque la medida se aplica generalizadamente a todos los trabajadores de la empresa, a unos con efectos próximo y a otros en fecha que necesariamente ha de llegar si permanecen al servicio del mismo empresario. Cabe incluso la posibilidad de que éstos hayan accedido al empleo merced a la jubilación anticipada de trabajadores en activo. No es válido el argumento de las sentencias de que la discriminación sería inapreciable si la ley declarara la licitud de las cláusulas cuestionadas, porque en tal caso sería la propia ley la que incurriría en discriminación.

Otro tema de indudable interés será el relacionado con la posibilidad de pactar en contrato individual la jubilación forzosa a una edad determinada. La nueva doctrina salvaguarda a toda costa la voluntad individual de los trabajadores, pero se limita considerablemente la capacidad de negociar colectivamente; en ese caso pudiera admitirse la licitud de una cláusula contractual de tal naturaleza, pero en el fondo de

lo que se pacta es un contrato de duración determinada a fecha fija, modalidad no contemplada en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Lo que se ha querido poner de relieve es el freno que la nueva doctrina supone para la capacidad de negociar colectivamente, y la solución no satisface a los agentes legitimados para negociar; los verdaderamente favorecidos serán los trabajadores cualificados y cargos intermedios y de alto nivel que van a permanecer en sus puestos de trabajo hasta fecha indeterminada, salvo que el empresario proceda a la extinción de la relación laboral por causas objetivas (incapacidad sobrevenida), pero abonando la correspondiente indemnización. El interés de estos trabajadores en permanecer en activo se deberá a la apreciable diferencia existente entre el salario que perciben en esa situación y el importe de la pensión de jubilación, lo que no sucede con los trabajadores de los niveles inferiores.

**Tercera Ponencia**

**COBERTURA Y APLICACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA: REALIDAD PRODUCTIVA Y ÁMBITO  
FUNCIONAL DE LOS CONVENIOS**

**CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE**

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

## **SUMARIO**

**I. INTRODUCCIÓN.— II. DIMENSIÓN CUANTITATIVA.— III. DIMENSIÓN CUALITATIVA.** 1. Planteamientos generales. 2. Los criterios convencionales de delimitación del ámbito funcional: El plano técnico-jurídico. 3. El plano político-jurídico. 4. Referencia, siquiera breve, a algunos casos concretos especialmente relevantes.— **IV. VALORACIÓN FINAL.**

## I. INTRODUCCIÓN

Decir que los *costes laborales* tienen una importantísima incidencia en los costes de producción y, por tanto, influyen notablemente en la competitividad de las empresas es hoy una auténtica «verdad del barquero» —su aceptación se refleja en el «techo ideológico-económico» reflejado en los Acuerdos Interprofesionales de Negociación Colectiva firmados desde 2002—, aunque para el jurista —y para el sindicalista— implica una auténtica revolución o un cambio de paradigma: los costes laborales proceden del reconocimiento de derechos, y los derechos se analizan como *garantías* a respetar y no como costes a «optimizar». Los costes laborales han de evolucionar, pues, en paralelo a como lo hacen los mercados esto es, a como indican las propias exigencias de la Economía, en la dirección del crecimiento, la productividad y la competitividad, en particular en un mercado —menos en un mundo— globalizado<sup>1</sup>.

La mejora de la competitividad se presenta como un reto compartido por responsables públicos, económicos y sociales, si bien siempre en el marco de un «desarrollo (socialmente) sostenible» y cohesionado. A tal fin, no hay recetas mágicas, ni fáciles, pero siempre implica la adopción de un amplio catálogo de medidas entre las que está el

---

<sup>1</sup> La percepción del trabajador no ha sido, ni es, siempre la misma. Si se acentúa la de «factor trabajo» implica una perspectiva tradicional, que considera al trabajo como una fuente de costes, que no es muy disímil de la que implica «recursos humanos», aunque se presente más moderna, como «inversión estratégica de la empresa y elemento esencial de la creación de valor». En cambio, aunque se pregona formalmente, no se analiza el papel de estos planteamientos en el «bienestar de los trabajadores», que por lo general se reconduce por otra vía: la política preventiva o de mejora de las condiciones de trabajo. Pero todos sabemos la «credibilidad», o el seguimiento práctico, que este enfoque tiene, no obstante ser hoy dominante incluso en la revisión del ordenamiento comunitario.

aumento de la productividad, los cambios en la arquitectura organizativa de las empresas y el ensayo de nuevos modelos de gestión de las personas —no de los «recursos humanos»— que trabajan en ellas y que tanta incidencia tienen en el resultado final. Pero estos cambios no se pueden hacer al margen de la interacción con las «normas socio-laborales» que regulan este ámbito organizativo y relacional, en particular con las de origen «convencional», esto es, las que proceden de los propios actores: los acuerdos colectivos; y a través de su procedimiento de producción: la negociación colectiva.

Entre los muchos e importantes esfuerzos de adaptación del sistema al nuevo entorno también aparece el relativo a los ámbitos funcionales, si bien ha tenido siempre un papel notoriamente marginal o secundario en los análisis, oficiales y académicos. Buena prueba es el AINC 1997 que, desde el respeto al principio de autonomía de las partes sociales representadas en cada ámbito de negociación, quiso construir un nuevo sistema de negociación colectiva. Pero su actuación iba básicamente al ámbito territorial, a través de la articulación de la negociación, y menos al funcional, a través de la necesaria redefinición de los ámbitos de actividad a los que se aplican los convenios, en especial en el sectorial estatal.

Existe una conexión importante entre la delimitación del ámbito del convenio colectivo y la estructura de la negociación, especialmente en un sistema que adolece de una dispersión extrema de ámbitos. Aunque el análisis de la estructura de la negociación se presenta habitualmente desde una perspectiva territorial, incluso por parte de la propia negociación, no puede olvidarse la funcional. Sólo algunos convenios estatales —comercio— y en gran medida reiterando el papel de las Ordenanzas se ha expresado un ámbito de aplicación funcional que englobaría una pluralidad de convenios tanto a nivel territorial —provincial, sobre todo—, como a nivel funcional. El propio AINC de 1997, cuando refería al problema del ámbito funcional lo hacía indirectamente, tan sólo para prever que el mismo se definiría en el convenio estatal, con lo que parece apuntar a una concentración de ámbitos funcionales de aplicación, lo que en términos generales no ha ocurrido<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Un significativo número de Convenios Colectivos incorporan dentro de sus cláusulas de ámbito funcional referencias a la estructura de la negociación. Pero estas referencias se hacen desde la perspectiva territorial y no influyen casi en nada en la **reconfiguración de los ámbitos funcionales de aplicación**. Para diversas experiencias CCNCC. *El Estado actual de la Negociación Colectiva en España. Balance y Perspectivas*. MTAS. 2003. pp.1084 y ss.

La propia Comisión Consultiva Nacional ha venido constatando la existencia de un «amplio elenco de actividades productivas de difícil encaje en la descripción de los ámbitos funcionales de buena parte de los Convenios Colectivos». En consecuencia, es obvio que el «conocimiento de esta situación puede contribuir, por su parte, a tomar conciencia, sobre todo por los sujetos de la negociación colectiva, de la necesidad de identificar y de modernizar esos ámbitos funcionales para dar cabida efectivamente a relaciones de trabajo que se encuentran hoy desprovistas de una regulación convencional». Por lo tanto, los denominados «sectores emergentes anudados a nuevas actividades productivas» o «nuevos yacimientos de empleo» vienen a constituir manifestaciones inequívocas de este vacío regulador<sup>3</sup>.

Hay que recordar igualmente la importancia que tiene la identificación de la actividad principal de la empresa, dado que en virtud del principio de especialidad o especificidad, no ya el de unidad de empresa, determinará la aplicación del CC. Recuérdese que se entiende que tal regla es la que mejor se ajusta al principio de libertad en la determinación del ámbito funcional de aplicación del CC por las partes negociadoras.

Otra cuestión preliminar, y que debe guiar el análisis que aquí se esboza en este momento, es la dimensión que asume no sólo como reguladora sino como instrumento de gestión, y en realidad, de gobierno del entero sistema productivo. Lo que significa que nuevas funciones y nuevos contenidos presuponen también diferentes, y más enriquecidos, ámbitos funcionales.

## II. DIMENSIÓN CUANTITATIVA

La realidad habría puesto de relieve cómo no siempre se dispone de una información precisa sobre el volumen y número real de trabajadores afectados por la negociación colectiva, incluso en relación a la incidencia de lo que es su producto normativo básico como son los convenios colectivos estatutarios. Aún son notables las insuficiencias de los instrumentos, de registro y estadísticos, que se utilizan para suministrar

---

<sup>3</sup> La comprobación de esta deficiente situación puede realizarse fácilmente accediendo al amplio elenco de consultas realizadas a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Vid. CCNCC. *El ámbito funcional de los Convenios Colectivos*. MTAS, 1998 (1.ª Edición); 2000 (2.ª Edición).

cumplida información de la extensión material y subjetiva de la negociación colectiva en nuestro país. El problema es mayor si se atiende a otros productos convencionales menos publicitados o transparentes, como los convenios colectivos extratutarios o los pactos de empresa.

#### **Dos elementos son clave:**

- **La clasificación de las ramas de actividad económica, que se desglosa en 44.**

Éste es el utilizado por la mayoría de las estadísticas elaboradas por el MTAS —Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales—, como en la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Esta clasificación se obtiene agregando aquellas divisiones de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas del año 1993 —CNAE-93— a nivel de dos dígitos con menor peso cuantitativo. No obstante, se utilizan otras clasificaciones, hasta alcanzar 77 ramas de actividad.

- **El Registro estadístico de convenios colectivos constituye la fuente de información básica sobre la negociación colectiva en España.**

Esta información permite realizar estimaciones tanto sobre la extensión —amplitud de los ámbitos de negociación, medida a través del número de trabajadores y/o empresas pertenecientes a los mismos— de la negociación colectiva en un momento del tiempo como de su evolución temporal. A partir de esta fuente estadística se realizan diversas estimaciones —CES; MTAS...— que sitúan, si bien tras realizar algunas correcciones sobre la información, la tasa de cobertura de la negociación colectiva en nuestro país en más del 80% de los asalariados del sector privado. Naturalmente, habría que añadir la negociación colectiva en el sector público. No obstante, las referidas correcciones se hacen porque se entiende que el Registro estadístico presenta algunas deficiencias que conducirían a una cierta sobreestimación del nivel de cobertura de la negociación, por dobles contabilidades, aunque al respecto no parece existir una información suficientemente segura. En todo caso, y a diferencia de lo que sucede respecto del análisis de los contenidos de los convenios, en los que el dominante análisis cuantitativo no nos dice absolutamente nada —ej. prevención de riesgos laborales; cláusulas de empleo...—, entiendo que en esta materia del nivel de cobertura si es relevante, se introduzcan o no correctivos.

La evolución temporal de la extensión de la negociación colectiva en España dista de ser constante en el tiempo, pues experimenta importantes cambios, tanto en lo que respecta al número de trabajadores como al de las empresas cubiertas. La evolución se caracteriza, no obstante, por una tendencia creciente desde inicios de la década de los ochenta, sin descartar algunos años de reducción a raíz de fuertes recesiones de la economía española, a mediados de los ochenta y a mediados de los noventa. Desde 1996, sin embargo, la tendencia creciente continua pero a un ritmo de crecimiento sensiblemente menor, hasta estabilizarse en la actualidad en torno a los 5000 Convenios Colectivos. Una evolución análoga ha tenido el número de empresas incluidas en la negociación colectiva, rondando hoy el millón doscientas mil empresas, que es algo más de lo que había en 1992.

En cambio, la evolución del número de trabajadores tiene a corto plazo un comportamiento más claramente procíclico que el del número de convenios y de empresas y más expansivo a largo plazo que el de las dos anteriores magnitudes. En el año 2000 se situaba en torno a los 10 millones de trabajadores. En el periodo 1983-2000 el crecimiento es similar: 2% CC; 1,8% empresas; 2,3% trabajadores.

Diferenciando a los convenios por su ámbito funcional, empresa y otro ámbito diferente, el supraempresarial, que conoce ahora ya varias dimensiones —sectorial, grupos de empresa...—, se constata una serie de diferencias en la evolución de estos diferentes tipos de convenios colectivos. En lo que concierne a los de empresa, se puede apreciar, tras periodos de fuertes cambios, o de intenso crecimiento —desde 1985 hasta 1992, superada la fase recesiva— o de fuerte recesión —1993 y 1994, siguientes a la crisis económica—, hoy asistiríamos a un estancamiento a largo plazo, en particular a la cifra de trabajadores incluidos en dichos convenios de empresa.

Como en el ámbito territorial, **también en el funcional la dispersión convencional sigue siendo la nota dominante.**

En relación con los convenios de ámbito supraempresarial, la evolución es algo más favorable, de modo que la tendencia es claramente expansiva, en particular en lo que concierne a la cifra de trabajadores, en contraste con lo que ocurría con los de empresa. Así, aunque los convenios registrados de empresa han aumentado su importancia relativa en el número de convenios —del 65% en 1983 al 73% actual—, han man-

tenido su escasa participación —el 0,3% en el número de empresas—, y reducido notablemente su peso relativo en el número de trabajadores —del 17,4% en 1986 al 11% de 2001—. La conclusión es que es creciente la tendencia a la mayor afectación por los convenios sectoriales, hasta representar en torno al 90% de los trabajadores.

Desde 1986, las únicas excepciones al descenso del peso relativo de los trabajadores afectados por convenios de empresa se produjo en 1992, 1994 y 1995, estos dos últimos años en aplicación de la reforma de 1994. Como se recordará, su objetivo básico era reforzar y potenciar los convenios de empresa —en realidad los acuerdos colectivos de empresa—, así como en 1999, aunque los repuntes son muy ligeros. La lección es clara: las reformas normativas tienen incidencia en el sistema de relaciones laborales pero en mucha menor medida que los responsables creen, o buscan.

De ahí, que la reforma de 1997 incidiera en el descenso del número y sobre todo porcentaje de los convenios de empresa, pero tampoco con un descabalgamiento completo o relevante de la situación precedente. Buena prueba es el dominio de los convenios sectoriales provinciales cuando el motor de la reforma fue el fomento de los convenios sectoriales estatales. A este respecto, se aprecia en el crecimiento de los convenios estatales un cierto agotamiento del proceso expansivo. En cambio, se detecta un avance en los convenios autonómicos, en detrimento tanto de los convenios de empresa como de los convenios nacionales. No obstante, siguen representando un porcentaje reducido del total —8%—.

Por lo que refiere a los convenios —y acuerdos— colectivos de grupo entiendo que deben ocupar un creciente espacio. Su papel en lo estadístico es bien limitado, pero su relevancia cualitativa es cada vez mayor.

El tamaño de las empresas con convenio de ámbito supraempresarial, especialmente en el caso de los convenios provinciales, es muy reducido. Lo que contrasta con el elevado tamaño medio, aunque con tendencia decreciente en los últimos años, de los convenios de empresa, que suelen darse en organizaciones de mayores dimensiones. En todo caso, es elevado el grado de dispersión convencional.

Los convenios provinciales, que representan la mayoría de las empresas incluidas en la negociación colectiva en todos los sectores, concentran la práctica totalidad de las mismas en la construcción y la agricultura. Los convenios estatales absorben, en cambio, el 40% de las

empresas en la industria y casi el 25% de los servicios. En consecuencia, los convenios de empresa tienen escasa presencia en la agricultura —por la dimensión reducida de las organizaciones económico-productivas— y en la construcción —por la fuerte presencia de pequeñas empresas y por el peso del CC General—. Por el contrario, en la industria y en los servicios los convenios de empresa adquieren gran relevancia, y representan en torno al 15% del total de trabajadores con convenio.

Si se consideran las ramas de actividad, clasificación más desagregada que la de los sectores, se constata que las que tienen un mayor número de empresas afectadas por la negociación colectiva coinciden con las que tienen un mayor número de trabajadores incluidos en dicha negociación. Asimismo, el grado de dispersión de los ratios trabajadores por convenio y empresas por convenio es muy elevado.

Se evidencia igualmente que algunas ramas de actividad, de gran importancia en la economía española, y creciente, únicamente suscriben convenios de empresa —compañías aéreas; empresas informáticas; fabricación de automóviles; maquinaria y material eléctrico; material de oficina y material informático y electrónico y coquerías, refinerías, empresas petrolíferas y de gas; construcción de maquinaria y equipo mecánico de convenios—. Algo parecido ocurre en la Administración Pública. En cambio, otras ramas de actividad están dominadas por los convenios sectoriales, siendo prácticamente marginales los de empresa —Agricultura, Construcción, Madera y Corcho; Cuero y calzado, Textil y Confección; Educación, Hostelería y Comercio al por menor...—.

En este sentido, la influencia de la «Gran Empresa» en la delimitación del sistema de negociación colectiva, tanto en lo estructural como funcional, es de enorme importancia. Por su estructura y capacidad económica —no ya sólo el número de trabajadores, sino sus ingresos o volumen de facturación, así como por el valor de las tecnologías que utilizan— no precisan controlar las condiciones de trabajo que gravan a las otras y, por tanto, tampoco necesitan compartir con ellas el nivel de negociación<sup>4</sup>. Sin embargo, en importantes sectores de actividad prácticamente no encontramos este tipo de negociación, pese a contar con empresas de enormes dimensiones —ej. Construcción; Grandes Almacenes (El Corte Inglés, Carrefour, Eroski), Alimentación, si bien aquí

---

<sup>4</sup> M. L. RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ. La estructura de la negociación colectiva. Valladolid. Lex Nova. 2000. Vid. CCNCC. *La negociación colectiva en las medianas y grandes empresas: el proceso de adaptación al cambio estructural*. Madrid. MTAS. 2003.

hay importantes excepciones (Supermercados Sabariego, Champion...); Químico, si bien en este caso sí se produce un reforzamiento de los acuerdos de empresa—. Obviamente en esta decisión influyen muchos factores, que van desde los puramente económicos —costes de transacción—, hasta políticas —poder de decisión—, e incluso históricas o de peso de la tradición —ley de la inercia—.

No obstante la dualidad que se suele reseñar, entre convenios colectivos de sector —sobre todo provincial— y convenios de empresa, empieza a abrirse camino uno a medio camino: el de Grupo. **Los Convenios Colectivos de Grupo de Empresas tienen especial predicamento en ciertos ámbitos** —Financiero y Asegurador; Fabricación de materiales de transporte; sector energético; Construcción de Maquinaria y Equipo mecánico (ACERALIA); instrumentos médicos, de precisión y similares...—. Por lo general, coincide con los ámbitos en los que domina la negociación colectiva de empresa.

Los **convenios autonómicos** se concentran principalmente en Cataluña —en torno a las 50 unidades de negociación—, y en menor medida, en la Comunidad Valenciana —más de media docena—, Galicia —más de media docena—, Andalucía —casi una decena— el País Vasco —algo más de media docena—. Cercanas a este último están Canarias y Castilla-León, siendo en las demás o inexistente o casi residual —Extramadura o Castilla-La Mancha—. Aunque algún Balance de Negociación en el año 2000, el realizado por CCOO, habló de «impulso de estrategias dirigidas a conseguir convenios autonómicos», luego no ha tenido continuidad. Aunque está claro que tanto el modelo de relaciones laborales como la organización sindical concreta influyen, lo cierto es que la existencia de sindicatos más representativos de carácter autonómico con fuerte implantación no cambia significativamente la cuestión, como sucede con el País Vasco o Galicia. En una economía globalizada la organización territorial autonómica del Estado no tiene especial peso en la conformación del mercado, siendo más otros elementos, incluso territoriales —provincia, comarca, zona económica...— que la división en Comunidades Autónomas, al margen por supuesto de la influencia de la tradición y las estructuras de poder empresarial y sindical.

También suele haber una cierta identificación con determinados sectores, en los que dominan los convenios colectivos sectoriales, con incidencia tanto de provinciales como nacionales.

También los convenios nacionales se concentran en determinados ámbitos o ramas de actividad. Así: Textil y Confección; Papel, artes grá-

ficas y edición; Instituciones financieras y Seguros; Cuero y calzado; Educación. Asimismo en Química y Actividades diversas de servicios personales.

En todo caso, se produce una gran coincidencia en las ramas con problemas, reales o aparentes, de sobrestimación y de infraestimación de trabajadores en la Estadística de Convenios. En todo caso, «los problemas de estimación sectorial de las tasas de cobertura no parecen tener relación con la fase cíclica en la que se encuentre la economía». En ciertas actividades, el mayor peso de los convenios de ámbito superior a la empresa podría ser la causa de que se produzca una sobreestimación del número de trabajadores afectados por convenio. Lo que se explica por la mayor dificultad que tienen las Comisiones Negociadoras para evaluar con precisión la fuerza laboral afectada por los mismos, a lo que se añade una mayor presencia de negociación en cascada que se produce en muchas de ellas.

Sin embargo, se ha afirmado que no se puede concluir que exista una vinculación suficiente entre la infraestimación de trabajadores y el ámbito funcional de los convenios, de forma que éste pudiera explicar por sí mismo aquella circunstancia, ya que, si bien en varias de las actividades con infracobertura los convenios de empresa son los únicos que existen o tiene un fuerte predominio, esto sólo se produce en un número reducido de actividades. En cambio, sí es más clara la relación en las actividades sobreestimadas el ámbito funcional —peso de los sectoriales, con los problemas de doble contabilidad—.

Además de esta posible influencia del ámbito funcional de los convenios en la sobrestimación o infraestimación de los trabajadores afectados por los mismos, existen al menos dos causas que pueden dar lugar a esos problemas y que están muy relacionados entre sí: el deslizamiento en la asignación de códigos entre actividades próximas en cuanto a su contenido y la falta de concordancia entre el ámbito sectorial de determinados convenios y el de las ramas de actividad de la CNAE, lo que impide la correcta asignación de un único código de actividad económica a tales convenios. Este último problema no tiene solución si no se cambia la metodología de elaboración de las Estadísticas de Convenios Colectivos y no se crean nuevos instrumentos que permitan estimar con precisión tanto el total de trabajadores afectados por cada convenio como su distribución por las distintas actividades incluidas en el ámbito de los mismos. Esta tarea no puede ser realizada ni por las Comisiones Negociadoras, que son las responsables de efectuar dicha cuantificación, ni los Servicios Estadísticos encargados de la

elaboración de aquella, por carecer ambos de la información requerida para ello.

Aunque para ciertos temas no se ha considerado relevante —cálculo del incremento salarial global, dada la escasa dispersión sectorial de los incrementos salariales—, las deficiencias de la información no son desdeñables. En primer lugar, respecto de la ausencia temporal de ciertos convenios colectivos en el Registro, que puede estar en torno al 10% de los convenios, lo que puede rondar el millón de trabajadores, mayor en los de empresa y también según ramas de actividad, lo que amplía el sesgo estadístico.

La segunda deficiencia se origina en la falta de actualización de la información sobre el número de trabajadores cubiertos por cada convenio que remiten las partes negociadoras a la Administración a través de la pertinente hoja estadística. Este hecho provoca una extremada continuidad de los datos, lo que nos responde a la movilidad del número de trabajadores de cada ámbito.

Aunque no existen de momento fuentes informativas de carácter alternativo, la Encuesta de Estructura Salarial y los Documentos de cotización a la Seguridad Social, aportan información valiosa, aunque fragmentaria, a tal fin informativo. El análisis de la primera evidencia que la cobertura es mayor en los ámbitos incluidos en la Encuesta y débil en los que no se incluye, especialmente en el sector servicios. Esta «impresión de que es en ciertas ramas de actividad donde se concentran los problemas de cobertura de la negociación colectiva en España resulta consistente con la evidencia adicional obtenida a partir de la información proveniente de los Documentos de cotización a la Seguridad Social (TC-2)». Aunque hoy se revela muy parcial, se entiende que en el futuro será determinante para conocer el ámbito de cobertura real de la negociación colectiva en nuestro país.

En conclusión, la tasa de cobertura global de la negociación colectiva se eleva al 85% de la población activa, que puede llegar a ser mayor en determinados años y denominador utilizado. Pero esta tasa de cobertura global es la resultante de unas tasas sectoriales que presentan grandes diferencias, con una fuerte supracobertura en algunas ramas y elevada infracobertura en otras. Los «datos brutos» contenidos en el Registro son aportados por las Comisiones Negociadoras de cada convenio y no resulta viable su mejora a medio plazo. Sí es posible incorporar al Registro aquellos convenios que están temporalmente ausentes, si bien no acabaría con el problema de la deficiente estimación sectorial.

A tales efectos de mejora, sí podría ser útil acudir al TC-2, ya que la información contenida en este documento permite asociar cada trabajador con el convenio que regula su relación laboral y con la actividad en la que aquella se realiza. A partir de aquí, se obtendría un fiel Mapa de la Negociación Colectiva, que permitiría conocer cómo están cubiertas por la negociación cada actividad económica, al nivel de desagregación que se considere oportuno, y cada ámbito geográfico.

De ahí, que se proponga por los autores de ciertos Informes potenciar la generalización y correcta consignación del código de convenio colectivo en el documento TC-2 y explotar los datos incluidos en este fichero conjuntamente con los del fichero de cuentas de cotización de la Seguridad Social. Para ello, consideran imprescindible, como es obvio, la implicación de la TGSS en este proceso, si bien al día de hoy se duda de la voluntad, incluso la capacidad real, de llevar a cabo este proceso<sup>5</sup>.

### III. DIMENSIÓN CUALITATIVA

#### 1. Planteamientos generales

Como es sabido, el convenio colectivo sigue siendo una norma jurídica cuya característica más sobresaliente es, junto a su evidente origen negocial, su ser norma sectorial y profesional, esto es, no es de aplicación general a toda la población activa —también puede afectar a la población inactiva (pensionistas), incluso indirectamente a los desempleados—, ni tan siquiera a toda la población activa asalariada, sino a determinados colectivos o grupos de población activa. Estos colectivos son los que integran el ámbito funcional —además de personal— del convenio, que se rige por un principio de radical autonomía, sin perjuicio de los límites derivados de la representatividad de las partes negociadoras y el respeto al principio de igualdad, además del de racionalidad. Aunque existen, en teoría, varias maneras de determinar ese grupo, en nuestro país, el aspecto que se tiene en cuenta para determinar dicho ámbito funcional es la actividad a que se dedica las empresas en que prestan sus servicios los trabajadores afectados, aunque éste no ha sido en exclusiva ni principalmente el criterio aplicado en todas las épocas, ni en todas las experiencias jurídicas.

---

<sup>5</sup> CCNCC. *Situación actual de la medición de la cobertura de la negociación colectiva en España*. MTAS. 2002. pp. 151-152.

En definitiva, lo determinante es la actividad a que se dedican de modo principal las empresas, no la de los trabajadores afectados. Este criterio de actividad, como finalidad técnico-productiva de la empresa, se impone sobre los oficios o profesiones, salvo en el caso del convenio franja. Ahora bien, aunque suele aparecer como algo incontrovertido, o pacífico, lo cierto es que este modo era una exigencia acorde con la situación en tiempos en que la empresa industrial era la preferente en las economías de mercado. Esta idea es coherente tanto con las exigencias económicas como sociales, acorde con la función de ordenación y dirección económica de las actividades empresariales, así como con la de establecimiento de estándares mínimos de obligada aceptación por parte de todas las empresas encuadradas en un determinado sector que ordene las reglas de juego y evite la competencia desleal —*dumping* social—. La configuración ex lege de las unidades de negociación ya partía de una cierta verticalidad —vertical o industrial unit—, de modo que no cabían unidades de oficio o profesión —craft unit—, típico de una organización gremial del trabajo, o de un sistema de gobierno corporativo de la economía —y la sociedad—. Esta dimensión no existía en España por exigencias legales, y no las tenía en otras experiencias por exigencias económicas, aunque existieran, como las «meigas», existían —ej. reglamentaciones sectoriales que constituían «reglas personales», de modo que acompañan al profesional con independencia de la empresa o sector en el que prestan sus servicios (espectáculos taurinos, profesionales de la música, actores, profesionales sanitarios, empleados de fincas urbanas...); o bien de «actividades diversas», que configuraba un macrosector, rompiendo el principio de unidad de empresa, luego seguida por la de Oficinas y Despachos, 1948, que prima más el lugar de la actividad o el tipo de actividad profesional, que la concreta actividad negocial de la empresa—<sup>6</sup>.

En todo caso, lo que parece claro, es que responde a un modelo de negociación colectiva propio de un modelo de producción y un sistema económico que hoy evidencia múltiples síntomas de agotamiento y, al menos parcialmente, superación. En este momento de transición y cambio, al menos tendencial, el esquema convencional basado en la actividad a la que se dedica la empresa empieza a producir fricciones y desajustes. Entendida la actividad de la empresa como una referencia al

---

<sup>6</sup> Vid. M. RODRÍGUEZ-PIÑERO. «La unidad de negociación del convenio colectivo de trabajo». RPS. n.º 84. 1969. Esta forma de regulación se sucederá después, de modo que la regulación convencional actual del sector servicios aparece en gran medida tributaria de esta normativa heterónoma.

producto —bien o servicio— terminado que ésta ofrece al mercado —que es la base de la estructura de regulación sectorial de las Ordenanzas de Trabajo, heredada por la negociación colectiva actual— nos encontramos que hoy existen muchas empresas que no ofrecen producto alguno al mercado, porque su actividad consiste en prestar servicios a otras empresas que son las que ofrecen productos al mercado —predominio de las empresas de servicios que se integran en el ciclo económico de otras—.

Entre las consecuencias que se producen están: dispersión convencional; vacíos de regulación; nuevos escenarios convencionales... Propicia, en paralelo a las economías de opción, **«regulaciones convencionales de opción»**. Esto significa, en sustancia, que la elección del estatuto jurídico-convencional de un determinado colectivo de trabajadores pasa a depender básicamente del empresario, que adquiere una importante competencia reguladora «unilateral», pues depende de su opción, entre diversas posibles: elige la forma en que se va a prestar cada una de las fases de la producción —directa o por contrata—, y de tipo de contrata que va a celebrar con la empresa contratista, lo que determinará la elección empresarial, en última instancia, de la norma convencional aplicable. Incluso puede suponer la inaplicación de norma convencional alguna, como por ejemplo sucedería si decide hacerlo a través del recurso a formas de trabajo autónomo, bien individual bien colectivo. En tales contextos, los sindicatos tienen limitadas opciones o posibilidades de influir, naturalmente salvo el ejercicio de acciones de autotutela.

Por otro lado, surgen también significativos problemas vinculados a la emersión y desarrollo de nuevas situaciones que no estaban previstas cuando se diseñó la vigente estructura funcional de la negociación colectiva. Esto evidencia el desfase de un modelo que no ha evolucionado en consonancia con el actual contexto económico y social, poniendo de manifiesto el desfase de un sistema articulado sobre una época que fue pero que ya no lo es. Aunque es obvio que los Tribunales están obligados a resolver algunas de estas cuestiones, mediante la integración de lagunas o la corrección de incoherencias, a través de lo que es un claro ejemplo de desarrollo continuador del Derecho, de indudable factura creativa, no menos cierto es que el fallo de sistema que traducen muchos de estos problemas hacen de estas respuestas no sólo soluciones parciales sino ambiguas y, a veces, contraproducentes, extremadamente dictadas en equidad. En consecuencia, es innegable que estamos ante el momento de la otra gran fuente de Derecho Extralegislativo, esto es, de Derecho Vivo: el Derecho Convencional.

A tal fin, está claro que deberá librarse de la pesada carga que sigue teniendo el influjo de los tiempos pasados. La lenta agonía de las Ordenanzas Laborales sigue ejerciendo su hechizo, sin necesidad de remontarse mucho más en el tiempo, para revivificar los tiempos de las organizaciones gremiales y la resistencia a perder sus privilegios. La inercia de mantener las viejas estructuras de la negociación colectiva sin cuestionar en lo sustancial su división en sectores, ni el ámbito de estos sectores, que es la opción elegida por el modelo estatutario, evidencia un cierto desinterés por los interlocutores sociales en orden a innovar esta materia. Las consecuencias son evidentes, en cuanto que explica las persistentes dificultades para los actores sociales en orden a regular las nuevas actividades que están surgiendo, que carecen de regulación convencional. La elaboración de propuestas concretas tampoco es fácil al encontrarse con una práctica negocial con un fuerte contenido de tradición e inercia<sup>7</sup>.

No obstante, la capacidad de la negociación colectiva para abrirse a nuevos escenarios, contextos y horizontes es a veces, quizás con demasiada frecuencia, subestimado por nosotros, la «doctrina».

Es ya un auténtico lugar común reconocer que el nuevo contexto económico y tecnológico implica la aparición de nuevos ámbitos, así como a la reformulación de otros tradicionales, que tienden a adaptarse a las «nuevas realidades funcionales» surgidas al hilo de los procesos de concentración/descentralización económico-productiva. Estas mutaciones no se limitan sólo a abrir nuevos frentes a la negociación sino que implica, en numerosos casos, un nuevo proceso de segmentación de la negociación colectiva aplicable a empresas principales y a las contratistas —y subcontratistas—, en una nueva deriva hacia la «segregación negocial»<sup>8</sup>.

Un efecto buscado es abrir nuevas vías de huida del patrimonio protector, de modo que se reduzcan las garantías en los nuevos ámbitos de regulación, correspondientes a las empresas procedentes de factores de descentralización o exteriorización —segmentación del mercado de trabajo y de las condiciones laborales—.

En esta huida inciden otros fenómenos como la propia laboralización de empresas públicas, que supone abrir la vía de la negociación colectiva,

---

<sup>7</sup> Cfr. AA.VV. Nuevas actividades y sectores emergentes: el papel de la negociación colectiva. MTAS. Madrid. 2001.

<sup>8</sup> Vid. J. CRUZ VILLALÓN. «Los sujetos y los escenarios de la negociación colectiva: de las unidades clásicas a los nuevos ámbitos convencionales». En CCNCC. *Veinte años de negociación colectiva: de la regulación legal a la experiencia negocial*. MTAS. 2001.

pero con un marcado efecto flexibilizador, además de desregulador. En el primer caso por lo que representa de facilitación de la introducción de los nuevos modelos de gestión flexible de las relaciones de trabajo, lo segundo porque no abarca a todos los que trabajan —filiales; trabajadores autónomos—. El ejemplo más relevante y claro es lo que ha sucedido en la Empresa Correos y Telégrafos, ahora SAE, cuyas consecuencias en términos de privatización ya se está produciendo —SAN que llevará a descabalar el proceso de consolidación de empleo previsto para más de 6000 trabajadores, al no aceptarse ya la construcción de los indefinidos pero no fijos—.

Entre los principales aspectos que se plantea esta reconfiguración del ámbito funcional, a partir de fenómenos nuevos que aparecen e influyen en la revisión del sistema de negociación colectiva, están:

- a) La necesidad de delimitar el ámbito de aplicación funcional para empresas con diferentes actividades y extensión o no con criterios uniformes del principio de unidad de empresa.

En la negociación colectiva el principio de unidad de empresa sigue evidenciando su fuerte resistencia a desaparecer, en detrimento de la vigencia del más moderno principio de especialidad. Este principio tiende a configurarse, en un plano crítico, como factor que permite configurar las empresas como «microcosmos en el que coexisten plurales unidades de negociación». La superación de tales convenios infraempresariales, que actúan realmente a modo de taifas, aparece como un reto difícilmente salvable, pues aquéllos imposibilitan la suscripción de un convenio que sirva de marco común para una determinada empresa, mucho más cuando se trata de un grupo, sea estatal sea comunitario sea, finalmente, mundial. Por tanto, dentro de ese problema de dispersión una de las cuestiones clave es la resistencia a superar ámbitos infraempresariales —ej. Sector de la Limpieza; Servicios de mantenimiento de Grandes Empresas como FCC...—.

