

EL TIEMPO DE TRABAJO Y LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

XXI Jornadas de Estudio
sobre Negociación Colectiva

Comisión Consultiva Nacional
de Convenios Colectivos



**INFORMES
Y ESTUDIOS**
RELACIONES
LABORALES



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y EMIGRACIÓN

NIPO: 790-09-160-3

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

**Subdirección General de Información
Administrativa y Publicaciones**

RET. 09-2271

El tiempo de trabajo
y la seguridad y salud laboral
en la negociación colectiva

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS
Serie Relaciones Laborales Núm. 92

El tiempo de trabajo y la seguridad y salud laboral en la negociación colectiva

XXI Jornadas de Estudio
sobre Negociación
Colectiva

Barcelona, 3 de octubre de 2008

Edición preparada por la

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL
DE CONVENIOS COLECTIVOS

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



Edita y distribuye:

Ministerio de Trabajo e Inmigración
Subdirección General de Información
Administrativa y Publicaciones

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

Correo electrónico: sgpublic@mtin.es

Internet: www.mtin.es

NIPO: 790-09-162-4

ISBN: 978-84-8417-341-0

Depósito legal: M-35091-2009

Impreso en papel reciclado libre de cloro

Imprime: Artesa, s.l.



ÍNDICE

	<u>Págs.</u>
PRESENTACIÓN	
<i>Carolina Marínez Moreno</i>	9
XXI JORNADAS (BARCELONA 2008)	
APERTURA DE LAS XXI JORNADAS	
<i>José Luis Villar Rodríguez</i>	13
Primera Ponencia: EL TIEMPO DE TRABAJO, LA PRODUCTIVIDAD Y LA CONCILIACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	
<i>José Fernando Lousada Arochena</i>	23
Segunda Ponencia: LA SEGURIDAD Y LA SALUD LABORAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	
<i>Yolanda Valdeolivas García</i>	37
Mesa redonda: EL PAPEL DE LOS ACUERDOS INTERCONFEDERALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	
<i>Fabián Márquez Sánchez (CEOE-CEPYME)</i>	79
<i>Josefa Sóla Pérez (UGT)</i>	97
MEMORIA DE ACTIVIDADES DE LA CCNCC. AÑO 2007	103

	<u><i>Págs.</i></u>
MEMORIA DE ACTIVIDADES DE LA CCNCC. AÑO 2008.....	133
COMPOSICIÓN Y NORMAS REGULADORAS DE LA COMI- SIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLEC- TIVOS	165

PRESENTACIÓN

CAROLINA MARTINEZ MORENO

Presidenta de la Comisión Consultiva
Nacional de Convenios Colectivos

La obra que ahora se presenta recoge las ponencias expuestas en las XXI Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva, organizadas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y celebradas en octubre de 2008 en Barcelona, con la colaboración del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya y el Consell de Relacions Laborals de dicha Comunidad Autónoma. Se cumplía así el Programa de objetivos aprobados por esta Comisión en diciembre de 2004, en virtud del cual se adoptó la decisión de que sus tradicionales Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva se pudieran celebrar fuera de Madrid, con el propósito de proyectar la presencia y actividades de la Comisión en las Comunidades Autónomas, de compartir experiencias e intercambiar ideas y de conocer en directo los problemas de la negociación colectiva en los diferentes ámbitos territoriales. Se recoge igualmente en esta obra las intervenciones realizadas por las organizaciones CEOE y CEPYME, así como por la UGT en la Mesa Redonda de nivel estatal desarrollada en estas Jornadas sobre «*El papel de los Acuerdos Interconfederales en la negociación colectiva*».

La obra se inicia con la intervención del Director General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración, D. José Luis Villar Rodríguez, en el acto de apertura de las XXI Jornadas, acompañada de la interesante exposición de D. Fernando Lousada Arochena, Magistrado Especialista del Orden Social, del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, sobre «*Tiempo de trabajo, productividad y conciliación en la negociación colectiva*», y seguida de la encomiable y sugestiva ponencia de Dña. Yolanda Valdeolivas García, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Madrid, acerca de un aspecto de la ordenación del trabajo asalariado de la complejidad y trascendencia como es «*la seguridad y la salud laboral en la negociación colectiva*».

La obra que se ofrece al lector incluye asimismo, a modo de apéndice y complemento de las intervenciones de las XXI Jornadas de Estu-

dio propiamente dichas, las Memorias de Actividades de la Comisión Consultiva relativas a los años 2007 y 2008, y dos apartados finales referidos a la composición de esta Comisión y a sus normas reguladoras.

No es posible concluir esta sucinta presentación sin hacer patente el agradecimiento al Ministerio de Trabajo e Inmigración por el respeto y apoyo que viene prestando a las iniciativas de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. En particular, para la celebración de las XXI Jornadas, que son las que han dado lugar a esta publicación. Agradecimiento que ha de hacerse extensivo al Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya y al también aludido Consell de Relacions Laborals de esa misma Comunidad, sin cuya participación no hubiera sido posible la celebración de dichas Jornadas en Barcelona. En fin, como en tantas otras ocasiones es preciso reiterar las muestras de gratitud al trabajo desarrollado por el personal de apoyo de esta Comisión, Pilar Sierra Hurtado y Susana Gallego Pérez, que desde hace años vienen colaborando en la preparación de todas las publicaciones de este organismo.

Madrid, mayo de 2009

Carolina Martínez Moreno
Presidenta de la CCNCC

APERTURA DE LAS XXI JORNADAS

JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

Director General de Trabajo
Ministerio de Trabajo e Inmigración

Honorable Sra. Consejera del Departamento de Trabajo de la Generalitat de Cataluña. D^a Mar Serna Calvo.

Sr. Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. D. Tomás Sala Franco.

Distinguidos ponentes distinguidos vocales de la Comisión Nacional de Convenios Colectivos.

Estimadas amigas y amigos.

En nombre de la Secretaria General de Empleo, D^a Maravillas Rojo Torrecilla, quien no ha podido acompañarnos hoy, y en el mío propio, como Director General de Trabajo, quiero dar la enhorabuena a los organizadores de esta Jornada de estudio sobre negociación colectiva que, sin duda, será fructífera para todos nosotros.

Si estamos hoy aquí convocados para participar en esta Jornada, es:

- gracias al trabajo desempeñado por quienes forman parte de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, y, en especial, a la encomiable dedicación de su Presidente, D. Tomás Sala Franco, para dar continuidad a estas jornadas, que ya alcanzan su vigésimo primera edición,
- y gracias a la hospitalidad y al buen hacer del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña, y del Departamento de Trabajo de la Generalitat, que ha asumido la organización de este foro de encuentro y debate en colaboración con la Comisión Consultiva.

De las múltiples funciones que corresponden a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos:

1. La resolución de consultas sobre el ámbito funcional de los convenios.

2. La emisión de informes sobre expedientes de extensión administrativa de disposiciones contenidas en convenios colectivos.
3. y cuantas actuaciones que por disposición legal le sean conferidas, me gustaría poner hoy de relieve las funciones que desempeña como observatorio de la negociación colectiva.

Y esto porque posteriormente citaré dos procesos que, impulsados desde el Ministerio de Trabajo e Inmigración en colaboración con las Comunidades Autónomas y los agentes sociales, persiguen la mejora del sistema de recogida y explotación de los datos disponibles sobre negociación colectiva: datos con los que trabaja la Comisión como observatorio.

En cumplimiento de lo previsto en la Declaración para el Diálogo Social de 8 de julio de 2004, en relación con la potenciación y revalorización de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, la Disposición adicional séptima del Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y el empleo, establecía que, sin perjuicio de la autonomía colectiva de las partes, la Comisión Consultiva a la que se refiere la disposición final segunda de la Ley del Estatuto de los Trabajadores «asumirá funciones de observatorio de la negociación colectiva que englobará la información, el estudio, la documentación y la difusión de la misma.»

Así, los servicios técnicos de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos elaboran el Boletín del Observatorio de Negociación Colectiva. También hay que destacar otras publicaciones de la Comisión Consultiva que se han convertido con el paso del tiempo en documentos de referencia, como son la Guía de la Negociación Colectiva; la publicación de libros sobre las Jornadas sobre Negociación Colectiva y los diversos informes sobre la Negociación Colectiva en España.

En concreto, en estos informes sobre Negociación Colectiva, siendo el último de ellos publicado el correspondiente a los años 2005, 2006 y 2007, se analizan los datos de la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, elaborada por la Subdirección General de Estadística del Ministerio de Trabajo e Inmigración, a partir de la información contenida en las hojas estadísticas que tienen que cumplimentar obligatoriamente las Comisiones Negociadoras.

El primero de los procesos de mejora a los que antes he hecho referencia afecta a esta hoja estadística de los convenios colectivos. En la actualidad la hoja estadística está regulada por la Orden Ministe-

rial de 10 de octubre de 1996, de modo que se ha hecho imprescindible adaptarla a las diversas normas que han entrado en vigor con posterioridad a esta fecha, por ejemplo la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como actualizar el contenido de algunas de las cuestiones que contiene y su estructura formal.

Otro de los proyectos, aún en fase de desarrollo, que redundará en una mejora importante para el conocimiento de la situación de la negociación colectiva en España consiste en la elaboración de un mapa sobre la estructura de la negociación colectiva. Un diseño de este mapa se aprobó por la Comisión Consultiva el 21 de julio de 2005 y ahora está siendo considerado por las autoridades laborales de las Comunidades Autónomas.

El mapa resultante podrá ser de utilidad en la línea de lo señalado en la Declaración para el impulso de la economía, el empleo, la competitividad y el progreso social suscrita en Madrid el día 29 de julio de 2008, cuando apunta que «los interlocutores sociales comparten la necesidad de analizar bilateralmente las fórmulas más adecuadas para el desarrollo de la estructura de la negociación colectiva, con el fin de favorecer la mayor adaptabilidad de los convenios a las circunstancias de las empresas y los trabajadores.»

Llegado a este punto no puedo dejar de destacar que el diálogo permanente con los interlocutores sociales constituye uno de los ejes básicos de la política social y laboral de este Gobierno, que concibe el diálogo social como uno de los instrumentos imprescindibles para intentar solventar los problemas de nuestra economía, de nuestro sistema de protección social y de nuestro mercado de trabajo.

Dentro del marco del diálogo social se elaboró la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo 2007-2012, aprobada por el Consejo de Ministros el 29 de junio de 2007, tras haber sido acordada con todos los interlocutores sociales y las Comunidades Autónomas.

Entre los objetivos de esta Estrategia cabe destacar el Objetivo 3: «Fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.»

La prórroga para el año 2008 del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007, en su capítulo sobre seguridad y salud laboral, fija criterios y orientaciones para la negociación colectiva de

acuerdo a los criterios de la citada Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Así este Acuerdo Interconfederal, prorrogado para el año 2008, aborda, entre otros, el objetivo de reducción de la siniestralidad laboral y la potenciación de la propia negociación colectiva, promoviendo la participación efectiva en la negociación de los comités de seguridad y salud y de los delegados de prevención en las cuestiones relacionadas con la modalidad organizativa de la prevención.

Según los datos contenidos en el último informe de evolución de la siniestralidad del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, correspondiente al período comprendido entre el mes de julio de 2007 y el mes de junio del 2008, el índice de incidencia de los accidentes de trabajo totales baja un -1,3% y destaca el importante descenso en los índices de incidencia de los accidentes de trabajo graves (-8,0%) y mortales (-5,5%).

Se ha producido, además, un descenso global del número de accidentes graves del -6,4%, con un descenso del número de accidentes mortales de un -3,9% en el período interanual considerado.

En concreto en el sector de la construcción el índice de incidencia total (número de accidentes de trabajo por cada 100.000 trabajadores con las contingencias profesionales cubiertas) ha descendido un -2,5%, y se registran un descenso en el índice de leves (-2,4%), graves (-8,1%), y de los accidentes de trabajo mortales que ha disminuido el -1,9%.

Cabe aquí citar la importancia de los Registros de Empresas Acreditadas-Sector de la Construcción con cuya puesta en marcha se ha dado plena efectividad a la Ley reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, mejorando la salud y la seguridad de los trabajadores de este sector, quizás el que más preocupa por su elevada siniestralidad.

De acuerdo con lo dispuesto en la normativa en vigor, desde el día 26 de agosto de 2008, todas las empresas que operan en obras de construcción, con independencia del sector productivo al que pertenezcan, tienen la obligación de estar inscritas en el Registro de Empresas Acreditadas dependiente de la autoridad laboral competente del territorio donde radique su domicilio social.