- b) La emersión de nuevas actividades que dan lugar a sectores negociadores diferentes.
- c) La recepción de nuevas formas de trabajo —como el teletrabajo— que se plantean tanto en el ámbito de la empresa como a nivel sectorial, que de no ser reguladas generarían importantes vacíos de regulación.

- d) La atención en el ámbito funcional y de aplicación del convenio a las crecientes vicisitudes por las que atraviesan los sujetos de la relación, en particular la concentración empresarial y la descentralización productiva, no sólo para evitar vacíos, una vez más, sino para garantizar la estabilidad o el mantenimiento de las condiciones.

Ha de recordarse, a estos efectos, la generalización de formas de organización productiva articuladas sobre contratas y subcontratas, de modo que un mismo proceso productivo se realiza a través de diferentes plantillas con diferentes convenios colectivos, con intensidades reguladoras o nivel de garantías bien diferente. En este contexto, se produce la aparición y desarrollo de las «empresas de multiservicios», aquellas que prestan servicios a otras empresas, de muy amplia gama, y que no constituyen la actividad propia de la empresa principal.

- e) La aparición de **grupos profesionales** de pequeño número, y gran poder negociador, que pretenden una regulación convencional pactada al margen del convenio general vigente para todos los trabajadores —ej. Pilotos aéreos; maquinistas de RENFE; médicos; ...—.
- f) El incremento del trabajo autónomo.

## **2. Los criterios convencionales de delimitación del ámbito funcional: El plano técnico-jurídico**

Como es sabido, el convenio colectivo sigue siendo una norma jurídica cuya característica más sobresaliente es, junto a su evidente origen negocial, su ser norma sectorial y profesional, esto es, no es de aplicación general a toda la población activa —también puede afectar a la población inactiva (pensionistas), incluso indirectamente a los desempleados—, ni tan siquiera a toda la población activa asalariada, sino a determinados colectivos o grupos de población activa. Estos colectivos son los que integran el ámbito funcional —además de personal— del convenio, que se rige por un principio de radical autonomía, sin perjuicio de los límites derivados de la representatividad de las partes negociadoras y el respeto al principio de igualdad, además del de racionalidad. Aunque existen, en teoría, varias maneras de determinar ese grupo, en nuestro país, el aspecto que se tiene en cuenta para determinar dicho ámbito funcional es la actividad a que se dedica las empresas en que

prestan sus servicios los trabajadores afectados, aunque éste no ha sido en exclusiva ni principalmente el criterio aplicado en todas las épocas, ni en todas las experiencias jurídicas.

Este suele ser un aspecto dejado a un segundo plano en los análisis, como tuvimos la oportunidad de apuntar en el inicio de este trabajo. Lo más relevante suele encontrarse —dejando las territoriales, una vez evidenciada la escasa dimensión de los convenios autonómicos y descartado, por lo general, una aplicación extraterritorial del convenio colectivo—, en las cláusulas de ámbito funcional y en las cláusulas de ámbito personal, en parte conexas. Una primera prueba de la relativa dejadez de esta cuestión es que en ocasiones, aunque no las más frecuentes es cierto, aparecen confusas en una única cláusula, denominada «ámbito de aplicación».

Hay que establecer una diferencia importante en el tratamiento dado a las cláusulas funcionales: las propias de los convenios sectoriales y las de los de empresa —vinculadas más bien al ámbito organizativo (centro de trabajo o centros dentro de estructuras más complejas) y al personal (exclusión de determinados colectivos de profesionales, que a veces representan subsectores enteros)—. En el primer caso, el tratamiento dado por las cláusulas de ámbito funcional de los convenios sectoriales refleja, como se dijo igualmente, una problemática análoga a la que presenta la estructura de la negociación colectiva: la extraordinaria dispersión de unidades negociales, por un lado, y la permanencia de algunos vacíos de regulación, de otro. Ambas deficiencias, dispersión y deficiencias, obliga a una delimitación muy precisa de los ámbitos funcionales que impida, bien la *excesiva conflictividad*, de momento no conseguido, bien la *ausencia de una regulación convencional*, más allá de los mínimos de derecho necesario.

**Entre los criterios utilizados para esta delimitación encontramos:**

**a) Delimitación positiva.**

- Denominación del sector y definición general.
- Técnica de listado: enumeración de las concretas actividades, bien en un precepto, bien en un Anexo.
- Por remisión:
  - A la Ordenanza Laboral o Acuerdo —o Laudo— que lo haya sustituido.

— Remisión a una norma legislativa.

— Remisión a criterios administrativos: fiscales, laborales.

- **Empresas afiliadas a una organización patronal determinada**, lo que además de plantear notables reservas en orden a su adecuación al modelo de representatividad acogido en nuestro Estatuto, supone el reenvío a otro problema, el de la delimitación correcta de las partes legitimadas para negociar el convenio colectivo.

#### b) Delimitación negativa:

- Técnica de listado.
- Técnica de remisión a la exclusión del personal regulado por otro convenio colectivo.

La evidente dispersión —paralela a la atomización— de unidades de negociación está llevando a promover también la **concentración funcional**, al tiempo que se pide el establecimiento de «criterios uniformes» en la fijación o determinación de cuál sea el ámbito de aplicación funcional, lo que resulta especialmente acuciante en un momento de cambio y transformación como la actual.

De ahí que se pida al mismo tiempo **mayor concreción, lo que nos plantea el problema, clásico en Derecho, de la mejor técnica de regulación: cláusulas generales, abiertas**, que dejen margen de interpretación para que los intérpretes puedan integrarlas; **técnicas de listado o especificación de los sectores —directamente o vía Anexos—**, que tiene la ventaja de la seguridad jurídica pero el inconveniente de que si se ha omitido una actividad ya no sería posible encuadrarla en un convenio, con lo que se reconduciría al ámbito de lo mínimo legal necesario<sup>9</sup>.

No menor es la cuestión relativa es a la persistencia de efectos negativos del proceso de lenta agonía de las Ordenanzas Laborales,

<sup>9</sup> Aunque podría plantearse «un sistema de solución de conflictos» específico que solventara, con carácter previo al judicial, las cuestiones derivadas de la determinación del ámbito de aplicación de convenios, aportando soluciones previas y directas —CCNCC. *El estado actual de la Negociación Colectiva en España*. MTAS. 2003, p. 1092—, entiendo que vías previas ya existen: Comisiones Paritarias, cada vez más implicadas en la gestión ordinaria del convenio; la propia CCNCC tiene como funciones básicas el asesoramiento en esta materia.

que no han conocido un proceso pleno de sustitución convencional<sup>10</sup>. Así, todavía hay casos en los que ciertas actividades se reconducen a la derogada Ordenanza —ej. Compañías de Vuelos Charter, pese a ser derogada la OM de 26.11.1974—. En el mismo sentido las Empresas de producción cinematográfica, que no entra dentro del CC para Actores, pues se limita a estos, con lo que se remite a la Reglamentación de la Industria cinematográfica, si bien ha dado lugar a la firma de uno específico para técnicos, de modo que hasta el 2000 no existía un convenio que fuese de aplicación al personal técnico o administrativo de las productoras cinematográficas. Lo mismo a las empresas emisoras de radio-difusión privadas, pues no hay convenio sectorial, remitiendo a la Ordenanza.

En unos casos, la interpretación amplia de los conceptos tradicionales puede dar lugar a un perfecto encaje en los mismos —ej. Empresas de producción o post-producción de paquetes de software, consistente en la reproducción o duplicación de *diskettes* y estampación de CD-ROM, o creación y diseño técnico de audiovisuales, que se reconducen al CC Artes Gráficas, Manipulados de Papel y Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares, en cuanto empresas editoriales, bien de soportes grabados de sonido, vídeo, informática...), empresas de reciclaje dentro del Sector de la Industria Siderometalúrgica o incluso, por sus procesos de producción, de la Industria Química; comercialización y prestación de asistencia técnica de productos como fax, calculadoras electrónicas, teléfonos inalámbricos, máquinas de escribir electrónicas, así como comercio minorista relacionados con productos de telefonía móvil y actividades ligadas al sector de las comunicaciones, como centralitas, distribuidores de canal plus, canal satélite, vía digital, etc., que en algunas provincias no se recogen expresamente dentro de los ámbitos funcionales del CCP para el Comercio del Metal, pero se reconducen a él...; los establecimientos denominados «croissanterías», que expenden y consumen bebidas y comidas, considerados como una de las nuevas fórmulas de servicios de restaurante, cuya incorporación al Sector de Hostelería responde al reconocimiento realizado al efecto por la partes negociadoras de los propios Convenios, de modo que se estimó

---

<sup>10</sup> Ej.: Sector Industrias de Alimentación —empresas de ovoproductos, para las que no existe convenio colectivo aplicable, sólo la Ordenanza de 1975 y el Derecho Necesario...—; para las Empresas «Todo a Cien» se entendió que su multiplicidad impedía la aplicación de un convenio específico, estatal o autonómico, por lo que sí sería el Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio; sin embargo ya van apareciendo Convenios Sectoriales que lo recogen expresamente —ej. CC Comercio de Actividades diversas Provincia de Valencia, 2003-2005, si bien confundiendo ámbito funcional con territorial y personal (art. 1)—.

que la falta de incorporación generalizada en los primeros momentos, en modo alguno desvirtuaba su naturaleza como nueva fórmula de servicio de restaurante, estando inicialmente reconducidos en algunos casos a CC Comercio e Industria de la Confección y otros...—.

**Pero no siempre será así** —ej. Empresas dedicadas a la fabricación de colchones, que no entra dentro del *CC General de la Industria Textil y de la Confección*, por el requisito formal de no estar en ningún Anexo, ejemplo de técnica formalista al exigir que esté expresamente contemplado (sistema de listado mediante anexos de CC), si bien en la actual versión se ha ampliado<sup>11</sup>; o peluquerías de señoras que es además salón de belleza, si bien ya hay convenios autonómicos o provinciales, pues el CC Nacional para Peluquerías de Caballeros, Unisex y Belleza, no permitiría una interpretación amplia según la Comisión; Actividad de Transporte de carga aérea...—.

En ocasiones se plantea la desigual ubicación, de modo que depende de la situación existente en cada ámbito, provincial o autonómico, a falta de sectoriales estatales —lo que es un problema diverso, más vinculado a la estructura, aunque no desconectado por completo—. Así, ej. comercio minorista de calzado deportivo, prendas y accesorios deportivos, que en unos casos se reconduce a Convenios autonómicos específicos —ej. CC para Comercio de Juguetes, Deportes y Armerías Deportivas (BOCM)—, y en otros al CC Textil o, según domine una actividad u otra, CC para el Comercio del Calzado y de la Piel, o incluso el Comercio General (Vizcaya, a falta de un Convenio sectorial que regule específicamente al comercio minorista de artículos deportivos en esta provincia); empresas de venta de software al por menor, con adaptación a las necesidades del cliente e impartición de cursos de formación al respecto —en Madrid se reconduce al CCP para el Comercio del Metal de Madrid—; por su parte, en Jaén, si la actividad principal es elaborar programas informáticos, entonces CCI para Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, pues

---

<sup>11</sup> Sigue lo mismo en el art. 2 CC vigente —2000/2002—, si bien parece que aspira a una visión más amplia, al contener cláusulas de apertura y un amplio número de Anexos. Así, «El presente Convenio obliga a todas las empresas que se dedican a las actividades de la industria textil y de la confección, y que se detallan en el ámbito funcional de los anexos sectoriales. Asimismo incluye, en todo caso, a las empresas que asumen la organización y dirección de la transformación a través de terceros de productos textiles con el objeto de convertirlos en un nuevo producto textil. También se podrán adherir en lo sucesivo otras actividades relacionadas con la industria textil y de la confección. El Convenio obligará a las empresas de nueva instalación incluidas en sus ámbitos territorial y funcional».

su ámbito funcional afecta a los «servicios de informática», entendiendo en tal referencia la realización de programas informáticos, en cambio, si prima la venta, se aplicaría el CP del Metal; o las empresas distribuidoras de alimentación, que en unos casos se reconducen al CC de Transportes de Mercancías por carretera, y en otros al CC para el Comercio de Alimentación, como en el caso de la Comunidad de Madrid, en cuanto en su artículo 1 disponía la aplicabilidad de este Convenio a las empresas distribuidoras de alimentación.

En definitiva, también se plantea el problema de la «multiserviciabilidad» de las empresas modernas, como sucede con Estaciones de Servicio, que junto a la comercialización y venta de carburantes, añade la de «tiendas» (CC Estatal de Estaciones de Servicio, que recoge expresamente «las actividades complementarias, tales como servicios de engrase, lavado, tiendas, etc, que estén adscritas a las empresas anteriormente citadas...»).

En estas ocasiones, la evolución va en sentido contrario, en orden a limitar el ámbito funcional sin que las actividades que quedan fuera sean objeto de una regulación específica —IV Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza no Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, respecto de los Colegios Mayores no Universitarios, pues el III los contemplaba todos, Mayores y Menores, no el IV, si no están subvencionados, sí si lo están—<sup>12</sup>.

### 3. El plano político-jurídico

La dispersión —y obsolescencia— de las unidades negociales hemos visto que provoca importantes problemas, tanto de técnica-jurídica como de política jurídica, como es la desprotección negocial de ciertos sectores, o la falta de adecuación de los convenios a las nuevas actividades y formas organizativas.

**En el plano funcional al menos debería dar cuenta de las siguientes realidades:**

- **Nuevas actividades y nuevos yacimientos de empleo (nivel sectorial, cualquiera que sea el ámbito territorial).**

---

<sup>12</sup> También es cuestionable la vinculación de las decisiones al IAE —a efectos tributarios—.

- **Nuevas realidades organizativas de la actividad de la empresa (empresas de estructura compleja).**

La propia empresa ha mutado su modelo de organización, precisamente para adecuarse en todo momento a las nuevas condiciones que marcan los procesos de transformación económica y tecnológica. Como se suele mantener, más como tendencia que como auténtica realidad, al menos si se compara la distancia todavía existente entre su hegemonía teórica y su realización práctica, hoy en día la «unidad operativa actual es el proyecto empresarial, representado por una red, y no las empresas concretas», ni tan siquiera los «grupos de empresa». Las «redes» serían el elemento fundamental del que estarían hechas las nuevas organizaciones<sup>13</sup>.

En un contexto de fuerte incremento de la competencia, a nivel global o mundial, y de uso intensivo de las nuevas tecnologías, así como de la innovación permanente, las empresas tienden a desmaterializarse o hacerse «virtuales» —ej. formas de *e-business*, que suponen la deslocalización, dispersión geográfica y evaporación de la dimensión patrimonial de la organización—. La «gran empresa», que es sobre la que se ha asentado, como hemos señalado, el crecimiento o construcción de este nivel de negociación, asume hoy un concepto nuevo.

El resultado es la aparición de nuevas formas de organización de la empresa que requieren una adaptación por parte de la negociación colectiva: empresas con estructura de red; distritos industriales... Son ámbitos de importante facturación, creadores de empleo y de gran innovación, aunque, eso sí, de gran inestabilidad —a diferencia de los núcleos neurálgicos de las grandes empresas—, por lo que requiere una atención especial. Es verdad que contamos con importantes ejemplos, como las «UTES», pero entiendo que es necesario hacer un esfuerzo, y una revisión, aún mayores, pues no tienen una misma realidad —ésta constituye una nueva organización dirigida o gobernada, aquéllas no necesariamente—.

---

<sup>13</sup> Cfr. M. CASTELLS. *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*. Madrid. Alianza Editoria. 1997, Vol. 1, pp. 179 y ss. En esta misma línea, se ensalza la «naturaleza reconstructiva» de la empresa. Ésta «se está haciendo y deshaciendo continuamente en el mercado. Detrás de todo proceso de construcción empresarial viene otro de reconstrucción para reconstruir el mercado, y así sucesivamente. Un juego dialéctico de naturaleza cíclica y acumulativa que se realimenta». Cfr. A. S. SUAREZ. *Nueva Economía y nueva sociedad. Los grandes desafíos del siglo XXI*. Madrid. Prentice may. 2001. p. 118.

La creación de nuevas unidades de negociación se enfrenta también a otro tipo de resistencias. Así, en aras de la buena fe, se ha entendido por la jurisprudencia que no existe deber de negociar cuando se trata de «unidades de negociación no apropiadas», lo que implica una cierta concepción objetiva y orgánica que no favorece la innovación de ámbitos.

En el mismo sentido restrictivo, debe recordarse que si bien los sindicatos más representativos pueden adoptar estructuras organizativas diferentes que le permitan una representatividad suficiente para firmar convenios de otro ámbito funcional distinto a la rama de actividad, la parte con la que se ha de firmar el convenio, la asociación patronal, todavía regida por la Ley 19/1977 —art. 1: los empresarios podrán constituir en cada rama de actividad, a escala territorial o nacional, las asociaciones profesionales que estimen convenientes para la defensa de sus intereses respectivos—, no tiene ese margen de actuación —si bien también existen otras formas de asociacionismo empresarial de carácter socio-económico: grupos de empresarios—, lo que impediría, o cuando menos dificultaría en extremo, el surgimiento de convenios colectivos de ámbitos distintos a la rama de actividad, perpetuándose el criterio no obstante sus desajustes.

La complejidad se intensifica cuando la jurisprudencia más reciente considera que la regla de prohibición de concurrencia «afectante» del artículo 84 LET impide que se negocie o entre en vigor otro convenio de ámbito más amplio, pero no imposibilita que, pese a todo, éste pueda aplicarse en el ámbito del primer convenio negociado siempre que quede preservada la regulación mínima o peculiar establecida en el convenio anterior todavía vigente (SsTS 28.10.1999; 10.6.2002). En consecuencia, en los supuestos en que un convenio de ámbito limitado se vea afectado por lo dispuesto en un convenio de grupo o general —por estar la empresa negociadora integrada en dicho grupo económico— no regirá el principio de prioridad en el tiempo en toda su extensión, siempre y cuando el nuevo respete los mínimos. En todo caso, no bastará con la mera constatación de la existencia de dos convenios en vigor que regulen las mismas relaciones laborales, sino que es preciso acudir a la comparación individualizada de las disposiciones afectadas por el convenio de grupo o general —algo análogo a la tradicional técnica del «espiguo» en el marco aplicativo del languidecido principio de norma más favorable—.

En este sentido, por ejemplo, **el ensayo de experiencias de acuerdos marco de grupo**, no obstante su enorme polémica, más que por sus

contenidos por la legitimación, evidencian sus posibilidades de experiencias articuladas de negociación. Aunque se han seguido procedimientos parcialmente diferentes, domina la complementariedad desde el Acuerdo o la creación de instrumentos orgánicos que coordinen, e impulsen la negociación en el grupo, de modo que la exclusión de ámbitos inferiores no es frecuente, y en general se vincula a materias concretas.

#### 4. Referencia, siquiera breve, a algunos casos concretos especialmente relevantes

- **Nuevas actividades: «Nuevos Yacimientos de Empleo» y Negociación Colectiva** —los problemas de emergencia de los vinculados a las nuevas energías renovables, y el favor por los servicios de proximidad (empresas de servicios de ayuda a domicilio, cuidados de niños...)—<sup>14</sup>.
- **Nuevas relaciones laborales, o relaciones no comunes: en especial el trabajo autónomo.** En este marco, hay que destacar desde la exclusión de los autónomos —lo que hoy no deja de ser problemático, así como existen algunas referencias indirectas a través de la regulación de la descentralización productiva—, hasta las relaciones laborales especiales —además del personal LOU, que luego veremos, otros como relación laboral especial de representantes de comercio—<sup>15</sup>.

---

<sup>14</sup> Ej. «guardas de cotos de caza, contratados por sociedades con personalidad propia, constituida por la agrupación de diversas sociedades de cazadores (islas Canarias), que tiene más la labor de promoción del deporte que organizar el servicio de vigilancia conjuntamente, de modo que se plantea la duda de aplicar el CC de Empresas de Seguros —la CCNCC solo considera esto posible cuando la actividad principal sea la de guardería a sociedades de cazadores y no promoción del deporte que incorpora la organización del servicio de vigilancia—; Selvicultura y Explotación Forestal, que tiene más una finalidad de cuidado del medio ambiente o espacios verdes, que fines industriales —corta de madera—, que plantea problemas bien de vacíos de regulación —en el caso de Asturias tratado—, remitiendo a las normas generales de derecho necesario, o reconducción a Convenios demasiado genéricos, como los Agropecuarios. Por otro lado, los que se incorpora Jardinería —CC Estatal—, no incluye profesiones como «guías de montaña», lo que es llamativo en un momento de ampliación de los deportes de riesgo; o empresas de servicios auxiliares —ej. Empresas dedicadas al servicio de lavado de cajas de pescado, no estando ésta incluida en ningún CC, por lo que de nuevo hay que ir a las normas mínimas de Derecho Necesario.

<sup>15</sup> Un ejemplo es el Convenio Básico de Industrias Cármicas, cuya vigencia es indefinida —la actual versión es de 1999—, establece que quedan excluidos de su ámbito de aplicación los trabajadores sujetos a relaciones laborales especiales —ámbito personal—, lo que implica que los representantes de comercio de empresas de productos cármicos quedan excluidos de su

Los nuevos sistemas de descentralización productiva han producido también un incremento significativo del uso del trabajo autónomo por parte de las empresas para satisfacer unas necesidades productivas o de servicios que hasta el presente se realizaban de ordinario a través de fórmulas de trabajo dependiente y por cuenta ajena. Los múltiples tipos contractuales de trabajo autónomo, individual o colectivo, siguen siendo básicamente vías, reales o potenciales, de expulsión al exterior de actividades productivas, que evita la protección laboral establecida para los trabajadores. La necesidad de que la negociación colectiva se implique de lleno en estas formas de trabajo formalmente autónomo pero económicamente dependiente parece hoy ya fuera de toda duda. El trabajo autónomo en esta fase de expansión no implica una actividad complementaria abierta a favor de la clientela, sino que resultan estrictamente instrumentales a la estrategia empresarial que está en la base de su existencia y que busca organizar una forma de coordinación entre estos trabajadores y la actividad productiva de la empresa comitente o principal. Pero las dificultades son especialmente significativas a tal fin, también para estos «nuevos autónomos» o figuras intermedias —«border line»—.

Al favorecimiento de esta clase de actividades profesionales han contribuido, además del proceso descentralizador, la introducción masiva de las tecnologías informáticas, los procesos de re-engineering, las empresas en red, así como los trabajadores basados en la explotación del conocimiento —servicios simbólico-analíticos—. En definitiva, emerge un mercado de trabajo en el que conviven colectivos de trabajadores que materialmente se encuentran en un mismo proceso de dirección y organización estratégico-económica y productiva, pero que tienen formalmente ordenamientos diferenciados por su diferente vinculación contractual. La negociación colectiva, que asume ahora una relevante función de ordenación del mercado de trabajo, debe ser coherente con tal función, adaptándose en sus ámbitos de aplicación para incluir en su campo, total o parcialmente, a estos colectivos<sup>16</sup>.

- **Nuevos sujetos económicos, nuevos ámbitos: las experiencias de negociación colectiva articulada de grupo.**
- **Relación entre Empresas de Servicios «Integrales» y Empresas de Trabajo Temporal: ¿La configuración de un nuevo**

---

campo de aplicación, por lo que, salvo los pactos colectivos que pueda haber a nivel de empresa, la CCNCC llegó a la conclusión de que no tienen convenio colectivo.

<sup>16</sup> Cfr. J. CRUZ VILLALÓN. «La tutela colectiva por los trabajadores autónomos de sus intereses profesionales». RL. 2000.

### **ámbito de huida del Derecho del Trabajo por la vía de los convenios colectivos de empresa?**

- **Relación de Personal Docente e Investigador contratado**, a raíz de la laboralización que supuso la LOU, y parece que en este apartado no se piensa en ninguna reforma (un ejemplo de los problemas que genera esta cobertura o no es la locura existente en orden al ámbito de la representación unitaria).
- **Actividades de Handling** —actividades relacionadas con la carga y descarga, manipulación de mercancía aérea aeroportuaria y actividades complementarias...—.
- **CC Estatal para el Sector de Telemarketing** —el primero suscrito el 11.12.1999; BOE 31.3.1999, el segundo en el 2002, y el tercero está generando muchos problemas—.
- **I CC Estatal para las empresas de Gestión y Mediación Inmobiliaria** —BOE 15.12.2003; modificación BOE 7.4.2004—.
- **Negociación Colectiva y Teletrabajo.**

Cualquier tentación de excluir del marco de regulación ordinaria a los trabajadores atípicos, como los afectados por las modalidades de teletrabajo, debe ser vencida, por aplicación del principio constitucional de prohibición de la discriminación. Por supuesto, también a través de su exclusión nominativa del ámbito jurídico-laboral a través del pretendido carácter autónomo del teletrabajador —como sucede en tantos otros convenios colectivos, como por ejemplo en las empresas de comunicación—. Asimismo, la expansión del teletrabajo podría conllevar la utilización de la denominada negociación colectiva de franja, cuando los teletrabajadores puedan constituir un grupo relevante en una empresa —o incluso en un sector específico— (especificidad de la teleprestación, que sólo una negociación colectiva próxima o apegada al terreno podría afrontar eficazmente para fijar su marco jurídico; poder de un segmento profesional, como el de los especialistas en informática que desarrollen su actividad en este ámbito)<sup>17</sup>. Tampoco cabe descartar, pues, una negociación sectorial, aunque puede traer dificultades en aquellas empresas en las que el teletrabajo no es el único sistema de organización de la actividad. Las limitaciones derivarían del propio principio de unidad de empresa o las dificultades para identificar los sindicatos legitimados para negociar en este nivel sectorial.

<sup>17</sup> Aunque ello signifique la reaparición de cierto «sindicalismo de oficio» o «categoría profesional».

A este respecto, ni faltan sobre el teletrabajo, ni convenios colectivos que se ocupen de regular esta forma de trabajo. Sin embargo, no contamos con un estatuto jurídico del teletrabajo, de aplicación generalizada, ni por supuesto la ordenación convencional de los procedimientos para adoptar el teletrabajo como modalidad de organización del trabajo en la empresa, no obstante el AINC 2002 y el de 2003. Las experiencias de negociación colectiva se han concentrado en un número muy limitado, especialmente en las de telecomunicaciones, y en las de empleo intensivo de nuevas tecnologías. A veces es un ejemplo de «normalización» de prácticas empresariales de unos países en otros, dada su dimensión transnacional —ej. IBM, BULL, HEWLETT-PACKARD, SIEMENS NIXDORF—<sup>18</sup>. Algo se ha evolucionado, aunque no demasiado, desde aquél fatídico informe del Observatorio Europeo para las Relaciones Industriales en el que se concluía para España que «ni prácticas ni estudios».

#### IV. VALORACIÓN FINAL

Todo lo expuesto, sucintamente, aquí evidencia que la regulación actual de la negociación colectiva resulta, también desde el ámbito funcional, insuficiente. No ha previsto un amplio abanico de problemas actuales que, sin embargo, demandan ya una solución urgente a través de la negociación colectiva. El esquema actualmente vigente es propio de un sistema de producción industrialista, pero resulta que cada vez asistimos a una mayor concreción de lo que desde hace tiempo se llama «sociedad post-industrial», para la que se revela altamente insatisfactorio el modelo de regulación hoy vigente pero ya «transitorio». Es hora ya de redefinir, naturalmente no mediante una mutación radical y completa, sino por progresivas, pero coherentes —proyectadas o gobernadas consensuadamente— reformas parciales, de modo que esté en condiciones de dar solución, o proveerlas, para los diferentes problemas de fijación de las condiciones de trabajo en el actual mundo del trabajo en transformación.

---

<sup>18</sup> Desde una perspectiva territorial, se ha hablado de una «distribución irregular de estas prácticas de negociación», pues mientras que en los países anglosajones, escandinavos e Italia se han extendido de forma significativa, en los demás tiene una presencia todavía marginal. Vid. AA.VV. *Nuevas actividades y sectores emergentes. Op. cit.*

**BIBLIOGRAFÍA**

- CCNCC. El ámbito funcional de los Convenios Colectivos. MTAS. 2.<sup>a</sup> Edición. 2000.
- CCNCC. Situación Actual de la Medición de la Cobertura de la Negociación Colectiva en España. MTAS. 2002.
- CCNCC. Nuevas Relaciones Laborales y Negociación Colectiva. MTAS. 2003.
- CCNCC. El Estado actual de la Negociación Colectiva en España. Balance y Perspectivas. MTAS. 2003. pp. 1084 y ss.
- CCNCC. Descentralización Productiva y Nuevas formas organizativas del trabajo. MTAS. 2000
- OCDE. La negociación colectiva: niveles y cobertura. Perspectivas de empleo. MTAS. 1994
- VV.AA. La negociación colectiva en España: una visión cualitativa. CCOO-Tirant Lo Blanc. 2004.

**Cuarta Ponencia**

**LOS CONVENIOS COLECTIVOS, EL SISTEMA DE FUENTES  
Y LAS RELACIONES LABORALES**

**FEDERICO DURÁN LÓPEZ**

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



El tratamiento de los convenios colectivos ha tenido lugar entre nosotros, tradicionalmente, dentro del «sistema normativo», lo cual está plenamente justificado si tenemos en cuenta el estado actual de nuestra doctrina y de nuestra jurisprudencia mayoritarias, a la hora de considerar la figura y la naturaleza jurídica del convenio colectivo. Pero hoy, y ante las perspectivas de reforma de la negociación colectiva, debemos plantearnos, inevitablemente, qué fundamento tiene esta consideración, de dónde proviene y hasta qué punto debe seguir teniendo cabida en nuestro ordenamiento jurídico y en la configuración de nuestras relaciones laborales.

Para aclarar inmediatamente mi postura, creo que la consideración del convenio colectivo dentro del «sistema normativo», y como norma jurídica por tanto, integrada en el sistema de fuentes del Derecho, que acoge generalizadamente nuestra doctrina laboral y que se refleja continuamente, si bien cada vez con mayores matices, aún insuficientes para modificar la situación, en nuestra jurisprudencia, es el producto de la «infiltración» de planteamientos y de elementos corporativos, propios del régimen preconstitucional, en el sistema de relaciones laborales diseñado tras la Constitución.

Y es el producto, también, de confusiones interpretativas y de errores de concepto de muy diversa índole que, recubiertos con la solemnidad de sus formulaciones, han conseguido una patente de respetabilidad y una aceptación amplia en la opinión jurídica, hasta el punto de hacer aparecer desde esa óptica la «naturaleza de las cosas». Todo lo cual llega a su extremo cuando se sostiene que el carácter normativo del convenio colectivo viene consagrado, o es consecuencia obligada de su tratamiento en la Constitución.

De ésta, en efecto, se haría derivar la existencia de un poder normativo reconocido a sujetos privados, en virtud del cual el producto de

sus acuerdos no sería simplemente un contrato sino una norma jurídica, incluida como tal en el sistema normativo y formando parte de las fuentes del derecho. Y eso es lo que haría necesario estudiar el convenio colectivo como norma, dentro del sistema normativo, con independencia del estudio de la negociación colectiva y de sus productos (señaladamente el convenio) dentro de los derechos colectivos o de la dinámica colectiva de las relaciones laborales.

Pero veamos, ante todo, qué es lo que dice la Constitución. Y qué es lo que no dice. Empezando por esto último, la Constitución no dice que el convenio colectivo deba ser considerado una norma jurídica ni lo incluye, desde ningún punto de vista, entre las fuentes del derecho. Tampoco podemos encontrar la atribución de ningún poder normativo a los potenciales negociadores de los convenios colectivos, esto es a las asociaciones empresariales y sindicales. Mucho menos a otros sujetos que pueden igualmente negociar convenios colectivos, en virtud de la regulación legal vigente al respecto, y que ni siquiera tienen consagración constitucional, como son los comités de empresa y delegados de personal (que son figuras, como aclara el Tribunal Constitucional, de creación legislativa y que no están contempladas en cuanto tales en la Constitución).

Al contrario, si vamos al texto constitucional, lo primero que dice es que «los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios» (artículo 7). Este es sin duda alguna un importante reconocimiento constitucional, que incluye a la figura de los sindicatos y de las asociaciones empresariales dentro de los fundamentos del sistema político, y les atribuye un relevante papel en la dinámica de funcionamiento de dicho sistema. Pero no aporta ningún fundamento para considerar que tales organizaciones se vean reconocido ningún poder ni ninguna facultad que vayan más allá de los que corresponden a su naturaleza jurídico-privada. Estamos ante sujetos privados, fruto de la libre voluntad asociativa de quienes los componen y cuyo reconocimiento constitucional no los convierte en algo distinto de asociaciones privadas, merecedoras sí de especial tutela pero lejos de quedar integradas, como sucedía con los sindicatos corporativos, dentro de la estructura del Estado.

El único reconocimiento constitucional de la posibilidad de participación en el procedimiento legislativo de las organizaciones empresariales y sindicales (que es algo muy distinto de que tengan atribuido un poder normativo autónomo), es el contenido en el artículo 131 de la

Constitución, conforme el cual, en la planificación económica que, mediante Ley, puede realizar el Estado, habrá que contar con el asesoramiento y la colaboración de los sindicatos y de otras organizaciones profesionales, empresariales y económicas (a través de un Consejo, que es, hoy, el Consejo Económico y Social). Con independencia de la relectura obligada de los planteamientos de planificación económica general a que responde el artículo 131, en la práctica de nuestro sistema político han sido frecuentes los ejemplos de participación de las organizaciones sindicales y empresariales en el procedimiento de creación de la voluntad legislativa, bien a través del cauce formal del Consejo Económico y Social, bien a través de cauces informales de consulta e incluso de «negociación» legislativa. Pero, insisto, ello es muy distinto de la existencia de un poder normativo autónomo en virtud del cual sindicatos y asociaciones empresariales puedan crear derecho, dando lugar, por su simple acuerdo de voluntades, a verdaderas y propias normas jurídicas.

Si, tras estas consideraciones constitucionales, acudimos al precepto que más específicamente trata de la negociación y del convenio colectivo, el artículo 37, vemos que contiene un mandato claro, y que difícilmente como veremos se presta a todas las «piruetas interpretativas» que se han desarrollado en torno al mismo: la ley ha de garantizar («la ley garantizará», dice el número 1 del artículo 37) el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.

Prescindiendo ahora de los problemas interpretativos que, en relación con otras cuestiones, se derivan del artículo 37, en el mismo lo que la Constitución hace no es otra cosa que formular un mandato al legislador para que garantice, mediante la correspondiente ley, el derecho a la negociación colectiva así como que el producto de la misma, el convenio colectivo, tenga fuerza vinculante. ¿Supone esto consagrar el carácter normativo del convenio colectivo? O, al menos, aunque no se consagre directamente ese carácter normativo, ¿hay algo en el mandato del artículo 37 —el derecho a la negociación colectiva, la fuerza vinculante del convenio— cuya consecución exigiría apartarse de la naturaleza contractual que al convenio, en cuanto acuerdo o contrato entre sujetos privados, corresponde, y atribuirle una naturaleza distinta, precisamente de carácter normativo?

Creo que no. Por supuesto, no hay ningún argumento para sostener, con algo más de fundamento que la mera imaginación del intérprete,

que del artículo 37.1 de la Constitución deriva de manera necesaria y directa el carácter normativo del convenio colectivo, su consideración como fuente del derecho. Pero tampoco de las exigencias constitucionales (garantizar el derecho a la negociación colectiva y la fuerza vinculante del convenio) se deriva la necesidad de configurar el convenio colectivo como algo distinto de lo que por su naturaleza es: un contrato entre sujetos privados, producto del libre acuerdo de voluntades entre los mismos, y en cuyo régimen jurídico puede quedar garantizada su fuerza vinculante (viniendo configurado como un contrato colectivo que vincula a los contratos individuales que puedan celebrarse dentro de su ámbito de aplicación).

Por tanto, del análisis de los preceptos constitucionales que se ocupan tanto de la negociación colectiva como de los sujetos de la misma, podemos llegar a una primera conclusión: la consagración de la figura de los sindicatos y de las asociaciones empresariales, en los términos en que constitucionalmente se produce, no implica en modo alguno desvirtuar su naturaleza jurídica de asociaciones privadas, ni la consagración constitucional de la negociación colectiva exige configurar el convenio colectivo como algo distinto de lo que es, un contrato entre sujetos privados. Las «infiltraciones corporativas» que han tenido lugar (atribuyendo en alguna medida una naturaleza jurídico-pública a las asociaciones empresariales y sindicales, integrándolas de alguna manera en la estructura del Estado y, sobre todo, reconociéndoles la condición de «fuente del derecho», con la consiguiente consideración de norma jurídica del producto de sus acuerdos), se han debido a operaciones interpretativas y no a que la Constitución, en este punto, haya recogido principios del anterior sistema político.

Y esas operaciones interpretativas han tomado aliento de la regulación que, en desarrollo del mandato constitucional, se contiene en el Estatuto de los Trabajadores. La incorrección técnica de éste y su opción por un modelo de negociación colectiva excesivamente apegado a las pautas imperantes en la situación preconstitucional, han permitido articular una doctrina en la que se incluye «con naturalidad» el carácter normativo del convenio colectivo (junto a la existencia de otros convenios colectivos, no normativos, carentes de regulación legal, pero con pretendido amparo directo constitucional).

La incorrección técnica del Estatuto de los Trabajadores se pone de manifiesto, a este respecto, sobre todo, en el artículo 3 del mismo, que confunde o mezcla fuentes del derecho y fuentes de las obligaciones. Al hablar de los «derechos y obligaciones concernientes a la relación labo-

ral», dice el artículo 3 ET que «se regulan» por las normas legales y reglamentarias y por los usos y costumbres locales y profesionales (verdaderas fuentes del derecho, a las que, lógicamente, hay que añadir las contempladas en el artículo 6 del Código Civil), y por los convenios colectivos y contratos de trabajo, que son fuentes de las obligaciones de las partes de estos contratos y no fuentes del derecho.

La confusión se agrava por el apartado 3 del propio artículo 3 ET, que hace referencia incorrectamente a las normas laborales «tanto estatales como pactadas», dando a entender que existen efectivamente normas pactadas o pactos cuyo resultado tiene carácter normativo, cuando en realidad se está refiriendo a regulaciones, contractuales o normativas, de una misma cuestión, que deben compararse entre sí para decidir la aplicabilidad de lo previsto normativamente o de lo pactado. Desde el punto de vista de las relaciones entre normas estatales y pactos colectivos, operando el principio de mínimos de regulación, el precepto no tiene demasiado sentido, es un residuo de viejas teorizaciones (referidas sobre todo a la colisión de regulaciones pactadas entre sí, cuando dicha colisión pueda darse porque dos o más convenios sean potencialmente aplicables en el mismo ámbito: teoría del «conglobamento» y otras), y en todo caso, su lectura actual lo que puede es abrir la vía para avalar la posibilidad de regulaciones convencionales «derogatorias» de determinados preceptos legales sobre la base del establecimiento de una disciplina de los derechos y obligaciones laborales globalmente más favorable para los trabajadores.

Lo que en ningún caso parece razonable es que, de una regulación confusa e incorrecta como la del artículo 3 ET, se sostenga que puede deducirse la opción legal, amparada por la Constitución, del carácter normativo del convenio colectivo.

Por otra parte, la regulación que de la negociación y del convenio realiza, en su título III, el Estatuto de los Trabajadores, heredera, como he indicado, de la situación preconstitucional, alimenta ulteriormente la confusión generada. Dicha regulación establece un procedimiento muy formalizado de negociación y confiere, sobre todo, al resultado de dicha negociación, el convenio colectivo, eficacia general o «erga omnes» (artículo 82.3 ET).

Esta eficacia general automática reconocida a los convenios colectivos (si bien con la exigencia de respeto, por parte de los mismos, del procedimiento y de los requisitos legalmente fijados), se interpreta, erróneamente, como consecuencia obligada de la fuerza vinculante

que, para los convenios colectivos, exige la Constitución. Se encadena, así, un razonamiento erróneo, en virtud del cual se considera que la fuerza vinculante del convenio, constitucionalmente obligada, exige garantizar la eficacia general del mismo y ello conlleva su carácter normativo. O bien se considera, más correctamente (o menos incorrectamente), que la fuerza vinculante no exige la eficacia general (aunque ésta sería la manera más «fuerte» de garantizarla), por lo que todos los convenios colectivos deberían tener fuerza vinculante si bien sólo algunos gozarían de la eficacia general (conferida por la ley sobre la base del respeto de las exigencias de procedimiento formuladas por la misma) y por tanto tendrían carácter normativo.

El planteamiento de reforma de la negociación colectiva, aunque no parece que la urgencia al respecto de los interlocutores sociales sea excesiva, será sin duda ocasión propicia para tratar de clarificar el mandato constitucional en relación con la negociación colectiva y para tratar de despejar confusiones e interpretaciones erróneas, de tal forma que se propicie la necesaria reforma de la regulación legal de la negociación y del convenio colectivo.

El mandato del artículo 37 de la Constitución, como vimos, no puede ser más claro y preciso: el legislador ordinario habrá de garantizar el derecho a la negociación colectiva laboral y la fuerza vinculante de los convenios. Lógicamente, el legislador ordinario, en cumplimiento de ese mandato, habrá de respetar el contenido esencial del derecho a la negociación colectiva (artículo 53.1 Constitución), y sobre esa base habrá de formularse el necesario juicio de constitucionalidad de la ley. Y también, con independencia de lo anterior, de no atender el legislador ordinario el mandato formulado por la Constitución, el derecho a la negociación colectiva podría ejercerse e invocarse su respeto ante los Tribunales, e igualmente éstos han de garantizar la fuerza vinculante de los convenios colectivos (esto y no otra cosa es el «efecto directo» que el mandato constitucional ha de tener).

Por tanto, las exigencias constitucionales se reducen a las dos indicadas: que el legislador garantice el derecho a la negociación colectiva, y que los convenios colectivos, producto de la misma, tengan eficacia vinculante. Lo primero se concreta en la exigencia de regulación legal de la figura del contrato colectivo, o al menos de reconocimiento del mismo como fuente de determinación de las obligaciones laborales. Junto a los contratos individuales de trabajo, por tanto, han de poder intervenir y desplegar sus efectos los contratos colectivos (llamados convenios). La contratación de las condiciones de trabajo, que concreta

los derechos y obligaciones de las partes de la relación laboral, puede ser pues colectiva, o mejor dicho ha de poder ser colectiva y no sólo individual.

Y los contratos colectivos, en segundo lugar, han de tener fuerza vinculante. La fuerza vinculante no es lo mismo, sin embargo, que la eficacia general del convenio. El convenio puede tener eficacia limitada (a los representados por los sujetos firmantes del mismo) y también fuerza vinculante. Y, por supuesto, ésta no equivale a carácter normativo. La fuerza vinculante lo que exige es que el convenio (contrato) colectivo se aplique a las relaciones individuales de trabajo incluidas en su ámbito, sin necesidad de que los contratos de trabajo lo incorporen expresamente o se remitan al mismo (lo «acepten» o «reciban»). El convenio colectivo vincula, así, por sí mismo, a los contratos de trabajo incluidos en su ámbito, que no pueden oponerse al mismo.

A la hora de preguntarnos cuáles son los contratos de trabajo vinculados por el convenio, es cuando surge el tema de la eficacia (general o limitada) del mismo. En este punto, la Constitución no exige nada, por lo que cabe prever una eficacia limitada de todos los convenios, que sólo serán aplicables a los sujetos representados en la negociación; una eficacia limitada, con la posibilidad para los poderes públicos, como existe en otros ordenamientos, de «extender» los efectos del convenio (de algunos convenios, que reúnan determinados requisitos) a todo el ámbito en el que se negocian, estén o no representados empresarios y trabajadores por los sujetos negociadores; o bien, que determinados convenios, los negociados por los sujetos (representativos) y respetando los procedimientos previstos en la ley, tengan atribuida eficacia general, sin necesidad de acto alguno de extensión.

Esta última fue la opción del legislador español del Estatuto de los Trabajadores. Y la atribución legal *ex ante* de eficacia general a los convenios regulados por la ley (y que respeten, lógicamente las exigencias procedimentales de la misma), se une a la confusa atribución a los mismos de carácter normativo, cuando ni dicha eficacia general exige ese carácter ni las incorrecciones técnicas de la ley deben considerarse concluyentes al respecto. Sin embargo, la consideración normativa del convenio colectivo está sólidamente asentada en nuestra doctrina y en nuestra Jurisprudencia. Y lo más grave es cuando se considera que esa es una opción (constitucionalmente) obligada para el legislador. Ya hemos visto que eso no es así: no puede aceptarse que de la Constitución derive el carácter normativo (ni siquiera la eficacia general) del convenio colectivo. Por tanto, dicho carácter sólo puede

fundamentarse en la ley, si se acepta que el Estatuto de los Trabajadores, si bien confusamente, opta por el mismo.

Hay que tener en cuenta que la eficacia general de los convenios ha sido una aspiración constante en el ámbito de las relaciones laborales (preferentemente, pero no exclusivamente sindical; consideraciones de ordenación de la competencia económica también pueden fundamentar esa búsqueda de la eficacia general). Como dijo, hace ya años, Gino Giugni, «la generalización del convenio colectivo a todas las empresas y a todos los trabajadores empleados en un determinado sector de la industria constituye, en efecto, una antigua aspiración del trabajo organizado» y «además, es una exigencia casi universal, que se hace valer casi en todos sitios si bien a través de soluciones específicas, que varían de país a país» (*Lavoro, legge, contratti*, Bologna, 1989, p.90). Por tanto, la eficacia general del convenio, aunque no exigida constitucionalmente, es una razonable opción de política legislativa, que puede perfectamente mantenerse en la normativa que haya de sustituir al Estatuto de los Trabajadores.

El problema es que, como hace ver Giugni, la consecución de la eficacia general del convenio se produjo, históricamente, en el marco del sindicalismo coactivo del fascismo, y por la vía, añadido yo, coherente con el mismo, de la atribución de carácter normativo al convenio. Esto ha hecho que, desde determinadas posturas, se mire con cierta desconfianza la atribución de eficacia general al convenio, y que desde otras, por el contrario, se defienda que dicha atribución puede mejor conseguirse (o sólo puede conseguirse) a través de la atribución del carácter de norma jurídica al convenio colectivo. El que fuese dentro del sistema corporativo, con sindicatos y asociaciones empresariales integrados en la estructura del Estado y organizados al margen de los principios de libertad sindical, donde se consagrara el valor normativo del convenio o contrato colectivo, resultaba coherente con los postulados del sistema y su alejamiento de los principios de las democracias liberales. La «democracia orgánica» o corporativa incluía la posibilidad de que de la actuación de las corporaciones, integradas en la estructura del Estado, resultasen normas jurídicas. En un sistema corporativo las corporaciones crean o pueden crear derecho. Además, el «valor de ley» del convenio colectivo era una de los fundamentos del sistema corporativo: en la comunicación dirigida por Mussolini al dictador griego Metaxas, tras el golpe de Estado de 1936, le indicaba que, para el asentamiento del régimen corporativo, cuanto antes debía organizarse un solo partido gobernante, debía crearse una organización única de la juventud griega, debía organizarse un régimen del «tiempo libre» siguiendo el modelo

italiano (el «dopolavoro») y debía crearse una organización única de empresarios y trabajadores, reconocida por ley, e *introducirse un contrato colectivo con vigencia legal* (extraído de los Diarios de G. Ciano, citados en *Mussolini*, de R.J.: Bosworth, Península/Atalaya, Barcelona, 2003, p.265).

Pero en un sistema político democrático las leyes las elabora y aprueba el Parlamento y no existen más fuentes del derecho que las que enumera el Código Civil. Sindicatos y asociaciones empresariales son sujetos privados, libremente constituidos y organizados, ajenos a la estructura estatal, que no pueden ser fuente del derecho ni crear normas jurídicas, sino relacionarse entre sí, como todos los otros sujetos privados, por medio de contratos. El que esos contratos sean colectivos y tengan fuerza vinculante en relación con los contratos individuales a la hora de establecer las obligaciones de los sujetos de éstos, no hace desaparecer su naturaleza contractual.

La vinculación histórica entre sistema corporativo, eficacia general del convenio colectivo y naturaleza normativa del mismo ha provocado las confusiones referidas acerca de la naturaleza y la eficacia de los convenios. Y el rechazo a los principios corporativos, tras la derrota definitiva de los regímenes correspondientes en la segunda guerra mundial, ha venido a su vez provocando un cierto rechazo normativo al establecimiento por medio de la ley de la eficacia general del convenio, y de la atribución de la misma *ex ante* y de forma automática. Sobre esto nos prevenía Giugni, en sus estudios sobre la autonomía colectiva, defendiendo la posibilidad de establecer dicha eficacia general en el marco de un sistema democrático de relaciones laborales y con pleno respeto a los principios del mismo. Lejos, pues, de la pretensión corporativa de atribuir carácter normativo al propio convenio.

Entre nosotros, bajo el régimen franquista, resultaba coherente la configuración del convenio colectivo como norma jurídica: se trataba de algo propio de un sistema corporativo, del que estaba ausente la libertad sindical y las consecuencias fundamentales de la misma: la posibilidad de una pactación colectiva libre de las condiciones de trabajo y el reconocimiento de instrumentos de autotutela (el derecho del huelga, señaladamente). En el seno de una «democracia orgánica», con un sindicato de integración conjunta y al que la pertenencia resultaba automática (no ya obligatoria) y con un limitado reconocimiento de la negociación colectiva (estrictamente regulada y sometida a controles administrativos de diversa índole), los convenios podían coherentemente presentarse como normas jurídicas.

Desde esta situación, en la transición al sistema democrático de relaciones laborales faltó claridad de ideas y sobró apego a la situación preconstitucional: el franquismo, como todos los regímenes corporativos, dejó sembradas una serie de «minas sociales», y entre ellas, la atribución de valor de ley al convenio colectivo. El carácter normativo del convenio se consideró, por ello, que resultaba algo connatural al mismo y en todo caso vinculado a su eficacia general, sin reparar en su incompatibilidad con los principios democráticos constitucionalmente consagrados y sobre todo sin reparar en su contradicción con la vigencia de los mismos en el ámbito de las relaciones laborales y contractuales.

De esta manera, un modelo de negociación colectiva (probablemente justificado en los momentos de transición) excesivamente tributario del preconstitucional y un precepto, como el artículo 3 del Estatuto, de una incorrección técnica y de una confusión llamativas, alimentaron la convicción de la naturaleza normativa del convenio colectivo. Lo que es importante es aclarar que ni esa naturaleza es indiscutible en el estado actual del ordenamiento ni, sobre todo, que haya que mantenerla como garantía de la negociación colectiva o de la fuerza vinculante del convenio. Y, por supuesto, hay que aclarar que en absoluto deriva del mandato constitucional del artículo 37.

Creo que, sin olvidar el papel positivo que la regulación estatutaria, y en concreto la de la negociación colectiva (producto del acuerdo social, por lo demás) han jugado tanto para facilitar la transición a un sistema democrático de relaciones laborales como para permitir el desarrollo de dichas relaciones bajo el imperio de la Constitución, la madurez del texto constitucional por una parte y la evolución de la realidad económica y social, imponen un nuevo desarrollo del mandato constitucional más acorde con los principios que inspiran el mismo y definitivamente alejado de las iniciales impugnaciones corporativas.

Ese desarrollo debe suponer la sustitución completa del título III del Estatuto de los Trabajadores (y del artículo 3 del mismo), para proceder a regular la negociación colectiva de conformidad con los principios constitucionales y con las exigencias de un sistema democrático. Y para, en esa regulación, garantizar la fuerza vinculante de los convenios colectivos. Este y no otro, repito, es el mandato constitucional, en cuya virtud el derecho a la negociación colectiva tiene que venir legalmente garantizado y los convenios colectivos han de tener reconocida fuerza vinculante sobre los contratos individuales. Y ello ha de hacerse partiendo de que la Constitución no contiene un «modelo» determinado, ni

mucho menos un «estatuto completo» de la negociación colectiva, como a veces se ha pretendido. Ni tampoco un «doble mandato». La Constitución formula, en su artículo 37, un mandato al legislador al que éste ha de dar cumplimiento mediante una norma que, lógicamente, como dijimos, habrá de superar el juicio de constitucionalidad.

En la situación actual, podemos afirmar que ese cumplimiento ha de producirse de nuevo para adaptar la regulación de la negociación colectiva a las exigencias actuales del sistema de relaciones laborales. La situación actual, en la que las rigideces y el excesivo formalismo del modelo legal de negociación colectiva tratan de salvarse doctrinal y jurisprudencialmente identificando la posibilidad de una negociación colectiva al margen de las previsiones legales, cuyos productos gozarían de la fuerza vinculante garantizada por la Constitución, aun cuando carecieran del valor normativo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, es fuente de inseguridad, de complejidades y de problemas interpretativos de diversa índole. Hay que ir, por el contrario, a un nuevo modelo de negociación colectiva, que integre un desarrollo de la Constitución más respetuoso con los principios de un sistema jurídico democrático y más adaptado a las exigencias actuales de la economía y de las relaciones laborales.

En la nueva regulación es necesario, ante todo, recuperar el carácter contractual del convenio colectivo y ello debe repercutir, lógicamente, en todo su régimen jurídico (vigencia, aplicación, interpretación, modificación, etc.), que debe ser mucho más flexible y adaptable y mucho más útil para potenciar los mecanismos de gobierno conjunto de las relaciones laborales por parte de sus protagonistas. Es necesaria, al hilo de todo ello, una dogmática de la figura del contrato colectivo de trabajo, para lo que el esfuerzo doctrinal y la clarificación jurisprudencial serán determinantes. La distinción entre fuentes del derecho y fuentes de las obligaciones debe ser nítida, y partir de que el convenio colectivo, que es un contrato colectivo, es fuente de obligaciones, no fuente del derecho.

En ese sentido, las obligaciones de las partes de las relaciones laborales, en el marco legal establecido (si bien las relaciones entre ley y convenio (contrato) colectivo han de ser revisadas, abandonando los viejos esquemas de la jerarquía normativa entre una y otro), serán las fijadas por los convenios colectivos, que tienen fuerza vinculante en su ámbito y para los contratos a los que alcance su eficacia (en su caso, gozando de eficacia general para todos los contratos incluidos en su ámbito de aplicación), por los otros contratos y acuerdos colectivos,

cuya fuerza vinculante y cuya relación con los convenios habrá de ser establecida por la ley (pudiendo afectar a los mismos sólo en los términos y casos que la ley establezca), y por los contratos individuales de trabajo, cuyo papel en relación con los contratos y convenios colectivos debe también ser revisado.

En definitiva, y para concluir, la precisión del mandato contenido en el artículo 37 de la Constitución si no exige (porque no puede tacharse de inconstitucional la actual regulación de la negociación colectiva contenida en el título III del Estatuto de los Trabajadores), sí que aconseja proceder a un nuevo desarrollo de dicho mandato, más respetuoso de los principios constitucionales y del conjunto del sistema jurídico, y basado en el carácter contractual del convenio colectivo y en una normativa reguladora de la contratación colectiva en la que, garantizada en los términos indicados la fuerza vinculante del convenio, se respeten las consecuencias obligadas de dicho carácter contractual y encuentren mejor acomodo las exigencias actuales del sistema de relaciones laborales.

En lo que se refiere al sistema normativo, en el que se centra esta aportación (y con independencia, pues, de las modificaciones consecuentes en la normativa contenida en el actual título III del Estatuto de los Trabajadores), la propuesta formulada se concretaría en una nueva redacción del artículo 3 del Estatuto que, bajo la rúbrica «fuentes de la relación laboral y de las obligaciones de las partes de la misma», precisase:

1. Que la relación laboral se regulará por lo dispuesto en la propia Ley del Estatuto de los Trabajadores, por lo dispuesto en otras normas legales, comunitarias e internacionales que resulten de aplicación, por las normas reglamentarias de desarrollo de las anteriores, por los usos y costumbres locales y profesionales y por los principios generales del Derecho, complementando la Jurisprudencia el ordenamiento jurídico laboral en los términos del artículo 1.6 del Código Civil.
2. Que, en el marco de la normativa legal aplicable, las obligaciones de las partes de la relación laboral se establecerán por los Convenios Colectivos, que gozarán de fuerza vinculante en su ámbito de aplicación, en relación con los contratos de trabajo respecto de los que tengan eficacia; por los acuerdos colectivos suscritos, para materias concretas y en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, por los representantes de los trabajadores y de

los empresarios, acuerdos que sólo podrán afectar a lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable en los casos y en los términos previstos en la Ley; y por los contratos individuales de trabajo.

3. Que los trabajadores no podrán renunciar, ni individual ni colectivamente, a los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario.
4. Y que, vinculando los convenios colectivos a los contratos de trabajo incluidos en su ámbito de aplicación respecto de los que tengan eficacia, tales contratos de trabajo podrán establecer, por motivos justificados y salvo en lo referente a la cuantía del salario y a la duración del tiempo de trabajo, previsiones distintas de las fijadas en convenio colectivo. Si bien, en ningún caso, a través de los contratos de trabajo, podrá alterarse colectivamente lo previsto en el convenio colectivo de aplicación.

Creo que, de esta forma, el encaje constitucional de la figura del convenio colectivo será más respetuoso con los principios del sistema jurídico y con las propias exigencias constitucionales, y que el desarrollo normativo de la negociación colectiva y de la propia figura del convenio podrá hacerse en términos más adaptados a la realidad económica presente, a las exigencias empresariales y a las necesidades del sistema de relaciones laborales.



**Mesa Redonda**

LOS NUEVOS ESCENARIOS DEL DIÁLOGO SOCIAL  
Y EL REFORZAMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA

FABIÁN MÁRQUEZ SÁNCHEZ  
CEOE-CEPYME

MARIANO DÍAZ MATEOS  
CC.OO.

JOSEFA SOLÁ PÉREZ  
UGT



FABIÁN MÁRQUEZ SÁNCHEZ  
CEOE-CEPYME

El título de la ponencia que convoca esta Mesa Redonda sugiere que estamos ante un nuevo escenario, en el que tiene lugar un determinado dialogo social. El primer interrogante que estimo obligado desvelar, es si esto mismo es cierto, o por el contrario estamos instalados en el viejo escenario, y en todo caso asistimos a una ampliación del contenido del dialogo social, lo que no significa que, el método utilizado sea distinto del que venimos empleando, desde hace ya más de 20 años.

En efecto, desde 1979, año en el que se produce la suscripción por la UGT y la CEOE del Acuerdo Básico Interconfederal, con fallidos e intermedios, en los que el conflicto sustituyó al diálogo, la realidad es que Sindicatos y Patronales vienen negociando cuasi-ininterrumpidamente, hasta el punto de haber adquirido un cierto hábito, que favorece la concertación, hasta el punto de que una vez constituida la Mesa Negociadora, es mucho más fácil acordar que romper.

En varios países europeos se han producido, en los últimos años, varios acuerdos entre los interlocutores sociales, y en algunos casos, de estos con el Gobierno correspondiente. Pero nosotros estamos a la cabeza en esa práctica. Probablemente superamos la transición política española porque unos y otros supimos negociar, y cuando en 1979 nuestro país registraba un volumen de horas perdidas, con ocasión de huelgas, impresionante: 186 millones de horas, el más alto de Europa, decidimos la CEOE y la UGT poner en común nuestros criterios sobre una amplia gama de temas, y nació lo que en abreviatura ha sido llamado ABI; dentro de unos días se celebrará el XXV Aniversario de esa efemérides.

Basta leer detenidamente el contenido de dicho Acuerdo, para deducir que, en embrión, en él estaban contenidos todos los ingredientes con los que fueron fabricados los diferentes acuerdos que, jalaron la historia social de los 80 y de los 90.

Por ejemplo en el ABI fueron consensuados varios preceptos del Título I del ET, algunos del Título II, y sin duda la totalidad del Título III, y un Título IV decayó y desapareció en el predebate parlamentario, por la dificultad de afrontar la regulación del Derecho de Huelga. Es oportuno recordar que el artículo 28 de la Constitución, califica dicho Derecho de Fundamental, establece con claridad el marco en el que debe desenvolverse dicho derecho, pero su desarrollo reglamentario es posible, a través de la vigencia cuasi total de un Real Decreto Ley de 4 de marzo de 1977, es decir, preconstitucional, así como la amplia jurisprudencia de nuestro Tribunal Constitucional al respecto. Felipe González intentó afrontar la regulación del Derecho de Huelga, y prefirió disolver las Cámaras con antelación, a que el Congreso de los Diputados revalidara el texto recibido del Senado, que era producto de un pacto entre CC.OO., UGT y el Grupo Parlamentario Socialista, y que al mismo tiempo había concitado la oposición absoluta de la CEOE, y de buena parte de la opinión pública española, al estimar que el proyecto no resolvía los diversos problemas funcionales que, dificultan hoy el desarrollo del Derecho de Huelga, sobre todo en los servicios públicos esenciales, así como la fijación de los servicios de mantenimiento y conservación.

Me parece sincero admitir que, es tal la dificultad que siempre se le produce a cualquier Gobierno, al afrontar la regulación del Derecho de Huelga que, con mucha frecuencia acabamos tácitamente todos, aceptando dejar las cosas como están, y todo ello a pesar de que nuestro Tribunal Constitucional ha recordado en múltiples ocasiones al Ejecutivo español, su obligación de desarrollar el artículo 28 de la Constitución Española.

Sobre esta cuestión pues, el dialogo entre las partes ha sido hasta ahora incapaz de llevar a buen término una iniciativa que, personalmente, estimo necesaria y conveniente, lo que no obsta para que otras muchas cuestiones que si aparecían en el viejo ABI, hayan sido afrontadas en los sucesivos acuerdos posteriores.

Así el AMI-80-81, estableció el conjunto de directrices que debían informar la negociación colectiva de esos años, estableciendo incluso las correspondientes bandas salariales, y los criterios que debían ser objeto de negociación por los negociadores, para pactar salarios dentro

de las correspondientes bandas; el acuerdo era, a la postre, una regla para negociar, a cuyo fin estableció criterios de actuación en materia de Convenios Colectivos, pacificando su negociación, y contribuyendo así a normalizar las relaciones laborales españolas. El objetivo fue conseguido plenamente, y todo ello a pesar de que CC.OO. no suscribió el ABI, debido fundamentalmente, a que su estrategia política en aquella época daba prioridad a la negociación con el Gobierno de la Nación, a fin de no limitar esta a los factores más duramente implicados en la negociación de Convenios Colectivos, para de esa manera no desarmar la acción política de los trabajadores. Es inevitable recordar que CC.OO. había respaldado los Pactos de la Moncloa, que incidieron poderosamente en la negociación de Convenios durante el año 1977-78, y ante la imposibilidad de renovarlo en la vía sindical-patronal, al negarse la CEOE a otorgar proyección política alguna a dicho pacto, CC.OO. prefería quedar al margen del ABI e incluso del AMI, y por lo tanto se incorporó al Acuerdo Nacional de Empleo (ANE) de 1981, porque este era un Acuerdo tripartido, en el que participaba el gobierno y por lo tanto, el método de diálogo y negociación establecido, si se conformaba perfectamente con la estrategia de CC.OO.

Sin embargo, los interlocutores sociales vuelven en 1983 al modelo de negociación interconfederal, y es suscrito un Acuerdo al inicio de dicho año que, en esta ocasión si es asumido plenamente por CC.OO. Pero este mismo Sindicato dificultó de manera extraordinaria la negociación del AES (1984), al reivindicar un amplio temario que afectaba a la totalidad de la acción del Gobierno, lo que inevitablemente devino en el rechazo por parte de este, secundado, por CEOE y la UGT.

No hemos anotado para la historia, que a inicios de 1984, el Ministro de Economía Boyer, impidió la renovación del AINC-83, por creer que nuestra economía iba a funcionar mucho mejor, ganando en productividad y competitividad, si los Agentes Sociales «no sujetaban» los Convenios Colectivos, al obligar a estos mediante Acuerdos «cúpula o paraguas», que se superponían sobre cada uno de los negociadores de los más de 3.500 Convenios de la época.

La conflictividad inherente al fracaso de las negociaciones en el invierno de 1984, y la enorme conflictividad que esto originó, aconsejaron al Presidente González convocar las conversaciones, que concluyeron en el antes referido AES, pero no extraigamos la consecuencia en relación con esta última anécdota de que la falta de Acuerdos, capaz de ordenar la Negociación Colectiva del año en curso, deviene en inmediata conflictividad, porque desde el final de los 80 y principios de los

90, esa es la circunstancia más usual, y no se produjo el escenario catastrófico de 1984.

Desde mi punto de vista, los interlocutores sociales han demostrado su responsabilidad más de una vez, e incluso cuando no han sido capaces, o no han creído conveniente pactar, como durante los últimos años de este siglo XXI, un Acuerdo Interconfederal para los Convenios de cada año, y han sustituido esta iniciativa por la elaboración de una circular o recomendaciones, y de criterios o guías para los negociadores, en buena parte han coincidido en sus consejos, y además, sin ponerse de acuerdo, han recomendado una política de moderación salarial, enriquecer el contenido de los Convenios Colectivos, innovando buena parte del contenido de estos, y todo ello a cambio de contrapartidas, que con diferencias notables entre los puntos de vistas de Patronales y Sindicatos, si han contribuido a ahorrar la negociación colectiva sin demasiadas dificultades. Es decir, que cuando las confederaciones patronales y sindicales no han pactado, si lo han hecho sus organizaciones sectoriales y territoriales, y cuando se han producido conflictos, las direcciones de las confederaciones han intervenido para resolverlos, obteniendo éxito o no, a tenor de la dificultad de ese mismo conflicto, pero contribuyendo siempre a la consecución de un Acuerdo, capaz de producir la paz consiguiente que es, en definitiva, el objetivo final del conflicto mismo, aunque no lo confiesen públicamente sus promotores.

El dialogo entre los interlocutores sociales ha devenido en institución permanente, y no solo en España sino en Europa, cuando se producen las conversaciones de Valdichese, nosotros ya teníamos una amplia experiencia al respecto y los Gobiernos españoles también.

Paradójicamente cuando negociamos el AMI, no contemplamos la concertación o el dialogo social el segundo es previo al primero, como una institución permanente de nuestro marco de relaciones industriales. Por el contrario, concertar y para hacerlo abrir antes un amplio dialogo social, era una consecuencia más de la crisis económica, por lo que desaparecida ésta, lo natural sería volver al mito de la lucha de clases, y por ello a la confrontación. Tal fenómeno no se ha producido en nuestro país en ningún momento, desde que superada la primera etapa de la transición política, adquirimos el hábito de entendernos; refuerza incluso ese comportamiento, el proceso interno que llevó a la UGT a independizar plenamente sus decisiones, de las propias del denominado partido hermano: el PSOE.

A partir de ese instante, es obvio que la concertación tiene larga andadura, y que quien pretende romper el dialogo, es decir, la puesta en común de cuestiones encontradas en la búsqueda de un común denominador, o de un punto de concordia, se arriesga a ser denostado de manera pública, y acusado de encontrarse fuera del tiempo político actual.

Porque en un momento determinado, los Sindicatos y Patronales deciden que la negociación colectiva puede navegar por sí misma, sin necesidad de compromiso previo, y como decíamos antes, se produce tal hecho sin demasiadas complicaciones, pero en ese mismo instante CEOE-CEPYME y CC.OO. y UGT, cambian el método concertador, y abordan la consecución de acuerdos monográficos sobre determinadas cuestiones, tan interesantes para nuestras relaciones laborales como: la formación continua y la solución extrajudicial de conflictos laborales.

Se han producido 4 Acuerdos sobre formación y 3 ASEC, el último de ellos suscrito el pasado 29 de diciembre, y han tenido lugar múltiples negociaciones parciales, sobre cuestiones tan sustanciales a nuestro sistema laboral como el tiempo parcial, la seguridad social y las pensiones (dos Acuerdos), la estabilidad laboral, cobertura de vacíos, y sin duda, el Acuerdo desde el punto de vista estratégico, más importante de todos: el Interconfederal sobre Negociación Colectiva, este último no es un Acuerdo de salarios, sino que por el contrario pretendía resolver una vieja asignatura pendiente: la reforma de la estructura de los Convenios Colectivos, a cuyo efecto las Organizaciones signatarias del AINC, recomendaban un modelo de negociación coincidente con el ámbito sectorial de rama de actividad, articulando a continuación todos los Acuerdos Colectivos existentes en dicha rama, de manera que estos no renegociaran materias de un ámbito mayor a uno menor, sino que se agotaran en cada ámbito las materias que son propias de este, a fin de dotar a la negociación colectiva de algún sentido racional, y de manera que fuéramos capaces de evitar conflictos colectivos innecesarios.

Es inevitable recordar que, el resultado del AINC de 1997 no permite «echar las campanas al vuelo». Pero en todo caso, es así mismo evidente que, cuando algún sector empresarial o algún colectivo de trabajadores pertenecientes a empresas nuevas, o de un sector productivo extraído de los viejos macro-sectores tradicionales, desean regular específicamente un nuevo marco de actuación, de manera automática e inmediata, deciden que el modelo a seguir es el del Convenio Colectivo de Rama de Actividad.

Cuando se analizan las cifras de trabajadores afectados por Convenios Colectivos nacionales, y se apunta que el 60 por ciento de los trabajadores y empresarios lo están por Convenios Provinciales, nunca tenemos en cuenta en el momento de elaborar dicha estadística, que el sector de la construcción lo registramos, como si solo estuviera afectado por Convenios Colectivos provinciales, olvidando que estos últimos siguen, con alguna desavenencia que se constituye en una excepción sin importancia, los criterios establecidos en el correspondiente Convenio General, y que por ejemplo el sector portuario español está regulado por Convenios Nacionales, aunque en cada puerto se encuentre vigente un Convenio específico, pero que sobre algunas materias, está obligado a asumir el reenvío de lo dispuesto al respecto en el Convenio Colectivo, que afecta a la totalidad de los Puertos de Interés General; y cuando el sector de la Prensa Diaria decide que ha llegado el momento de negociar un Convenio Colectivo, que afecta a los trabajadores y empresarios de los medios de comunicación diarios, y que no disponen de Convenios de empresa que, son la mayoría, el sector Patronal y Sindical, no tiene ninguna duda de que el modelo de Convenios a negociar, es el nacional de rama de actividad.

Pero ello no resta valor a la existencia, a pesar de los años transcurridos, de grandes sectores con Convenios Colectivos de carácter provincial, como si la provincia pudiera ser una unidad económica en si misma.

Ello sucede en el sector del metal, la hostelería, limpieza,... y muchos otros; durante los últimos años se han abierto paso la necesidad para muchas Organizaciones Empresariales, y para los Sindicatos de dichos sectores, de negociar Acuerdos de materias concretas, a tenor de lo dispuesto en el artículo 83.3 del ET.

Y lo han hecho así prometiendo ampliar el número de materias año tras año para poco a poco, dotar al sector de alguna homogeneidad en el campo laboral, de manera que la existencia de reglas comunes garantice un marco de competencias leal, permita la modernización del contenido de los Convenios Colectivos, y haga así viable la sucesión de compromisos en materia de contratación y empleo, fondos de pensiones y otros que permiten que los Convenios Colectivos de nuestro país sean algo más que los salarios, y que por el contrario, son el adecuado cauce, a través del cual, discurre la confrontación de intereses, y tras ella la articulación de normas y convenciones capaces de conformar la contratación laboral, haciendo así posible la paz social.