Antes de esta fecha todas las Comunidades Autónomas ya habían creado sus respectivos Registros. La mayoría de ellas han optado por utilizar como soporte de su registro una aplicación informática diseñada

da por el Ministerio de Trabajo e Inmigración. El sistema diseñado (www.rea.mtin.es) garantiza que todos los Registros estén intercomunicados entre sí y facilita al ciudadano una gestión ágil de sus obligaciones al permitirle realizar todos los trámites administrativos de forma electrónica.

Desde principios de mayo, cuando se pusieron en marcha los primeros Registros de Empresas Acreditadas en Cataluña, Galicia, Ceuta y Melilla, y hasta el día de hoy, más de 60.000 empresas contratistas o subcontratistas se han inscrito ya en los correspondientes Registros de Empresas Acreditadas.

Otro problema al que me gustaría hacer referencia, además del relativo a la lucha contra la siniestralidad laboral, es el relativo a la inserción laboral de las personas con discapacidad.

El Consejo de Ministros, en su reunión de 26 de septiembre, a propuesta conjunta de los Ministros de Trabajo e Inmigración, Celestino Corbacho y de Educación, Política Social y Deporte, Mercedes Cabrera, ha aprobado la Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad, que se desarrollará entre 2008 y 2012.

El principal objetivo del texto aprobado, hace justo hoy una semana, es promover el acceso al mercado de trabajo, mejorando su empleabilidad e integración laboral, de un colectivo que representa el 8,6% de la población entre 16 a 64 años, y sólo el 4,1% del total de ocupados.

La Estrategia da cumplimiento a un mandato legal contenido en la Ley para la mejora del crecimiento y del empleo, aprobada en diciembre de 2006, que establecía que el Gobierno, previa consulta con los interlocutores sociales y las organizaciones representativas de las personas con discapacidad, debía aprobar un documento que contuviera un repertorio con iniciativas y medidas dirigidas a promover más empleos y de mejor calidad para este colectivo.

En relación con la Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad, negociada con los interlocutores sociales y el CERMI, y consultada con las comunidades autónomas, cabe destacar que ha habido un alto grado de coincidencia en los objetivos a alcanzar y en la mayor parte de las líneas de actuación, 93, a desarrollar en los próximos años.

En esta Estrategia se señala que: «respetando plenamente la autonomía colectiva, los interlocutores sociales deben ser partícipes del

fomento de la inserción laboral de las personas con discapacidad y utilizar la negociación colectiva para hacerla posible.”

Es preciso dejar constancia de que para la promoción de la inserción laboral de las personas con discapacidad a través de la negociación colectiva, CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME ya habían incluido diversas recomendaciones en los sucesivos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (ANC).

Asimismo se contienen propuestas específicas en el Informe «Negociación Colectiva e Inserción Laboral de Personas con Discapacidad», aprobado el 26 de enero de 2006 por la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva.

Reflexión sobre los temas de las ponencias y las mesas redondas.

En palabras de D. Tomás Sala Franco, la negociación colectiva es la «verdadera constitución social del modelo de relaciones laborales».

En esta vigésimo primera jornada de estudio, con el fin de ahondar en lo que conlleva esta afirmación, los ponentes D. Fernando Lousada Arochena, Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Doña Yolanda Valdeolivas García, profesora titular de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Madrid, abordarán en sus respectivas intervenciones dos materias de especial relevancia en relación con la negociación colectiva y el marco de las relaciones laborales en la actualidad:

El tiempo de trabajo y la seguridad y la salud laboral.

La negociación colectiva española tradicionalmente giraba entorno a las cláusulas relativas a los crecimientos salariales y la jornada laboral de cada año.

En la situación actual, la totalidad de los convenios incluye alguna cláusula distinta a las relativas a la determinación del salario y la jornada laboral.

Las diversas reformas normativas que han tenido lugar en los años 1994, 1997, 2001 y 2006, abrieron la posibilidad de que en los convenios colectivos se abordasen materias antes reguladas por normas legales. Así mismo, cabe destacar en esta tendencia de incremento de materias sobre las que pactan los interlocutores sociales en el ejercicio de la autonomía colectiva, la importancia de los criterios establecidos en los distintos Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva (ANC).

Suscrito el primero de ellos en 1997, los siguientes se suscribieron de manera sucesiva a partir del año 2002, por los sindicatos y las organizaciones empresariales más representativas a nivel estatal. Los Acuerdos Interconfederales han ido dando respuesta a los problemas económicos y sociales de trabajadores y empresas, así como han ido dotándose de un mayor y más ambicioso contenido, que posteriormente se ha trasladado a los convenios colectivos.

Además de estas dos prometedoras ponencias que escucharemos esta mañana, en las mesas redondas, y sus posteriores coloquios, se abrirá el debate para tratar el papel de los Acuerdos Interconfederales en la Negociación Colectiva, a los que acabo de hacer referencia, y para analizar la negociación colectiva en la Comunidad Autónoma de Cataluña. En ambas sesiones participativas contaremos con las aportaciones y reflexiones de representantes de UGT, CC.OO., nacional y de Cataluña en ambos casos, CEOE, CEPYME, Fomento del Trabajo Nacional y PIMEC de Cataluña.

Vamos a ser partícipes de un interesante intercambio de reflexiones, convicciones y opiniones sobre la negociación colectiva esta mañana.

Esperando que esta vigésimo primera jornada de estudio sobre negociación colectiva cumpla las expectativas de todos ustedes, les agradezco la atención prestada.

Primera Ponencia

**EL TIEMPO DE TRABAJO, LA PRODUCTIVIDAD Y LA
CONCILIACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

JOSÉ FERNANDO LOUSADA AROCHENA

Magistrado especialista del orden social
Tribunal Superior de Justicia de Galicia

SUMARIO

I. LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LAS SOCIEDADES INDUSTRIAL Y POSTINDUSTRIAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO. II. EL PAPEL ASIGNADO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. III. LA TRASCENDENCIA REAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. IV. UN APUNTE SOBRE LOS DERROTEROS COMUNITARIOS. V. CONCLUSIONES.

I. LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LAS SOCIEDADES INDUSTRIAL Y POSTINDUSTRIAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La ordenación del tiempo de trabajo en la sociedad industrial obedecía a las exigencias productivas del sistema taylorista / fordista, según el cual el trabajador era asignado, de acuerdo con su capacidad, a un trabajo a realizar en el tiempo prefijado, lo cual maximizaba el beneficio empresarial —organización científica del trabajo-. El fordismo añadió la producción en cadena, sustentando el beneficio empresarial más en la expansión de los mercados que en el ahorro de costes salariales, lo cual permitió el nacimiento de una acomodada clase media —el *american way of life*-. Tal sistema de producción cohabitó, desde los años cuarenta hasta los setenta del Siglo XX, con el keynesianismo, y su postulado de Estado de bienestar.

Bajo estas premisas, la regulación del tiempo de trabajo se centraba en la duración de la jornada, porque de esa duración dependía la mayor o menor producción de la cadena, y no en su distribución, que era regular, porque al ser continua la producción en cadena, una distribución rígida era la manera más sencilla de administrar los recursos humanos de la empresa. Por ello, las aspiraciones de los trabajadores se dirigían a la reducción de los tiempos de trabajo, lo cual cristalizó en las leyes de limitación de la jornada fundadas en la salud laboral. Unas leyes que también interesaban a la empresa porque, al permitir la recuperación fisiológica del trabajador, mejoraban su rendimiento, y, además, porque evitaban el *dumping social*.

El expuesto modelo de ordenación del tiempo de trabajo en la sociedad industrial cohabitó con la distribución del trabajo en atención a los estereotipos asociados al sexo —esto es, el género-, donde las

mujeres se ocupaban de las tareas domésticas y de cuidado —las tareas reproductivas-, mientras los hombres de las tareas extradomésticas —las tareas productivas-. Y esa diferente dedicación marcaba diferentes usos del tiempo. La distribución masculina es lineal concentrando los periodos de trabajo y habilitando periodos de completo ocio en todos los referentes temporales. Una distribución lineal en el uso del tiempo que se acomodaba perfectamente a las exigencias de la producción en una sociedad industrial.

Pero la distribución femenina intercala tiempos de trabajo —tanto los de trabajo doméstico como los de trabajo extradoméstico-, y tiempos de descanso, e incluso se superponen en la medida de lo posible —atendiendo a varias cosas a la vez, lo que, según el imaginario social basado en los estereotipos de género, no sabemos hacer los hombres-. En suma, las mujeres no distribuyen su tiempo linealmente, sino que lo hacen en estrella. De este modo, las mujeres accedían con dificultad al sistema de producción industrial, debiendo acudir a medios de acceso marginales —en el doble sentido de no habituales y de minusvalorados— que se acomodaban a su uso del tiempo: el contrato de trabajo a tiempo parcial, o el trabajo a domicilio.

Al construirse sobre el prototipo del trabajador varón, obrero de la industria, cabeza de familia, con trabajo indefinido y a tiempo completo, el Derecho del Trabajo, y la Seguridad Social, asumieron como régimen común de la jornada de trabajo la distribución lineal del tiempo, y, en consecuencia, acentuaban la marginalidad de los trabajos femeninos atípicos, dejando a las mujeres fuera, en muchas ocasiones, de los beneficios del Estado de bienestar. Bastaría como ejemplo recordar los originarios artículos 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores para comprobar como la ordenación de la jornada de trabajo obedecía a las exigencias del modelo industrial y a una distribución masculina del tiempo.

Tras la Crisis del Petróleo, la sociedad industrial comenzó a periclitarse. No fue la carestía de materias primas, sino un cambio profundo del modelo de producción. Los grupos de trabajo de carácter autónomo y sin jerarquía marcada —empresas reticulares- fueron utilizados con éxito en Japón tras la Segunda Guerra Mundial —el toyotismo-, un modelo de producción que, avalado por las corrientes neoliberales y por la creciente globalización económica, ha sustituido al fordismo. Realmente, el cambio estaba servido desde que, en los Estados Unidos de América, se advirtió, en los años setenta, que los/as trabajadores/as del sector terciario superaban a los/as del secundario, y ello se considera el nacimiento de la sociedad de la información.

Ese cambio en el sistema de producción determinó un cambio importante sobre la jornada de trabajo. Las empresas de servicios, para atender a las exigencias de sus clientes, necesitan a sus trabajadores/as de manera no regular, lo cual obliga a flexibilizar la jornada de trabajo y a una disponibilidad de trabajadores/as durante periodos amplios de tiempo, buscando realizar el trabajo en el plazo exigido por sus clientes —just in time-. Por ello, las reformas legales sobre la jornada de trabajo tienden a facilitar esas exigencias de productividad. Obedecen a esta dinámica las reformas del Estatuto de los Trabajadores durante los años noventa y, especialmente, la acometida a través de la Ley 11/1994, de 19 de mayo.

Aparentemente, esa flexibilidad en la jornada de trabajo mejora la situación de las mujeres por la distribución femenina del tiempo en estrella. De hecho, las empresas de servicios, en comparación con las industriales, acumulan más mano de obra femenina. Pero decimos aparentemente porque esa flexibilidad a favor de la empresa no implica necesariamente un mayor poder contractual de las mujeres, ni un empoderamiento de éstas en el uso de su tiempo. Simplemente, supone, por los condicionantes de género, una mejor sumisión de las mujeres a las exigencias productivas. En suma, el modelo toyotista sitúa a las mujeres en mejor posición que el modelo fordista, pero no es un mecanismo de emancipación de las mujeres.

Lo que sí es cierto es que, paralelamente a esos cambios en el modelo productivo, se han producido cambios en la normativa sobre jornada de trabajo tendentes a mejorar la posición laboral de las mujeres como fueron, de manera muy tímida, la Ley 3/1989, de 3 de marzo, y, de manera algo más decidida, aunque aún insuficiente, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, buscando facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, con especial mejora sobre las condiciones del trabajo femenino. El último hito, y sin duda alguna el más importante, de esta evolución normativa es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres —en adelante, la LOIEMH-.