En el pasado 2001, el Gobierno tras una amplia campaña en la que habían participado directivos de este, todos ellos pertenecientes al Ministerio de Economía y el Banco de España, descalificando la eficacia de la negociación colectiva, tal como discurría en nuestro país, como método e instrumento para defender la competitividad de la economía española, y con ella de las empresas, suscita la necesidad de una reforma de la negociación colectiva, lo que debía implicar a corto plazo, la confección de un Proyecto de Ley para sustituir el Título III del ET.

Fue constituida la Mesa al respecto, la cual elabora un sumario muy amplio, agota el debate del primer capítulo, y cuando el Gobierno anuncia que presentarían, representantes de Sindicatos y Patronales, un Proyecto global, en el que se contendrían la respuesta del Gobierno a todos los epígrafes del sumario, la Mesa «saltó por los aires», produciéndose un efecto inevitable: la inmediata concurrencia de opiniones de Sindicatos y Patronales, en defensa de la autonomía colectiva y la manifestación al Gobierno de que este en ningún caso, debía modificar un sistema que había venido sirviendo durante XXV años, y que en su día, había sido producto de un pacto entre la CEOE y uno de los principales Sindicatos, la UGT, por lo que no debía modificarse el método de trabajo, imponiendo desde el Gobierno un instrumento o un sistema, que al no satisfacer los intereses y opiniones de las partes, acabaría produciendo muchos más problemas de los que pretendía resolver.

¿Y cuándo son los intereses de unos y de otros? ¿A qué contradicción nos estamos refiriendo?

La respuesta no es fácil, pero es inevitable recordar que cuando se negoció y suscribió el ABI, la CEOE y UGT asumieron con absoluta responsabilidad, la necesidad de mantener la eficacia general o normativa de los Convenios Colectivos.

Es evidente que la mayoría de los Convenios Colectivos españoles tienen naturaleza normativa, a pesar de ser exclusivo fruto de la autonomía colectiva de las partes, representadas en cada negociación, la colisión entre un Convenio colectivo de eficacia normativa y otro obligacional es siempre vencida por el primero.

El sistema español convierte a cada Convenio en un bien en si mismo, y como hemos dicho muchas veces, en islas, no afectados nada más que por la Ley, y sometidos a la excepción del artículo 83.2 y 3 del ET, en relación con el artículo 84 sobre la concurrencia de Convenios.

Es tal el pavor que tienen las Organizaciones Sindicales y Patronales a restar libertad y autonomía a las partes, que apenas se han enfrentado con el desarrollo de los preceptos antes citados.

Ello conlleva una realidad española que mal que nos pese, convierte nuestra estructura de Convenios Colectivos, a juicio de los rectores del Ministerio de Economía y del Banco de España, del anterior Gobierno, en potencialmente inflacionario. Nosotros creemos que no hay para tanto, y que por el contrario, es imposible no ver el enorme esfuerzo que han hecho los negociadores de Convenios Colectivos, para contribuir a la lucha contra la inflación, moderando el crecimiento de los salarios, pactando estos con referencia, a la inflación prevista y al mismo tiempo, abordando inevitables modernizaciones de los contenidos demasiado enquistados, de los viejos Convenios Colectivos, sobre todo, a partir de la reforma del ET de 1994.

El Gobierno en aquella época trató de consensuar la más importante reforma que nuestro marco de relaciones laborales ha sufrido, sin conseguir acuerdo alguno, y todo ello a pesar de que el gobierno requirió al CES, para que este informara un denominado libro verde, color de la portada del Informe que dio base al debate en el Consejo, en el que se abordaban cuestiones relacionadas con nuestro mercado de trabajo, y que afectaban al sistema de contratación y a la negociación colectiva.

El Gobierno ante la imposibilidad de conseguir un Acuerdo previo, y quizás por ello declaró 28 materias disponibles para los Convenios Colectivos, a fin de así potenciar la virtualidad de estos, como conformadores reales de las relaciones laborales españolas.

Los Sindicatos no aceptaron los términos de la reforma inicialmente, pero precisamente por ello abordaron en 1996 una negociación que, concluyó al cabo de 9 meses, que se tradujo en los Reales Decretos Leyes y Leyes, que posteriormente convalidaron estos, y de los que se esperaba un inmediato rejuvenecimiento, o como dicen los italianos *aggiornamento*, es decir, volver a nacer.

A nadie debe extrañar pues, que el actual Gobierno, dispuesto a cambiar muchas cosas, sea al mismo tiempo heredero del anterior, en el deseo de reforzar la negociación colectiva, lo que en algún caso puede llevar implícita la reforma normativa de esta. Por dicha causa resulta inevitable que, vuelvan a aflorar a la superficie las cuestiones no abordadas en el pasado 2001, al aceptar el Gobierno demorar su reforma, para permitir que los Sindicatos y Patronales más representativos negociaran el ANC-2002.

El actual Gobierno prefiere que, sean los interlocutores sociales los que aborden las reformas que, estimen convenientes a sus intereses y a los del país, y al mismo tiempo, el Gobierno prefiere no prejuzgar el contenido de dicha reforma, como en algún caso hizo el anterior. Quiero recordar a este respecto que en algún momento de la negociación frustrada del año 2001, se nos señaló por escrito a los negociadores, que las cuestiones más importantes, cruciales, deberían ser resueltas, a nivel de empresa.

Excuso decirles a ustedes que, la reacción inmediata del empresario fue negativa, las empresas desean que estas cuestiones les vengan resueltas desde ámbitos superiores, lo que no obsta para que acepten determinadas materias, si son propias de la empresa. De otra parte, la fijación de mínimos es consustancial con la Negociación colectiva, y contribuye a fijar marcos de competencia leal entre empresas.

No obstante lo anterior, la enumeración de las cuestiones a considerar en una hipotética futura reforma, que alguna vez habrá que concluir, si deseamos que la negociación colectiva sea útil a los intereses de todos, pone de relieve la magnitud del problema que estamos analizando. Así, y a modo de muestra sería oportuno formular los siguientes interrogantes:

- ¿Los Convenios colectivos todos ellos deben tener la misma naturaleza, y ser normativos, o por razón de ámbito unos deben serlo y otros no, sin que puedan darle este carácter la calidad representativa de quienes los negocian?
- ¿Cuál es el papel articulador del Convenio de rama de actividad?
- ¿Los ámbitos funcionales actuales son «sacrosantos», por inmovibles como piedras «miliares» romanas, o por el contrario, es preciso favorecer en la norma la muerte pacífica de los Convenios Colectivos «viejos», para dar lugar a otros ámbitos más racionales y eficaces que los actuales?
- ¿Cómo y de qué manera deben yuxtaponerse los derechos individuales y los colectivos a través de la negociación colectiva, y en que medida ello puede ser compatible con los principios de igualdad y no discriminación?
- ¿El futuro modelo del sistema de negociación colectiva debe favorecer la capacidad de las organizaciones nacionales, para implementar la negociación colectiva de subsectores de activi-

dad con autoridad sin cortapisas, o debemos primar el principio de autonomía colectiva con todas sus consecuencias, lo que impediría que un Convenio Colectivo se imponga a otro, que preexiste, si los que representan a los trabajadores y empresarios, en este último ámbito no lo desean?

- ¿Debemos volver a la situación anterior a la reforma del artículo 84 del ET, llevada a cabo el año 1994, para evitar el descuelgue de los ámbitos inferiores, «espada de Damocles» que, en este momento, amenaza la pervivencia de los convenios Colectivos nacionales o de rama de actividad?
- ¿Debemos impedir la afloración práctica del denominado marco autonómico de relaciones laborales, favoreciendo en la Ley la inmediata articulación de Convenios Colectivos, a cargo de las grandes organizaciones nacionales, lo que obligaría a otorgar a estos Convenios Colectivos un papel cuasi reglamentario, estableciendo una jerarquía convencional, y «blindando» ésta, para evitar desavenencias internas?
- ¿La ultra actividad es una consecuencia de la naturaleza normativa, pero es lógico que esta conduzca a la inmutabilidad de los ámbitos, y a la pervivencia e inmortalidad de los Convenios Colectivos, aún cuando estos ya no tuvieran razón de ser, o por el contrario la Ley debe limitar la ultra actividad, para favorecer la pronta negociación de los Convenios Colectivos? o ¿La ultra actividad es privilegio propio de determinados convenios colectivos, y no de todos, lo que obligaría a que algunos Convenios, especialmente los de empresa, solo fueran dotados de naturaleza contractual?
- ¿La Ley debe impedir los nuevos ámbitos o favorecerlos?
- ¿Cuál es el papel de los Convenios de empresa?
- ¿Y en relación con lo anterior, no debería la ley desarrollar el «rol» de los Acuerdos Complementarios y de Aplicación, surgidos en el contexto de grandes Convenios Colectivos de Rama de Actividad?
- ¿Debe la Ley reducir las materias disponibles o ampliarlas, incluso no fijando mínimos, para permitir que sean los negociadores en cada Convenio colectivo los que dispongan los necesarios, a cuyo efecto la Ley solo debería agotar las 4 ó 5

cuestiones fundamentales, definidoras de la relación laboral, entre ellas sin duda el salario mínimo o la jornada máxima legal?

— Etc.

Como observarán todos los asistentes el número de cuestiones a resolver es amplio, y desde luego hacerlo no es tarea fácil. No exagero, no obstante, un ápice, si señalo que del debate frustrado del año 2001, los interlocutores sociales salieron «como gato escaldado». No obstante, desde mi punto de vista personal, si sostenemos que la negociación colectiva es cosa propia de nosotros mismos, y creemos fundamental encuadrarla jurídicamente en la autonomía colectiva de Sindicatos y Patronales, parece inevitable que, alguna vez, sin prisa pero sin pausa, nos aprestemos a reformar un instrumento el de los convenios Colectivos, para ajustarlo al devenir de los tiempos, y a fin de procurar que siga siendo eficaz al servicio de los intereses de empresas y trabajadores, y por ende de la economía nacional.

La Comisión Consultiva de Convenios ha editado un libro muy interesante, sobre derecho comparado en materia de Negociación Colectiva, analizando los sistemas existentes en buena parte de los Estados Europeos. Aconsejo la lectura de dicho informe. Nuestro sistema, comparado con los de nuestros congeneres europeos, resulta desde la óptica de algunos, sobre todo de los Sindicatos, superior en beneficios a los trabajadores, en racionalidad, y por lo tanto en utilidad para el común de los intereses afectados.

Pero negar que a pesar de ello el sistema peca de rigidez, obstruye iniciativas interesantes, y sobre todo legítima, y en algunas ocasiones complica hasta el paroxismo las relaciones laborales sin fruto para nadie, sería una insensatez que a todas luces debemos evitar.

En todo caso «la pelota está en el campo», y es bueno que juguemos con inteligencia y sin prisas, a sabiendas de que el partido será largo, por lo que no es bueno que nos cansemos antes de tiempo.

He dicho, muchas gracias.

MARIANO DÍAZ MATEOS  
CC.OO.

## LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS NUEVOS RETOS

La negociación colectiva se enfrenta a nuevos retos. Tiene que abordar una relación más amplia de contenidos y considerar otras prioridades, como la participación en la organización del trabajo y los aspectos a ella vinculados. Tiene que hacer frente a las modificaciones de la estructura productiva, empresarial y sectorial, con procesos de globalización, descentralización y externalización, definiendo nuevos ámbitos de negociación. Tiene que tomar en consideración la descentralización política y de gestión realizada hacia las comunidades autónomas y que implica mayores competencias de éstas en aspectos sociolaborales, especialmente en el sector público. Y tiene que considerar el ámbito europeo y las relaciones internacionales: la legislación europea, la moneda única y la mayor interconexión de las decisiones empresariales en diferentes países implican nuevas obligaciones derivadas de una mayor coordinación sindical internacional y de la constitución de los comités de empresa europeos.

Sin embargo, a pesar de las nuevas y más amplias responsabilidades asumidas por la negociación colectiva, ésta tropieza con carencias que dificultan su eficacia. Para solventarlas, además de una revisión de los contenidos de la negociación colectiva, hay que considerar quiénes son los negociadores y cuáles son los ámbitos de actuación. Así, son cuestiones esenciales para garantizar la eficacia de la negociación colectiva resolver los problemas de la legitimidad de las partes reconocidas para negociar y los problemas de estructura, articulación y concurrencia de convenios.

La negociación colectiva requiere, para su mejor eficacia y cobertura, modificaciones tanto convencionales como legales orientadas a reforzarla y a incrementar la capacidad de intervención del sindicato. Ahora bien, estas modificaciones requieren la negociación entre las organizaciones sindicales y empresariales y el acuerdo para llevarlas adelante. Todavía tenemos dificultades para que los trabajadores y trabajadoras perciban el convenio colectivo como una fuente básica de derechos, y todavía hay colectivos importantes que quedan al margen de la negociación colectiva.

Mención especial merece el caso de la negociación colectiva entre los empleados públicos. Un derecho a la negociación colectiva todavía imperfecto que nos ha llevado a promover un Estatuto Básico de la Función Pública con un capítulo destinado a reforzar la obligación de negociar. Por eso, a lo largo de esta última década hemos tratado de hacer efectivo este derecho tanto a través de la firma de acuerdos como a través de las movilizaciones del conjunto de los empleados públicos. También, y con el mismo objetivo, hemos promovido iniciativas jurídicas con el fin de preservar los derechos existentes, así como extender a las trabajadoras y trabajadores del sector público los derechos existentes en otros ámbitos (el propio derecho a la negociación colectiva, las cláusulas de revisión salarial, etc.), y hemos tratado de articular la negociación colectiva en sectores concretos como el de sanidad, donde existe un ámbito sectorial de negociación que permitirá abordar de forma conjunta todas las cuestiones básicas referidas al personal de los Servicios de Salud.

En este sentido, debemos ampliar y mejorar los contenidos de la negociación colectiva, para una mejor regulación de los derechos socio-laborales, mejorar las condiciones de trabajo, para conseguir un mejor reparto de la riqueza, y para una más amplia participación sindical en la organización del trabajo; en los procesos de contratación, en la gestión del tiempo de trabajo, en la clasificación profesional, en las retribuciones, en la formación continua y la prevención de riesgos laborales.

- a) Es una prioridad estratégica conseguir una mayor capacidad de intervención de los sindicatos en la empresa, tanto en la organización del trabajo como en los procesos de descentralización y subcontratación. Dotarnos de instrumentos de intervención que nos garanticen capacidad de actuación mediante información suficiente, adecuada y previa a la adopción de decisiones; que prevean procesos de negociación sobre ellas; que permitan la intervención en su desarrollo y verificar el cumplimiento de lo pactado.

- b) En materia de empleo debemos combinar diferentes acciones sindicales, empujando en la misma dirección de creación de empleo y estabilidad del mismo, para conseguir los objetivos propuestos. Nuestro discurso y nuestros criterios, nuestras acciones en la negociación colectiva, nuestras campañas y acuerdos deben complementarse. Respecto a la contratación, la negociación colectiva debe ser un instrumento que contribuya a la estabilidad en el empleo, asegurando el cumplimiento de las normas y evitando que los contratos temporales sean utilizados para cubrir necesidades y actividades de carácter estable y permanente, promoviendo la conversión de contratos temporales en fijos y limitando y controlando los procesos de subcontratación de actividades.
- c) La mejora del poder adquisitivo de los salarios, disputando el crecimiento de la productividad y generalizando las cláusulas de revisión; la igualdad retributiva entre hombres y mujeres; la igualdad de trato y la no discriminación como principios de actuación con todos los trabajadores y trabajadoras, especialmente de los más vulnerables; la mejora sustancial de los salarios más bajos, promoviendo la introducción de salarios mínimos de convenio y exigiendo, al mismo tiempo, una reforma del Salario Mínimo Interprofesional; la participación sindical en la determinación del conjunto de las retribuciones, incluidas las variables, y la negociación del salario diferido a través de la previsión social complementaria, orientada fundamentalmente a la promoción de planes de pensiones, constituyen nuestras prioridades en la negociación salarial.
- d) Debemos limitar la disponibilidad horaria permanente y sin control de las trabajadoras y trabajadores. El control sobre la distribución de la jornada debe evitar que la flexibilidad se convierta en exigencia empresarial de disponibilidad total, sin criterios ni compensaciones previamente establecidos, que dificulte la conciliación entre la vida laboral y personal, por lo que debe ser un asunto de máxima atención por nuestra parte, junto a la reducción de jornada para alcanzar las 35 horas semanales.
- e) La salud laboral, como concepto positivo, debe ser defendida en la negociación colectiva, exigiendo el desarrollo y control de medidas preventivas y derechos de protección específica. Debemos garantizar planes de formación específicos para los

delegados y delegadas de Prevención, exigiéndolos a las empresas y Administraciones Públicas. Asimismo, se debe ampliar la capacidad sindical de intervención en las condiciones de trabajo y ambientales.

- g) Promover las medidas y cláusulas necesarias para conseguir avanzar en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, prestando especial atención a las relacionadas con el empleo, la formación, la promoción, las retribuciones, la clasificación profesional, la protección a la maternidad y a la paternidad, la lactancia, el cuidado de personas dependientes, la conciliación entre la vida laboral y personal, y el acoso sexual. Además, promoveremos la inclusión en la negociación colectiva de cláusulas que garanticen a las parejas de hecho el reconocimiento de los mismos derechos que los reconocidos a los matrimonios.

Es importante así mismo confirmar un nuevo sistema de negociación colectiva mejor articulado. Las partes negociadoras deben tener capacidad cierta de establecer la estructura de negociación colectiva, las reglas de concurrencia y el reparto de materias que consideren más adecuado para el sector de que se trate: reservadas al convenio general del sector; de contenido mínimo para su desarrollo en ámbitos inferiores; directamente remitidas a los ámbitos inferiores para su negociación. Una estructura de la negociación colectiva que permita mejorar las condiciones de trabajo y los derechos laborales, y facilite la aplicación del convenio. Junto a convenios generales, de aplicación en todo el Estado, que unifican, simplifican y reducen la atomización y desvertebración actual, hay que considerar los espacios autonómicos de negociación. Además, los convenios sectoriales deberían prever qué materias negociadas en su ámbito requieren, sin embargo, una gestión descentralizada hacia ámbitos geográficos concretos. En todo caso, la negociación de ámbito territorial y de empresa debe estar expresamente vinculada al convenio sectorial estatal existente, dentro del objetivo de que el resultado de dicha negociación permita una regulación sistemática y articulada del correspondiente sector.

- Evitar la ruptura de los marcos convencionales sectoriales rechazando la promoción de «convenios transversales u horizontales», definidos no por la actividad y el sector sino por la naturaleza jurídica de las empresas de su ámbito. Evitar que los procesos de externalización equivalgan automáticamente al cambio del marco contractual para abaratar costes y reducir derechos.

- Promover el desarrollo de pactos y acuerdos colectivos para regular condiciones básicas de trabajo en determinados supuestos: en un conjunto de empresas que desarrollan su actividad en red, o en un mismo centro de trabajo (empresa principal, contratas, proveedores), o en un ámbito territorial concreto. Especialmente sobre aspectos como el empleo, la salud y seguridad en el trabajo, la organización del trabajo, la formación.
- Evitar vacíos en la regulación de las condiciones de trabajo y ampliar la cobertura de los convenios colectivos al máximo número posible de trabajadores y trabajadoras. Para ello, y respecto a la legitimación sindical, debe regularse la negociación por los sindicatos más representativos allí donde no ha habido elecciones sindicales y, por lo tanto, no existen ni comités de empresa ni delegados de personal elegidos. Además, hay que regular la negociación en ámbitos pluriempresariales no sectoriales (grupos de empresa, Administración) que no está prevista en la legislación actual.

### **Externalización y descentralización de actividades**

La actividad productiva española está sujeta a desplazamientos sectoriales y a cambios en la organización del trabajo que suponen nuevos retos para el empleo y para la acción del sindicato. El empleo se desplaza desde los ámbitos de mayor implantación sindical, como el sector industrial y los grandes centros de trabajo, hacia los servicios (que ya emplean al 64% del total de la población ocupada) y hacia empresas auxiliares como consecuencia de los procesos de descentralización productiva. Además, los efectos de la ampliación europea contribuirán previsiblemente a nuevos desplazamientos de la actividad productiva, dentro y fuera de nuestras fronteras.

Los cambios en la organización del trabajo y en la producción de bienes y servicios se materializan en formas crecientes de descentralización y externalización de actividades. Entre las causas de esta estrategia empresarial está conseguir mayor flexibilidad en la utilización de la mano de obra —produciendo desregulación—, abaratar costes —incluidos los laborales— y transferir la responsabilidad empresarial y los riesgos a terceros —trabajadores y otras empresas—. Las formas son diversas, tanto respecto a quienes conforman el entramado productivo (contratas, subcontratas, empresas multiservicios, trabajadores autónomos) como atendiendo al tipo de actividad que se subcontrata

(principal o auxiliar), al lugar de ejecución de la actividad (centro de trabajo de la empresa principal o de la contrata) o al grado de especialización de las empresas contratistas.

La descentralización y subcontratación de actividades es uno de los procesos más relevantes de los últimos tiempos, no tanto por su novedad como por su intensidad y extensión (todo es susceptible de ser subcontratado), así como por sus efectos sobre las relaciones laborales y el funcionamiento de las empresas y Administraciones Públicas. Se modifica la estructura empresarial, su posición en la división del trabajo (por especialización y costes) y su tamaño. Se difumina la responsabilidad entre las empresas que forman la cadena de subcontratación, o queda al margen de las relaciones laborales como en el caso de los trabajadores autónomos dependientes. Las condiciones de trabajo se fragmentan y degradan a medida que aumenta la distancia desde la contrata a la empresa principal. Se ve afectada la estabilidad en el empleo al hacer coincidir la duración de la relación laboral con la relación mercantil entre empresas (temporal). Hay consecuencias negativas para la seguridad en el trabajo y el desarrollo de la actividad preventiva y, en determinadas actividades como en construcción, existe una relación muy directa entre siniestralidad laboral y subcontratación en cadena.

Este proceso intensivo de descentralización productiva tiene en muchos casos resultados contrarios a los propios intereses empresariales, ineficiencias en los procesos productivos y costes más elevados. A su vez, la fragmentación de las condiciones de trabajo que se producen, se traduce en intereses específicos de los trabajadores y trabajadoras según el lugar que ocupan en la cadena de subcontratación —empresa principal o auxiliares—, que pueden resultar contradictorios y confrontados en sus contenidos, formulación y defensa.

Todos estos cambios desorganizan las reglas laborales y afectan también a la negociación colectiva. Se modifican los ámbitos funcionales de los convenios colectivos, hay empresas que salen de un determinado convenio colectivo de aplicación, otras que buscan nuevos marcos de negociación colectiva, otras que quedan al margen de ésta y aplican directamente las condiciones básicas del Estatuto de los Trabajadores. A su vez, estas formas de organización del trabajo, lejos de hacer obsoletas y en extinción realidades como la economía informal, el trabajo a domicilio, el empleo irregular, la existencia de trabajadores y trabajadoras al margen de los derechos regulados, extienden los procesos de descentralización hasta estos últimos eslabones de la cadena. La organización empresarial en red alcanza también a la economía sumergida.

El trabajo sindical tiene que hacer frente a esta nueva situación para adecuar la acción sindical a las diferentes situaciones de descentralización productiva, porque ni todas son iguales, ni todas negativas para las relaciones laborales. A su vez, la heterogeneidad de los intereses laborales requiere de una respuesta sindical que elimine los peligrosos estímulos al corporativismo que puedan producirse de una parte, o los elementos antisindicales de otra. Conjuguar la necesaria autonomía de reivindicación y movilización de quienes trabajan en la empresa principal y de quienes lo hacen en las contratadas y subcontratadas, con la necesaria síntesis y solidaridad entre los intereses diversos. Por ello es necesario:

- Garantizar los derechos laborales en un entorno cambiante, asegurando la capacidad de intervención sindical.
- Abordar los procesos de descentralización productiva, construyendo marcos de negociación acordes a las nuevas realidades y potenciando y ampliando los ya existentes para cubrirlas. A través del convenio colectivo sectorial, especialmente cuando la empresa principal y las contratistas pertenecen al mismo sector. Mediante pactos y acuerdos marco específicos que afecten a la empresa principal y al conjunto de contratadas cuando comparten el mismo centro de trabajo. Mediante el convenio colectivo de la empresa principal.
- Atender los procesos de subcontratación que realizan las Administraciones Públicas desde la coordinación de las ramas y las organizaciones territoriales, tanto para limitar las actividades que transfieren a la gestión privada y definir quién gestiona como para promover un papel activo de dichas Administraciones en las condiciones exigidas a las contratadas: evitando la subcontratación en cadena; primando desde los pliegos de condiciones a las contratadas que garanticen una mayor estabilidad y seguridad en el empleo; estableciendo las condiciones económicas adecuadas en los concursos y licitaciones para garantizar las condiciones de trabajo en las empresas contratistas, de forma que no sean las propias Administraciones Públicas las que presionen a la baja sobre las condiciones laborales.
- Impedir la vulneración del marco legal actual mediante la denuncia de los supuestos de cesión ilegal de mano de obra, de «falsos» trabajadores autónomos que desarrollan la actividad en las condiciones del personal asalariado, de empresas multiservicios que

se limitan a poner a trabajadores y trabajadoras a disposición de otras empresas, como si fueran ETT, pero sin cumplir con ninguno de los requisitos establecidos para éstas.

- Promover la revisión de la regulación legal actual sobre contratas y subcontratas: redefiniendo el concepto de «propia actividad». Ampliando la responsabilidad solidaria entre empresas. Limitando los procesos de subcontratación en cadena, incluidos los promovidos por las Administraciones Públicas. Redefiniendo y precisando mejor las causas para el contrato de obra o servicio y desvinculando el contrato laboral del contrato mercantil. Suprimiendo la actividad de las empresas de servicios que actúan en la práctica como falsas ETT.

## La igualdad de trato

La igualdad de trato ha pasado a ser un principio fuerte de la normativa laboral europea y de obligado traslado a las leyes del Estado español, a través de las distintas directivas aprobadas. El reconocimiento legal y efectivo de este derecho es imprescindible en un contexto laboral en el que la diversidad está cada vez más presente entre la población trabajadora, una diversidad positiva en sí misma que, sin embargo, se ve acompañada de discriminación y de desigualdad. De hecho, los problemas generales del empleo en España están concentrados en las mujeres, los jóvenes, las personas inmigrantes que se incorporan a nuestro mercado laboral. Además hay otros grupos, como los trabajadores y trabajadoras mayores de 45 años, expulsados del mercado de trabajo, o las personas con discapacidad, que tienen grandes dificultades en su inserción laboral. Estas últimas sufren, junto a los problemas de empleo, déficit educativos y formativos.

Uno de los cambios sociolaborales más significativos en la España actual es la mayor y continuada presencia de las mujeres en la actividad laboral, pero persisten diferencias sustantivas entre ambos sexos (actividad, ocupación y paro, segregación ocupacional, discriminación salarial y desigual reparto de las responsabilidades familiares). Los objetivos europeos para alcanzar el pleno empleo en 2010 pasan necesariamente en nuestro país por aumentar las tasas de actividad y de empleo de las mujeres y por reducir sus tasas de paro. Por tanto, para resolver los problemas generales del mercado laboral en España y para contribuir a alcanzar los objetivos europeos, es imprescindible resolver la situación específica de desigualdad laboral de las mujeres y hacer real la

igualdad de trato y de oportunidades, porque es aquí donde se concentra el mayor problema.

La cohesión social se ve dañada y los problemas del mercado laboral se agudizan si falla la integración social y laboral de las personas inmigrantes. El fenómeno migratorio está ligado a una economía globalizada en un mundo desigual entre zonas ricas y pobres del planeta. España ha pasado a ser un país receptor de inmigrantes que quieren trabajar aquí. Y lo ha hecho sin contar con un marco legal adecuado de regulación de sus derechos básicos y de los flujos migratorios, y sin los mecanismos que pongan en valor las ventajas y potencialidades que incorporan estos nuevos trabajadores y trabajadoras. La población inmigrante se ocupa en trabajos de baja cualificación y bajos salarios, sufre elevadas tasas de temporalidad (65%) y las consecuencias que de todo ello se derivan. La mayor precariedad y discriminación se produce con la población inmigrante en situación administrativa irregular, que soporta situaciones extremas de sobreexplotación. Este amplio espacio de economía irregular y la falta de resultados de las medidas hasta ahora establecidas para la regulación legal de la inmigración están contribuyendo a aumentar la segmentación del mercado de trabajo, y a persistir en un modelo empresarial de competencia basado en exclusiva en los bajos costes laborales.

El objetivo de la igualdad real de trato y de oportunidades es el que defendemos, en oposición frontal al modelo neoliberal que destruttura el mercado de trabajo y reduce los derechos laborales y sociales, en especial entre los grupos de trabajadores y trabajadoras señalados. Nuestra línea de actuación debe ir dirigida a:

- Promover el pleno empleo de calidad y converger con los objetivos europeos.
- Reconocer la diversidad y defender unas condiciones y derechos sociolaborales con igualdad de trato y sin discriminaciones.
- Promover la igualdad de trato en el empleo y en las condiciones laborales de todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente de la edad, el sexo, la etnia y el origen, la orientación sexual o el vínculo de convivencia, de quienes tienen contratos temporales, de quienes sufren una discapacidad, eliminando las barreras sociales, culturales y contractuales y fijar este objetivo con mayor relevancia y concreción en la negociación.
- Aumentar la participación laboral de las mujeres, incorporando medidas preferentes en los planes de empleo de ámbito estatal,

autonómico y local, así como a través de los convenios colectivos, o mediante acuerdos específicos en las empresas, sectores o ámbitos territoriales.

- Reducir la segregación profesional de las mujeres, promoviendo su formación profesional y el reconocimiento de su cualificación, la contratación en ocupaciones hasta ahora mayoritariamente masculinas, estableciendo recorridos profesionales amplios en las ocupaciones mayoritariamente femeninas, y eliminando las barreras de acceso a otras ocupaciones diferentes a las que inicialmente fueron contratadas.
- Eliminar las diferencias retributivas directas entre mujeres y hombres y remover las causas de las indirectas, combinando actuaciones diversas: ajustes en la clasificación profesional, valoración de funciones y tareas, atención a las retribuciones variables, pluses, complementos salariales y sociales, entre otras.
- Combatir la precariedad laboral de los jóvenes, atendiendo a todos los elementos que la conforman: incumplimiento de la normativa, temporalidad y rotación, menores salarios, segregación ocupacional, condiciones de salud y seguridad en el trabajo, desajuste entre el puesto de trabajo ocupado y la formación y titulación adquiridas (sobrecualificación). Impulsar campañas generales combinadas con otras específicas en los distintos sectores productivos, en las contratas, empresas de servicios, ETT. Utilizar la negociación colectiva y la acción sindical en la empresa.
- Promover la igualdad de trato de los jóvenes mediante la regulación colectiva de aspectos como: las condiciones de acceso al empleo y las modalidades de contratación; la transformación de contratos temporales en fijos; el encuadramiento profesional; la jornada de trabajo y su distribución; la prevención de accidentes de trabajo. Prestar especial atención a la igualdad salarial, oponiéndonos a las dobles escalas salariales e incorporando a la negociación colectiva las retribuciones variables y los sistemas individualizados (por objetivos, de productividad).
- Tenemos que trabajar por la igualdad de trato en las condiciones de empleo de la población inmigrante, especialmente en las formas de contratación, en la salud y seguridad en el trabajo y en la aplicación del convenio colectivo. Debemos prestar particular atención a las mujeres.

JOSEFA SOLÁ PÉREZ  
UGT

## EL PUNTO DE PARTIDA: MANTENER EL CONSENSO SOCIAL SOBRE LAS REGLAS DEL JUEGO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La Constitución aprobada en 1978 reconoció (Arts. 7 y 28) el papel que las organizaciones sindicales y empresariales deben representar en nuestro sistema democrático, así como el ejercicio de la negociación colectiva (Art. 37) como base de las relaciones colectivas entre empresas y trabajadores.

Como resultado de ese reconocimiento que, como el conjunto del texto constitucional, provino del consenso de las fuerzas políticas, surgió la necesidad de establecer las reglas de juego en cuyo marco se desarrollan a todos los niveles las funciones que la Constitución encomendaba a las organizaciones empresariales y sindicales.

Del mismo modo que la Constitución fue elaborada por las fuerzas políticas, el marco de relaciones laborales correspondía a los agentes sociales. Y, por analogía con el consenso político, ese marco derivó del acuerdo entre UGT y CEOE que respondieron de inmediato, asumiendo esa responsabilidad en un acuerdo, el Acuerdo Básico Interconfederal (ABI) que meses después el Parlamento convertiría en una de las partes esenciales de la primera gran norma legal de desarrollo constitucional que regula las relaciones entre los trabajadores y las empresas, el Estatuto de los Trabajadores.

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

Esa actuación constituyó un precedente y una lección en un doble sentido. Significó, por una parte, una afirmación de autonomía de los agentes sociales frente al ámbito de las fuerzas políticas en el terreno de las materias que constitucionalmente les competen. Y, en segundo lugar, puso de manifiesto la capacidad de sindicatos y organizaciones empresariales para hacerse cargo con plena responsabilidad del Gobierno de su campo de actuación: las relaciones colectivas.

## **I. La importancia de la Negociación Colectiva**

- Desde el punto de vista cuantitativo, a través de la Negociación Colectiva se determinan rentas que ascienden a casi la mitad del Producto Interior Bruto nacional, y se deciden cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo del 70% del empleo español, y de forma más o menos directa con la evolución de casi todas las actividades productivas del país.

Así pues, la importancia de las decisiones que se canalizan a través de la Negociación Colectiva es de una magnitud considerable.

- En un plano más cualitativo, en el trabajo transcurre una parte esencial de la vida de las personas, y se desarrollan una gran parte de las relaciones sociales.

Por consiguiente, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales no pueden quedar fuera de lo que en el marco europeo hemos denominado el Estado Social.

Hay una tendencia simplificadora que suele destacar mucho más la importancia de la protección social, los servicios públicos, las prestaciones económicas y sociales. Sin embargo, los derechos de los trabajadores y unas relaciones laborales equilibradas y participativas constituyen uno de los pilares básicos del Estado Social, tan importante como los sistemas de protección, de redistribución y de cohesión social.

No es posible, desde la perspectiva sindical, hacer una verdadera labor de construcción, defensa y desarrollo del Estado Social si consideramos que este afecta sólo, o fundamentalmente, a lo que denominamos el Estado de Bienestar.

Este aspecto conduce a otra de las cuestiones de gran calado a la hora de situar el papel de la Negociación Colectiva.

Si importante es su vertiente cuantitativa, por la capacidad de influencia sobre gran parte de la renta nacional, del empleo y de las empresas, otro tanto lo es porque la convergencia real de España con la UE no puede referirse a las rentas y el empleo sin contemplar el conjunto de las condiciones de trabajo.

Así pues, la Negociación Colectiva debe y va a jugar un papel central en el proceso de convergencia real de la sociedad española.

## **II. El papel de la Negociación Colectiva en España en los últimos 25 años**

Además de la relevante función señalada antes, si se examina la Negociación Colectiva española con perspectiva temporal no es difícil darse cuenta del valioso papel que ha jugado en los veinticinco años de su existencia.

La Negociación Colectiva, con todos sus defectos, que los tiene:

- ha estructurado la interlocución social;
- ha creado el entramado y el tejido de las relaciones laborales;
- ha canalizado (y reducido) progresivamente el conflicto social;
- ha permitido absorber crisis y reconversiones sectoriales;
- ha abordado crisis económicas y períodos de expansión:
  - asumiendo sacrificios salariales, en unas;
  - redistribuyendo los beneficios del crecimiento, en los otros.

Naturalmente, no todas estas tareas han sido realizadas a plena satisfacción ni mucho menos, pero es fácil defender que sin la negociación colectiva los resultados habrían sido sustancialmente peores para el conjunto de la sociedad española; que el conflicto social habrá sido mayor, y que las empresas y los trabajadores habrían tenido que enfrentarse a una evolución mucho más problemática.

Por otra parte, si algo se puede decir a favor del sistema español de negociación colectiva, a la luz de su experiencia en estos 25 años, de relaciones laborales es que tiene una importante capacidad de adaptación y de hacer frente a los problemas.

### **III. Los problemas del sistema español de negociación colectiva**

Es evidente, sin embargo, que el sistema de negociación colectiva español arrastra problemas que no se han resuelto a lo largo de sus 25 años de existencia, a los que, a su vez, se han añadido otros derivados de los cambios y nuevas realidades que han surgido y a los que tiene que enfrentarse.

Entre los problemas tradicionales, destaca el de la inadecuada estructura del sistema español de Negociación Colectiva.

Se trata en realidad de un problema con facetas múltiples o, si se quiere, de un grupo de problemas. Entre ellos cabe destacar los siguientes:

1. La insuficiente extensión de la negociación colectiva estatal, y correlativamente las limitaciones y hasta imposibilidad material de articular los ámbitos de negociación;
2. la atomización de los ámbitos de negociación; permanecen y se reproducen centenares de pequeños convenios sectoriales cuyo ámbito funcional es similar y su negociación ineficiente debido al reducido número de empresas y trabajadores a los que afectan;
3. la falta de cobertura convencional de actividades de reciente aparición, y la falta de adaptación de los ámbitos funcionales a actividades productivas que cambian, que evolucionan y se transforman y a nuevas formas de organización de las empresas;
4. la escasa utilización de la articulación de materias, es decir, pese a que en algunos sectores existen suficientes ámbitos de negociación, no se produce la articulación: se negocia en un solo ámbito (el más alto más veces y el más bajo otras) y cuando se negocia arriba no se efectúan remisiones a su concreción o desarrollo en el ámbito inferior.

La organización de la negociación colectiva, y en especial la estructuración de la misma, son responsabilidad de las organizaciones empresariales y sindicales. Es el acuerdo entre ellas el que debe determinar su destino porque la negociación colectiva es a ellas a quienes principalmente compete.

El marco legal debe, en consecuencia, responder a las necesidades señaladas por los interlocutores sociales. De aquí se derivan dos cues-

ciones: la primera, la reforma de ese marco normativo en aspectos que entran en contradicción o dificultan el desarrollo de lo acordado entre las partes.

En particular, me refiero la reforma del Art. 84 del ET: no es posible que un Acuerdo Interconfederal para ordenar la Estructura de la Negociación Colectiva en el ámbito sectorial (AINC 97) no pueda cumplir su función porque la legislación no sólo no lo ampara, sino que es contradictoria con el mismo.

La segunda cuestión se refiere a la necesidad de que el marco legal favorezca al máximo el reforzamiento de la estructura de la negociación colectiva.

El nuevo contexto económico de liberalización comercial internacional, competencia incrementada y globalización de los intercambios ha endurecido obviamente las condiciones en las que se desarrolla la actividad empresarial.

La necesidad de adaptación a ese contexto ha conllevado un incremento de las exigencias de flexibilidad de las empresas, que han impulsado nuevas formas de organización productiva, basadas en la descentralización, la especialización, la reducción de costes recortando los salarios y el adelgazamiento de la estructura empresarial y, por tanto, de las plantillas de trabajadores.

El resultado está siendo el cuestionamiento por las empresas, no siempre justificado, de las normas y derechos laborales clásicos y la presión para conseguir un uso más discrecional del trabajo.

Los trabajadores, por su parte, sufren las consecuencias. Especialmente los jóvenes y las mujeres. La precarización, la desigualdad de oportunidades, las discriminaciones, los salarios bajos, y las fórmulas no equitativas de acceso al empleo son los problemas que caracterizan hoy el trabajo.

La excesiva temporalidad del empleo es otro aspecto más de concurrencia desleal entre empresas que inexplicablemente se produce.

No es posible continuar manteniendo una temporalidad del empleo que, en el sector privado, supera el 32%, y en la inmensa mayoría de las actividades productivas, sean o no estacionales, afecta a más del 27% de su empleo.

La negociación colectiva puede y debe cumplir su papel en la regulación de la contratación, pero su actuación en el mejor de los casos es lenta, desigual y limitada.

Hacen falta nuevas medidas legales, y éstas, a diferencia de las del AIEE, tienen que concentrarse no en incentivar el uso del contrato indefinido, sino en endurecer, limitar y castigar la utilización excesiva de contratos temporales.

En cuarto lugar, la Negociación Colectiva se enfrenta asimismo a un problema de insostenible degradación de las condiciones de trabajo cuyo indicador más expresivo, aunque no el único, es el de los accidentes de trabajo.

#### **IV. Fortalecer y mejorar el sistema español de Negociación Colectiva**

Tras 25 años de funcionamiento y analizados los principales problemas cabe señalar algunas vías de trabajo, reforma y avance de nuestro sistema de negociación colectiva.

A nuestro juicio, **siguiendo la dinámica creada por los recientes Acuerdos del ANC 2002 y ANC 2003**, el sistema tendría que evolucionar en la dirección adecuada para cumplir mejor cinco funciones:

1. La gestión de las variables económicas sobre las que actúa la negociación colectiva, producción, rentas y empleo, para lo cual debería mantener y reforzar su carácter interprofesional, partiendo de la constatación de que un sistema descentralizado y desvertebrado no es compatible con la coherencia con los objetivos macroeconómicos.
2. El sistema de negociación colectiva tiene que avanzar en la construcción de unas relaciones laborales más equilibradas. Para ello, hay que tener en cuenta:
  - Que el balance entre flexibilidad y seguridad está desequilibrado en España, y debe corregirse;
  - que la vinculación de los trabajadores con la empresa es muy escasa debido a la inexistencia de participación en las decisiones que les afectan;
  - que tiene que aumentar la estabilidad del empleo y mejorar las condiciones de trabajo, manteniendo las posibilidades de adaptación de las empresas a los cambios;

- que la negociación colectiva tiene que servir para asegurar la igualdad de oportunidades, suprimir las discriminaciones de todo tipo, y garantizar el acceso al empleo y unas mismas condiciones de trabajo;
- la garantía de los derechos fundamentales de la persona requieren para su tutela de un mecanismo de desarrollo y una efectiva regulación de protección de los intereses y derechos de los trabajadores, aquellos que tienen que ver con cuestiones que entran dentro de la esfera de la propia intimidad y privacidad del individuo y a conductas que pueden ser transgresoras de dicha esfera, tanto a nivel físico como psicológico dentro del ámbito laboral.

Estos aspectos anteriores son parámetros básicos para equilibrar las relaciones laborales y reconstruir un nuevo pacto entre empresa y trabajador.

3. La negociación colectiva tiene que contribuir decisivamente al proceso de convergencia real con Europa, tanto en la mejora de los aspectos productivos de las empresas como en alcanzar rápidamente unas condiciones de trabajo equiparables a las de los restantes países de la UE.
4. Debe aumentarse la cobertura desde la estructura de la negociación colectiva sectorial estatal y vertebrar mejor desde ese ámbito el sistema.

Todo ello, en el espacio natural del ejercicio de la autonomía de los agentes sociales a la que la ley debe garantizar la capacidad de regulación mediante un marco jurídico adecuado.

Los poderes públicos deben apoyar sus iniciativas en el desarrollo de la regulación de la negociación colectiva y de su cobertura laboral y, en el terreno de la racionalización de la estructura, en la línea marcada por el AINC de 1997 así como el enriquecimiento de los contenidos negociales.

Reafirmar la autonomía y capacidad de las confederaciones sindicales y empresariales para abordar la reforma de la negociación colectiva y que el Gobierno refuerce y respete la función de los interlocutores sociales y haga suyos los acuerdos a los que éstos lleguen.

5. El fortalecimiento de la negociación colectiva pasa, también, por la utilización de los instrumentos autónomos de solución de conflictos. **La aplicación de los mecanismos de mediación y arbitraje se ha centrado en los conflictos empresariales; sin embargo, los negociadores de grandes convenios sectoriales deben acostumbrarse a incorporar tales mecanismos de negociación y aplicación para la resolución de sus conflictos.**



LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2003  
(Informe de resultados)  
Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2004  
(Avance)\*

---

\* Informe realizado por la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del MTAS, y que ha sido facilitado a la CCNCC en julio de 2005 para esta publicación.

## **SUMARIO**

### **LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2003. (Informe de resultados)**

Introducción.— Convenios registrados y trabajadores afectados.— Aumento salarial.— Jornada pactada.—

### **LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2004 (Avance)**

Introducción.— Marco de negociación.— Convenios registrados según ámbito temporal y funcional.— Aumento salarial.— Aumento salarial según sector de actividad.— Aumento salarial por comunidad autónoma.— Jornada pactada.— Cláusulas especiales.—

## LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2003 (Informe de resultados)

### INTRODUCCIÓN

El marco económico de negociación en el año 2003 se caracterizó por una ligera recuperación de la economía española, con una tasa interanual de crecimiento del 2,4 por ciento, superior en 2 puntos a la media de la Unión Europea, y que supuso un aumento de 0,4 puntos respecto a la del año 2002 y de una décima respecto a la previsión realizada por el Gobierno. Esta recuperación se debió, fundamentalmente, al comportamiento de la demanda interna y a la fuerte inversión en el sector de la construcción.

La evolución del Índice de Precios al Consumo (IPC) en tasa interanual, que es la utilizada generalmente como referencia para el establecimiento de los incrementos salariales y de las cláusulas de salvaguarda, se cifró en el 2,6 por ciento, superando el objetivo de inflación previsto por el Gobierno en 0,6 puntos, y suponiendo una disminución de 1,4 puntos sobre el registrado en 2002.

Por otra parte, según la metodología 2005 de la Encuesta de Población Activa (EPA-2005), el empleo asalariado creció en 656 mil en media anual, un 4,9 por ciento, que supone un crecimiento superior en 0,9 puntos al registrado en 2002 según la citada metodología.

En cuanto al marco de las relaciones laborales en que se desarrolló la negociación colectiva, por segundo año consecutivo los interlocutores sociales más representativos en el ámbito estatal, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, firmaron el 30 de enero de 2003 el Acuerdo para la Negociación Colectiva de ese año (ANC-2003), en el que, además de

incorporar un balance sobre el acuerdo alcanzado para 2002 (ANC-2002), se establecen los criterios comunes sobre «un conjunto de materias con el objetivo de orientar la negociación de los convenios colectivos en este ejercicio. El tratamiento de los salarios, de la contratación, de la flexibilidad interna, de la formación profesional, de la prevención de riesgos laborales y de la igualdad de trato y de oportunidades, entre otros, en los términos en que se recogen, constituyen elementos interrelacionados en este Acuerdo que pueden favorecer la actividad empresarial y el empleo».

Con estas premisas, se resumen a continuación los criterios establecidos para la negociación colectiva de 2003:

- *En materia salarial*: tomar como primera referencia para el establecimiento de los incrementos salariales el objetivo de inflación previsto por el Gobierno, previsión que debe ser creíble para evitar las tensiones derivadas de la posible desviación entre el IPC previsto y el real, con el consiguiente perjuicio para las rentas salariales e incertidumbre de costes para las empresas. Por otra parte, los posibles incrementos salariales superiores a la inflación prevista, deben establecerse dentro de los límites en los que se mueva el aumento de la productividad en cada sector o empresa, teniendo así mismo en cuenta los costes laborales unitarios. Establecer cláusulas de salvaguarda sin que ello suponga perder el objetivo de moderación salarial. Inclusión de cláusulas de inaplicación salarial (descuelgue) en los convenios de ámbito superior a la empresa, estableciendo las condiciones y procedimientos de no aplicación a las empresas con dificultades económicas para hacerlo. Establecer definiciones y criterios sobre estructura salarial (conceptos fijos y variables) adecuada a la realidad empresarial y sectorial, considerando su relación con los nuevos sistemas de organización del trabajo y los incentivos a la producción, calidad y resultados.
- *En materia de empleo*, se establecen como criterios generales: el mantenimiento y promoción del empleo, especialmente entre colectivos con mayores niveles de desempleo; fomentar su estabilidad como garantía de competitividad para las empresas y seguridad para los trabajadores.

Así mismo, se comparten los contenidos de la Declaración Europea sobre el empleo de las personas con discapacidad (suscrito en Bruselas, el 19 de mayo de 1999 por UNICE, CES,

CEEP) y se acuerda contribuir a la promoción de su integración a través de la negociación colectiva.

Con el fin de afrontar las posibles dificultades coyunturales de las empresas y asegurar el empleo y la competitividad, se aconseja establecer cláusulas que potencien la *flexibilidad interna* de las empresas precisando: los procedimientos para adaptar las antiguas categorías profesionales a los nuevos grupos profesionales; considerar la movilidad funcional como instrumento de adaptación interna previa realización, en caso necesario, de procesos simples formativos; en cuanto al tiempo de trabajo, establecer la posibilidad de redistribuir la jornada como forma de aumentar la productividad y mejorar la utilización de los equipos productivos, incentivando el establecimiento de la jornada en cómputo anual y limitando la realización de horas extraordinarias a lo estrictamente imprescindible para la buena marcha del proceso productivo, conciliando las necesidades de las empresas con las necesidades de los trabajadores en el aspecto personal y familiar; desarrollar la formación continua para hacer frente a los mayores requerimientos de cualificación y polivalencia.

Otro aspecto a tener en cuenta es la *igualdad de trato en el empleo*, para ello la negociación colectiva debe contribuir a evitar la discriminación directa o indirecta entre los diferentes colectivos. En el caso de las mujeres mediante su acceso al empleo y su diversificación y promoción profesional, en relación con los jóvenes mediante la promoción de su estabilidad laboral, respecto a los trabajadores inmigrantes mediante la aplicación de las mismas condiciones que al resto de los trabajadores, y en el caso de trabajadores con discapacidad favoreciendo su incorporación al empleo.

- *En materia de contratación*, se recomienda utilizar las posibilidades que otorga la legislación laboral a la negociación colectiva, para concretar y adaptar determinados aspectos de las modalidades de contratos a las circunstancias de las empresas, y más concretamente: promoción de la contratación indefinida, conversión de contratos temporales en contratos fijos, y evitar el encadenamiento injustificado de los contratos temporales. Respecto a la contratación temporal y de duración determinada, identificar en los convenios los trabajos y actividades objeto de este tipo de contratación, tanto para los de obra o servicio y eventual por circunstancias de la producción como para los formativos, y esta-

blecer criterios generales sobre la adecuada relación entre contratación eventual y plantilla de las empresas; considerar los contratos de relevo como forma de impulsar la inserción laboral, la renovación de plantilla y posibles reestructuraciones; fomentar la utilización de los contratos a tiempo parcial indefinidos como alternativa a la contratación temporal o a la realización de horas extraordinarias, así como los fijos discontinuos para actividades discontinuas o estacionales.

- *En materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*, se establece la necesidad de incorporar a los convenios cláusulas declarativas antidiscriminatorias, que pueden incluirse como principio general o reproducirse en apartados concretos de los convenios (salarios, jornada, funciones, puestos de trabajo, prevención de riesgos laborales, etc.), y cláusulas de acción positiva para fomentar el acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones, a sectores y ocupaciones en los que se encuentren subrepresentadas, y promover la conciliación de la vida laboral y familiar.
- *En materia de seguridad y salud en el trabajo*: establecer medidas tendentes a la mejora de la seguridad y salud laboral, reforzando los mecanismos preventivos y el cumplimiento de la normativa en la materia. Dado que los reconocimientos médicos de carácter general tienen escaso valor preventivo en relación con los riesgos laborales, incentivar la utilización, sobre todo en los ámbitos sectoriales, de los términos «vigilancia de la salud» o «exámenes de salud» específica a los trabajadores en consonancia con los puestos de trabajo que desempeñan, para diferenciarlos de los reconocimientos de carácter general. Acciones formativas relacionadas con los riesgos del puesto de trabajo en cada sector y en cada empresa, y formación y regulación de las competencias de los Delegados de Prevención.

## CONVENIOS REGISTRADOS Y TRABAJADORES AFECTADOS

Con datos considerados como definitivos, el número de convenios registrados en la estadística con inicio de efectos económicos en el año 2003 fue de 5.522, afectando a un colectivo de 9.995 mil trabajadores; esto supone que el número de trabajadores afectados por convenio está en torno al 85 por ciento de la población asalariada con derecho a convenio, estimada esta última según la Encuesta de Población Activa (EPA-2005), si bien, dada la dificultad que existe para estimar la pobla-

ción afectada por los convenios de sector, esta cifra hay que tomarla con cierta cautela.

Por ámbito temporal de negociación y vigencia, y según se aprecia en el gráfico I, el 57 por ciento del total de convenios fueron revisiones de convenios firmados en el año o años anteriores con carácter plurianual y vigentes en el año 2003, para un colectivo de trabajadores afectados del 59 por ciento; el 32 por ciento se firmó para el año 2003 con vigencia superior al año y un porcentaje de trabajadores afectados del 32 por ciento; por último, los convenios firmados con vigencia únicamente para ese año, fueron algo más del 11 por ciento y afectaban al 9 por ciento de los trabajadores.

La proporción de convenios revisados es algo mayor en los convenios de empresa que en los de otro ámbito superior, 58 por ciento frente a 56 por ciento, y lo mismo ocurre respecto a los trabajadores afectados, 60 por ciento en empresa frente al 59 por ciento en los de otro ámbito.

Respecto a los convenios firmados para 2003, tanto con vigencia anual como plurianual, la proporción de convenios y trabajadores, en ambos ámbitos funcionales, es sensiblemente igual. En el gráfico II se representa la evolución de los convenios según su ámbito temporal en los diez últimos años.

La estructura de la negociación colectiva se mantiene prácticamente igual a la de los últimos años, el 75 por ciento fueron convenios de empresa y el 25 por ciento de otro ámbito superior a la misma, siendo el

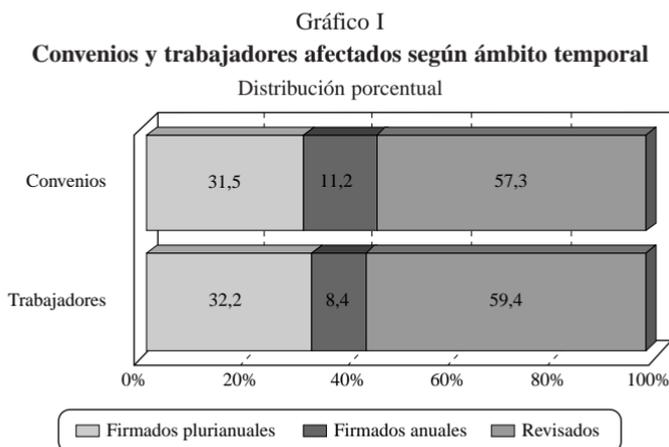
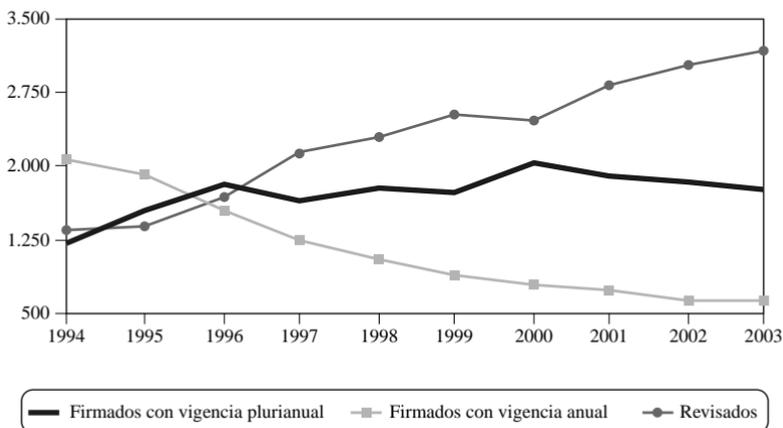


Gráfico II  
**Convenios según ámbito temporal**  
 Evolución anual



número de trabajadores afectados por ambos tipos de convenios el 11 y 89 por ciento, respectivamente, con unos valores medios de 259 trabajadores afectados por convenios de empresa y de 6.488 afectados por convenios de otro ámbito. En el gráfico III se representa la distribución de los convenios por ámbito funcional y territorial (autonómico, inter-autonómico y provincial), tanto para los de **Empresa** como para los

Gráfico III  
**Convenios y trabajadores afectados según ámbito funcional**

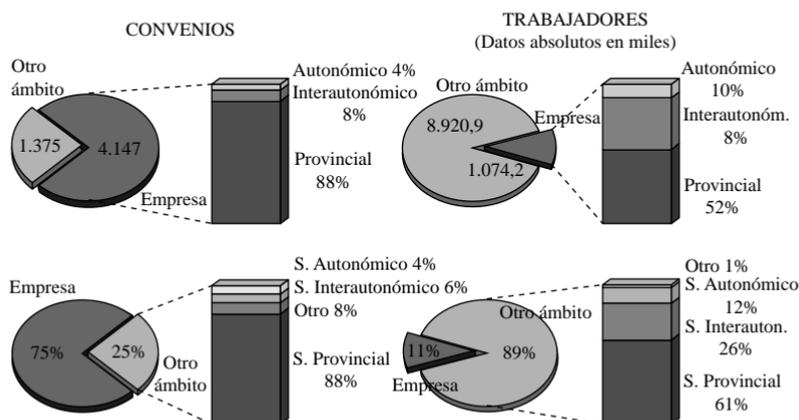
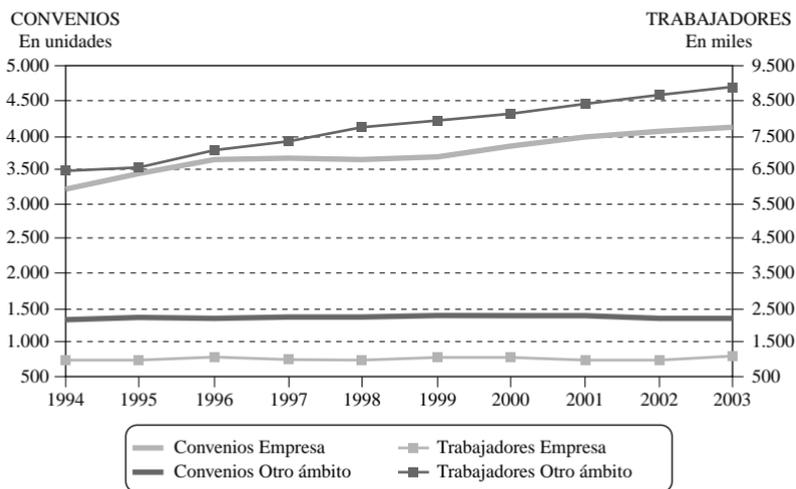


Gráfico IV  
**Convenios y trabajadores afectados según ámbito funcional**  
 Evolución anual



convenios de **Sector**, y en el gráfico IV la evolución por ámbito funcional en los diez últimos años

## AUMENTO SALARIAL

Una vez consolidados los datos del año 2003, el aumento salarial medio pactado se cifró en un 3,48 por ciento, que supone, por una parte, un aumento de 0,34 puntos porcentuales respecto al incremento medio pactado para 2002, y por otra, una desviación positiva de 1,48 puntos respecto al objetivo oficial de inflación, cifrado, siguiendo las directrices del Banco Central Europeo, en el 2 por ciento. En 2003 se rompe la tendencia de los últimos cinco años al pactar incrementos inferiores en los convenios firmados, 3,42 por ciento de incremento medio, que en las revisiones de convenios plurianuales, 3,48 por ciento.

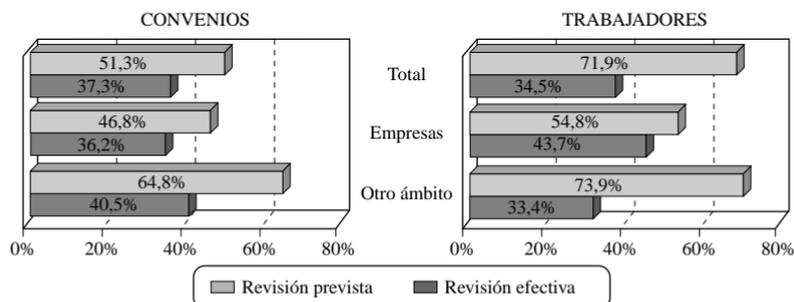
Por ámbito funcional de los convenios, el incremento salarial medio pactado en los de ámbito superior fue un 3,58 por ciento, superando en 0,88 puntos porcentuales al pactado en los convenios de empresa, el 2,70 por ciento.

En algo más del 51 por ciento de los convenios, porcentaje que se elevó al 72 por ciento en términos de trabajadores afectados, se incluyeron *cláusulas de salvaguarda* con el fin de mantener el poder adquisitivo de los trabajadores. El indicador utilizado con mayor frecuencia a efectos de decidir si procede o no la revisión fue el incremento interanual del IPC a 31 de diciembre, y la cuantía de la revisión se concretaba en el diferencial entre la tasa de inflación efectiva y la prevista por el gobierno, o el diferencial entre aquella y el propio incremento salarial pactado. Con una desviación del IPC a fin de año de 0,6 puntos sobre el objetivo oficial de inflación, al cifrarse el IPC real a final de año en el 2,6 por ciento, la cláusula de salvaguarda tuvo efectividad en el 73 por ciento de los convenios colectivos que contenían dicha cláusula, afectando al 48 por ciento de trabajadores regulados por esos convenios. Considerando el total de convenios registrados, la revisión fue efectiva con carácter retroactivo en el 37 por ciento de los mismos, afectando al 35 por ciento del total de los trabajadores según se aprecia en el gráfico V. No obstante lo anterior, es necesario precisar que, en algunos casos, aunque la revisión no tenga carácter retroactivo, sí se lleva a efecto acumulándose al incremento salarial pactado para el período siguiente, tal es el caso de los convenios provinciales de la Construcción vigentes en 2003.

La inclusión de cláusulas de salvaguarda es proporcionalmente mayor en los convenios de otro ámbito que en los convenios de empresa, 74 por ciento frente al 55 por ciento, respectivamente, y las revisiones se hicieron también efectivas en mayor proporción en los convenios de otro ámbito, 41 por ciento frente al 36 por ciento en los de empresa,

Gráfico V  
**Convenios con revisión prevista y con revisión efectiva  
 según ámbito funcional**

Distribución porcentual



aunque en términos de trabajadores afectados en cada ámbito, la proporción es superior en los convenios de empresa, 44 por ciento, frente al 33 en los de otro ámbito.

La incidencia económica de las revisiones sobre los convenios en que se han hecho efectivas con carácter retroactivo, ha supuesto pasar de un 2,59 por ciento de incremento inicial a un 3,16 de incremento revisado, es decir, un aumento de 0,57 puntos porcentuales. Este aumento ha supuesto para los convenios de empresa, 0,55 puntos, y en los de otro ámbito, 0,58. La incorporación de las revisiones sobre el conjunto total de convenios se ha traducido en un aumento de 0,2 puntos sobre el aumento salarial medio pactado en origen, siendo el incremento resultante 3,68 por ciento, e incidiendo las revisiones en mayor medida en los convenios de empresa, con un aumento de 0,24 puntos, que en los de otro ámbito, 0,19 puntos, (véase gráfico VI).

En el gráfico VII se recoge la evolución, en los diez últimos años, de los incrementos salariales pactados y revisados para el total de convenios, y en el gráfico VIII la evolución de los incrementos salariales resultantes de la aplicación de la cláusula de salvaguarda, según el ámbito funcional de los convenios.

Por sector de actividad, los mayores incrementos se pactaron en los sectores Construcción y Agrario, con 4,74 y 3,70 por ciento, respectivamente; los menores incrementos se pactaron en Industria, con un 3,20 por ciento, y en Servicios, con un 3,32 por ciento. Una vez incorporadas las cláusulas de salvaguarda, los incrementos salariales resul-

Gráfico VI  
**Aumento salarial pactado y revisado en el total de convenios y en los convenios con revisión efectiva, según ámbito funcional**

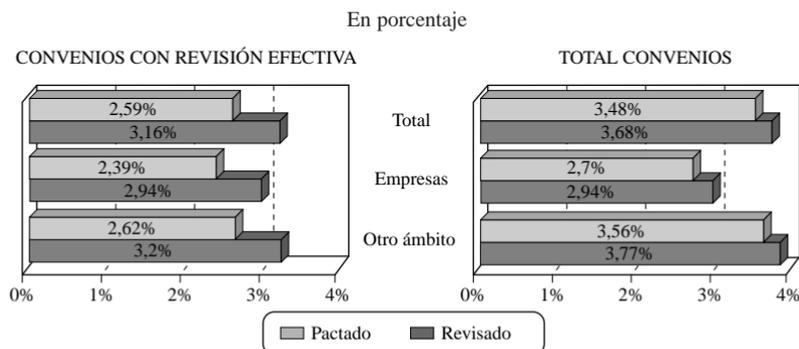


Gráfico VII  
**Aumento salarial pactado y revisado**  
 Evolución anual

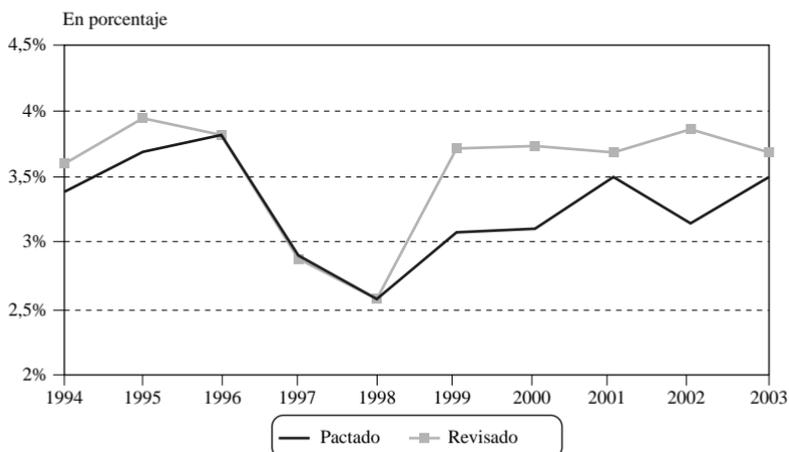
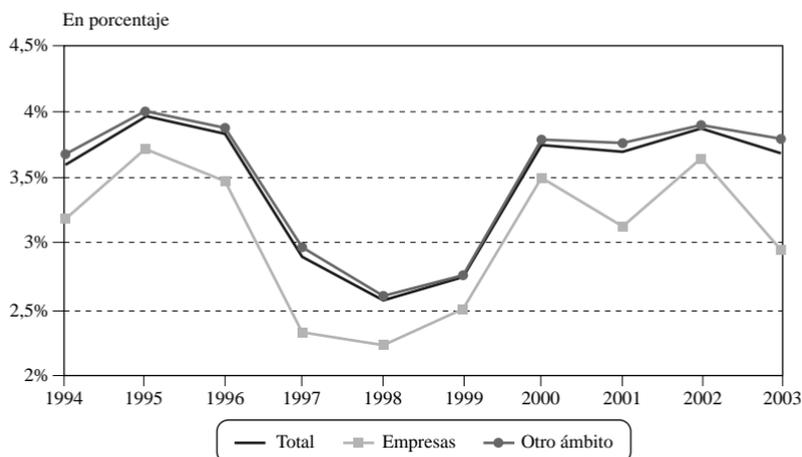
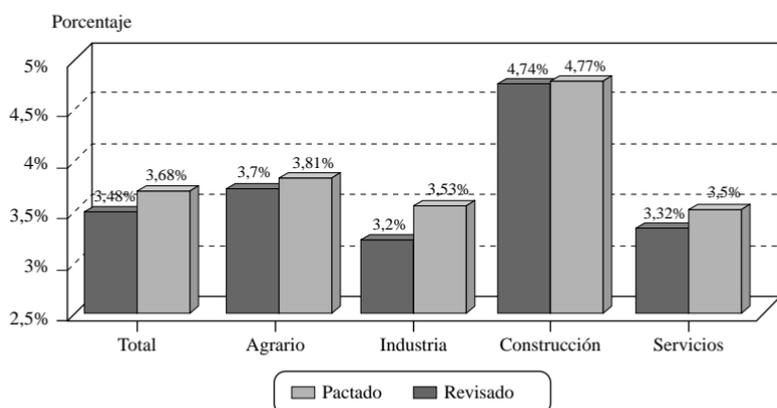


Gráfico VIII  
**Aumento salarial revisado según ámbito funcional**  
 Evolución anual



tantes fueron, de mayor a menor, 4,77 por ciento en Construcción, 3,81 por ciento en el sector Agrario, 3,53 por ciento en Industria, y 3,50 por ciento en Servicios. En el gráfico IX se representa las cifras comentadas.

Gráfico IX  
Aumento salarial según sector de actividad

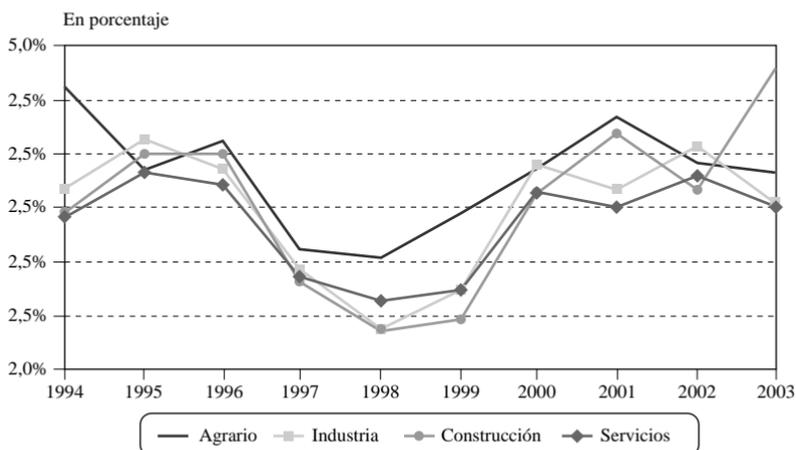


En el gráfico X se representa la evolución de los incrementos salariales de los diez últimos años en cada sector de actividad, una vez incorporada la revisión por cláusula de salvaguarda.

Las cifras de incremento salarial reflejadas en las tablas incluidas en esta publicación ya tienen incorporadas las citadas revisiones por cláusula de salvaguarda o de garantía salarial.

Gráfico X  
Aumento salarial revisado según sector de actividad

Evolución anual



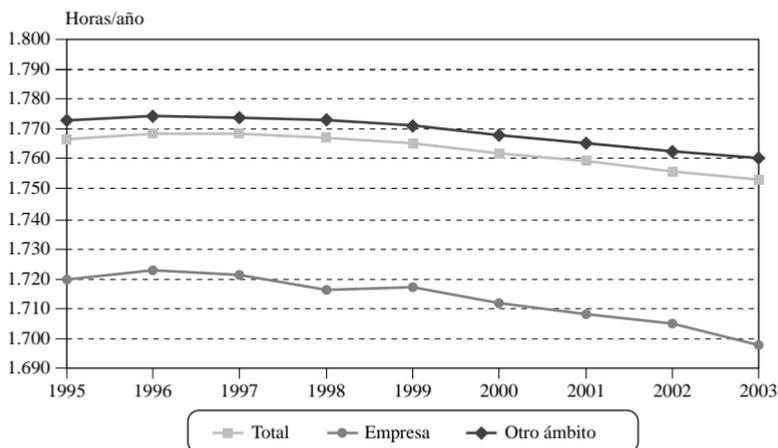
## JORNADA PACTADA

La jornada media pactada en el año 2003 se situó, finalmente, en 1.752,9 horas/año, cifra inferior en 3,4 horas a la de 2002. Como se viene advirtiendo en los últimos años, esta variación en la jornada media puede no obedecer obligatoriamente a que se estén pactando jornadas inferiores a las de años anteriores para los mismos convenios, sino que puede ser consecuencia de diversos factores tales como la incorporación de nuevos convenios con jornadas más bajas, variaciones en el número de trabajadores afectados por convenios con jornadas diferentes —aumento de trabajadores en los convenios con menor jornada y disminución en los de jornadas más altas—, etc.