No es el momento de entrar en el análisis de lo que, en materia de derechos de conciliación, ha supuesto la LOIEMH. Pero sí es oportuno destacar los rasgos generales que aparecen en el artículo 44 de la LOIEMH. El primero, es la superación de la estricta finalidad de facilitación de la asunción de trabajos doméstico y de cuidado —lo que, en la práctica, podría apartar a las mujeres del trabajo extradoméstico-, para asumir el fin de corresponsabilidad —implicar a los hombres en

los trabajos doméstico y de cuidado-. El segundo, es la consideración discriminatoria de cualquier perjuicio basado en el ejercicio de derechos de conciliación. Y el tercero, es el ámbito subjetivo general de la norma, aplicable a todos los colectivos.

De este modo, los derechos de conciliación se acercan a los derechos fundamentales porque buscan la igualdad real a través de la corresponsabilidad, porque su garantía de ejercicio se encuentra en la tutela antidiscriminatoria y porque se están reconociendo de una manera general. También la jurisprudencia ha destacado «*la dimensión constitucional de ... todas aquellas medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo (CE artículo 14) de las mujeres trabajadoras como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (CE artículo 39)*» —STC 3/2007, de 15 de enero—.

II. EL PAPEL ASIGNADO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

¿Qué papel ocupa en la ordenación del tiempo de trabajo y dentro del actual modelo productivo la negociación colectiva?. Si el fordismo, arropado con las ideas del Estado de bienestar, propiciaba una regulación legal uniforme de la jornada de trabajo, dejando a la negociación colectiva el limitado ámbito de la mejora de la regulación legal, predominantemente proyectada tanto la regulación legal como la negociación colectiva sobre el aspecto exclusivo de duración de la jornada, al toyotismo le interesa más la distribución que la duración de la jornada atendiendo a necesidades productivas determinadas, y ello motiva un mayor papel de la negociación colectiva, buscando acomodar la regulación de la jornada a cada empresa.

No es de extrañar, en consecuencia, que, especialmente desde la Ley 11/1994, de 19 de mayo, se hubiesen ampliado las posibilidades de actuación de la autonomía colectiva, y, en algún supuesto, de la individual. Al respecto, la norma general es que «*la duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo*», estableciéndose un límite máximo de cuarenta horas semanales en un cómputo anual —artículo 34.1 del ET—. También es trascendental la posibilidad de establecer jornadas irregulares en un periodo de referencia anual «*mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores*» —artículo 34.2 del ET—.

Y las llamadas más particulares a la autonomía negocial —a veces para fomentar la mejora de la norma legal, a veces para regular una materia deslegalizada, a veces para posibilitar una regulación diferente— aparecen doquiera a lo largo de la regulación estatutaria de la jornada de trabajo:

- a) El límite máximo de nueve horas de trabajo efectivo es disponible para establecer otra distribución *«por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores ... respetando ... el descanso entre jornadas»* —artículo 34.3 del ET—.
- b) Cuando la duración de la jornada continua sea superior a seis horas, el periodo de descanso no inferior a 15 minutos *«se considerará periodo de trabajo (sólo) cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo»* — artículo 34.4 del ET—.
- c) La opción entre retribuir las horas extraordinarias o compensarlas con tiempos equivalentes descansos retribuidos le corresponde al *«convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual»*, estándose, en defecto de pacto al respecto, a la compensación —artículo 35.1 del ET—.
- d) Aunque la prestación de trabajo en horas extraordinarias es, como norma general, voluntaria, es posible *«que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo»*, siempre respetando el límite de no superar las 80 anuales —artículo 35.4 del ET—.
- e) El trabajo nocturno *«tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva»*, eliminándose, de este modo, las cuantías retributivas mínimas establecidas en anteriores textos estatutarios con relación a las horas de trabajo nocturno —artículo 36.2 del ET—.
- f) La determinación del periodo vacacional retribuidas se atenderá a lo pactado en convenio colectivo o contrato individual, y las reglas de su disfrute son competencia del convenio colectivo, dentro de las cuales lo fijarán empresario y trabajador de mutuo acuerdo —artículo 38 del ET—.

Sin perjuicio, naturalmente, de que se puedan abordar otras cuestiones relativas a la jornada —por ejemplo, la acumulación quincenal del des-

canso semanal, artículo 37.1 del ET— en la negociación colectiva o en el contrato de trabajo, siempre con el respeto al mínimo legal necesario.

Pero en contraste con esta proliferación de llamamientos a la negociación colectiva y a la autonomía individual en aras a la productividad de la empresa, la regulación estatutaria de la jornada de trabajo adolecía de normas donde se mejorase la posición negocial de los/as trabajadores/as que quisieran hacer valer su vida personal o familiar para acomodar o ajustar sus obligaciones laborales. Aunque algunas mejoras supusieron la Ley 3/1989, de 3 de marzo, y la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, es la LOIEMH la que ha reforzado más claramente los derechos de conciliación, y, en lo que ahora nos interesa, lo hace en una buena medida a través de llamamientos varios a la negociación colectiva.

Muy ilustrativo es el reconocimiento de un derecho general de los/as trabajadores/as «a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla» —artículo 34.8 del ET—. Y no sólo es ilustrativo por ser un derecho general invocable en cualquier negociación del/a trabajador/a con la empresa, sino además por el llamamiento a la negociación colectiva para concretar y, en consecuencia, para hacer más efectivo ese derecho general a la adaptación de la jornada.

Un llamamiento similar se encuentra en la regulación del permiso de lactancia cuando se admite su acumulación en jornadas completas «en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que (se) llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla» —artículo 37.4 del ET—. También la intervención de los/as representantes de los/as trabajadores/as encuentra importante protagonismo en la elaboración de los planes de igualdad —artículo 45 de la LOIEMH—. Y, naturalmente, es posible establecer mejoras de cualquier derecho reconocido legalmente sin necesidad de llamamiento a la negociación colectiva —aunque, ocasionalmente, aparece algún llamamiento, véase el artículo 46.6 del ET—.

III. LA TRASCENDENCIA REAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

El importante papel asignado a la negociación colectiva en materia de no discriminación sexista y de derechos de conciliación contrasta, sin

embargo, con una trascendencia real que ha sido puesta en entredicho por toda la doctrina científica que ha analizado nuestra práctica negocial. Me limitaré a entresacar algunas de las conclusiones alcanzadas, después de un examen de la realidad negocial, por Jaime Cabeza Pereira («Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras», dentro del estudio, que he dirigido, y en el que también participan Belén Fernández Docampo y Francisca Fernández Prol, «El principio de igualdad en la negociación colectiva», CCNCC, Madrid, 2008).

En cuanto a las cuestiones de jornada, horario y, en general, tiempo de trabajo, se pone encima de la mesa que, *«(aunque) la negociación colectiva introduce contenidos diversos, y cláusulas de indudable interés para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral ... en términos generales no puede decirse que los convenios hayan tenido demasiado en cuenta, salvo raras excepciones, esta perspectiva»*. De este modo, lo que hay son *«cláusulas aisladas que incorporan buenas prácticas y que pueden servir de modelos para su acogimiento en otras unidades de negociación»*. Falta, en consecuencia, una perspectiva general a favor de la conciliación y de la corresponsabilidad que sirva como idea inspiradora de la regulación.

Resulta así que *«muchas de las reglas ... no obedecen en su génesis a objetivos explícitos o implícitos de hacer más compatible el trabajo con las tareas extra-laborales de las personas ... (si bien como) generan ciertas garantías tales como predeterminación del tiempo de trabajo, fijeza en los descansos semanales o mayor duración de los mismos, adaptación de las vacaciones a las preferencias individuales o acumulación de los períodos de descanso, producen consecuencias positivas a la vez en la atención a la vida personal y familiar de trabajadores y trabajadoras»*. Por ello se afirma que *«una negociación colectiva más inclinada a conseguir dichos objetivos sin duda puede todavía perfeccionar estas herramientas»*.

También se llama la atención sobre la diferente valoración según el ámbito negocial, concluyendo que, *«sin perjuicio de que haya convenios de empresa con especial sensibilidad ... las reglas de los sectoriales de ámbito estatal resultan comparativamente más ambiciosas e incisivas, en tanto que las de los de ámbito inferior —en particular los provinciales de sector— apenas prestan atención a la misma»*. Y se destaca la especial desidia de los negociadores colectivos *«en ámbitos con una presencia mayoritariamente masculina»*, olvidando la finalidad de corresponsabilidad que hace que sea *«importante que estas medidas*

de compatibilización aparecieran en los convenios de sectores con baja presencia femenina».

En cuanto a los permisos, se alcanzan conclusiones parcialmente distintas. Y es que, aun apareciendo contenidos «*sumamente interesantes*» como, a los efectos de procurar la corresponsabilidad de los hombres en la atención a sus familiares, «*la técnica de conceder permisos sólo para el cuidado de consanguíneos, no de afines*», «*en la mayoría de los preceptos de los convenios hay un evidente sesgo sexista, que consiste en atribuir a las mujeres las tareas de cuidado ... se percibe de un modo muy particular en la regulación de las excedencias, pero también en las nuevas reglas sobre acumulación del derecho de lactancia, en las que raramente se concibe la posibilidad de que los trabajadores hombres sean los beneficiarios*».

Un panorama no totalmente negativo, pero manifiestamente mejorable. Aquí es donde tendrá su papel la LOIEMH. Como apunta Jaime Cabeza Pereiro, en dos aspectos, uno, porque «*el nuevo apartado octavo del artículo 34 debe servir de orientación a las partes negociadoras sobre la trascendencia de todos los contenidos referidos en los artículos 34 y siguientes del ET para la atención de la familia y de otras ocupaciones personales*», y otro, porque «*la mayoría de las posibilidades que abre ... están pendientes de ser asumidas por la negociación colectiva ... como el disfrute fraccionado de la excedencia por cuidado de hijos o familiares o la extensión de ciertos derechos de la maternidad a la paternidad*».

IV. UN APUNTE SOBRE LOS DERROTADOS COMUNITARIOS.

La regulación comunitaria de la jornada de trabajo se enraíza en las normas sobre salud laboral, lo cual se corresponde con el planteamiento más tradicional de imposición de límites legales para salvaguardar la salud del/a trabajador/a. Efectivamente, dentro de la política comunitaria sobre salud laboral, se dictó la Directiva 93/194/CE, de 23 de noviembre de 1993. Y, ante las reticencias británicas, así lo tuvo que confirmar el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la importante Sentencia de 12.11.1996, Caso Reino Unido contra Consejo Europeo. Quedaba así abierta la necesidad de trasponer la normativa comunitaria en el Reino Unido, y ello acaeció al aprobar las Working Time Regulations de 30 de julio de 1998.

Trátase la citada Directiva, y su sucesora actualmente vigente, la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003, de normas sin

demasiado contenido obligatorio. Y aún así, contiene numerosas cláusulas de escape para evitar la aplicación de ese contenido. La más trascendente es la cláusula *opting out* que, en determinadas condiciones tendientes a garantizar la voluntariedad de la decisión, habilita al trabajador para consentir la realización de jornadas de trabajo semanales superiores a la duración ordinaria de 48 horas. Cláusula de la cual ha hecho utilización el legislador británico, estableciendo como garantías la exigencia de escritura, la libertad de desistir y la llevanza de un registro — si bien éste ya se abolió en 1999—.

Paradójicamente, la postura británica de oposición —incluso judicial— a la directiva sobre jornada de trabajo, y de trasposición fuera de plazo, a mínimos, y utilizando todas las cláusulas de descuelgue, ha pasado a adquirir fuerza con las nuevas adhesiones de Países del Este. Y lo que era una postura marginal dentro de la Unión Europea, se ha convertido en la postura más fuerte dentro del debate sobre la modificación de las normas comunitarias sobre jornada de trabajo. De este modo, y como es sabido, la cláusula *opting out* —a la cual se opone España— se mantendrá y se ampliará, justificándose la reforma en la necesidad de individualizar la jornada de trabajo para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

V. CONCLUSIONES.

A la vista de la situación en España y a la vista de la situación en Europa, es momento de realizar unas conclusiones en clave de reflexiones sobre el papel de la negociación colectiva en la regulación de la jornada de trabajo. De entrada, es importante destacar la importancia de la negociación colectiva en el ámbito de la jornada de trabajo, sobre todo dentro del entorno de un modelo productivo toyotista. La negociación colectiva es un mecanismo idóneo para las diversas finalidades de acomodar la jornada de trabajo a las exigencias productivas, de garantizar la voluntariedad y la ausencia de represalias en la utilización de los derechos de conciliación, y de la mejora del cumplimiento de la normativa sobre la jornada de trabajo.