En los convenios de empresa la jornada pactada se situó en 1.697,7 horas/año y en los de otro ámbito en 1.759,6 horas, es decir casi 62 horas superior a la primera; esta diferencia entre la jornada de uno y otro tipo de convenio ha aumentado paulatinamente a lo largo de los años y, en los últimos, tiende a estabilizarse, tal como puede observarse en el gráfico XI.

Por sectores de actividad, y para el total de los convenios, las jornadas medias más altas correspondieron otro año más a los sectores Agrario e Industria, ambos por encima de la media, con 1.767,2 y 1.758,2 horas/año, pero con reducciones de jornada respecto a 2002 de

Gráfico XI  
**Jornada pactada según ámbito funcional**  
 Evolución anual



7,2 y 2.3 horas/año, respectivamente. Por debajo de la media se sitúan la Construcción, con 1.751,3 y una reducción de 4,7 horas respecto al año anterior, y el sector Servicios, con 1.748,4 horas/año y una reducción de 2,9 horas respecto a 2002. En el gráfico XII se representa la jornada pactada activ sector de actividad y en el grafico XIII la evolución de la misma en los últimos años.

Gráfico XII

**Jornada pactada según ámbito funcional y sector de actividad**

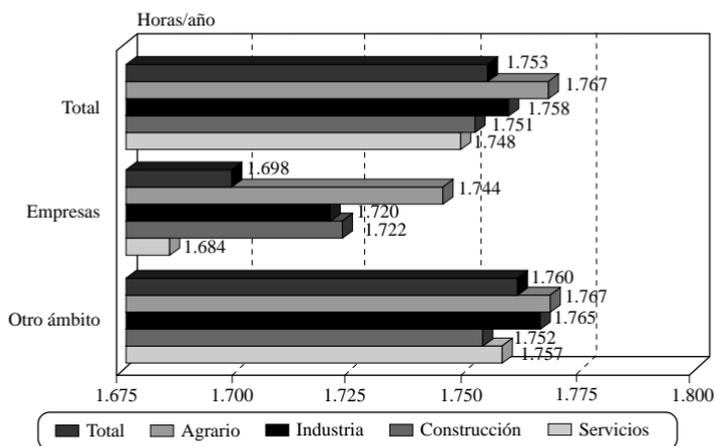
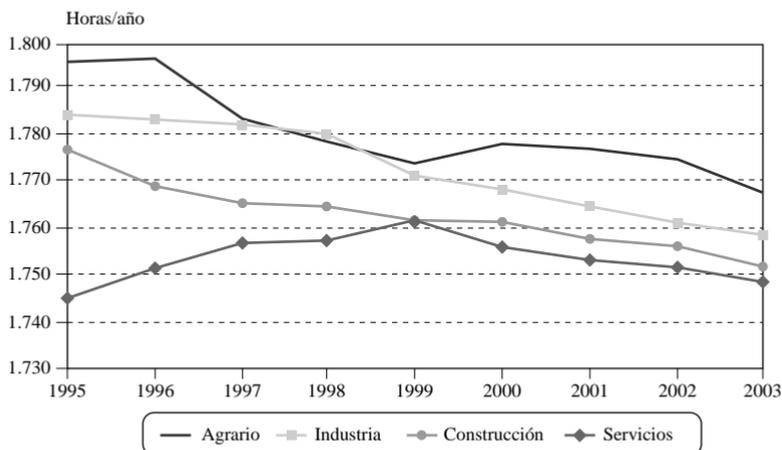


Gráfico XIII

**Jornada pactada según sector de actividad**

Evolución anual





## LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2004 (Avance)

### INTRODUCCIÓN

Como en ediciones anteriores, los datos que figuran en este AVANCE correspondientes al año 2004 son datos de avance, puesto que todavía se están registrando convenios que inician sus efectos económicos en dicho año, y no se considerarán consolidados hasta la próxima edición que se cerrará en mayo de 2006. Aún así, el número de convenios incorporados a la estadística, 4.842, para un colectivo de trabajadores de 9.052 mil, y la experiencia de otros años permite considerar los resultados suficientemente representativos a efectos de evaluar las principales características de la negociación colectiva de 2004, sin perjuicio de que los datos se vean sometidos a pequeñas variaciones cuando se proceda a su consolidación definitiva, fundamentalmente los relacionados con el número de convenios y trabajadores afectados, y con la jornada media pactada. Como ya se ha mencionado en el apartado anterior, los datos de incremento salarial reflejados en las «TABLAS ESTADÍSTICAS» de esta publicación tienen incorporadas las revisiones por cláusula de salvaguarda contempladas en los convenios y especificadas en las hojas estadísticas.

### MARCO DE NEGOCIACIÓN

El marco económico de negociación en el año 2004 se caracterizó por un crecimiento sostenido de la economía española, superior al registrado en la Unión Europea, y cifrado en el 2,7 por ciento, tres décimas superior al crecimiento registrado en 2003. Este crecimiento se

debió, fundamentalmente, al comportamiento de la demanda interna y a la fuerte inversión en el sector de la construcción, en los primeros y últimos meses del año.

La evolución del Índice de Precios al Consumo (IPC) en tasa interanual, que es la utilizada generalmente como referencia para el establecimiento de los incrementos salariales y de las cláusulas de salvaguarda, se cifró en el 3,2 por ciento, superando al objetivo de inflación previsto por el Gobierno en 1,2 puntos, y al IPC registrado en 2003 en 6 décimas.

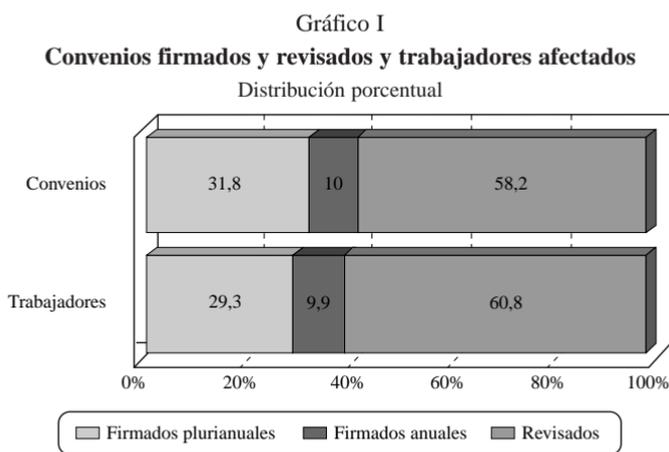
El empleo asalariado, según la metodología 2005 de la Encuesta de Población Activa (EPA-2005), creció en 593,4 mil asalariados en media anual, un 4,2 por ciento, siete décimas inferior al crecimiento registrado en 2003.

Respecto al marco de las relaciones laborales en que se desarrolló la negociación colectiva, los interlocutores sociales más representativos en el ámbito estatal, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, firmaron el 22 de diciembre de 2003, la prorroga para el año 2004 del Acuerdo para la Negociación Colectiva de 2003 (ANC-2003), por tanto, los criterios a seguir en la negociación de 2004 son los mismos que los ya expuestos en la primera parte de esta publicación.

## CONVENIOS REGISTRADOS SEGÚN ÁMBITO TEMPORAL Y FUNCIONAL

Con datos de avance, el número de convenios registrados hasta la fecha de cierre de esta publicación, con inicio de efectos económicos en 2003 fue de 4.842, para un colectivo de trabajadores cifrado en 9.052 mil.

Según la vigencia y duración de los convenios incorporados, los *revisados*, es decir firmados en el año o años anteriores con vigencia en el año 2004 son, un año más, los de mayor peso en comparación con los *firmados*, 58 por ciento de convenios para el 61 por ciento de los trabajadores en los primeros, frente al 42 y 39 por ciento, respectivamente, en los segundos. Por otra parte, la proporción de convenios firmados para el año 2003 con vigencia plurianual y la de los trabajadores afectados por ellos, 32 y 29 por ciento, respectivamente, fue superior a la de convenios firmados únicamente para 2004, con el 10 por ciento de convenios y trabajadores afectados, (véase gráfico I).



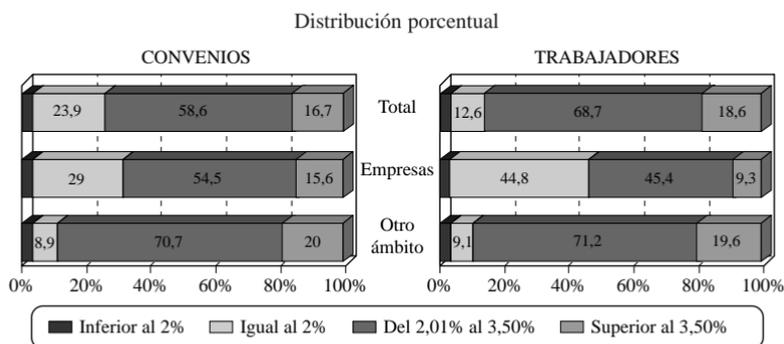
Según el ámbito funcional, el mayor número de convenios se registró en el ámbito de la empresa con 3.605, y 1.237 fueron convenios de otro ámbito, aunque el número de trabajadores afectados por convenios de sector es muy superior al de afectados por convenios de empresa, 8.160 mil y 892 mil trabajadores, respectivamente, manteniéndose en proporciones similares a la de años anteriores; el 10 por ciento del total de trabajadores regulan sus relaciones laborales por convenios de empresa y el 90 por ciento restante por convenios de ámbito superior.

## AUMENTO SALARIAL

El aumento salarial medio pactado para el total de convenios con inicio de efectos económicos en el año 2004 fue el 3,01 por ciento, inferior en 0,47 puntos porcentuales al incremento medio pactado para 2003, y superior en 1,01 puntos al objetivo oficial de inflación, cifrado en el 2 por ciento, siendo algo superior en los convenios «firmados», 3,11 por ciento, que en los «revisados», 2,94 por ciento. Por otra parte, el incremento pactado en los firmados con vigencia plurianual, 3,07 por ciento fue inferior al pactado en los firmados únicamente para 2004, 3,25 por ciento.

Atendiendo al ámbito funcional, en los convenios de ámbito superior a la empresa se pactó un incremento medio del 3,05 por ciento, superando en 0,46 puntos porcentuales al pactado en los convenios de empresa, con el 2,59 por ciento. En los gráficos II y III se proporciona

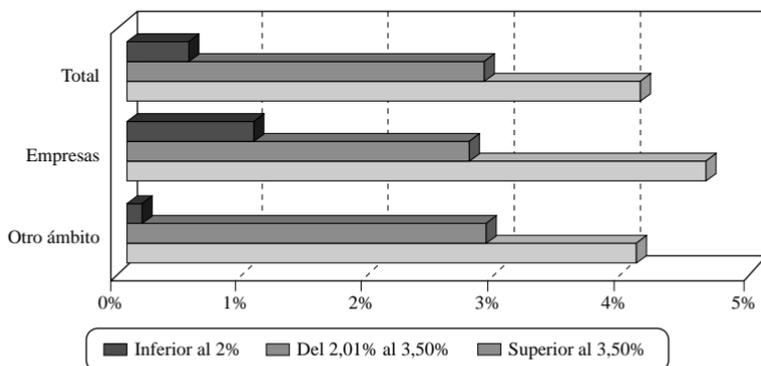
Gráfico II  
**Convenios y trabajadores afectados según ámbito funcional  
 y tramos de aumento salarial**



información de los incrementos pactados por ámbito funcional y tramos de aumento salarial, así como sobre el aumento salarial medio correspondiente a los tramos de incremento salarial estudiados.

Según tramos de aumento salarial pactado, la distribución porcentual de los convenios y trabajadores afectados presenta una fuerte concentración de ambas magnitudes en los tramos con aumentos pactados superiores al 2 por ciento, con el 75 por ciento de convenios y el 87 por ciento de trabajadores. En el 24 por ciento de los convenios se ha pactado un incremento salarial coincidente con el objetivo de inflación,

Gráfico III  
**Aumento salarial medio pactado según ámbito funcional  
 y tramos de aumento salarial**



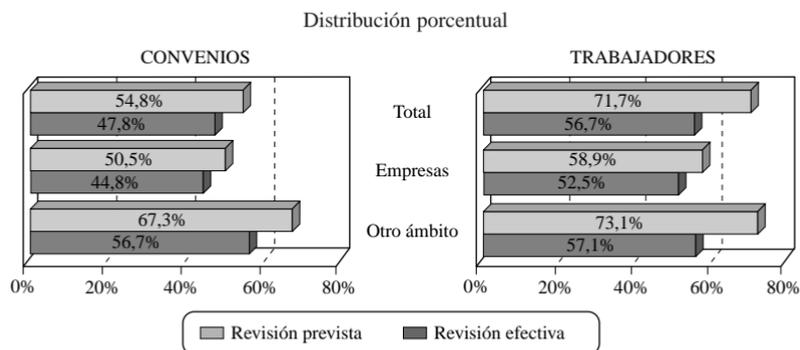
para un colectivo de trabajadores cifrado en casi el 13 por ciento; por último, en menos del 1 por ciento de convenios para el 0,1 por ciento de trabajadores se pactaron incrementos salariales inferiores al objetivo de inflación.

También según tramos de aumento salarial pactado pero atendiendo al ámbito funcional de los convenios, la proporción de convenios de empresa con incrementos salariales pactados superiores al 2 por ciento es muy inferior a la correspondiente a los convenios de ámbito superior, 70 por ciento en los primeros frente al 91 por ciento en los segundos, y lo mismo ocurre respecto a los trabajadores afectados por esos convenios, 55 por ciento en los empresa frente al 91 por ciento en los de ámbito superior. Por el contrario, la proporción de convenios con incrementos pactados coincidentes con el objetivo de inflación, 2 por ciento, fue muy superior en los convenios de empresa, 29 por ciento de convenios para un colectivo de trabajadores cifrado en el 45 por ciento, frente al 9 por ciento de convenios y trabajadores afectados en los de ámbito superior.

Si bien el incremento salarial medio pactado superó en 1,01 puntos a la previsión de inflación, en el 55 por ciento de los convenios para un 72 por ciento de trabajadores afectados, se incluyeron *cláusulas de salvaguarda* con el fin de mantener el poder adquisitivo de los trabajadores. Los indicadores utilizados con mayor frecuencia a efectos de decidir si procede o no la revisión fueron los habituales; en los convenios que la condicionan al incremento interanual del IPC a 31 de diciembre, el diferencial entre la tasa de inflación efectiva y la prevista por el gobierno, o el diferencial entre aquella y el propio incremento salarial pactado.

Con una desviación del IPC a fin de año de 1,2 puntos sobre el objetivo oficial de inflación, al cifrarse el IPC real en el 3,2 por ciento, la cláusula de salvaguarda ha tenido efectividad en el 87 por ciento de los convenios colectivos que contenían dicha cláusula, afectando al 79 por ciento de trabajadores regulados por esos convenios. Considerando el total de convenios registrados, cifra que se recuerda es aún provisional, la revisión se ha hecho efectiva con carácter retroactivo en el 48 por ciento de los mismos, afectando al 57 por ciento del total de los trabajadores. No obstante lo anterior, es necesario precisar que, en algunos casos, aunque la revisión no tenga carácter retroactivo, sí se lleva a efecto acumulándose al incremento salarial pactado para el período siguiente. Las cifras anteriores se recogen en el gráfico IV.

Gráfico IV  
**Convenios con revisión prevista y con revisión efectiva  
 según ámbito funcional**



Otro año más, la inclusión de cláusulas de salvaguarda es proporcionalmente mayor en los convenios de otro ámbito que en los convenios de empresa, 67 por ciento frente al 51 por ciento, respectivamente, y las revisiones se hicieron también efectivas en mayor proporción en los convenios de ámbito superior a la empresa, 57 por ciento de convenios y trabajadores afectados, frente al 45 por ciento de los convenios de empresa para un colectivo del 53 por ciento de los trabajadores.

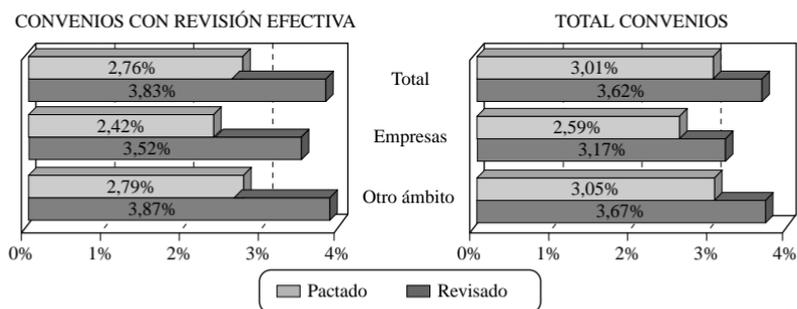
Al cifrarse la desviación entre el IPC previsto y el IPC real en 1,2 puntos, la incorporación de las revisiones por cláusula de salvaguarda sobre los convenios en que se han hecho efectivas con carácter retroactivo, ha supuesto pasar de un 2,76 por ciento de incremento inicial a un 3,83 de incremento revisado, es decir, un aumento de 1,07 puntos porcentuales, cifra prácticamente coincidente con la experimentada en los convenios de empresa y en los de otro ámbito. La incidencia económica de las mencionadas revisiones sobre el conjunto total de convenios se ha traducido en 61 décimas sobre el aumento salarial medio pactado en origen, siendo el incremento resultante un 3,62 por ciento, e incidiendo algo más en los convenios de otro ámbito, 65 décimas, que en los de empresa, 58 décimas.

Como ya se ha mencionado al principio de este apartado, los datos de aumento salarial que figuran en las tablas estadísticas recogidas en la presente publicación, referidas al año 2004, llevan incorporadas las revisiones por cláusula de salvaguarda.

Gráfico V

**Aumento salarial pactado y revisado en el total de convenios y en los convenios con revisión efectiva, según ámbito funcional**

En porcentaje



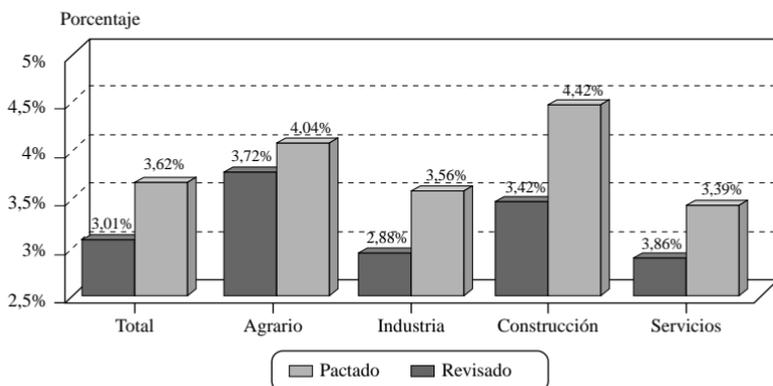
**AUMENTO SALARIAL SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD**

Por sectores de actividad, el mayor incremento se pactó en el sector Agrario, con un 3,72 por ciento de incremento medio, a continuación se sitúa el pactado para el sector Construcción, con un 3,42 por ciento. Los menores aumentos, inferiores al incremento medio, se pactaron en Industria y Servicios, con un 2,88 y un 2,86 por ciento, respectivamente.

En el gráfico VI se muestran los incrementos salariales pactados y los resultantes de incorporar las revisiones por cláusula de salvaguarda.

Gráfico VI

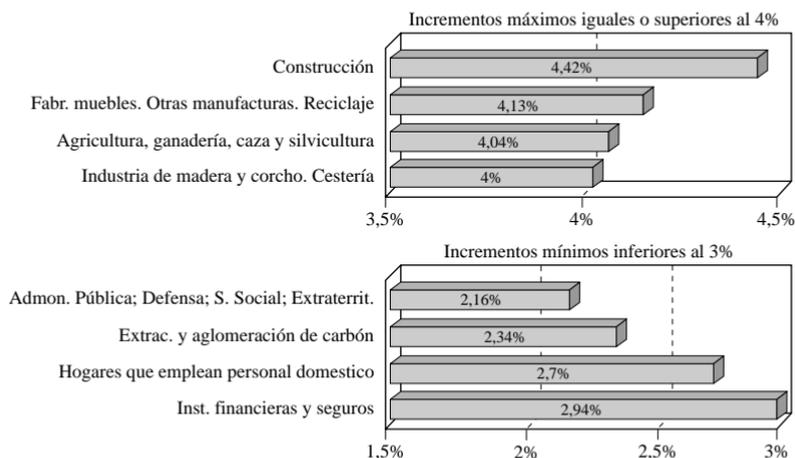
**Aumento salarial según sector de actividad**



La mayor incidencia de estas revisiones se produce en el sector Construcción ya que supuso aumentar en 1 punto porcentual el inicialmente pactado, y la menor incidencia correspondió al sector Agrario con 0,32 puntos, la repercusión de la cláusula en el sector Servicios fue de 0,53 puntos, y en el sector Industria supuso un aumento de 0,68 puntos.

Por ramas de actividad, el mayor incremento salarial se pactó en «agricultura, ganadería, caza y silvicultura», con un 3,72 por ciento para un colectivo de trabajadores del 8,6 por ciento del total. Con incrementos pactados superiores al incremento medio, 3,01 por ciento, se sitúan, la ya citada «construcción», «fabricación de muebles; otras industrias manufactureras; reciclaje» y «hostelería», con un 3,42, un 3,3 y un 3,26 por ciento, respectivamente, para un 20 por ciento del total de trabajadores afectados por convenio; con incrementos salariales pactados entre el 3,2 y el 3 por ciento se sitúan, «actividades sanitarias, veterinarias y servicios personales», «fabricación de productos metálicos excepto maquinaria», «industria de la madera y corcho; cestería», «otras actividades empresariales», «fabricación de máquinas de oficina, material informático y electrónico», «educación» y «comercio al por mayor; intermediarios del comercio», que afectan en conjunto al 26 por ciento del total de trabajadores. Los valores máximos y mínimos de incremento salarial por rama de actividad, una vez incorporadas las cláusulas de salvaguarda, se representan en el gráfico VII.

Gráfico VII  
Aumento salarial revisado según rama de actividad  
incrementos máximos y mínimos



Los menores incrementos pactados, todos ellos inferiores al 2,5 por ciento, se registran en «extracción y aglomeración de carbón», «transporte aéreo y espacial», «Administración Pública. Defensa. Seguridad Social. Organismos extraterritoriales», «instituciones financieras y seguros», «transporte marítimo y fluvial», «actividades informáticas. Investigación y desarrollo», «actividades anexas a los transportes; comunicaciones», y «extracción de petróleo, gas, uranio y torio», todas ellas para un colectivo de trabajadores cifrado en el 6,4 por ciento.

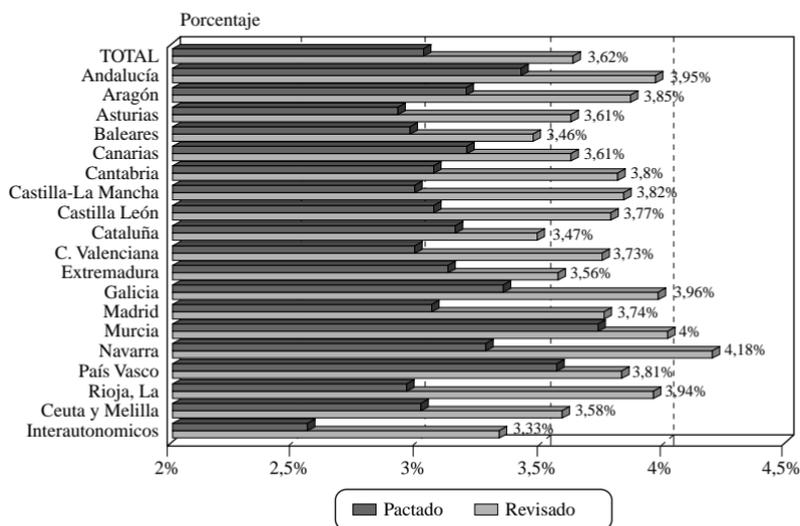
Los trabajadores afectados por las ramas que registran incrementos iguales o superiores al 4 por ciento suponen cerca del 23 por ciento del total; los afectados por ramas de actividad con incrementos salariales inferiores al 4 por ciento pero superiores al incremento medio revisado, 3,62 por ciento, suponen el 18 por ciento; los afectados por incrementos inferiores al aumento medio revisado pero superiores al 3 por ciento, son un 54 por ciento y, por último, los trabajadores afectados por ramas de actividad con incrementos salariales inferiores al 3 por ciento suponen únicamente el 5 por ciento.

## AUMENTO SALARIAL POR COMUNIDAD AUTÓNOMA

Las comunidades autónomas que pactaron aumentos salariales superiores al incremento medio nacional fueron, por orden decreciente, Murcia, País Vasco, Andalucía, Galicia, Navarra, Aragón, Canarias, Cataluña, Extremadura, Cantabria, Castilla y León, y Madrid, todas ellas con valores que van del 3,71 por ciento en Murcia y el 3,04 en Madrid. En el resto de las comunidades se pactaron incrementos inferiores a la media nacional, registrando Asturias y La Rioja los menores valores, con un 2,90 y un 2,94 por ciento, respectivamente. El diferencial entre el mayor y el menor incremento salarial pactado en el ámbito de las comunidades autónomas fue de 0,81 puntos porcentuales. Además, en los convenios de ámbito interautonómico o nacional, que afectan a más de 2,5 millones de trabajadores, se pactó un 2,57 por ciento. La incidencia de las revisiones por cláusula de salvaguarda de las diferentes comunidades autónomas se representa, junto con los incrementos salariales pactados, en el gráfico VIII

Como se puede apreciar, las comunidades en las que ha tenido mayor repercusión la aplicación de la cláusula de salvaguarda son, La Rioja, Navarra, Castilla-La Mancha, Comunidad Valenciana, Cantabria, Castilla y León, Asturias, Madrid, Aragón, Galicia, Andalucía y Baleares, con aumentos sobre el incremento salarial pactado que van de

Gráfico VIII  
Aumento salarial según comunidad autónoma



1 punto porcentual en la primera a 0,50 puntos en la última, así como en los convenios interautonómicos con una repercusión de 0,76 puntos. Las comunidades que han registrado menores revisiones han sido, País Vasco, Murcia, Cataluña, Canarias y Extremadura, en las que la repercusión de la cláusula de salvaguarda va de 26 décimas en la primera a 46 décimas en la última.

## JORNADA PACTADA

Con datos aún provisionales para el año 2004, la jornada media pactada se cifra en 1.758 horas/año. La jornada media pactada en los convenios de ámbito superior a la empresa es mayor que la pactada en los convenios de empresa, en los primeros se cifró en cerca de 1.764 horas/año y, en los segundos, en 1.705 horas/año.

Las jornadas medias más altas, para el total de los convenios según sector de actividad, corresponden un año más al sector Agrario y a la Industria, ambos por encima de la media, con 1.768 y 1.759 horas/año, respectivamente, seguidos de los Servicios, con 1.758 horas, situándose en último lugar el sector Construcción, con 1.749 horas/año. Sin embargo, por ámbito funcional y sector de actividad, la distribución de

la jornada en los convenios de empresa difiere de lo dicho para el total de los convenios, tal y como se aprecia en el gráfico IX.

Por ramas de actividad, las jornadas más altas se pactaron en los convenios de «hogares que emplean personal doméstico», con más de 1.825 horas/año, afectando solo al 0,3 por ciento del total de trabajadores. (Véase gráfico X).

Con jornadas superiores a las 1.790 horas/año pero sin llegar a las 1.800 se sitúan, por orden decreciente, las ramas correspondientes a «industria del cuero y del calzado», «fabricación de instrumentos médicos de precisión y similares», «pesca y acuicultura», «hostelería», «comercio al por mayor; intermediarios del comercio» y «actividades diversas de servicios personales», con algo más del 10 por ciento de trabajadores afectados.

Las ramas de actividad con jornadas pactadas superiores a la jornada media total, 1.757,9 horas/año, pero sin llegar a las 1.790 horas/año afectan a un colectivo de trabajadores cifrado en el 60 por ciento, y las que tienen jornadas inferiores a la citada jornada media total pero superiores a las 1.700 horas afectan a otro 21 por ciento de trabajadores.

Por último, las ramas de actividad con jornadas inferiores a las 1.700 horas/año afectan en conjunto al 9 por ciento restante de trabajadores.

Gráfico IX

### Jornada media pactada según ámbito funcional y sector de actividad

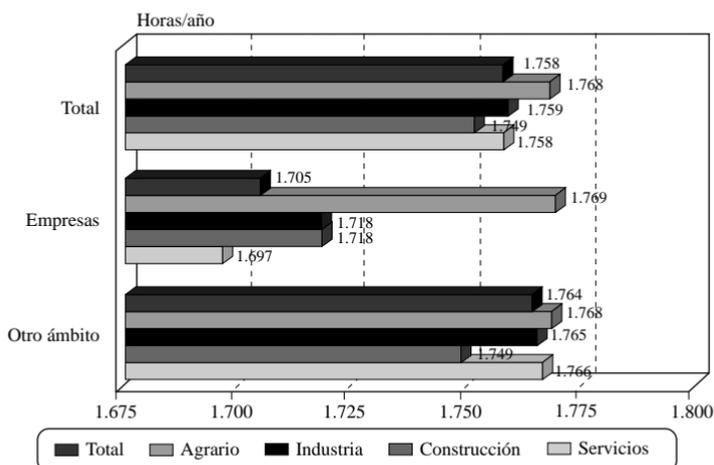
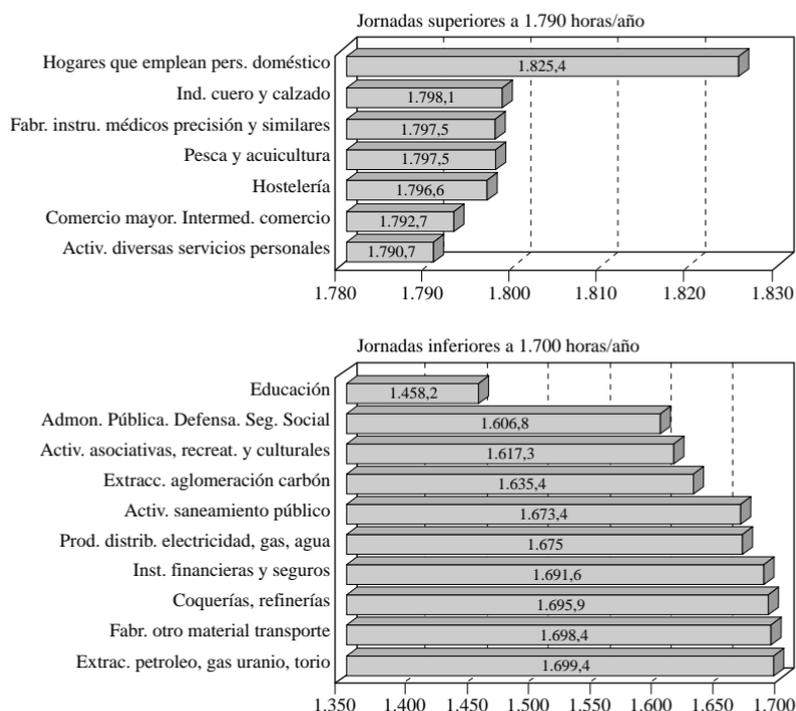


Gráfico X  
**Jornada media pactada según ramas de actividad**



## CLÁUSULAS ESPECIALES

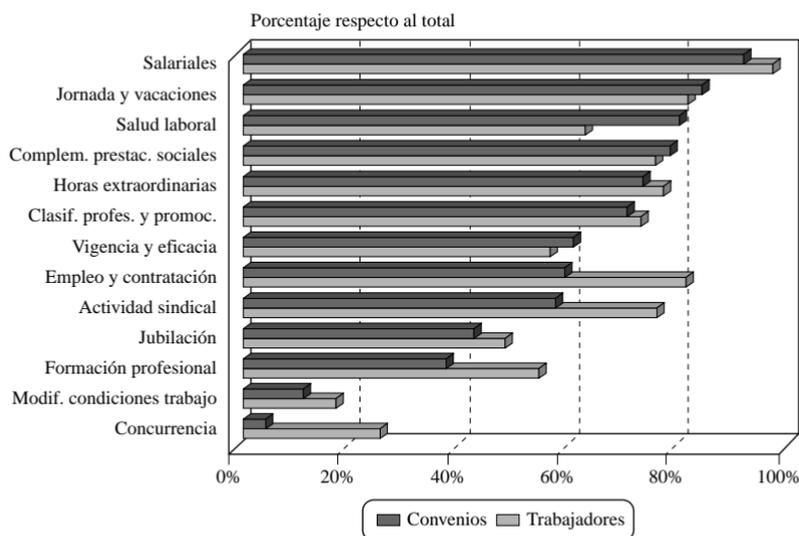
Como ya se ha mencionado en publicaciones de años anteriores, las cláusulas investigadas en este apartado son las que recoge la «hoja estadística de convenios», que no agotan los contenidos de los mismos, y hacen referencia a **salarios, jornada laboral y vacaciones, empleo, horas extraordinarias, jubilación, complementos de prestaciones sociales, formación profesional, salud laboral, actividad sindical, clasificación profesional y promoción en el trabajo, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, vigencia y eficacia, concurrencia** y, por último, a un conjunto que se denomina genéricamente **otros temas objeto de negociación**, en el que se recogen diversos aspectos contenidos en los convenios no clasificables en ninguno de los anteriores grupos.

Todas las cláusulas mencionadas, a excepción de la de «garantía salarial o salvaguarda» dentro del grupo correspondiente a salarios, son fundamentalmente de tipo cualitativo, por lo cual, a efectos estadísticos, únicamente se puede proporcionar información sobre el número de convenios que las recogen y el de trabajadores afectados por éstos, pero en ningún caso sobre el contenido real de cada cláusula. (Véanse gráfico XI y cuadro I).

Antes de analizar la frecuencia con la que se incluyen estas cláusulas, es preciso consignar que los porcentajes de convenios que incorporan cada una de ellas y de trabajadores afectados por estos convenios no varían sustancialmente respecto a los tres últimos años debido, por una parte, a que cada vez es más frecuente la firma de convenios plurianuales con más amplios períodos de vigencia y, por tanto, la mayor parte de las cláusulas mantienen su vigencia y contenido en todo el período y, por otra parte, a que los contenidos de los convenios en estas materias son bastante estables, y por tanto se mantienen de un año a otro.