Pero lo cierto es que esas finalidades se cumplen de una manera sumamente desigual porque, siendo bastante significativa la existencia de cláusulas flexibilizadoras a favor de la productividad, no se constata, ni de lejos, una intervención de igual significación en derechos de conciliación. Y no se trata tanto de cláusulas concretas, que existen no pocas y algunas son buenas, como de la falta de asunción de una pers-

pectiva general que determina que algunas cláusulas, al dirigirse sólo a trabajadoras, perjudiquen la corresponsabilidad, que otras cláusulas, siendo buenas para la conciliación, no sean mejores porque en el fondo obedecen a otras finalidades, o que apenas haya esas cláusulas en sectores masculinizados.

La impresión de conjunto es que en materia de jornada de trabajo se han asumido las exigencias de la productividad, en lo cual, aunque ello interesa directamente a la empresas, también han colaborado — como no puede ser de otro modo— los negociadores del banco social, pero las contraprestaciones a esa asunción se han movido en ámbitos diferentes a la jornada de trabajo. Puede ser bueno el ejemplo de las horas extraordinarias, que se regulan con frecuencia canalizando la contraprestación hacia la remuneración, y no hacía la mejora de otros aspectos de la jornada de trabajo. Y esa es una dinámica negocial que deben superar directamente los negociadores del banco social, pero también ello interesa a las empresas.

Una dinámica negocial que, en gran medida, obedece al mantenimiento de una lógica propia de un modelo productivo superado, como era el fordista, donde se hacía hincapié sobre la cantidad más que sobre la distribución de la jornada de trabajo. Parece como si a muchos negociadores del banco social sólo les interesase, en materia de jornada de trabajo, reivindicar su reducción, y, no siendo ésta posible, derivar sus reivindicaciones hacia otras condiciones de trabajo. Tal unidireccionalidad es contraproducente. De un lado, no encaja con el modelo productivo imperante, de donde, aunque la estrategia dé algunos frutos —en especial en las grandes empresas—, en muchos casos fracasa antes de su planteamiento.

De otro lado, la flexibilidad de la jornada de trabajo es una cuestión trascendental desde la perspectiva de la igualdad entre mujeres y hombres, en la medida en que incluso una jornada de 35 horas semanales puede suponer, para muchas mujeres, un impedimento en el acceso al empleo superior al que le supondría una jornada de más duración, pero acomodada a su conveniencia. Así lo demuestran los miles de trabajadoras a tiempo parcial —a veces pluriempleadas a tiempo parcial— ocupadas en España. Construir una estrategia sindical en materia de jornada de trabajo sólo sobre la reducción de la jornada de trabajo es mantener fuera del sindicalismo a las aspiraciones, las necesidades y las preocupaciones de muchas mujeres.

Hecha esta reflexión sobre la importancia de la flexibilidad de la jornada desde la perspectiva de la igualdad entre mujeres y hombres,

convienen dos matizaciones. La primera es que no debemos confundir la flexibilización pro conciliación con la flexibilización pro productividad. Y es que, en términos de mera probabilidad, será muy difícil que coincida la jornada flexible que más beneficie a la productividad con la que más beneficie a la conciliación. Utilizar la conciliación para defender la flexibilidad si, a la vez, no se garantiza la capacidad comercial del/a trabajador/a frente al empresario en materia de jornada de trabajo, no sólo es erróneo, sino además tendencioso porque no mejorará la conciliación.

Y la segunda es que no se trata de abandonar las estrategias de reducción de la jornada de trabajo, o de mantener ésta en términos razonables, unas estrategias que, dicho sea de paso, pueden tener un efecto beneficioso sobre la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, pero que, de nuevo, se trata de estrategias pensadas para otras finalidades —en el caso, la política de reparto del empleo—, lo cual puede crear disfunciones —como el abandono de otras reivindicaciones en materia de jornada de trabajo o la asunción como contraprestación de flexibilidades a favor de la empresa—. De lo que se trata es de enriquecer las posturas reivindicativas del banco social en la materia relativa a jornada de trabajo.

Tal enriquecimiento de las posturas del banco social en la negociación colectiva se debe dirigir al mayor empoderamiento de los/as trabajadores/as sobre su jornada de trabajo, y ello se consigue tanto mejorando derechos legales como —y es un aspecto muy olvidado, pero tanto o más importante— introduciendo garantías en la negociación individual de la flexibilidad de la jornada —por ejemplo, concretando los derechos de las partes, estableciendo un cauce procedimental, la intervención de la representación de los/as trabajadores/as, o la causalización de la eventual negativa de la empresa—. Para esto es para lo que la LOIEMH llama al convenio colectivo —artículos 34.8 y 37.4 del ET—.

No sólo los negociadores del banco social deberían cambiar sus premisas negociales, también las empresas. Y es que la flexibilidad pro conciliación obliga a las empresas, no tanto a compromisos económicos, como a negociar la gestión del personal, observándose, en no pocas ocasiones, una escasa disposición a negociar la gestión de personal porque se considera una inmisión en las facultades organizativas de la empresa. La concepción tradicional de las empresas industriales es el caldo de cultivo de esa cultura empresarial. Nuevamente —ahora del lado de las empresas— se está frenando el avance de la negociación colectiva a favor de la conciliación por corrientes de arrastre de modelos productivos superados.

Resumiendo, y aunque la negociación colectiva es un mecanismo idóneo para las diversas finalidades de acomodar la jornada de trabajo a las exigencias productivas, de garantizar la voluntariedad y la ausencia de represalias en la utilización de los derechos de conciliación, y de la mejora del cumplimiento de la normativa sobre la jornada de trabajo, de estas dos últimas se preocupan menos los agentes sociales que de aquella primera. Y esa es una dinámica negocial que deben superar directamente los negociadores del banco social, porque ellos son representantes de los/as trabajadores/as. Pero también ello interesa a las empresas, pues la mejora de la satisfacción de sus trabajadores/as también mejorará sus resultados.

Segunda Ponencia*

**LA SEGURIDAD Y LA SALUD LABORAL
EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

YOLANDA VALDEOLIVAS GARCÍA

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social
Universidad Autónoma de Madrid

* Ponencia preparada conjuntamente con Gregorio Tudela Cambronero, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Madrid, y coautor de la monografía del mismo título publicada por la CCNCC.

SUMARIO

1. CONSIDERACIONES INTRODUCTORIAS. 2. EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA PREVENTIVA. 3. LA ARTICULACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: LA ATRIBUCIÓN DE LA MATERIA PREVENTIVA A NIVELES CONCRETOS DE NEGOCIACIÓN. 4. PLURALIDAD TERMINOLÓGICA VERSUS HOMOGENEIDAD DE CONTENIDOS EN LA ORDENACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. 5. EL DERECHO A LA PROTECCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS LABORALES. 6. PLAN DE PREVENCIÓN. EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN DE LA ACCIÓN PREVENTIVA. 7. DERECHOS Y OBLIGACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. 8. LA REGULACIÓN CONVENCIONAL DE LA ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE LA EMPRESA. 9. LA REPRESENTACIÓN ESPECIALIZADA EN MATERIA PREVENTIVA. 10. CONCLUSIÓN BREVE.

1. CONSIDERACIONES INTRODUCTORIAS

Esta ponencia pretende, de forma sucinta, reseñar el contenido convencional relativo a la seguridad y salud en el trabajo, mostrando las preocupaciones, necesidades e intereses que manifiestan los representantes de los trabajadores y empresarios en el proceso negociador sobre esta singular materia laboral y, sobre todo, su efectiva plasmación en el convenio colectivo, objeto ya de abundantes y significativas referencias en la mesas negociadoras, como se comprobará.

La ponencia trae causa de un encargo, realizado por la CCNCC al Prof. Dr. D. Gregorio Tudela y a mí misma, de realización de un estudio sobre la regulación convencional de la prevención de riesgos laborales, que ha culminado en un trabajo de próxima publicación y en el que, de la forma más exhaustiva posible, se ha hecho un amplio recorrido por nuestro sistema de negociación colectiva, analizando, sistematizando y valorando en torno al millar y medio de convenios de todo ámbito y sectores, expurgando aquellos contenidos que, directa o indirectamente, se referían a la seguridad y salud en el trabajo.

Desde el punto de vista sistemático, el contenido se ha estructurado en torno a bloques temáticos relativos a la acción preventiva como modelo de gestión del riesgo laboral, los derechos y obligaciones de trabajadores y empresarios, con muy diferente grado de recepción y desarrollo en los convenios, la organización de la prevención de riesgos laborales en la empresa, la información y consulta, con especial atención a la representación en materia preventiva, que ocupa buena parte del quehacer convencional en este marco regulador, así como el entramado institucional que es objeto de consideración por los convenios. A ello precede un análisis de contenido más dogmático acerca del papel de la negociación colectiva en este concreto ámbito regulador y la ade-

cuada articulación de niveles convencionales diversos y, desde luego, algunas reflexiones sobre la sistemática y ordenación de tan relevante ámbito de regulación que, en ocasiones, lejos de reflejar conclusiones meramente formales permiten extraer el verdadero alcance de la ordenación de referencia.

Asimismo, en el Estudio se atiende a la propia identificación en los productos convencionales del riesgo laboral, lo que permite afirmar que la negociación colectiva se muestra receptiva a la incorporación no sólo del riesgo tradicional, sino del denominado emergente, dando un resultado final que cabe afirmar de meritorio en lo relativo a la previsión de los riesgos psicosociales —sobre todo, acoso, pero también alcoholismo y drogodependencias u otros conectados con la organización del trabajo—, aun cuando en este punto no puede dejar de señalarse que la mayoría de las regulaciones colectivas siguen limitándose a establecer puras declaraciones de principios e intenciones o, en el mejor de los casos, a prever procedimientos para la cesación y sanción de la conducta que actualiza el riesgo laboral, más que medidas integrales para su eficaz prevención y detección.

Amplitud de contenidos de imposible glosa, siquiera, en el tiempo asignado a esta ponencia. Me limitaré, pues, a exponer algunos aspectos de interés, muchos de los cuales confirman ciertas valoraciones que van conformando lugares comunes en esta materia, sin perjuicio de advertir sobre otros apriorismos, también comúnmente compartidos, pero que no parecen corresponderse tanto con la realidad convencional tal y como ahora se manifiesta.

Ciertamente, no es fácil imaginar contenido más nuclear para la autonomía colectiva que el relativo a la seguridad y salud laboral, aunque a veces el salario, la jornada, la clasificación profesional e, incluso, por tratarse de un tema de reciente recepción convencional, la conciliación de la vida laboral y personal, por ejemplificar, parezcan serlo más, a juzgar por la extensión y alcance de su ordenación en los pactos colectivos. Puede parecer, desde un punto de vista meramente estadístico, que los trabajadores directamente beneficiarios de la regulación de aquellos contenidos son más numerosos que los que padecen accidente o enfermedad vinculados con su actividad profesional, aun siendo a todas luces insoportables las cifras de siniestralidad laboral en nuestro país, pese a la favorable tendencia que presentan los últimos datos, pero no se olvide que la pretensión básica de la ordenación convencional sobre este objeto no ha de ser la anterior, sino la evitación del riesgo laboral al que todo el que trabaja se expone y, en definitiva, la mejora de las condiciones de trabajo.

2. EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA PREVENTIVA

Que la prevención de riesgos laborales o la protección de la seguridad y salud en el trabajo es materia susceptible de ser negociada colectivamente en no pocos de sus contenidos parece fuera de toda duda, aunque, en ocasiones, se cuestione su oportunidad, por ciertas insuficiencias que se achacan a la propia negociación colectiva, cuando no directamente a la LPRL, o por el carácter altamente técnico que, con frecuencia, presenta la materia o, en fin, por la propia autosuficiencia de la regulación legal que privaría, en opinión de algunos, de espacio relevante a los convenios —la abundante regulación legal y, sobre todo reglamentaria, podría parecer que tutela íntegramente los bienes jurídicos que constituyen la seguridad y salud de los trabajadores, ocupando gran parte de los espacios susceptibles de haberse colmado, en otro esquema normativo, el convenio colectivo—.

En todo caso, y como deriva del propio art. 1 LPRL, dentro del amplio y complejo sistema de fuentes en esta disciplina, se halla la autonomía colectiva. Inclusión expresa dentro de la normativa preventiva de la de origen convencional acorde con las previsiones de los arts. 37.1 CE y 82.2, 84.3 y 85.1 ET, así como de otros preceptos de la LPRL, especialmente su art. 2.2, aunque también sus arts. 35.4 y 38.3 y su DT 1^a. Negociación colectiva que no oculta en el marco de la prevención de riesgos laborales alguna peculiaridad nada desdeñable en lo referente al modo de relacionarse con la norma legal, constituyendo una clara variación de las líneas inauguradas en nuestro sistema de ordenación de la relación de trabajo por la reforma de 1994, que abriría torrencialmente el paso a una mayor regulación por parte de la fuente convencional, ocupando, a veces, el espacio cedido por la propia ley. Frente a tales tendencias, en este ámbito la relación entre ley y convenio colectivo se mantiene en sus más clásicos términos, reduciéndose generalmente la capacidad ordenadora del convenio a la mejora de las previsiones legalmente establecidas como mínimos indisponibles; lo que bien pudiera confirmar un nuevo rasgo específico del Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales. Pero ese rasgo se compadece con la naturaleza iuspublicista de este sector del ordenamiento, llamado a una mayor intervención pública que, inevitablemente, reduce el papel ordenador de la autonomía colectiva, recortando de modo sensible la norma estatal el espacio operativo de aquella, toda vez que la norma legal y reglamentaria prácticamente copan la ordenación de la materia en múltiples cuestiones. En contraste con otras parcelas del ordenamiento

laboral, el reglamento despliega aquí una extensa capacidad normativa de especificación de las concreciones técnicas de la seguridad y salud en el trabajo, de suerte que si el reglamento ocupa todo espacio de desarrollo legal, la relación entre norma estatal y convenio colectivo casi impide reconocer un ámbito sustantivo de entidad para la regulación convencional, sin perjuicio de que allí donde la ordenación estatal no haya cerrado la completa regulación de la materia, nada impide rellenar el eventual vacío vía convenio. Pero, a la vista de la amplitud de las relaciones de exclusión entre ley y convenio y de la casi total previsión de fórmulas de derecho necesario relativo, parece lógico concluir que son fácilmente reconocibles los ámbitos en que el convenio puede mejorar la norma estatal —básicamente, deberes empresariales, organización de la acción preventiva en la empresa y participación y consulta—, aun considerando ya elevado el listón de la regulación estatal, así como aquellos otros —los restantes— en que la autonomía colectiva tiene fuertemente limitada su capacidad reguladora.

La naturaleza pública de los intereses en juego justifica la genérica intervención estatal en la protección de la vida y salud del trabajador y determina que este terreno jurídico no sólo se manifieste en fórmulas de derecho necesario, sino que incluso se resista a ser incluido sin más dentro del entramado de obligaciones propias de una relación laboral. Si la regulación legal tiende a la máxima prevención practicable, si impone una protección universal de la seguridad y salud en el trabajo que cubre lo expreso y lo implícito, esto es, todo lo que es conforme al mayor grado de seguridad factible, cabe concluir que, en teoría, resulta inmejorable y satisface todas las expectativas prevenciónistas, sin dejar apenas margen para una eventual mejora de la negociación colectiva, llamando a esta, más propiamente, a la mera especificación y adaptación al concreto escenario de la unidad de la negociación. Es decir, la norma estatal, más que un mínimo en materia de seguridad y salud en el trabajo, constituye una ordenación completa y autosuficiente, susceptible de proporcionar la protección máxima e idónea para garantizar aquellos bienes jurídicos. Siendo ello así, el legislador no puede dejar un ámbito de autorregulación para la mayor garantía de la protección posible frente a los riesgos laborales, quedando obligado a satisfacerlo por sí mismo, sin quedar a expensas de la regulación convencional que, de no existir, defraudaría lo técnicamente posible y exigible, haciendo de la norma estatal más que un mínimo, un todo regulador, aun a riesgo de relegar al convenio en muchas de sus potenciales capacidades reguladoras. Llevado a sus últimas consecuencias, aun cabría valorar como positiva la escasa incidencia convencional en materia

preventiva, por remarcar la autosuficiencia e idoneidad de la norma estatal para proteger los valores en juego, cuyo carácter técnico avala el escaso papel de los negociadores, y por mantener este marco de ordenación al margen de la disputa entre intereses enfrentados que caracteriza a las materias objeto de contratación colectiva, que puede mermar la exigencia de seguridad y salud en el trabajo a costa de otras reivindicaciones en el proceso negociador.

Por ello la norma laboral se torna rígida y se transforma en derecho inderogable, en ocasiones de carácter absoluto, no sólo relativo, en pos de la mejor garantía de los intereses en presencia, sustrayendo a la autonomía colectiva e individual muchas de las potencialidades reconocidas en otras materias laborales, reduciendo el margen de actuación de la contratación colectiva a la sola mejora de los mínimos legales o a su especificación, si no excluyendo directamente muchos aspectos ya contemplados en la LPRL y cerrados desde sus disposiciones. Se remarca, así, el carácter obligatorio de su regulación, mediante mandatos inexcusables para los empresarios y el reconocimiento de derechos irrenunciables para los trabajadores. Si ello no coincide con el mayor espacio regulador que, en el resto de la regulación laboral, se pretende dar a la autonomía colectiva en la determinación de las condiciones de trabajo es esencialmente por el especial valor e interés público de los bienes jurídicos en juego, que se impone a la voluntad de los contratantes, limitando sus posibilidades de disposición y transacción. Carácter indisponible que la ley predica de sus normas y de su desarrollo reglamentario que nada obsta extender a los convenios colectivos que, en uso de su capacidad reguladora, declaren como indisponibles los contenidos preventivos incluidos en ellos respecto de los contratos de trabajo sometidos a la disciplina convencional de que se trate, *ex art. 3.5 ET*.

De ahí que, en cuanto a la regulación vía negociación colectiva, no pocos convenios colectivos reconozcan expresamente el carácter de derecho necesario mínimo e indisponible de las disposiciones estatales, manifestando el verdadero alcance de esta fuente, reducida, en principio, a la mejora de la regulación heterónoma, en su tradicional relación de complementariedad. Aunque cabe también una relación de complementariedad, remitiéndose la ley al convenio para la regulación o especificación de algunas de sus previsiones, como sucede cuando la norma estatal se limita a fijar principios generales requeridos del necesario complemento vía negociación colectiva, más próxima y adecuada para la regulación de las actividades preventivas concretas y para la defini-

ción y adopción de medidas frente a los riesgos específicos de empresas y centros de trabajo. Precisamente, esa mayor versatilidad y capacidad de adaptación a las necesidades del medio de trabajo del convenio colectivo frente a la norma estatal hacen de él una fuente de inexcusable concurrencia que, pese a la reiterada naturaleza pública y carácter sancionador de esta normativa, puede abordar materias preventivas, desplegando sobre las mismas su fuerza vinculante. Sería, pues, un grave error despreciar o infravalorar la importante función que tiene atribuida la autonomía colectiva en cuanto a la adaptación de la normativa general, especificando y acomodando aquella a las concretas unidades productivas, a los lugares de trabajo y a las circunstancias de la actividad de que se trate.

Por lo demás, junto a las relaciones de complementariedad y complementariedad entre ley y convenio, existen también parcelas de exclusión, donde la norma estatal ciega de forma absoluta la regulación convencional. Ejemplo paradigmático es el tratamiento de las responsabilidades y sanciones, aunque, en ocasiones, la tipificación abierta de las infracciones y la capacidad de especificación del convenio colectivo otorguen al mismo cierta virtualidad ordenadora y de concreción legal, salvadas, naturalmente, las normas de orden público, aunque debe reseñarse que, en el ámbito sancionador, y como era razonable esperar, las referencias convencionales a la prevención de riesgos laborales queda prácticamente reducida a la previsión de las conductas tipificadas como faltas de los trabajadores, sin alusión alguna a las responsabilidades empresariales. Por último, tampoco este campo permite fácilmente la relación de supletoriedad que otros ámbitos de la normativa laboral reconocen, otorgando el papel regulador principal al convenio colectivo, sólo en cuya ausencia interviene la regulación estatal, y es que la norma legal y reglamentaria constituyen un mínimo de obligado cumplimiento, cuyo mandato no se quiere dejar al albur de la contratación colectiva, generalmente sometida al principio de mayor favor, aunque una relación de este tenor aparece en el art. 35.4 LPRL, relativo a la posibilidad de que el convenio establezca sistemas distintos a los diseñados en la norma legal de designación de delegados de prevención, pudiendo acordarse también que las competencias legalmente reconocidas a los mismos se ejerzan por órganos específicos creados por el propio convenio; objeto, por cierto, de muy abundante previsión en los convenios analizados, como se verá.

Sobre las anteriores premisas, y con las limitaciones expuestas, parece claro el papel que ha de cumplir la negociación colectiva, que no

deja de ser esencial e imprescindible, porque, al margen de manifestaciones individuales de los deberes de seguridad, los problemas de cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones empresariales se plantean, mayoritariamente, de forma colectiva, y de carácter intrínsecamente colectivo es el objeto de esta regulación. Además, tratándose de la fórmula de ordenación más dinámica en el sistema de relaciones laborales y el instrumento más adecuado para una continua adaptación a los cambios que en él se manifiestan con influencia sobre la seguridad y salud en el trabajo —novedosas fórmulas de organización del trabajo, de ordenación de ritmos y tiempos de actividad, introducción de nuevas tecnologías, nuevas formas de empleo y profesiones, entre otros factores—, el convenio está llamado a desenvolver de forma natural una valiosa actividad reguladora, como herramienta de ordenación directa y de especificación aplicable en un concreto sector de actividad, ámbito geográfico o empresa, frente y aun con preferencia a las fuentes de carácter heterónomo y, en consecuencia, de regulación genérica.

Conviene añadir que la proyección de la prevención de riesgos, al margen de la regulación específica, debe alcanzar a contenidos tradicionales e igualmente importantes, como la jornada —trabajo a turnos y nocturno, por ejemplificar—, el salario —pluses de toxicidad, penosidad o peligrosidad; trabajo a destajo—, o la organización del trabajo, que han de atender a criterios preventivos. De no ser así, se obtiene una visión excesivamente segmentada y reductora de la prevención de riesgos laborales. Probablemente, ello exige cambios significativos en el planteamiento de la negociación colectiva: no se trata sólo de incorporar contenidos preventivos en los convenios colectivos, sino de afrontar el conjunto de la negociación desde una óptica preventiva, en un tratamiento transversal de la seguridad y salud en el trabajo, que debiera impregnar todos los aspectos de la relación laboral y afectar a cualesquiera condiciones de trabajo en que la misma se presta. Y es que la negociación colectiva constituye la fórmula más eficaz para el desarrollo de la cultura preventiva entre empresarios y trabajadores, a la que frecuentemente invocan los convenios colectivos de todo ámbito, añadiendo algunos otros su capacidad para la consecución de mayores niveles de bienestar laboral, favoreciendo la más asequible y favorable acogida de tales contenidos por parte de sus destinatarios y facilitando su más cabal cumplimiento. Es común, así, reconocer fórmulas convencionales sobre los principios inspiradores de una adecuada política preventiva, aun con carácter declarativo o programático, o que reiteran, casi de forma constante, la preocupación y compromiso de los sujetos firmantes con la materia, que definen como objetivo prioritario y básico, reflejando, de forma habitualmente asistemática

e incompleta, los principios de la acción preventiva y el reconocimiento formal de la existencia de un deber general de prevención del empresario y un derecho de los trabajadores a la protección eficaz de su seguridad y salud en el trabajo.

Hasta aquí, las potencialidades de la negociación. Veamos, ahora, lo que realmente refiere esta última en orden a la cuestión que aquí interesa. Pues bien, el resultado de esta deseable intervención convencional en el ámbito de la protección de la seguridad y salud en el trabajo arroja, aún hoy, un balance poco satisfactorio, dado que, tras años de vigencia de la LPRL, presenta todavía serias carencias cuantitativas y cualitativas. Sigue siendo regla general el carácter puramente reflejo de las, eso sí, cada vez más frecuentes y extensas referencias convencionales a contenidos preventivos, obviando su potencial capacidad para adaptar, especificar y concretar la normativa estatal, al conformarse en general con la expresión de declaraciones de principios o reiteraciones legales, además, manifiestamente mejorables, en especial si se trata de sectores con una particular exposición al riesgo laboral. Contenidos preventivos que, a menudo, ni constituyen una genuina regulación, ni prueban el afán de acometer con carácter integral y autosuficiente aquella materia, aun cuando van ocupando con normalidad parcelas convencionales antes inexistentes, siendo hoy fácilmente reconocibles, con cierta autonomía dentro del convenio, ordenaciones sobre seguridad y salud en el trabajo que cuentan ya con un cierto peso específico, aun siendo mayor en lo cuantitativo que en lo cualitativo. En consecuencia, son cada vez menos los instrumentos convencionales carentes de alguna mención singular a la seguridad y salud en el trabajo, con independencia de la concreta denominación que se dé a esta materia, aunque, desde luego, todavía hay numerosos ejemplos de lo contrario, especialmente en el ámbito empresarial.