Según la frecuencia con la que figuran en los convenios colectivos, deben citarse, en primer término, las relativas a temas salariales que, sin contar las relativas a incrementos de salarios pactadas en todos los convenios incluidos en la estadística, fueron incorporadas en el 92 por

Gráfico XI  
**Convenios y trabajadores afectados por cláusulas especiales**



Cuadro I  
**Convenios y trabajadores afectados por cláusulas especiales  
 según el ámbito funcional<sup>1</sup>**

CLÁUSULAS	CONVENIOS		TRABAJADORES	
	Valores absolutos	En %	Valores absolutos (en miles)	En %
<b>TOTAL CONVENIOS</b>	<b>4.842</b>	<b>100,0</b>	<b>9.052,0</b>	<b>100,0</b>
Salariales	4.460	92,1	8.821,1	97,4
Jornada laboral y vacaciones	4.092	84,5	7.412,9	81,9
Empleo y contratación	2.875	59,4	7.427,0	82,0
Horas extraordinarias	3.588	74,1	7.008,5	77,4
Jubilación	2.108	43,5	4.374,9	48,3
Complementos de prestaciones sociales	3.807	78,6	6.896,0	76,2
Formación profesional	1.838	38,0	4.960,9	54,8
Salud laboral	3.908	80,7	5.734,5	63,4
Actividad Sindical	2.802	57,9	6.935,7	76,6
Clasif. profesional y promoción en el trabajo	3.441	71,1	6.652,2	73,5
Modificaciones de las condiciones de trabajo	572	11,8	1.599,3	17,7
Vigencia y eficacia	2.949	60,9	5.168,6	57,1
Concurrencia	217	4,5	2.314,4	25,6
Otros temas objeto de negociación	3.780	78,1	7.843,4	86,6
<b>CONVENIOS DE EMPRESA</b>	<b>3.605</b>	<b>100,0</b>	<b>891,5</b>	<b>100,0</b>
Salariales	3.312	91,9	849,6	95,3
Jornada laboral y vacaciones	3.188	88,4	829,5	93,0
Empleo y contratación	1.995	55,3	683,2	76,6
Horas extraordinarias	2.759	76,5	755,4	84,7
Jubilación	1.566	43,4	486,2	54,5
Complementos de prestaciones sociales	2.927	81,2	757,0	84,9
Formación profesional	1.442	40,0	562,8	63,1
Salud laboral	3.131	86,9	836,4	93,8
Actividad Sindical	2.133	59,2	740,5	83,1
Clasif. profesional y promoción en el trabajo	2.744	76,1	778,9	87,4
Modificaciones de las condiciones de trabajo	427	11,8	176,0	19,7
Vigencia y eficacia	2.244	62,2	583,6	65,5
Otros temas objeto de negociación	2.853	79,1	810,0	90,9
<b>CONVENIOS DE OTRO ÁMBITO</b>	<b>1.237</b>	<b>100,0</b>	<b>8.160,5</b>	<b>100,0</b>
Salariales	1.148	92,8	7.971,5	97,7
Jornada laboral y vacaciones	904	73,1	6.583,4	80,7
Empleo y contratación	880	71,1	6.743,8	82,6
Horas extraordinarias	829	67,0	6.253,2	76,6
Jubilación	542	43,8	3.888,7	47,7
Complementos de prestaciones sociales	880	71,1	6.139,0	75,2
Formación profesional	396	32,0	4.398,1	53,9
Salud laboral	777	62,8	4.898,1	60,0
Actividad Sindical	669	54,1	6.195,3	75,9
Clasif. profesional y promoción en el trabajo	697	56,3	5.873,2	72,0
Modificaciones de las condiciones de trabajo	145	11,7	1.423,3	17,4
Vigencia y eficacia	705	57,0	4.585,0	56,2
Concurrencia	217	17,5	2.314,4	28,4
Otros temas objeto de negociación	927	74,9	7.033,4	86,2

<sup>1</sup> Los porcentajes que figuran en este cuadro están calculados sobre el total de convenios, para cada cláusula, y en cada ámbito funcional.

ciento del total de los mismos y afectaban a algo más del 97 por ciento del total de trabajadores. Las cláusulas de mayor peso en este grupo, en términos de trabajadores afectados por convenios que las incluyen, son las relativas a «*estructura salarial*» y dentro de esta la correspondiente a «*complementos salariales y criterios para su cálculo*», «*cláusula de salvaguarda*» e «*inaplicación del régimen salarial*» o cláusula de descuelgue, que afectan, la primera al 76 por ciento, la segunda al 69 por ciento, la tercera el 72 por ciento, y la cuarta al 64 por ciento, del total de trabajadores. Respecto a la cláusula de descuelgue, cuya inclusión sólo puede hacerse en los convenios de ámbito sectorial, se recoge en el 49 por ciento de los convenios de dicho ámbito para un colectivo de trabajadores del 71 por ciento.

El segundo lugar en orden de frecuencia correspondió a las cláusulas sobre **jornada laboral y vacaciones pactadas**, incluidas en el 85 por ciento de los convenios con un colectivo de trabajadores del 82 por ciento. Las más importantes, en cuanto a número de trabajadores afectados, fueron las relativas a «*distribución irregular de la jornada durante el año*», 45 por ciento del total de trabajadores, «*fijación de periodos concretos para el disfrute de las vacaciones anuales*», 30 por ciento, «*jornadas especiales de trabajo*», 35 por ciento, y «*consideración como tiempo de trabajo efectivo el periodo de descanso legal en jornada continuada de más de seis horas*», 32 por ciento del total de trabajadores afectados por convenio.

A las cláusulas relativas a **salud laboral** les correspondió el tercer lugar en orden de frecuencia con la que se incluyen en los convenios, y fueron pactadas en el 81 por ciento del total de convenios que afectaban al 63 por ciento del total de trabajadores. La cláusula más frecuente dentro de este grupo es la que hace referencia al «*reconocimiento médico anual a cargo de la empresa*», pactada en el 65 por ciento de los convenios para el 43 por ciento de trabajadores afectados, seguida de la relativa a «*existencia de Comité de Seguridad y Salud*», pactada en el 57 por ciento de convenios para el 41 por ciento de trabajadores; la correspondiente a «*programas de prevención de riesgos*» se pactó, respectivamente, en el 47 por ciento para el 24 por ciento; y la de «*curso en materia de seguridad y salud*», se pactó en el 41 por ciento de los convenios, siendo los trabajadores afectados el 23 por ciento.

Las cláusulas sobre **complemento de prestaciones sociales**, incluidas en el 79 por ciento de los convenios con el 76 por ciento de los trabajadores, ocupan el cuarto lugar en orden de frecuencia. De este tipo de cláusulas, las más frecuentes, tanto en proporción de convenios

como de trabajadores afectados, fueron las de «*complemento por accidente de trabajo y enfermedad profesional*», incluida en el 62 por ciento de los convenios para el 65 por ciento de los trabajadores, y la relativa a «*complemento por enfermedad común*», pactada en el 53 por ciento de los convenios para un colectivo de trabajadores del 49 por ciento; con valores muy inferiores se sitúan, «*complemento por invalidez*» y «*complemento a la jubilación*», incorporadas, la primera en el 25 por ciento de los convenios y la segunda en el 22 por ciento, y afectando al 28 y 19 por ciento de los trabajadores, respectivamente.

A las cláusulas en materia de **horas extraordinarias** les correspondió el quinto lugar, incorporadas en el 74 por ciento de los convenios para el 77 por ciento de los trabajadores; la más frecuente de este grupo, tanto por número de convenios como por trabajadores afectados, hace referencia a la «*compensación de horas extraordinarias con abono dinerario*», incluida en el 59 por ciento de convenios para el 55 por ciento de trabajadores, y, dentro de la mencionada cláusula, en el 86 por ciento de los convenios que la han incluido, con el 78 por ciento de trabajadores afectados por ella, se pactó el «*valor de la hora extraordinaria en cuantía superior al de la hora ordinaria*»; otra cláusula importante es la relativa a «*compensación de horas extraordinarias por tiempo de descanso*», incorporada en el 40 por ciento de los convenios para un colectivo de trabajadores del 40 por ciento. Por el contrario, las relativas a «*obligatoriedad de realizar horas extraordinarias*» y «*eliminación de horas extraordinarias*», se pactaron ambas en solo el 10 por ciento de convenios y afectaban al 9 y 12 por ciento del total de trabajadores.

En el sexto lugar por orden frecuencia están las cláusulas sobre **clasificación profesional y promoción en el trabajo**, que se pactaron en el 71 por ciento de los convenios, para un colectivo de trabajadores del 74 por ciento, siendo la correspondiente a «*clasificación profesional mediante definición y funciones de grupos y categorías profesionales o niveles retributivos*» la de mayor peso, ya que se pactó en el 62 por ciento de los convenios para el 65 por ciento de trabajadores, seguida de la correspondiente a «*criterios o requisitos para la promoción interna*», incorporada en el 39 por ciento para 38 por ciento, de convenios y trabajadores, respectivamente.

En materia de **vigencia y eficacia** se pactaron cláusulas en el 61 por ciento de los convenios que afectaban al 57 por ciento de trabajadores; dentro de estas, la de mayor peso es la relativa a «*mantenimiento expreso de algunos supuestos contenidos en el convenio ante-*

rior», pactada en el 50 por ciento de convenios para el 46 por ciento de trabajadores.

En la octava posición se encuentran las cláusulas sobre **empleo y contratación**, que se pactaron en el 59 por ciento de los convenios, si bien, el porcentaje de trabajadores afectados es muy superior, cifrándose en el 82 por ciento. Dentro de las cláusulas de «**empleo**», incorporadas en el 43 por ciento de los convenios con un colectivo de trabajadores afectados del 58 por ciento del total, las más frecuentes fueron las relativas a «*creación de empleo por jubilación parcial (contratos de relevo)*», «*movilidad funcional*», y «*conversión de empleo temporal en fijo*», pactadas, respectivamente, en el 15 por ciento, 14 por ciento y 13 por ciento de los convenios, para un colectivo de trabajadores cifrado en el 22, 18 y 21 por ciento, respectivamente. Las cláusulas sobre «**contratación**» se pactaron en el 40 por ciento de los convenios y afectaban al 76 por ciento de los trabajadores; dentro de estas cláusulas, las de más peso en términos de trabajadores afectados son las relativas a «*duración máxima de los contratos temporales por circunstancias del mercado*», «*contrato para la formación*», «*duración máxima del periodo de prueba*», «*cláusulas relativas al contrato en prácticas*», y «*puestos de trabajo que pueden cubrirse con contratos de obra o servicio*» que fueron incluidas en convenios que afectaban, respectivamente, al 48, 44, 40, 28 y 24 por ciento de los trabajadores.

Las cláusulas en materia de **actividad sindical** ocupan el noveno lugar y se incluyeron en el 58 por ciento de los convenios afectando al 77 por ciento de los trabajadores. Las más frecuentes de este grupo son las relativas al establecimiento de «*acumulación de horas sindicales en un mismo representante*», incluida en el 39 por ciento de los convenios para un colectivo de trabajadores del 61 por ciento, y «*descuento en nómina de la cuota sindical*», pactada en el 30 por ciento de los convenios que regulaban al 43 por ciento del total de trabajadores.

Con porcentajes de incorporación inferiores al 50 por ciento de los convenios aunque en términos de trabajadores en algunos casos se supere esta cifra, se pactaron, por orden decreciente de importancia cuantitativa, las cláusulas siguientes: **jubilación**, en el 44 por ciento de los convenios para el 48 por ciento del total de trabajadores; **formación profesional**, en el 38 y 55 por ciento, respectivamente, de convenios y trabajadores afectados; **modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo**, en el 12 por ciento de los convenios para el 18 por ciento del total de trabajadores, y **concurrentia**, que se pacto en el 5 por ciento de los convenios y afectaba al 26 por ciento de los trabajadores.

Todas las cifras anteriores son sensiblemente iguales a las registradas en el año 2003 para las mismas cláusulas. En el cuadro I se recoge un resumen de las citadas cláusulas según el ámbito funcional de los convenios.

En el grupo de **otros temas objeto de negociación**, las cláusulas de más peso en términos de trabajadores afectados fueron las de «*procedimientos para la solución de controversias derivadas de la interpretación y aplicación del convenio*», pactadas en el 48 por ciento de convenios para un colectivo de trabajadores del 57 por ciento, y las relativas a «*no discriminación o promoción de igualdad entre sexos*» e «*indemnización al trabajador por no renovación de contrato*», que afectan, respectivamente, al 50 y 30 por ciento de los trabajadores. Otras cláusulas incluidas en este grupo son las relativas a «*salario mínimo convenio*», «*incentivos ligados a la productividad*» e «*incentivos de asistencia*», que afectaban al 27, 22 y 19 por ciento de los trabajadores, respectivamente.

MEMORIA DE ACTIVIDADES. AÑO 2003

## SUMARIO

A. PRESENTACIÓN. — B. DATOS GENERALES RELATIVOS A LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS. — 1. Regulación normativa, 2. Funciones, 3. Composición, 4. Personal. — C. ESTRUCTURA DE ACTIVIDADES — I. Negociación Colectiva: 1. Información y consultas sobre estructura, desarrollo y seguimiento de la Negociación Colectiva, 2. Mapa de la Negociación Colectiva Sectorial. — II. Sustitución de Ordenanzas y Reglamentaciones. — III. Extensiones de convenios colectivos y consultas sobre ámbito funcional: 1. Extensiones, 2. Consultas. — IV. Informes, publicaciones y estudios: 1. Aspectos generales, 2. Informe anual sobre Negociación Colectiva, 3. Memoria anual, 4. Jornadas de Estudios. 5. Estudios sectoriales sobre Negociación Colectiva y otras publicaciones. a) Estudios publicados o ultimados para su publicación en el año 2003, b) Estudios en fase de finalización o realización a diciembre de 2003, c) Estudios iniciados en el año 2004. — V. Reuniones del Pleno y de la Subcomisión: 1. Pleno, 2. Subcomisión. — VI. Otras actuaciones: 1. Grupo de Trabajo para tratar de asuntos relacionados con el procedimiento de extensión de convenios. 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. Página Web. — VII. Trámites administrativos generales y comunes: 1. Registro de documentos: entradas y salidas, 2. Agenda, direcciones y datos. — VIII. Asuntos varios internos: 1. Personal, 2. Organización, 3. Instalaciones y material, 4. Varios. — IX. ANEXO: Expedientes de Extensión de Convenios informados, agrupados por actividades económicas, durante el período 1986/2003.

## **Capítulo I**

### **TÍTULO**

#### **A. PRESENTACIÓN**

De conformidad con lo que establece el artículo 7.g) de la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 28 de mayo de 1984 (BOE de 8 de junio), por la que se aprobó el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, se ha elaborado por el Secretario de la misma, Luis García García, la Memoria de Actividades correspondiente al año 2003, 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 2003.

Estos datos ponen de manifiesto el mantenimiento del alto nivel de actividades que viene desarrollando la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y, también, el insuficiente aumento de plantilla experimentado en 1997, reiterándose con ello la advertencia expuesta, en anteriores Memorias, sobre la necesidad de mayor incremento de personal, una vez realizadas las obras de modernización de sus oficinas y la instalación de equipos informáticos adecuados a las necesidades que demandan su actuación.

En la presente Memoria se mantiene la estructura sistemática adoptada en la Memoria anterior, al objeto de proporcionar una más ordenada y mejor información sobre las actividades de la Comisión, manteniéndose, así pues, los indicadores contenidos en la anterior Memoria.

## B. DATOS GENERALES RELATIVOS A LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

### 1. Regulación normativa

La Disposición Final Octava de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (ET), dispuso la creación de una «Comisión Consultiva Nacional» a la que atribuyó la función de «asesoramiento y consulta a las partes de las negociaciones colectivas de trabajo en orden al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios», que habrá de funcionar con una composición de nivel tripartito, siendo de significar que en la Disposición Final Segunda del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, dicha Comisión aparece ya mencionada expresamente como «Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos».

El Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre, regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, señalando que ejercerá sus funciones «con independencia y autonomía funcional plenas».

La Orden de 28 de mayo de 1984 aprobó el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (BOE del 8 de junio).

La Comisión fue adscrita orgánicamente en su día al extinguido Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, quedando posteriormente adscrita a la Dirección General de Trabajo y Migraciones por el Real Decreto 1888/1996, de 2 de agosto, de estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. El Real Decreto 140/1997, de 31 de enero, que modificó parcialmente dicha estructura básica, la adscribió, finalmente, a la Dirección General de Trabajo. Actualmente, se mantiene su adscripción a la Dirección General de Trabajo, conforme a lo dispuesto en el art. 17.3 del Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

## 2. Funciones

El ya citado Real Decreto 2976/1983 establece que la Comisión Consultiva Nacional de Convenios 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, la Comisión debe elaborar y mantener al día un «catálogo de actividades», según lo previsto en la Disposición Final Segunda del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, que pueda servir de indicador para la determinación de ámbitos funcionales de la negociación colectiva, siendo preceptivamente consultada, de otro lado, en el supuesto de extensión de un convenio colectivo regulado en el artículo 92.2 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, ahora, conforme a la nueva redacción dispuesta por la Ley 24/1999 de 6 de junio (BOE del 7) y, también, en el Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo, a falta del desarrollo reglamentario del citado artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores.

De otra parte, la Orden Ministerial de 28 de mayo de 1984, por la que se aprueba el Reglamento de funcionamiento de la Comisión, señala que ésta es competente, además de para elaborar y mantener actualizado el mencionado «catálogo de actividades», para evacuar consultas, mediante dictámenes e informes sobre:

- a) El ámbito funcional de aplicación de los convenios colectivos.
- b) La extensión de convenios colectivos cuando sea preceptivamente consultada, de conformidad con el artículo 2.3 del Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre.

Igualmente, la Comisión puede elaborar estudios y encuestas, efectuar propuestas acerca de la estructura de la negociación colectiva, y ejercer cualquier otra función que le sea atribuida, como de su competencia, por disposiciones legales.

La Disposición Transitoria Sexta del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, y posteriormente la Disposición Transitoria Sexta del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, confirió a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos la competencia para someter a arbitraje las discrepancias resultantes entre las partes negociadoras de un convenio colectivo y designar Árbitros en el proceso de sustitución de las Ordenanzas Laborales.

Según el artículo 3 del Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre (BOE 2-12), estarán legitimadas para solicitar la actuación de la Comisión las Organizaciones Sindicales y Asociaciones Empresariales más representativas, así como los Órganos o Entidades Sindicales o Empresariales que acrediten un interés legítimo en la consulta que formulen, y también cualquier Autoridad Laboral o Jurisdiccional que tenga competencia en asuntos relacionados, directa o indirectamente, con la aplicación o interpretación de un convenio colectivo.

La anterior normativa es de especial transcendencia para la actividad de los Servicios Técnicos de la Comisión. Pero de hecho, una gran cantidad de consultas, especialmente referidas al ámbito funcional de Convenios, vienen suscritas por personas u órganos no estrictamente legitimadas, aún cuando manifiesten y acrediten personal y legítimo interés directo en la cuestión. Según esta disposición, tales consultas habrían de ser despachadas sin contestar en cuanto al fondo, aún cuando en todo caso habrían de contestarse aludiendo al aspecto formal. Pero por economía procesal y en aplicación de los principios de eficacia, eficiencia y servicio a los ciudadanos que preconiza la vigente Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, los Servicios Técnicos vienen atendiendo tales consultas, previa constatación del exigible interés legítimo y representatividad adecuada. Esta fórmula ha ampliado el aspecto funcional cubierto por las contestaciones ante las consultas planteadas, recogidas, unas y otras de forma sistematizada como «doctrina» de la Comisión, en el libro «El ámbito funcional de los Convenios Colectivos. Respuestas de la Comisión Consultiva Nacional a las consultas planteadas», publicado en la colección Informes y Estudios del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y que ha despertado un notorio interés entre profesionales de las Relaciones Laborales, aún cuando tales dictámenes no son vinculantes para las partes, hasta el punto que tras la primera edición de este libro, realizada en el año 1998, y por haberse agotado, se hizo preciso realizar una segunda edición, ampliada y actualizada al

mes de marzo del año 2000. 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, actualmente en fase de desarrollo.

### **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. Juan García Blasco, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Zaragoza, fue nombrado por Orden Ministerial de 10 de septiembre de 1996. La composición tripartita se traduce en la integración en la Comisión de seis representantes de la Administración Central del Estado, seis de las Organizaciones sindicales más representativas y seis de las Asociaciones empresariales más representativas. Por cada uno de estos grupos está previsto que se elija un Vicepresidente y el puesto de Secretario de la Comisión lo desempeña un funcionario del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Al término del año 2003, la composición de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos siguió estando determinada, fundamentalmente, por la Orden Ministerial de 25 mayo de 2001 (BOE de 5 de junio), por la que se nombran y sustituyen diversos miembros de la CCNCC, al tiempo que se refunden las anteriores modificaciones, y también por las posteriores Ordenes de 22 de noviembre de 2001 (BOE de 3 de diciembre), y de 7 de marzo de 2002 (BOE de 23 de marzo), así como por la de 18 de junio de 2003 (BOE de 22 de agosto), habiendo quedado configurada su composición, como consecuencia de las altas y bajas producidas en este ejercicio, de la forma siguiente:

Presidente: D. JUAN GARCÍA BLASCO

#### **Representantes de la Administración:**

Titulares: Dña. Soledad Cordova Garrido (Vicepresidenta)  
D. Javier Gómez Hortiguuela-Amillo

D. Francisco Javier Minondo Sanz  
Dña. Dolores Allona Alberich  
Dña. Carmen Balsa Pascual  
D. (Vacante)

Suplentes: Dña. Raquel Peña Trigo  
D. Raúl Riesco Roche  
Dña. M<sup>a</sup> del Carmen Briones González  
Dña. Cristina Barroso Francia  
Dña. Olga Merino Ballesteros  
D. (Vacante)

### **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

#### **U.G.T.**

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

Suplentes: D. Serafín Matilla Sánchez

#### **C.I.G.**

Titular: D. Antolín Alcántara Alvarez

Suplentes: D. Luis Burgos Díaz

## **Representantes de las Organizaciones Empresariales:**

### **CEOE**

Titulares: D. Luis Fabián Márquez Sánchez  
D. Martín Borrego Gutiérrez  
D. Fernando de Palacios Caro  
D. Pablo Gómez Albo  
D. José Luis Moreno-Manzanaro y Rodríguez de Tembleque

Suplentes: Dña. Ana Isabel Herráez Plaza  
D. Miguel Canales Gutiérrez  
D. José Luis Vicente Blázquez  
D. Conrado López Gómez  
D. José Luis Pastor Rodriguez-Ponga

### **CEPYME:**

Titular: D. Roberto Suárez García

Suplente: Dña. Teresa Díaz de Terán López

Secretario: D. Luis García García

Con todo, llegado a este punto, cabe señalar que en el año 2003 fueron designados Vocales de la Comisión, en representación de la Administración, D. Francisco Javier Minondo Sanz, Director General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y Dña. M<sup>a</sup> Dolores Allona Alberich, Subdirectora General de Estadísticas Sociales y Laborales, en sustitución de los Vocales anteriores de igual cargo. Aún así, quedaba todavía pendiente de designar a los Vocales que, representando también a la Administración, habrían de sustituir a D. Luis Martínez-Sicluna Sepúlveda, Secretario General Técnico del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y a D. Javier Moral Escudero, Consejero Técnico de la Subdirección General de Ordenamiento Jurídico Económico de la Dirección General de Política Económica, del Ministerio de Economía, tras su respectivo cese en su cargo o vocalía.

## **4. Personal adscrito al Servicio de la Comisión**

En el año 2003, el personal adscrito a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos siguió estando conformado de la forma siguiente:

1. Secretario de la Comisión:  
Luis García García  
Funcionario del Cuerpo de Letrados de AISS. Inspector de Servicios, Nivel 29, en Comisión de Servicio.
2. Jefe de Servicio  
Raquel de Torres de la Iglesia  
Funcionaria del Cuerpo de Letrados de AISS, Nivel 26, en Comisión de Servicios.
3. Jefe de Sección:  
Dña. Martina Navarro Valderas  
Subinspectora de Empleo y Seguridad Social, Nivel 24.
4. Jefe de Negociado:  
Rosa Guilbert Pérez  
Funcionaria del Cuerpo Auxiliar Administrativo, Nivel 18.
5. Auxiliares Administrativos:  
— Susana Gallego Pérez  
Funcionaria interina, Nivel 16.  
— Pilar Sierra Hurtado  
Funcionaria del Cuerpo Auxiliar Administrativo, Nivel 14, en Comisión de Servicio.
6. Subalterno:  
Emiliano García Moreno  
Personal laboral, que presta también servicio a la Oficina de la OIT.

## C. ESTRUCTURA DE ACTIVIDADES

### I. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

#### 1. *INFORMACIÓN Y CONSULTAS SOBRE ESTRUCTURA, CONTENIDO, DESARROLLO Y SEGUIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.*

El número de consultas dirigidas en el año 2003 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, han 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 viene facilitando a quienes manifiestan su interés por solicitar dictamen de esta Comisión.

Las respuestas a dichas consultas, una vez aprobadas por el Pleno de la Comisión, 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), a 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 2003, se atendieron de forma telefónica un promedio de unas 100 consultas mensuales sobre temas diversos relacionados con la aplicación de Convenios Colectivos, y directamente, en las propias oficinas de la Comisión, unas 20 consultas mensuales. Asimismo, se respondieron directamente por escrito a 8 consultas planteadas sobre materias que no resultaban ser de la competencia de la Comisión.

## *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 viene actualizando y entregando, periódicamente, a los miembros del

Pleno, bajo la referencia de «Relaciones de Convenios Colectivos Sectoriales, Nacionales, de Comunidades Autónomas, Provinciales, Pluri-provinciales 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 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 permanentemente actualizado la base informática constituida bajo la referencia de «Relaciones de Convenios Colectivos Sectoriales»; y en condiciones de que, en un futuro, se pueda realizar avances efectivos, aunque sea de carácter parcial, en relación a determinados sectores o ámbitos, en el Mapa de Negociación Colectiva.

## **II. SUSTITUCIÓN DE ORDENANZAS Y REGLAMENTACIONES**

En el transcurso de las reuniones celebradas en el año 2003 por el Pleno y por la Subcomisión de esta Comisión, se ha venido informando sobre el estado de situación del proceso de negociación colectiva abierto en su día en los sectores de Limpieza de Edificios y Locales, y de Marina Mercante, en orden a la sustitución de las Ordenanzas Laborales que les afectó, sobre la base de la múltiple información facilitada en dicho proceso, bien por escrito o bien en las reuniones celebradas en la sede de esta Comisión. A este respecto, se ha de señalar que dicho proceso, al término del año 2003, ha tenido un resultado diferente, siendo así que en el caso del sector de Limpieza de Edificios y Locales se vino a informar sobre la posibilidad de alcanzar un Acuerdo Marco Estatal en dicho Sector, en tanto que en el sector de Marina Mercante las partes afectadas habían expuesto la imposibilidad de llegar a ningún

acuerdo en orden a la sustitución de la derogada Ordenanza de Marina Mercante. El caso es que, ante esta situación, el Pleno de la Comisión, en la reunión celebrada el día 11 de noviembre de 2003, acordó por mayoría, con la abstención de CEOE-CEPYME, someter al sector de Marina Mercante al proceso de arbitraje previsto en la Disposición Transitoria Sexta del Estatuto de los Trabajadores, lo que se comunicó a las partes afectadas, al objeto de que pudieran consignar, en su caso, de mutuo acuerdo, un árbitro para actuar en dicho proceso.

Ante lo expuesto, y con independencia del arbitraje que pudiera acordarse en el caso del sector de Marina Mercante, cabría señalar que, al término del año 2003, tan solo quedaría el sector de Limpieza de Edificios y Locales, como exponente del largo y complejo proceso de sustitución de las Ordenanzas Laborales, previsto en la Disposición Transitoria Sexta del Estatuto de los Trabajadores.

### III. EXTENSIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS Y CONSULTAS SOBRE EL ÁMBITO FUNCIONAL DE LOS CONVENIOS.

#### 1. Extensiones

Durante el año 2003 han sido informados por esta Comisión 9 Expedientes de Extensión de Convenios, 4 de ellos con carácter favorable y 5 con carácter desfavorable.

Dichos expedientes, de forma sintética, son los siguientes:

**Expediente nº 1733:** Extensión del Convenio Colectivo del Sector de «Piscinas e Instalaciones Deportivas» de la provincia de Salamanca (2002/2004), al mismo Sector de las provincias de Ávila, Burgos, León, Palencia, Segovia y Soria.

En relación a este expediente, el Pleno de la Comisión adoptó por mayoría, con la abstención de la representación de CEOE-CEPYME, el acuerdo de que procedía informar favorablemente la extensión solicitada, por considerar que concurrían los requisitos necesarios para ello, al amparo de lo dispuesto en el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo surtir efectos a partir del día 20 de septiembre de 2002, con finalización de los mismos el día 31 de diciembre de 2004, no afectando a las empresas y trabajadores que tuviesen Convenio propio.

**Expediente nº 1740:** Extensión del Convenio Colectivo Provincial de Almería para «Estudios Técnicos y Oficinas de Arquitectura y Oficinas y Despachos» (2002), al Sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Sevilla.

En relación a este expediente, el Pleno de la Comisión adoptó por mayoría, con la abstención de la representación de CEOE-CEPYME, el acuerdo de que procedía informar favorablemente la extensión solicitada, por considerar que concurrían los requisitos necesarios para ello, al amparo de lo dispuesto en el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo surtir efectos a partir del día 23 de agosto de 2002, con finalización de los mismos el día 31 de diciembre de 2002, no afectando a las empresas y trabajadores que tuviesen Convenio propio.

**Expediente nº 1777:** Extensión del Convenio Colectivo para las Empresas de Productos Dietéticos y preparados Alimenticios de la Comunidad de Cataluña (2002), al mismo Sector de la Comunidad de Madrid.

El Pleno de la Comisión acordó informar, por unanimidad, que el Convenio Colectivo que se proponía extender en el Expediente de referencia no había sido publicado, por lo que carecía del requisito de eficacia normativa necesaria para su extensión.

**Expediente nº 1806:** Informe sobre el Expediente de Extensión del Convenio Colectivo del Sector de «Locales de Espectáculos y Deportes» de la provincia de Zaragoza (2001/2002), al mismo Sector de la Provincia de Sevilla.

En relación a este expediente, el Pleno de la Comisión adoptó por mayoría, con la abstención de la representación de CEOE-CEPYME, el acuerdo de que procedía informar favorablemente la extensión solicitada, por considerar que concurrían los requisitos necesarios para ello, al amparo de lo dispuesto en el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo surtir efectos a partir del día 11 de diciembre de 2002, con finalización de los mismos el día 31 de diciembre de 2002, no afectando a las empresas y trabajadores que tuviesen Convenio propio.

**Expediente 1822:** Informe sobre el Expediente de Extensión del Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de Zaragoza (2002/2003), al mismo Sector de las provincias de Huesca y Teruel.

En relación a este expediente, el Pleno de la Comisión adoptó por mayoría, a iniciativa de las Organizaciones Empresariales y Sindicales representadas en esta reunión, el acuerdo de informar que no procedía la

extensión planteada en el expediente de referencia, por el conocimiento de esta Comisión de la existencia de Organizaciones Empresariales que habían expresado el compromiso de negociar un Convenio Colectivo para el Sector de Oficinas y Despachos en las respectivas provincias de Huesca y Teruel a la vista de los escritos remitidos por fax, directamente a esta Comisión, por la Confederación Empresarial Oscense (CEOS) y la Confederación Empresarial Turolense (CET).

**Expediente 1852:** Informe sobre el Expediente de Extensión del Convenio Colectivo del Sector del Sector de Transporte de Mercancías de la provincia de Barcelona (2001/2002), al mismo Sector de la Comunidad de Madrid.

En relación a este expediente, el Pleno de la Comisión adoptó por unanimidad el acuerdo de informar desfavorablemente la solicitud de extensión planteada en el expediente de referencia, por estimar que carecía de fundamento el motivo principal alegado para sustentar dicha solicitud, sobre la base de la presunta ausencia de parte empresarial legitimada para negociar un Convenio Colectivo estatutario en el Sector de Transporte de Mercancías de la Comunidad de Madrid, siendo así que el informe emitido a este respecto por el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, permitía deducir que, actualmente, la Confederación Madrileña de Transporte de Mercancías (COMAT) tenía la representatividad necesaria para negociar el Convenio a que se ha hecho referencia, por razón del número de empresas integradas en las Asociaciones pertenecientes a la citada Confederación y al número de trabajadores empleados en las mismas.

**Expediente nº 1874:** Extensión del Convenio Colectivo del Sector de Locales de Teatro de Cataluña (2001/2003), al mismo Sector de la provincia de Sevilla.

En relación a este expediente, el Pleno de la Comisión adoptó por mayoría, con la oposición de la representación sindical, dictaminar que no podía informarse favorablemente la extensión solicitada, por falta de datos para evaluar la incidencia económica.

**Expediente nº 1892:** Extensión del Convenio Colectivo de la Industria Textil y de la Confección (2003/2004), por lo que respecta a lo regulado en este Convenio para el Sector de la Industria de la Confección, al Sector de Sastrería, Modistería, Camisería y Actividades Afines a la Medida.

En relación a este expediente, el Pleno de la Comisión adoptó por unanimidad el acuerdo de informar desfavorablemente la solicitud de

extensión planteada en el expediente de referencia, en razón a que el análisis de la documentación aportada a este expediente no permitía apreciar la causa de extensión alegada por la parte promotora del mismo, de ausencia de parte empresarial legitimada para negociar un Convenio Colectivo en el Sector de Sastrería, Modistería, Camisería y demás Actividades Afines a la Medida, siendo más que el análisis de esta documentación permitía apreciar que se daban circunstancias precisas para que se pudiera proceder a la negociación de un Convenio con la Federación Nacional de Gremios y Artesanos, Sastres, Modistos/as, Creadores y Diseñadores (FNGMSE).

**Expediente 1924:** Extensión del Convenio Colectivo del Sector de Piscinas e Instalaciones Acuáticas de la provincia de Valladolid (2003/2007), al mismo sector de la provincia de Zamora.

En relación a este expediente, el Pleno de la Comisión adoptó por mayoría, con la abstención de la representación de la CEOE-CEPYME, el acuerdo de que procedía informar favorablemente la solicitud de extensión que había determinado la incoación del expediente de referencia, en la consideración de que concurre la causa de extensión prevista en el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, en el Sector de Piscinas e Instalaciones Acuáticas de la provincia de Zamora, 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 18 de junio de 2003, con finalización de los mismos el día 31 de diciembre de 2007, no afectando a las empresas reguladas ya por Convenio.

## 2. Consultas

Durante el año 2003 han tenido entrada 203 escritos planteando consultas relacionadas con la aplicación de Convenios Colectivos, especialmente referidos a los ámbitos de aplicación, y por tanto, referidos en su mayor número a la materia cuya competencia corresponde a esta Comisión Consultiva, todo lo cual pone en evidencia que en este tipo de asuntos se ha producido un incremento respecto al año anterior, en que tuvieron entrada 166 escritos de consultas, lo que supone por tanto un incremento del 22,29%.

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 115 dictámenes, en el año 2003, lo que supone que respecto al año anterior, en que se aprobaron 90 dictámenes, haya habido un notable aumento de dictámenes relativos a consultas, y ello al margen de otro tipo de gestiones, como son, entre otras, las que en la mayoría de los casos, se tienen que realizar en orden a los requerimientos de información complementaria acerca de las cuestiones de fondo suscitadas en las consultas planteadas, o para que se haga constar al menos el interés legítimo y representatividad adecuada de quien plantea la consulta, y que por su falta de cumplimentación ha determinado finalmente, y pese a su estudio inicial, el archivo final de numerosas consultas.

#### **IV. INFORMES, PUBLICACIONES Y ESTUDIOS**

##### *1. Aspectos generales*

Ciertos trabajos de la Comisión requieren una actividad extensa y ágil que, en muchas ocasiones, no tiene reflejo alguno en datos estadísticos o de registro de documentos, pues no son actos propios de expedientes concretos, pero sí indispensables para la consecución de los objetivos que se persiguen con dichos trabajos ante distintos departamentos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Entre estos trabajos se encuentra toda la tramitación previa a la determinación de los estudios a realizar, ante la Secretaría General de Empleo, ante la Subdirección General de Estudios e Informes Socioeconómicos, ante la Subdirección General de Publicaciones y, muy especialmente, ante la Subdirección General de Administración Financiera, en orden a la financiación de los programas de estudios que se acuerden y a la aprobación de tales estudios en el correspondiente Programa Editorial del mencionado Departamento Ministerial, para la consiguiente publicación de los estudios aprobados, trámites para la cobertura financiera de tales estudios y publicaciones, así como liquidación de honorarios por estudios y ponencias. Especial mención tienen las distintas actividades que conlleva la organización de las Jornadas de Estudio que vienen realizándose desde el año 1988, con el apoyo decidido de numerosos departamentos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, como puede ser la Subsecretaría o la Oficialía Mayor, entre otros. Evidentemente, todos estos trabajos no pueden ser evaluables ni por unidad de actos ni por tiempo específico dedicado, por resultar imponderables las tareas que conllevan, siendo así por otra parte, que no constituyen actividades habituales y regulares.