Pero el mayor interés mostrado por las partes sociales en esta materia no ha logrado, en general, cristalizar en contenidos que, sobre reiterar las previsiones legales, con mayor o menor acierto, las adecuen a necesidades más sentidas de sectores, territorios o empresas y centros de trabajo. Desde un punto de vista cuantitativo, la práctica convencional del último lustro, comparada con la precedente, muestra un indiscutible enriquecimiento de los contenidos contemplados y regulados, de suerte que hoy cabe afirmar que una evidente mayoría de los convenios analizados, a nivel sectorial y empresarial, incorporan artículos —a veces, únicos— y, con frecuencia, títulos o capítulos, en ocasiones extensos, en relación con esta materia. Es más visible, pues, la autonomía y singular posición de la seguridad y salud laboral en el conjunto

normativo convencional, plasmando el compromiso de los sujetos negociadores con los valores de la cultura preventiva propugnada por la LPRL. Pero tales declaraciones convencionales no tienen luego una plasmación tan homogénea y eficaz al analizar el contenido concreto de los pactos, bastando para algunos con completar la declaración de principios mediante la remisión a las previsiones legales y en la mayoría de los casos manteniéndose en una zona intermedia que, en términos generales, defrauda las expectativas generadas por la preocupación que los firmantes expresan en el convenio, esto es, siguen obviándose contenidos y medidas de prevención concretas que especifiquen en cada sector o empresa el alcance del deber de protección empresarial, siendo también frecuente encomendar a la comisión paritaria o ad hoc la implantación de la prevención de los riesgos laborales y la garantía de la seguridad y salud en el trabajo. Aunque tampoco deben ignorarse ejemplos de disposiciones convencionales ejemplares por el alcance e interés de sus contenidos preventivos y, en la vertiente contraria, aquellas otras que incurren en planteamientos puramente defensivos de la seguridad y salud en el trabajo, que suelen conformarse con mejorar la reparación del daño derivado del trabajo o monetizar la existencia de riesgos, en lugar de ahondar en la actuación dirigida a evitar tales riesgos o reducir sus consecuencias. En este sentido, son casi constantes previsiones de mejora de prestaciones del sistema de Seguridad Social por daños derivados del trabajo, o seguros por invalidez o fallecimiento consecuencia de actos de servicio, o pluses compensatorios de la realización de tareas que se califican como tóxicas, penosas o peligrosas, que destacan más justamente por la ausencia de previsiones estrictamente preventivistas.

Valoración global predicable de la negociación colectiva cualquiera que sea su ámbito, supraempresarial o empresarial, y de poco significativas diferencias por razón del sector de actividad en que se negocia. De ahí que fuera estrategia adecuada la formalización de un acuerdo interconfederal específico en la materia (art. 83.3 ET), que, además de proporcionar pautas a los negociadores de los distintos niveles, creara cierta promoción de la prevención en los procesos de negociación, con el aludido planteamiento transversal que este objeto demanda, y capaz de alterar una tendencia que, aun progresivamente más alineada en temas de esta naturaleza, presenta todavía hoy ciertas insuficiencias y desaprovecha la potencialidad del convenio colectivo como fuente de la normativa preventiva. En este sentido, las previsiones del AINC (de 2007, pero prorrogado para 2008) resultan claramente insuficientes en sus orientaciones y pautas de actuación específicas para la negocia-

ción colectiva en materia de seguridad y salud laboral, aun plasmando el compromiso de los agentes sociales de contribuir con mayor eficacia a la prevención de riesgos laborales y a reducir la siniestralidad laboral. Su contenido se limita a unas cuantas sugerencias a los negociadores, tales como, en vigilancia de la salud, la necesidad de sustituir los reconocimientos médicos generales por exámenes de salud específicos, la recomendación de la especificación de su contenido, aun a título orientativo, así como la previsión de la duración de la formación en materia preventiva, como instrumento idóneo para fomentar la cultura y los cambios de actitud en este terreno. En relación con la representación especializada de los trabajadores, sigue solicitándose de los negociadores la regulación del crédito horario para los delegados de prevención y la creación de comisiones paritarias dedicadas específicamente a la prevención de riesgos, capaces de articular mecanismos de colaboración con las empresas. Asimismo, destaca la importancia de la integración de la prevención en la empresa a través de la implantación de un plan de prevención de riesgos laborales documentado y la planificación por fases de la actividad preventiva, y recomienda, en supuestos de coordinación de actividades empresariales, el establecimiento de procedimientos de información y consulta, tanto sobre los riesgos derivados de la concurrencia de actividades, cuanto sobre los medios de coordinación, mediante la concreción del amplio margen legal dispuesto en este punto y justificativo de la llamada expresa a su complemento vía negociación colectiva. Se reitera igualmente la alusión a riesgos laborales específicos, a los que no siempre se ha prestado la debida atención, recomendándose la determinación de procedimientos de análisis de la incidencia y efectos de la dependencia del alcohol u otras sustancias sobre la salud y seguridad en el trabajo, tanto individual como colectiva y, en su caso, la adopción de medidas preventivas y de apoyo en el marco de las políticas socio-sanitarias. Cuestión esta que ya va teniendo sensible reflejo en nuestra práctica convencional, como se tendrá oportunidad de comprobar más tarde. Cuestiones muchas de ellas efectivamente recibidas y aplicadas en buena medida en la negociación colectiva más reciente, pero que elude muchas otras y no favorece el beneficioso efecto mimético en los convenios negociados que han tenido las primeras.

3. LA ARTICULACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: LA ATRIBUCIÓN DE LA MATERIA PREVENTIVA A NIVELES CONCRETOS DE NEGOCIACIÓN

La premisa de esta importante cuestión radica en que muchos contenidos preventivos parece que han de encontrar en ciertos niveles

negociales, y no en otros, sus ámbitos idóneos de expresión, siendo fácilmente asumible que la negociación colectiva sectorial, además de centralizar materias que por su carácter genérico y compartido o por su apropiada homogeneización en ese nivel de negociación justifican su reserva y su indisponibilidad en ámbitos inferiores, remitiera al nivel de empresa la regulación de otros aspectos prevencionistas fuertemente apegados a los lugares de trabajo. Descentralización de ciertos contenidos convencionales que, sin perjuicio del carácter frecuentemente uniformizador de la autonomía colectiva en aquel ámbito, puede requerir especificaciones o adaptaciones a nivel de empresa o centro de trabajo. Prueba de ello es el propio art. 84 ET que, tras permitir a los convenios supraempresariales descolgarse de la regulación prevista en convenios de ámbito superior en ciertas condiciones, excluye de las materias negociables en niveles inferiores la relativa a las «normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo». Ello refuerza ese carácter uniformizador de esta regulación y la aparente preferencia legal por que tal objeto de negociación se mantenga en la cumbre, sin perjuicio de lo que disponga en contra el propio convenio superior, reconociendo una singular función articuladora a la negociación colectiva que debe desenvolverse en los niveles superiores a efectos de estructurar la regulación en ámbitos inferiores.

En relación con ello, las ya aludidas previsiones contenidas en el AINC siguen siendo escasas en la articulación de los diferentes niveles de negociación y la mejor distribución de las materias por ámbitos negociales allí donde se considere que la centralización o descentralización favorece la adecuada incorporación de disposiciones convencionales prevencionistas y, sobre todo, su máxima eficacia y cumplimiento. Las alusiones se limitan a recomendar la inclusión en los convenios colectivos sectoriales o de ámbito inferior del contenido de la formación específica según los riesgos de cada puesto de trabajo o función; a atribuir a la negociación colectiva, preferentemente sectorial, la concreción del número de horas de formación de los delegados de prevención en función de la peligrosidad de la actividad; a prever la inclusión en los convenios colectivos del ámbito sectorial y territorial más amplio posible de las previsiones relativas al crédito horario de los delegados de prevención y la constitución en los convenios colectivos de comisiones paritarias para el análisis, estudio y propuesta de soluciones en materia de prevención de riesgos laborales; a que se negocie en los ámbitos sectoriales del establecimiento de procedimientos distintos de los previstos legalmente y en los términos exigidos la designación de los delegados de prevención; y, en fin, a que la negociación colectiva sectorial estatal prevea

la promoción, desarrollo y aplicación del efectivo cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades de empresarios y trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo. Contenidos, por cierto, cuya aplicación en los productos negociados resulta muy desigual.

Nótese que las únicas previsiones de distribución competencial en la materia se desenvuelven en términos de centralización, llamando a los convenios sectoriales, no siempre estatales, aunque en ocasiones se identifique el nivel sectorial y territorial más elevado que sea posible. Se ignoran, en cambio, previsiones que califiquen a los convenios de empresa como el instrumento más adecuado para ordenar algunos contenidos en materia de prevención de riesgos laborales, pese a que mucha de la carencia de concreción de que adolece la legislación estatal y allí donde más necesitada está de desarrollo convencional encuentra precisamente en ese último su ámbito más apto, si no único, de complemento normativo, por su fuerte apego al lugar de trabajo e ineludible dependencia de las circunstancias concretas de la unidad productiva y de la actividad desarrollada en la misma. Así sucede, por señalar algún ejemplo, en materia de organización de la acción preventiva en la empresa, donde el convenio en este concreto nivel podría concretar y especificar los ambiguos términos legales alusivos a la suficiencia y adecuación de los medios preventivos en los lugares de trabajo. Omisión coherente con la propia naturaleza obligacional de este instrumento y que puede presuponer que todos los niveles de negociación son aptos para contribuir al esfuerzo de promoción de la cultura preventiva y que las materias no recomendadas a la negociación colectiva sectorial serían propias de la negociación empresarial o, al menos, quedarían abiertas a niveles descentralizados. Así, el AINC no identifica nivel de negociación concreto, aunque recomiende su inclusión en los procesos negociadores, para las materias relativas a la adopción de los criterios y las formas en que los delegados de prevención han de colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva, a través de la aplicación, promoción y fomento de la cooperación de los trabajadores en la ejecución de las normas y medidas de prevención y protección de riesgos laborales adoptadas en las empresas; los procedimientos de información y consulta relativos a la elaboración de los planes de prevención, y a las evaluaciones de riesgos, incluyendo los relativos a la reproducción y maternidad; los procedimientos para analizar la incidencia y los efectos de la dependencia del alcohol y de otras sustancias; y, en fin, las disposiciones relativas a los procedimientos de información y consulta en supuestos de concurrencia de actividades empresariales.

En definitiva, en orden a la articulación de la negociación colectiva, la principal virtualidad de las previsiones contenidas en el AINC reside, más que en la verdadera distribución competencial en materia preventiva por niveles de negociación, en advertir sobre los déficit y necesidades en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, haciendo de la negociación colectiva sectorial un instrumento útil y, sin duda, protagonista, susceptible de facilitar los planes de actuación en las empresas.

En cuanto a la plasmación a nivel sectorial de tales orientaciones, resulta excepcional la previsión de fórmulas articuladoras de la negociación colectiva desde ese nivel hacia los inferiores y la regulación de las materias que el AINC encomienda a dicho ámbito. Las reiteraciones de las previsiones legales y la atribución a comisiones genéricas o específicas de las funciones de impulso y planificación de la prevención suelen agotar el listado de referencias al respecto, de modo que, en lo sustancial, no cabe diferenciar netamente por sus contenidos y disposiciones relativas a la seguridad y salud en el trabajo entre los convenios sectoriales en los diversos niveles —estatal, de CA o de provincia— y los convenios de empresa, existiendo una mayor ausencia de regulación de estas cuestiones en el ámbito empresarial que, sin embargo, se muestra propicio, como se adelantó, para la adopción de determinadas reglas y actuaciones. Precisamente en tal objetivo se cifra una de las asignaturas pendientes de la negociación colectiva, necesitada de fórmulas de distribución competencial y de coordinación de los diversos niveles negociales, diferenciando materias preventivas y regulaciones de mayor o menor intensidad en cada uno de ellos conforme a su propia naturaleza.

Volviendo a los ejemplos de la práctica convencional, la reserva por el convenio general o estatal de la regulación relativa a seguridad y salud en el trabajo, que los niveles negociales inferiores reiteran y respetan, posee la virtualidad de crear un marco jurídico convencional de referencia y uniforme a nivel estatal, para todas las empresas y trabajadores del sector, al que puedan remitirse los convenios de ámbito inferior, haciendo unidad de negociación preferente la estatal y evitando su regulación diversa en los niveles inferiores, pues, de darse concurrencia conflictiva de convenios de diverso ámbito, la misma se resolverá con sujeción al contenido material del convenio general. Ello reafirma que el ámbito general estatal constituye la unidad territorial de negociación idónea para la ordenación pactada de la seguridad y salud en el trabajo, sin perjuicio de las concretas regulaciones que pueden resultar más propias del nivel empresarial, por las razones mencionadas, aun cuando

es francamente excepcional que las partes firmantes asuman el expreso compromiso de renunciar al ejercicio del derecho reconocido en el art. 84.2 ET de afectar en ámbitos territoriales inferiores a los contenidos pactados del convenio general durante su período de vigencia, obligándose, por tanto, a no alterarlos, como hace el CCE «Construcción» que se reserva todas las materias incluidas en su Libro II (comisiones especializadas y FLC, programas formativos y contenidos específicos de carácter sectorial y para los trabajos de cada especialidad del sector, acreditación de la formación preventiva específica, sistemas o procedimientos de representación de los trabajadores, sindicales o de carácter bipartito, para promover el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y, en fin, diseño, ejecución y expedición de la tarjeta profesional de la construcción). Renuncia que se anticipa a la posible interpretación de los arts. 83 y 84 ET, en relación con la reserva competencial, como normas de derecho necesario que impedirían al convenio estatal limitar los contenidos susceptibles de descuelgue por convenios supraempresariales de ámbito inferior, por sobrepasar las excepciones del art. 84.3 ET.

Como explicita el CCE «Construcción», las representaciones sindicales y empresariales firmantes manifiestan su voluntad de que el acuerdo colectivo constituya referencia eficaz para establecer las relaciones laborales en todo el sector de la construcción, en especial en materia a la que se otorga tanto valor e intensidad reguladora, proponiendo a tal fin que los ámbitos inferiores al estatal se remitan a él en todo lo allí contemplado. Propósito coherente con la profunda preocupación que los negociadores muestran por la ordenación convencional de la seguridad y salud en el trabajo y, sobre todo, con la extensa regulación que a la misma dedican, ya evidente desde el propio Preámbulo del convenio. Ello hace de este convenio un instrumento de alcance que, acorde con la elevada siniestralidad que el sector ha venido padeciendo, está llamado a cumplir un papel esencial en su más eficaz contención y en la mejora de las condiciones de trabajo de quienes prestan este tipo de actividad. Más que límites a las capacidades negociadoras, hay que subrayar que este modelo de ordenación homogénea de la seguridad y salud en el trabajo a nivel estatal y el establecimiento de un marco normativo estructurado proporciona cohesión a la regulación convencional del sector, al tiempo que evita una dispersión normativa que arriesgaría la seguridad jurídica y la mejor garantía de los bienes jurídicos protegidos. No en vano, como señalan los propios firmantes, es necesario llevar a cabo una política operativa en materia de prevención de riesgos profesionales, adoptando las medidas necesarias para la eli-

minación o reducción de los factores de riesgo y la consiguiente disminución de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en las empresas, así como fomentar la información y formación de los trabajadores y de sus representantes, lo que, siendo objeto de una regulación mínima y suficiente a nivel estatal, evita arriesgar que en niveles inferiores puedan dar al traste con esa ordenación sobre el argumento formal de que en ellos debe asegurarse un posible descuelgue, máxime si este cabe en cuanto no se trate de normas mínimas de seguridad e higiene en el trabajo en los términos expresados por el convenio estatal.

Modelo el expuesto con el que también guarda similitudes aquel otro en que la regulación homogénea no se predica a nivel estatal respecto de un sector de actividad concreta, sino a nivel de Comunidad Autónoma y con carácter interprofesional, sirviendo entonces el acuerdo centralizado a nivel regional para marcar mínimos en materia de seguridad y salud en el trabajo vinculantes para los convenios sectoriales incluidos en su ámbito de aplicación geográfica. En este sentido, pueden señalarse dos ejemplos singulares: el caso de Castilla y León, a cuyas previsiones prevencionistas se remite un buen número de convenios de diversas actividades en ese territorio y el Acuerdo Interprofesional de Cataluña, objeto también de múltiples referencias por los convenios afectados.

Por lo demás, aun no tratándose estrictamente de un problema de articulación de los convenios colectivos, pero conectado con él de forma indirecta, cabe plantear si, a la vista de las particularidades que asume la negociación colectiva en este ámbito normativo, es posible establecer algún tipo de exclusión o jerarquía entre la negociación colectiva estatutaria y extraestatutaria a la hora de abordar disposiciones relativas a la seguridad y salud en el trabajo. No hay referencia legal sobre qué clase de convenios está llamada a regular este objeto, aun habiéndose sostenido que caben únicamente los de carácter estatutario, pues sólo las cláusulas normativas pueden ser objeto de infracciones administrativas y generar verdaderas obligaciones exigibles jurídicamente y sancionables. Tal posición, que parte de interpretar que los convenios colectivos extraestatutarios carecen de contenidos normativos o, si se prefiere, dotados de eficacia real, siendo sus prescripciones en materia preventiva incapaces de generar responsabilidad, decae de considerar que la fuerza vinculante y eficacia inderogable sobre los contratos de trabajo es compartida por ambos tipos de acuerdos colectivos, sin perjuicio de su diversa eficacia personal. No obstante, más objetable es la adecuación del convenio extraestatutario para regular obligaciones

y derechos en un ámbito que, por su propia naturaleza, parece destinado a ser aplicado con carácter general, sin distinción de regímenes jurídicos en la unidad de negociación por razón de la afiliación sindical. Pero tal cuestión excede los términos planteados y seguramente no excluye, en buena técnica jurídica, la capacidad reguladora en orden a la seguridad y salud laboral de la negociación colectiva efectuada extramuros del Tít. III ET, como, de hecho, se advierte en la práctica —existen convenios extraestatutarios que incluyen previsiones de naturaleza preventiva—, sin perjuicio de cierta doctrina judicial opuesta a esa posibilidad. Lo anterior al margen, no cabe duda de que el convenio estatutario, en sus diferentes niveles y versiones, será el instrumento convencional típico de regulación en este terreno y, en suma, el más idóneo por su eficacia personal general en la unidad de negociación de que se trate, en especial en lo relativo a la concreción de los derechos y obligaciones de las partes y a la mejora de los mínimos legales.

4. PLURALIDAD TERMINOLÓGICA *VERSUS* HOMOGENEIDAD DE CONTENIDOS EN LA ORDENACIÓN CONVENCIONAL DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Una de las primeras impresiones que asalta en el análisis de la negociación colectiva en este ámbito es la pluralidad terminológica que utilizan los convenios para rotular esta materia, así como la dispersión de contenidos y plural ubicación sistemática que, desde luego, contribuye poco a una fácil aproximación, trasluciendo, además, cierta confusión conceptual; y ello, cualquiera que sea el nivel de negociación. Así, junto a la denominación de seguridad en el trabajo, salud laboral o prevención de riesgos laborales, que van cobrando fuerza a la hora de identificar el ámbito regulador de referencia, acompañado muchas veces de la mención al medio ambiente, aparecen otras más antiguas, como seguridad e higiene, sin que de ese solo dato quepa desprender la mayor o menor intensidad reguladora ni su mejor adecuación al nuevo modelo preventivo. Aunque tampoco faltan denominaciones diversas y variopintas y, lo que no es baladí, casos en que se mezclan en la presunta ordenación sistemática de esta materia cuestiones heterogéneas casi siempre carentes de naturaleza preventiva —Seguridad Social, asistencia y acción social o igualdad de oportunidades, por ejemplo—, por no aludir a los supuestos en que esta regulación se contiene en el capítulo relativo a «Disposiciones varias», sin más especificaciones o al de «Otras materias», cuya sola mención casi exime de más comentario.

Pluralidad semántica que podría considerarse anecdótica de no ser porque traduce una cierta confusión conceptual que, a su vez, propicia una dispersión sistemática de los contenidos que integran la seguridad y salud laboral y una muy deficiente ordenación material, no siendo infrecuente que contenidos claramente relacionados con la seguridad y salud en el trabajo se localicen desgranados a lo largo de los variados contenidos del convenio. Ello, lejos de responder a la ya aludida transversalidad de esta materia, termina por entorpecer su visión unitaria y de conjunto, como ocurre en otros ámbitos reguladores. No obstante, un análisis en positivo de este dato confirma la reducción progresiva del número de convenios que eluden cualquier referencia específica a la seguridad y salud en el trabajo, aun siendo todavía abundantes, incorporando la mayoría un título, un capítulo o un artículo relativo a la materia preventiva, aunque bajo tal ordenación no se contenga a veces más regulación que una genérica remisión a la normativa vigente.

En cuanto a su ubicación sistemática, lo más común es que este núcleo temático se coloque inmediatamente antes o después de la regulación de las faltas y sanciones, lo que, explicable por la elaboración sucesiva y aluvional de los instrumentos convencionales, que se suceden en el tiempo y van sumando regulaciones novedosas con tendencia a incorporarlas generalmente al final del texto original, no justifica en modo alguno una ubicación ciertamente inapropiada. El dislate metodológico lleva en algún caso extremo a advertir una doble regulación de la «salud laboral» y de la «prevención de riesgos laborales». Regulación fragmentada más usual de lo deseable en un ámbito que, dada su importancia nuclear, requiere de las menores dosis de dispersión posibles. Todo ello sin perjuicio de dejar constancia de extensas y detalladas regulaciones bien estructuradas o sistematizadas que se muestran como ejemplar exponente de las potencialidades de la negociación colectiva en este concreto ámbito de ordenación.

En suma, si quiere hacerse de la seguridad y salud laboral un objetivo preferente y prioritario, el primer esfuerzo debiera dirigirse a mejorar la ubicación sistemática de la regulación preventiva, situándola entre o tras las relativas a la organización de la actividad productiva, donde cobra todo su sentido y es capaz de «empapar» el conjunto de la regulación convencional posterior. Porque es comúnmente aceptada la repercusión de las formas de organización del trabajo sobre la seguridad y salud de los trabajadores y de la capacidad de una adecuada ordenación del modo en que se presta la actividad

profesional para prevenir los riesgos laborales asociados a ella. De ahí que sean particularmente encomiables aquellas expresiones convencionales que vinculan la adopción de las decisiones relativas a la planificación y organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías con la seguridad y salud de los trabajadores, obligando a valorar en esa clave las derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo; o aquellas que relacionan productividad y condiciones y calidad de vida en el trabajo o consideran que la prevención de riesgos laborales, dentro de la global organización del trabajo, debe situarse al mismo nivel que la producción y la calidad. Además, debiera producirse un reagrupamiento de todas aquellas materias directa o indirectamente conexas, simplificándose en su denominación y expulsando de su ámbito regulador cuestiones ajenas, lo que contribuiría a despejar los contenidos sobre los que puede desenvolverse una más eficaz regulación convencional, facilitando así su conocimiento y aplicación a sus más directos destinatarios.

5. EL DERECHO A LA PROTECCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS LABORALES

Como declara el art. 14.1 LPRL, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que presupone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de sus trabajadores frente a los riesgos laborales en una dinámica de derecho—deber típica en la relación laboral y que preside esta regulación. Previsión genérica profusamente reiterada en la negociación colectiva, ya en su expresión de derecho de los trabajadores, ya en la de obligación empresarial, constituyendo preámbulo casi constante a la posterior regulación específica de determinadas medidas preventivas o de contenidos más concretos de ese derecho o deber, aun cuando algunos convenios apenas contengan más referencia de interés en materia preventiva que la mera reiteración de esta declaración legal.