## 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 la posibilidad de acudir a un Convenio de colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y un equipo de investigación, de carácter universitario, a través del cual se pudiese afrontar el estudio pretendido con la magnitud y profundidad requerido. Es así que, a tal fin, se procedió en 1999 a la firma de un Convenio con la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona. Dicho estudio habría de ser realizado por un equipo de investigación dirigido por el Profesor Del Rey Guanter, con el objetivo de que, en un principio, el primer informe pudiera comprender los años 1999 y 2000, y la posibilidad de que, en años posteriores, se pudiera proseguir con la realización de este tipo de informes. Es lo cierto, sin embargo, que este trabajo no fue entregado hasta mediados del año 2002, sin duda debido a la complejidad de su contenido, tal y como se ha podido advertir en las reuniones celebradas para la conformación de los criterios con que habría de acometerse dicho estudio, tanto en lo que respecta a su alcance como a su contenido, así como en las reuniones realizadas a raíz de la presentación de lo que pudo entenderse como primer borrador del Estudio sobre la Negociación Colectiva encargado por esta Comisión, y del documento presentado al efecto bajo el título «Integración de las Observaciones realizadas por los Agentes Sociales al documento presentado a la Comisión Consultiva Nacional sobre Negociación Colectiva».

Ante la circunstancia expuesta, el Pleno de la Comisión decidió en su día incorporar en el Libro de las XV Jornadas de Estudios el Informe sobre Negociación Colectiva correspondiente al año 2001, elaborado por la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, al igual que sucedió con ocasión de la publicación del Libro de las XIV Jornadas, en que se incorporó el Informe de la Negociación Colectiva del año 2000, elaborado igualmente por la citada Subdirección General, siendo de advertir la correlación existente entre estos informes y los que se venían realizando por esta Comisión en años anteriores, sobre la base de los datos estadísticos facilitados por aquella misma Subdirección General, y en

los que se llegaban tan sólo a conclusiones de tipo cuantitativo, pero sin realizar ninguna valoración de carácter cualitativo.

Por el motivo antes expuesto, el Pleno de la Comisión, con motivo de la publicación del libro de las XVI Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva, decidió incorporar al mismo el Informe sobre Negociación Colectiva, relativo al año 2002, elaborado por la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, sin hacer ninguna valoración del mismo.

### 3. Memoria anual

La Memoria anual de actividades correspondientes al año 2002 se presentó al Pleno nº 110 celebrado el día 6 de octubre de 2003, para que se hiciesen las correcciones oportunas, de cara a su publicación en el libro correspondiente a las XVI Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva.

### 4. Jornadas de estudio

En el Pleno nº 107, celebrado el 8 de mayo de 2003, se acordó celebrar las XVI Jornadas de Estudio correspondientes al año 2003, que habrían de celebrarse los días 5 y 6 de junio del citado ejercicio. Tales Jornadas se desarrollaron con el siguiente:

## PROGRAMA

### XVI JORNADAS DE ESTUDIO SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

«NUEVOS PROBLEMAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA»

#### 1<sup>er</sup> día

**Apertura de las Jornadas**, por el Ilma. Sra. Dña. Carmen de Miguel y García, Secretaria General de Empleo.

**Primera Ponencia:** «Los derechos fundamentales de los trabajadores en la negociación colectiva».

**Ponente:** Dr. D. Antonio Sempere Navarro. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid.

**Segunda Ponencia:** «El ANC 2003 desde la perspectiva jurídica»

**Ponente:** Dr. D. Jesús Cruz Villalón. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de la Universidad de Sevilla.

**Mesa Redonda:** «El ANC 2003 desde sus firmantes».

**Intervinientes:**

- D. Fabián Márquez Sánchez (CEOE y CEPYME)
- D. Fernando Puig-Samper Mulero (CC.OO.)
- Dña. Josefa Solá Pérez (U.G.T.)

**Tercera Ponencia:** «Formas organizativas de la empresa y negociación colectiva».

**Ponente:** Dr. D. Jesús Martínez Girón. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de la Universidad de La Coruña.

## 2º día

**Cuarta Ponencia:** «Las empresas de servicios a terceros y la negociación colectiva».

**Ponente:** Dr. D. Juan Rivero Lamas. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Zaragoza.

**Quinta Ponencia:** «La aplicación e interpretación de la negociación colectiva: el papel de las comisiones mixtas y otros órganos de composición de las partes».

**Ponente:** D. Alfredo Mateos Beato. Inspector de Trabajo.

## 5. *Estudios sectoriales sobre negociación colectiva y otras publicaciones*

- a) Estudios publicados o ultimados para su publicación en el año 2003.

En el año 2003, el fondo editorial de esta Comisión ha aumentado con nuevas publicaciones. Estas publicaciones son las siguientes:

- «Nuevas relaciones laborales y Negociación Colectiva» (XV Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva), con las

conclusiones de estas Jornadas y las Ponencias presentadas en las mismas. Edición preparada íntegramente por los Servicios Técnicos de la Comisión.

- «El estado actual de la Negociación Colectiva en España: Balance y Perspectivas». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Del Rey Guanter, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Pompeu Frabra, de Barcelona.
- «La Negociación Colectiva en el Sector de Telecomunicaciones». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Gárate, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Santiago de Compostela.
- «La Negociación Colectiva en las Medianas y Grandes Empresas: El proceso de adaptación al cambio estructural». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Monereo, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada.
- «La Negociación Colectiva en los Grupos de Empresa: procedimientos de negociación y experiencias negociales». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Martínez Girón, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de La Coruña.

b) Estudios en fase de finalización o realización a diciembre de 2003.

Al término del año 2003, 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 de la Educación». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor González Ortega, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid.
- «Presente y futuro de la Negociación Colectiva en la Unión Europea». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Ojeda Avilés, Profesor Asociado de Economía del Trabajo de la Universidad de Sevilla.
- «Alcance y contenido de los acuerdos extraestatutarios en la Negociación Colectiva en España». Equipo de Investigación dirigido por los Profesores Barreiro González y Fernández Domínguez, Catedráticos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de León.
- «Los ámbitos funcionales de las Ordenanzas Laborales y la Negociación Colectiva sustitutoria». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Valdés Dal-Ré, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid.
- «Compromisos de pensiones en la Negociación Colectiva». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Manuel González Labrada, Profesor Titular de la Universidad Pública de Navarra.
- «Estudio del Sector de Estiba». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Gárate Castro, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Santiago de Compostela.
- «Estudio del 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 Comunidad Autónoma de Madrid.
- «Estudio del Sector Sanitario». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Montoya Melgar, Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid.
- «Estudio del Sector de las Industrias del Papel y Artes Gráficas». Equipo de Investigación dirigido por la Profesora Fernández López, Catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Sevilla.

c) Estudios iniciados en el año 2004.

Los Estudios iniciados en el año 2004, a propuesta de esta Comisión, como consecuencia de su aprobación por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en el marco del Programa de Estudios 2004 de este Ministerio, son los siguientes:

- «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 y 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.

## V. REUNIONES DEL PLENO Y DE LA SUBCOMISIÓN

### 1. Pleno

En el año 2003, el Pleno de la Comisión ha celebrado seis reuniones, todas ellas de carácter ordinario, bien es cierto la urgencia con que se convocó alguna de estas reuniones para informar sobre determinados expedientes de extensión, debido a la exigencia de los plazos para informar y resolver este tipo de expedientes.

Las fechas de las reuniones del Pleno, cada una de las cuales fue convocada en tiempo y forma con expresión del Orden del Día establecido, con la documentación precisa para ello, levantándose la correspondiente Acta de lo tratado en las mismas, fueron las siguientes:

5 febrero de 2003.	Pleno nº 106
8 de mayo de 2003.	Pleno nº 107
28 de mayo de 2003.	Pleno nº 108
4 de julio de 2003.	Pleno nº 109
6 de octubre de 2003.	Pleno nº 110
26 de noviembre de 2003.	Pleno nº 111

Como puede deducirse del cuadro siguiente, el número de reuniones del Pleno habidas en el año 2003, es similar a las del año 2002.

Año	1.992	1.993	1.994	1.995	1.996	1.997	1.998	1.999	2.000	2.001	2.002	2.003
N.º	4	5	6	7	6	5	7	5	8	5	6	6

## 2. Subcomisión

Dentro de este apartado conviene recordar que para tratar temas específicamente referidos a la Negociación Colectiva, el Pleno acordó, en su reunión de 12 de febrero de 1998, ampliar las materias delegadas a la Subcomisión constituida al efecto, facultándola para preparar los asuntos relacionados con la Negociación Colectiva, previamente a su sometimiento al Pleno, de manera definitiva 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.

Asimismo, es de señalar que el Pleno, en la reunión celebrada el día 8 de febrero de 2000, acordó delegar a la Subcomisión de esta Comisión, que venía actuando en asuntos relacionados con la Negociación Colectiva o con la sustitución de Ordenanzas, la facultad de informar sobre las consultas planteadas, cuando existiese unanimidad, sin perjuicio de que pudiera ser informado el Pleno acerca de las respuestas realizadas.

Expuesto lo anterior, cabe significar que la Subcomisión delegada de esta Comisión, tuvo tres reuniones en el año 2003, y que su numeración se corresponde con la iniciada en 1998.

Dichas reuniones son las siguientes:

### **31ª reunión (7-3-2003)**

Esta reunión se celebró para tratar fundamentalmente de los siguientes temas:

- Estado de situación del proceso de negociación existente en los sectores de Marina Mercante y de Limpieza de Edificios y Locales.
- Análisis de los criterios y metodología para resolver los expedientes de extensión de convenios.
- Tratamiento de los expedientes de consultas preparados para esta reunión.

### **32ª reunión (12-5-2003)**

Esta reunión tuvo por objetivo principal el tratamiento de los siguientes temas:

- Concreción de ciertas cuestiones relacionadas con la celebración de las XVI Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva.
- Análisis de los criterios y metodología para resolver los expedientes de extensión de convenios, así como de los distintos problemas que hayan podido surgir en la tramitación de los mencionados expedientes.
- Estado de situación en el que se encuentra la página Web, que se está preparando para la Comisión.
- Tratamiento de los expedientes de consultas llevados a esta reunión para su tratamiento.

### **33ª reunión (17-12-2003)**

Esta reunión se celebró específicamente para tratar de la propuesta provisional de Estudios de la Comisión para el año 2004, para hacerla llegar oportunamente al Ministerio de Trabajo antes de finalizar el año 2003, sin perjuicio de su aprobación o modificación posterior por el Pleno de esta Comisión (esta reunión fue precedida por la reunión del Grupo de Trabajo para tratar de la documentación necesaria para la tramitación de los expedientes de extensión).

## **VI. OTRAS ACTUACIONES**

### *1. Grupo de Trabajo para tratar de asuntos relacionados con el procedimiento de extensión de convenios.*

Conforme a lo aprobado en la reunión del Pleno de la Comisión celebrada el día 28 de mayo de 2003, se procedió a la constitución del

Grupo de Trabajo para fijar los problemas detectados en la tramitación de los expedientes de extensión de convenios, así como sus posibles vías de solución, y es a este respecto que este Grupo de Trabajo, integrado básicamente por los Vocales que integran la Subcomisión de la Comisión, tuvo en el transcurso del año 2003 tres reuniones. Estas reuniones tuvieron un contenido meramente técnico de debate, y en ella se trató, en síntesis, de la oportunidad de concretar la documentación necesaria para la tramitación de los expedientes de extensión y, en especial, de los criterios generales para comprobar la homologación de las condiciones salariales de los convenios propuestos para su extensión, ante la falta de desarrollo reglamentario del art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo previsto en la Disposición Transitoria Única de la Ley 4/99, de 6 de julio.

El caso es que, al término del año 2003, dicho Grupo de Trabajo aún no había concretado su posición al respecto del cometido que le había sido encomendado por el Pleno de la Comisión. Aún así, cabe aludir al amplio debate que ha existido en las reuniones del citado Grupo, dado los distintos planteamientos de las partes integradas en el mismo, así como a los documentos preparados al efecto por los Servicios Técnicos de la Comisión para, precisamente, propiciar dicho debate.

## 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 curso de la reunión del Pleno de la Comisión celebrada el día 4 de julio de 2003, las Organizaciones Empresariales y Sindicales representadas en esta Comisión, y que, a su vez, están representadas en la Comisión de Seguimiento del ANC-2003, hicieron llegar la petición de la citada Comisión para que la Comisión Consultiva pudiera facilitar una relación de los Convenios Colectivos Sectoriales existentes en los sectores o subsectores de actividad afectados por el Acuerdo de Cobertura de Vacíos (ACV), así como información sobre las Asociaciones Empresariales que pudieran existir en dichos ámbitos, siendo de significar que dicha petición fue aceptada por el Pleno de la Comisión.

Como consecuencia de lo expuesto, los Servicios Técnicos de la Comisión procedieron a la realización de un amplio dossier sobre los Convenios Colectivos Sectoriales existentes en los sectores o subsectores afectados por el ACV, sobre la base de la información disponible en

la Comisión. De otra parte y para dar una mejor información acerca de los Convenios indicados, se quiso contrastar dicha información con los distintos Registros de Convenios de las Comunidades Autónomas, a las que se le solicitó, a su vez, información de las Asociaciones Empresariales registradas en dichas Comunidades, relacionadas con las actividades afectadas por el ACV. Toda esta información, en papel y en soporte informático, ha sido facilitada intermitentemente a las Organizaciones Empresariales y Sindicales representadas en la Comisión de Seguimiento del ANC-2003, tan pronto tuvo entrada en la Comisión, todo lo cual viene a exponer el trabajo laborioso que ha tenido esta actuación.

### *3. Página Web*

En el año 2003, se ha venido avanzando 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, siendo de señalar que 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, y 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, cabe señalar que ésta página Web aún no está ultimada, pues, en principio, precisa de depuración y de la terminación de algunos de sus apartados, sobre todo aquel que se refiere 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.

## **VII. TRÁMITES ADMINISTRATIVOS GENERALES Y COMUNES**

### *1. Registro de documentos: Entradas y salidas*

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ha visto incrementada el número de entradas de documentos en el año 2003, como consecuencia sin duda del aumento de consultas planteadas ante la Comisión para que ésta se pronuncie sobre los ámbitos funcionales de los Convenios Colectivos aplicables a las actividades o empresas a que hacen referencia los consultantes.

De otra parte, es de significar también el aumento del número de salidas de documentos registrados en el año 2003, respecto al año 2002, 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 las convocatorias y remisión de Actas relativas a las reuniones realizadas, ya sea para tratar de asuntos propios del Pleno o de la Subcomisión, o de los sectores en proceso aún de las Ordenanzas.

A continuación se detalla en el siguiente cuadro, año por año, el número de entradas y salidas de documentos registrados por los Servicios Administrativos de esta Comisión, desde el año 1984:

**Cuadro de Entradas y Salidas (Período 1984-2003)**

<i>Año</i>	<i>N.º Entradas</i>	<i>N.º Salidas</i>
1.984	212	134
1.985	70	80
1.986	74	103
1.987	47	74
1.988	55	114
1.989	61	142
1.990	108	198
1.991	125	198
1.992	132	196
1.993	147	247
1.994	182	184
1.995	193	330
1.996	356	693
1.997	197	617
1.998	347	1.390
1.999	470	1.996
2.000	502	1.064
2.001	537	848
2.002	426	852
2.003	465	881

## 2. *Agenda, direcciones y datos*

Los Servicios Administrativos de la Comisión mantienen actualizado un directorio con datos y direcciones de personas y entidades que

tienen algún tipo de relación con la Comisión Consultiva o han manifestado tener interés en recibir información de las actividades propias de ella, especialmente invitaciones a Jornadas de Estudio y envío de publicaciones. Con carácter general se mantienen actualizados los datos de Organizaciones Sindicales y Asociaciones Empresariales afectadas por expedientes de sustitución de Ordenanzas, de Extensión de Convenios Colectivos o Consultas. Los listados nominativos contienen más de 1555 registros actualizados con datos de direcciones y teléfonos; los listados de organismos y entidades contienen, aproximadamente, unas 500 direcciones actualizadas.

## **VIII. ASUNTOS VARIOS INTERNOS**

### *1. Personal*

Aún cuando el personal se adscribe a esta Comisión Consultiva a través de la Dirección General de Trabajo, el constituir un centro aislado de la estructura organizativa obliga a mantener una estructura administrativa en cierto modo paralela a la de Asuntos General de la Dirección General de Trabajo, referida a este personal, en cuanto a problemática de asistencia, altas y bajas, vacaciones, permisos, etc..., para la correspondiente conexión con la Dirección General de Trabajo. 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.

### *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, como ya se ha expuesto en otro apartado de esta Memoria, que la composición del Pleno de la Comisión se mantuvo en el año 2003, de acuerdo fundamentalmente con la Orden de 9 de mayo de 2001 (BOE de 5 de junio), por la que se sustituyen Vocales titulares y suplentes de esta Comisión y se refunden las anteriores modificaciones establecidas en anteriores Ordenes, y, también, como consecuencia de las Ordenes de 22 de noviembre de 2001 (BOE de 3 de diciembre), y de 7 de marzo de 2002 (BOE de 23 de marzo), así como de la de 18 de junio de 2003 (BOE de 22 de agos-

to), todo ello en consonancia con lo dispuesto en el art. 4 del Real Decreto 2976/83, de 9 de noviembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Dentro de este apartado de Organización, cabe referirse también a la especial actividad que supone la tramitación de órdenes de viaje y comisiones de servicios del Sr. Presidente, por razón de su cargo, tanto para su asistencia a los actos de esta Comisión, como en representación institucional del mayor nivel de actividades docentes y empresariales en distintos puntos de España.

### 3. *Instalaciones y material*

En el año 2003 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 respeta 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.

### 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; cues-

tiones varias que vienen a completar ampliamente el abanico de actividades de esta Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

**IX. ANEXO: NÚMERO DE EXPEDIENTES DE EXTENSIÓN DE CONVENIOS INFORMADOS, AGRUPADOS POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS, RELATIVO AL PERIODO 1986/2003**

**Expedientes de extensión informados**

ACTIVIDADES ECONÓMICAS	Nº EXTENSIONES	
	1986/2002	2.003
Administración Pública	1	
Agencias de Noticias	1	
Agricultura	10	
Agua y Gas	2	
Alimentación	11	1
Ayuda a Domicilio	5	
Bebidas Refrescantes (Distribución)	1	
Comercio	8	
Construcción	1	
Deportes y Espectáculos (Locales)	11	
Fincas Urbanas y Otros Servicios	17	
Limpieza	6	1
Madera	3	
Metal	5	
Oficinas y Despachos	53	2
Óptica-Optométrica	1	
Peluquerías	3	
Pesca	1	
Piel	4	
Piscinas e Instalaciones Acuáticas	4	2
Pompas Fúnebres	1	
Prensa	2	
Químicas	3	
Radiodifusión	1	
Sanidad y Servicios Asistenciales	11	
Sastrería, Modistería...		1
Teatro, Circo y Variedades	2	1
Tintorerías y Lavanderías	2	
Transporte	6	1
Vinícolas	2	
<b>TOTAL</b>	<b>172</b>	<b>9</b>



COMPOSICIÓN Y NORMAS REGULADORAS  
DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL  
DE CONVENIOS COLECTIVOS



## COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS\*

### **Presidente:**

Don Tomás Sala Franco. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Valencia.

### **Vocales:**

#### **Representantes de la Administración**

*Titular:* Don Esteban Rodríguez Vera. Director General de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

*Suplente:* Don Raúl Riesco Roche. Subdirector General de Ordenación Normativa. Dirección General de Trabajo

*Titular:* Don Francisco González de Lena Álvarez. Secretario General Técnico. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

*Suplente:* Doña Raquel Peña Trigo. Vicesecretaria General Técnica. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

*Titular:* Don Raimundo Aragón Bombín. Director General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

---

\* Composición de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos a diciembre de 2004

*Suplente:* Doña M<sup>a</sup> del Carmen Briones González. Dirección General Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

*Titular:* Don Juan Enrique Gradolph Cadierno. Subdirector General de Ordenamiento Jurídico-Económico. Dirección General de Política Económica. Ministerio de Economía y Hacienda.

*Suplente:* D. Javier Moral Escudero. Consejero Técnico de la Subdirección General de Ordenamiento Jurídico-Económico. Dirección General de Política Económica. Ministerio de Economía y Hacienda.

*Titular:* Don Javier Gómez-Hortihuela Amillo. Subdirector General de Relaciones Laborales. Dirección General de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

*Suplente:* Doña Cristina Barroso Francia. Consejera Técnica. Dirección General de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

*Titular:* Doña. Dolores Allona Alberich. Subdirectora General de Estadísticas Sociales y Laborales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

*Suplente:* Doña Olga Merino Ballesteros. Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

## **Representantes de las organizaciones sindicales**

U.G.T.:

*Titulares:* Doña Elena Gutiérrez Quintana. Gabinete Técnico Confederal  
Doña Josefa Solá Pérez. Secretaria Ejecutiva Confederal.

*Suplentes:* Doña María Higinia Ruiz Cabezón. Gabinete Técnico Confederal  
Doña Susana Bravo Santamaría. Gabinete Técnico Confederal

CC.OO:

*Titulares:* Don Mariano Díaz Mateos. Adjunto al Secretario de Acción Sindical.  
Doña Eva Silván Delgado. Gabinete Jurídico Confederal.

*Suplentes:* Don Fernando Puig-Samper Mulero. Secretario de Acción Sindical Confederal.  
Don Miguel Sánchez Díaz. Adjunto al Secretario de Acción Sindical.

ELA-STV:

*Titular:* Don Sebastián Andréu Larrañaga. Responsable Confederal de Negociación Colectiva.

*Suplente:* Don Serafín Matilla Sánchez. Representante de ELA-STV en Madrid

C.I.G.:

*Titular:* Don Antolín Alcántara Álvarez. Secretario Institucional CIG.

*Suplente:* Don Luis Burgos Díaz. CIG.

## **Representantes de las organizaciones empresariales**

C.E.O.E.:

*Titulares:* Don Luis Fabián Márquez Sánchez. Presidente de Analistas de Relaciones Industriales S.A.

Don Martín Borrego Gutiérrez. Departamento de Relaciones Laborales.

Don Fernando de Palacios Caro. Asesor de la Asociación Española de Banca Privada

Don Pablo Gómez Albo. Director de Relaciones Laborales CEIM (Confederación Empresarial de Madrid-CEOE)

Don Jose Luis Moreno-Manzanaro y Rodríguez de Tembleque Asesor de FEIE (Federación Empresarial de la industria Eléctrica Española)

*Suplentes:* Doña Ana Isabel Herraiz Plaza. Departamento de Relaciones Laborales

Don Miguel Canales Gutiérrez. Área de Relaciones Laborales. Asociación Española de la Industria Eléctrica (UNESA)

Don Jose Luis Vicente Blázquez. Director de Relaciones Laborales de CONFEMETAL

Don Conrado López Gómez. Asesor de la Federación Española de Industrias de la Alimentación y Bebidas. F.I.A.B.

Don Jose Luis Pastor Rodríguez-Ponga, Secretario General de la Confederación Nacional de la Construcción. C.N.C.

**CEPYME:**

*Titular:* Don Roberto Suárez García. Secretario General de la Federación Leonesa de Empresarios

*Suplente:* Doña Teresa Díaz de Terán López.

**Secretario:**

Don Luis García García

## NORMAS REGULADORAS

REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 29-3-95).

### **Disposición Final segunda. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.**

Se crea una comisión consultiva nacional, que tendrá por función el asesoramiento y consulta a las partes de las negociaciones colectivas de trabajo en orden al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dictará las disposiciones oportunas para su constitución y funcionamiento, autónomo o conectado con alguna otra Institución ya existente de análogas funciones. Dicha comisión funcionará siempre a nivel tripartito y procederá a elaborar y mantener al día un catálogo de actividades que pueda servir de indicador para las determinaciones de los ámbitos funcionales de la negociación colectiva. El funcionamiento y las decisiones de esta comisión se entenderán siempre sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a la jurisdicción y la autoridad laboral en los términos establecidos por las leyes.

REAL DECRETO de 9 de noviembre de 1983, n° 2976/1983 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social). **CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO. Regula la Comisión Consultiva Nacional.**

**Artículo 1º.** 1. La Comisión Consultiva Nacional a que se refiere la disposición final octava de la Ley 8/1980, de 10 de marzo (R. 607), se

denominará «Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos» y tendrá por función el asesoramiento y consulta en orden al planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios de acuerdo con lo establecido en el presente Real Decreto y en sus disposiciones de desarrollo.

2. La Comisión, adscrita orgánicamente al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación \*, ejercerá sus competencias con independencia y autonomía funcional plenas.

**Art. 2º.** 1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en el ejercicio de su función consultiva, evacuará consultas mediante dictámenes e informes no vinculantes sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos, cuando le sean solicitados de conformidad con lo establecido en el presente Real Decreto y sus disposiciones de desarrollo.

Las consultas se referirán a las siguientes y conexas materias:

- a) Planteamiento adecuado del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretenda negociar.
- b) La posibilidad de un acuerdo de adhesión a un convenio colectivo en vigor.
- c) La interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación.

2. La Comisión, en el ejercicio de su función de asesoramiento, elaborará y mantendrá al día un catálogo de actividades que pueda servir de indicador para la determinación de los ámbitos funcionales de la negociación colectiva.

3. La Comisión será preceptivamente consultada en el supuesto de extensión de un convenio colectivo regulado en el art. 92 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo (citada), y en el Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo (R. 703).

4. Los informes y dictámenes de la Comisión se entenderán siempre sin perjuicio de las atribuciones que corresponden a la jurisdicción competente y a la autoridad laboral en los términos establecidos por las Leyes.

---

\* La Comisión está actualmente adscrita orgánicamente a la Dirección General de Trabajo, por el Real Decreto 1.600/2004, de 2 de julio, de estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

**Art. 3º.** Estarán legitimados para solicitar la actuación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos:

1. Las Organizaciones Sindicales y Asociaciones Empresariales más representativas.
2. Cualquier órgano o Entidad sindical o empresarial que, en virtud de su representatividad, acredite un interés legítimo en la consulta que formule.
3. Cualquier autoridad laboral o jurisdiccional que tenga competencia en asuntos relacionados, directa o indirectamente, con la aplicación o interpretación de un convenio colectivo.

**Art. 4º.** 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**

**1ª.** 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.

**2ª.** 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 1º.** De la autonomía funcional de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos regulada por Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre (R. 2650), tendrá por función el asesoramiento y consulta en orden al planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en dicho Real Decreto y en sus disposiciones de desarrollo.

2. La Comisión ejercerá sus competencias con independencia y autonomía funcional plenas.

3. Los acuerdos de la Comisión no tendrán carácter vinculante.

4. De conformidad con el Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre, la Comisión está adscrita orgánicamente al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación \*.

**Art. 2º.** 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.

**Art. 3º.** 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.

---

\* La Comisión está actualmente adscrita orgánicamente a la Dirección General de Trabajo, por el Real Decreto 1.600/2004, de 2 de julio, de estructura orgánica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

3. El dictamen deberá incluir una determinación sobre las siguientes materias:

- a) Campo de aplicación de la posible extensión, con indicación precisa de las empresas y trabajadores afectados.
- b) La duración temporal de la extensión y, en su consecuencia, fechas de entrada en vigor y terminación de la misma.
- c) Los posibles supuestos de modificación o desaparición de la extensión por el cambio de las circunstancias que hubieran motivado la extensión del Convenio.

4. En los supuestos de vacante, enfermedad, ausencia u otra causa de imposibilidad, el Presidente será sustituido por el Vicepresidente en representación por la Administración del Estado.

**Art. 4º.** Del Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. El Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos será designado por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las Asociaciones Empresariales y Sindicales más representativas, entre profesionales de reconocido prestigio en el campo de las relaciones laborales.

2. Corresponde al Presidente de la Comisión:

- a) Ostentar la representación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.
- b) Acordar la convocatoria de las sesiones ordinarias y extraordinarias y la fijación del orden del día, teniendo en cuenta, en su caso, las peticiones de los demás miembros formuladas con la suficiente antelación.
- c) Presidir las sesiones y moderar el desarrollo de los debates.
- d) Ejercer su derecho al voto.
- e) Visar las actas y certificaciones de los acuerdos de la Comisión.
- f) Asegurar el cumplimiento de las Leyes y la regularidad de las deliberaciones.
- g) Ejercer cuantas funciones sean intrínsecas a su condición de Presidente de la Comisión.

**Art. 5°.** De los Vicepresidentes de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos.

1. Corresponde a los Vicepresidentes de la Comisión:

- a) Asistir con el Presidente a las sesiones, constituyendo conjuntamente con éste y el Secretario la Mesa de la Comisión.
- b) Ejercer su derecho al voto.
- c) Cuantas otras funciones se deriven de su condición de Vicepresidentes.

2. En los casos de vacante, enfermedad, ausencia u otra causa de imposibilidad, los Vicepresidentes de cada representación podrán ser sustituidos por alguno de los miembros titulares o suplentes de su misma representación, debiendo comunicarse previamente dicha circunstancia a la Presidencia.

**Art. 6°.** De los Vocales de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. Cada una de las representaciones a que se refieren los apartados b), c) y d) del número uno, artículo 4°, del Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre (reiterado), podrán proponer al Ministro de Trabajo y Seguridad Social el nombramiento de Vocales suplentes en un número igual al de sus miembros titulares.

2. Corresponde a los Vocales de la Comisión:

- a) Conocer previamente el orden del día de las reuniones y la información precisa sobre los temas que se incluyen en el mismo.
- b) Ejercer su derecho al voto, pudiendo hacer constar en acta la abstención o la reserva de voto y los motivos que lo justifiquen, así como su voto particular en dictámenes que se aprueben por acuerdo mayoritario de la Comisión.
- c) Participar en los debates de las sesiones.
- d) Formular ruegos y preguntas.
- e) El derecho a la información precisa para cumplir las funciones asignadas.
- f) Cuantas otras funciones sean intrínsecas a su condición.

3. Los Vocales de la Comisión no podrán atribuirse las funciones o la representación reconocidas a la Comisión, salvo que expresamente se

les haya otorgado, previo acuerdo válidamente adoptado y para cada caso concreto por la propia Comisión.

**Art. 7º.** Del Secretario de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. De entre las funciones adscritas al IMAC y a propuesta del Presidente, la Comisión designará un Secretario y un suplente del mismo.

2. Corresponde al Secretario de la Comisión:

- a) Asistir a las reuniones con voz, pero sin voto.
- b) Efectuar la convocatoria de las sesiones de la Comisión de orden de su Presidente, así como las citaciones a los miembros de la misma.
- c) Ser el destinatario único de los actos de comunicación de los Vocales con la Comisión y, por tanto, a él deberá dirigirse toda suerte de notificaciones, peticiones de datos, rectificaciones o cualquier otra clase de escritos de los que deba tener conocimiento la Comisión.
- d) Preparar el despacho de los asuntos que ha de conocer la Comisión y redactar las actas de las sesiones.
- e) Expedir certificaciones de las consultas, dictámenes y acuerdos aprobados por la Comisión.
- f) Coordinar los servicios administrativos que el IMAC ponga al servicio de la Comisión.
- g) Elaborar el proyecto de Memoria anual de actividades para su aprobación por la Comisión.
- h) Cualesquiera otras funciones que se deriven de su condición de Secretario.

**Art. 8º.** Pérdida de la condición de miembro.

Los miembros componentes de la Comisión perderán su condición de tales por alguna de las siguientes causas:

- a) Por la decisión del Ministro de Trabajo y Seguridad Social a propuesta vinculante, en su caso, de la Organización u Organizaciones que represente.
- b) Por cualquiera otra causa que impida el ejercicio de la función de miembro.

**Art. 9º.** De la preparación y despacho de los asuntos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. La solicitud de actuación de la Comisión se efectuará siempre por escrito y se ajustará a las disposiciones de esta Orden y a la Ley de Procedimiento Administrativo (R. 1958, 1258, 1469, 1504; R. 1959, 585 y N. Dicc. 24708).

2. El Secretario de la Comisión dará traslado de la solicitud a las Organizaciones o Entidades sindicales y empresariales directamente afectadas por el asunto, a efectos de que puedan aportar las informaciones que estimen convenientes.

3. El Presidente de la Comisión puede acordar que los solicitantes completen el expediente con cuantos antecedentes susceptibles de ser aportados por ellos estime necesario, así como solicitar de otras personas u Organismos que tuvieran notoria competencia técnica en las cuestiones relacionadas con el asunto sometido a consulta o dictamen que emitan informe.

La adopción de esta diligencia suspenderá el plazo a que se refiere el art. 11.4.

4. El Secretario de la Comisión preparará el despacho de los asuntos que haya de conocer la Comisión.

5. Para la tramitación y formalización de los asuntos, la Comisión dispondrá de los medios personales que le sean adscritos por el IMAC.

6. La Comisión podrá acordar que se amplíe la información, el encargo de dictámenes o la designación en su seno, de la Subcomisión para el examen del asunto.

**Art. 10.** De las reuniones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. Las reuniones de la Comisión Consultiva pueden ser ordinaria o extraordinarias.

2. La Comisión se reunirá con carácter ordinario al menos trimestralmente, efectuándose la convocatoria siempre por escrito y por los medios más idóneos para garantizar la recepción con la debida antelación que será de cinco días hábiles como mínimo. La convocatoria deberá comunicar el día, hora y lugar de la reunión, tanto en primera como en segunda convocatoria, así como el orden del día, e irá acompañada de la documentación precisa para el estudio previo de los asuntos incluidos en la misma.

3. La Comisión se reunirá con carácter extraordinario cuando por la urgencia de los temas a tratar así lo decida el Presidente, a iniciativa propia o a propuesta de seis o más Vocales de la Comisión.

La convocatoria deberá comunicar el día, hora y lugar de la reunión en primera y segunda convocatoria, así como el orden del día que será cerrado, e irá acompañado de la documentación precisa para el estudio previo de los asuntos incluidos en la misma; se efectuará siempre por escrito y por los medios más idóneos para garantizar la recepción con la debida antelación que será de tres días hábiles como mínimo, salvo en los casos de urgencia, que será apreciada con posterioridad por la Comisión.

**Art. 11.** De los acuerdos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. Para la validez de las deliberaciones y acuerdos de la Comisión se requiere la presencia del Presidente o de quien le sustituya, la de la mitad, al menos, de sus miembros y la del Secretario o quien le sustituya.

2. Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de los asistentes, salvo en el supuesto del dictamen a que se refiere el artículo 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.

**Art. 12.** De las actas de las reuniones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. De cada sesión que celebre la Comisión se levantará acta por el Secretario, que contendrá necesariamente la indicación de los asistentes,

el orden de las intervenciones en cada punto y su contenido, así como las circunstancias de lugar y tiempo en que se ha celebrado, los puntos principales de las deliberaciones, así como la forma y el resultado de las votaciones y el contenido de los acuerdos adoptados.

2. Los miembros de la Comisión podrán solicitar que figure en acta el voto contrario al acuerdo adoptado, o su abstención y los motivos que lo justifiquen. Asimismo, cualquier miembro tiene derecho a solicitar la transcripción íntegra de su intervención o propuesta, siempre que aporte en el acto el texto escrito que corresponda fielmente con su intervención, haciéndose constar así en el acta y uniéndose copia autenticada del escrito de la misma

3. Las actas se aprobarán en la misma o en la siguiente sesión, pudiendo, ello obstante, el Secretario emitir certificaciones sobre los acuerdos específicos que haya adoptado la Comisión y sin perjuicio de la ulterior aprobación del acta.

### **Disposiciones finales**

1<sup>a</sup>. 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<sup>a</sup>. 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 XVII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva, celebradas en Madrid, en junio de 2004.

ISBN 84-8417-204-X



9 788484 172048