Como también suele aludir la negociación colectiva, en este capítulo de declaraciones generales, a los principios de la acción preventiva que han de inspirar la articulación de las medidas tendentes a concretar el cumplimiento del deber general de protección del empresario y que el art. 15.1 LPRL enumera, cuya mimética traslación a los convenios, ya

sea en su listado completo o parcial, es regla habitual. Aunque resultan excepcionales las menciones convencionales a otras previsiones legales recogidas en apartados diversos de ese mismo precepto —que el empresario tome en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas, que atienda a las capacidades personales, en especial de trabajadores sensibles a determinados riesgos, que adopte las medidas necesarias para garantizar que sólo los trabajadores con información suficiente y adecuada accedan a las zonas de riesgo grave y específico o que las medidas preventivas prevean las distracciones o imprudencias no temerarias del trabajador, teniendo en cuenta los riesgos adicionales de determinadas medidas preventivas, que sólo podrán adoptarse si la magnitud de dichos riesgos es sustancialmente inferior a la que se pretende controlar y siempre que no existan alternativas más seguras—. No deja de llamar la atención que prescripciones tan nucleares en la acción preventiva y que afectan a cuestiones de elevado interés no tengan sino un reflejo marginal.

Lo anterior viene a demostrar cómo, en efecto, la alusión convencional a los principios de la prevención es principalmente una declaración de buenas intenciones o un pedagógico recordatorio de los criterios que deben inspirar la acción preventiva que, por sí solo, apenas posee consecuencias prácticas destacables. Por ello, más que la mención con mayor o menor intensidad de estas declaraciones programáticas, interesa de los convenios colectivos el análisis de las medidas preventivas concretas y el modo en que en ellas se plasman los principios en cuestión.

6. PLAN DE PREVENCIÓN, EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN DE LA ACCIÓN PREVENTIVA

El actual modelo preventivo se articula en torno a la planificación de la prevención, que actúa desde el momento mismo del diseño empresarial. En este sentido, el plan de prevención constituye la condición previa e ineludible para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores y el presupuesto básico sobre el que se asientan las concretas actividades y medidas de prevención del riesgo laboral que debe desenvolver el empleador como contenido de su deber de protección. No extrañará, pues, lo abundante de las declaraciones convencionales que explicitan que para alcanzar ese objetivo de protección eficaz se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los

centros de trabajo y en las empresas dirigida a eliminar o reducir los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa. Aunque no faltan ejemplos en que casi la única referencia a la planificación de la acción preventiva sea para afirmar que se estará a lo previsto en la normativa aplicable, cuando no a reproducir los preceptos en cuestión, o que la misma es tarea de los servicios de prevención. Sólo ocasionalmente se hace mención al significado último de la integración en la empresa o aplicación transversal de la protección de la seguridad y salud en el trabajo que incorpore la lógica prevencionista a cualquier actividad realizada y a toda decisión adoptada.

Con todo, puede señalarse con carácter general, y no sin cierta lógica, que la negociación colectiva que más atenta se muestra a la ordenación de este tipo de contenidos es la de carácter empresarial, estando más ausente, salvo declaraciones reiterativas y genéricas, o excepcionales por su mayor concreción, de los convenios supraempresariales. Situación coherente con la propia naturaleza de esta actividad preventiva, que difícilmente puede encontrar regulación adecuada y eficaz fuera del concreto espacio de la empresa en que haya de desenvolverse y conforme a sus características propias, sin perjuicio de echarse en falta criterios generales en los convenios de ámbito sectorial garantistas del mejor cumplimiento en los lugares de trabajo de esta nuclear obligación preventiva, sobre cuya insuficiente o meramente formal observancia se está de acuerdo casi de forma unánime en hacer recaer buena parte del fracaso e ineficacia prevencionista de nuestro sistema de protección de la seguridad y salud en el trabajo dentro de las empresas. De ello puede dar muestra, en lo que a la negociación colectiva afecta, las numerosas referencias convencionales limitadas en exclusiva a declarar que todas las empresas del sector habrán de tener realizada, documentada y actualizada la evaluación de riesgos y el plan de prevención, en su caso, añadiéndose también de manera común la obligación de haber adoptado una forma de servicio de prevención, lo que, de no completarse con otras disposiciones, ilustra el mencionado cumplimiento nominal de la obligación de prevención básica y presupuesto de todas las restantes.

En relación con la primera fase de la acción preventiva, la evaluación de riesgos, que se dirige a obtener información que permita al empresario tomar una decisión apropiada sobre la adopción de medidas preventivas, hay que anticipar que los convenios presentan en general

escaso alcance regulador y nula concreción al respecto. Casi siempre se conforman con recordar la necesaria consulta de los representantes de los trabajadores, cuando no a prever la mera entrega a la instancia representativa de una copia de la evaluación inicial y de las sucesivas revisiones (sólo excepcionalmente se prevé un procedimiento consensuado) o, en fin, a reflejar que su elaboración corresponde a los servicios de prevención. Tampoco faltan alusiones a su carácter revisable, pero, como en el caso anterior, casi siempre para reproducir los términos legales, lo que, dado su carácter genérico, podría haber merecido mayor concreción o especificación por los acuerdos colectivos. No obstante, ciertos convenios empresariales añaden elementos, de mayor o menor alcance según los casos, que constituyen, ahora sí, concreciones o mejoras del régimen legal, con previsiones que van desde el compromiso de a tomar en cuenta la información recibida de los trabajadores sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y equipos de trabajo existentes y sobre el estado de salud de los trabajadores, hasta la especificación del significado de la obligación, su contenido general y principales características del procedimiento evaluador, pasando por la remisión a documentos técnicos y protocolos sobre límites de exposición a determinadas sustancias o, de mayor interés por adecuarse a la naturaleza de la actividad y a las singularidades de la empresa, a un procedimiento preestablecido.

La evaluación de riesgos identifica las necesidades preventivas, pero la misma constituye un puro instrumento al servicio de la posterior gestión de la prevención y efectivo desenvolvimiento de las actividades preventivas, verdadero punto clave de la protección de la seguridad y salud en el trabajo. En este sentido, la acción preventiva ha de ser objeto de planificación por el empresario, lo que pasa por una cierta secuenciación de actuaciones, como recuerda a veces la negociación colectiva cuando contiene un orden de prioridades que reclama actuaciones más o menos urgentes de la empresa, aunque, de nuevo en este punto, los convenios suelen mostrarse parcos en especificaciones. Sólo raramente se prevé de forma precisa el plan de prevención, soporte que diseña la programación y contenido de las medidas preventivas, o el previo mapa de riesgos, siendo más común hacer sola mención a los objetivos, sin especificar su contenido concreto. Con estas escasas salvedades, las referencias convencionales a la planificación de la prevención son poco reguladoras, solapándose con cierta frecuencia sus distintas fases, que no encuentran una correcta identificación y secuenciación. De ello cabe deducir la difusa más que efectiva recepción por parte de la negociación colectiva de la reforma de 2003, que reforzaba esta obligación de plani-

ficación e integración de la actividad preventiva, sin perjuicio de que son abundantes las alusiones a la nueva redacción dada a esta normativa por Ley 54/2003 y RD 604/2006 que, por ello, hubieran merecido un mayor contenido ordenador.

Destaca, así, una mayor recepción convencional de esta actuación preventiva básica y su incorporación a ella de las más concretas medidas para la protección de la seguridad y salud en el trabajo que la que era identificable con la redacción original de la normativa preventiva, lo que es presumible que sea resultado de una cierta normalización de la actividad de prevención o que, como mínimo, contribuya a su consolidación; ello se demuestra, por ejemplo, en las regulaciones convencionales dirigidas al control de la ejecución de las actividades preventivas planificadas, que resultan algo más frecuentes y estimables de lo que era habitual, aun limitándose casi siempre a recordar la participación de los representantes.

En conclusión, pobre bagaje convencional que no une a la más frecuente previsión de contenidos de este tipo una mayor especificación de su alcance, renunciando a fijar pautas generales a nivel sectorial o concreciones más específicas a nivel empresarial que precisen los genéricos términos legales. Silencio convencional que, aun sin cuestionar por sí solo la más óptima y efectiva actuación de los órganos técnicos e instancias de representación especializados ni la más rigurosa ejecución de las condiciones y criterios establecidos en el plan de prevención, no deja de obviar un buen elemento pedagógico y prueba de la mayor integración de la prevención en las mesas de negociación, dejando a salvo cuanto no esté intrínsecamente ligado a criterios técnicos y científicos que, desde luego, resultan inexigibles a los negociadores y que, por lo demás, no pueden ser objeto de transacción en el proceso negociador.

7. DERECHOS Y OBLIGACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo se descompone en un haz de derechos y obligaciones que identifican el contenido complejo de la tutela exigible por el trabajador y la carga que asume el empleador en relación con aquella protección. El Estudio al que se hizo referencia expone de forma independiente esos diversos derechos y obligaciones, lo que facilita la identificación de las actuaciones preventivas y permite extraer conclusiones más asequibles

sobre el diverso grado de recepción convencional de cada una de ellas. Pero ello debe acompañarse de una visión integral y de conjunto del completo tratamiento que cada convenio ofrece de esta cuestión, porque, en ocasiones, regulaciones meritorias y rigurosas de un contenido preventivo concreto, que podría ser ejemplo de ordenación convencional en la materia, se acompaña de ausencias notables o regulaciones abiertamente defectuosas en relación con otros, lo que supone una tacha en la valoración global que pudiera pasar inadvertida al intérprete de fijarse en una única medida o actividad de prevención. En este sentido, hay que destacar cómo es usual que abunden regulaciones, más o menos interesantes según los casos, en relación con determinados contenidos preventivistas, que casi ningún convenio renuncia a incorporar a su articulado (vigilancia de la salud o protección de la maternidad, por aludir a dos casos paradigmáticos), junto a notorios y frecuentes silencios relativos a otras medidas preventivas que la negociación colectiva, en general, suele ignorar o limitarse a reproducir en sus términos legales (riesgo grave e inminente o coordinación de actividades preventivas, por ejemplificar).

Un rápido recorrido por los derechos/obligaciones que la LPRL contempla en su Cap. III, excluido lo relativo a información, consulta y participación a cuyo tratamiento singular se hace mención independiente, y su reflejo en los instrumentos convencionales analizados evidencia las siguientes conclusiones generales.

En relación con **equipos de trabajo y equipos de protección individual**, puede afirmarse que la negociación colectiva, salvo meritorias excepciones, basadas generalmente en la especificidad y mayor peligrosidad del riesgo laboral presente en su ámbito de aplicación, apenas contiene regulaciones de interés, a salvo las muy abundantes referencias a las ropas y prendas de trabajo que, en ocasiones, sólo tangencialmente y, con frecuencia, de manera confusa se desarrollan como contenido preventivo, no siéndolo en la mayoría de las ocasiones, constituyendo, así, la referencia a las prendas de trabajo, aun con todas las cautelas que impone su carácter extrapreventivo o mixto, es uno de los contenidos de mayor peso y tradición en la regulación convencional de la protección y seguridad en el trabajo, lo que recomendaría un esfuerzo diferenciador por parte de los negociadores capaz de romper la dinámica de tratamiento unitario de equipos de protección individual en sentido estricto y prendas de vestuario que, frecuentemente, tienen una función básica de uniformidad o de imagen de empresa, esto es, de carácter corporativo. Ello no obstante, desde una concepción amplia de

la salud laboral, que no sólo incluye la ausencia o evitación de accidente y enfermedad, sino el bienestar en el trabajo y la calidad de las condiciones en que se presta, no faltan razones a muchos instrumentos convencionales para interpretar como medidas preventivas provisiones relativas a prendas, accesorios u otros aditamentos que, no diseñados ni dispuestos para prevenir un daño derivado del trabajo, proporcionan, sin embargo, comodidad o mayor aseo e higiene en el desarrollo de la actividad laboral, cuya ausencia, sin incrementar del riesgo laboral, sí podría disminuir la sensación de bienestar o comodidad en la prestación laboral, tales como prendas y calzado ordinarios o de abrigo o de calle, batas, delantales o similares.

Por otro lado, las únicas referencias convencionales de interés se hallan en la negociación colectiva sectorial, careciendo la de ámbito empresarial, en general, de provisiones dignas de ser destacadas, en contraste con su abundante regulación de las prendas de trabajo o de aspectos relativos a la uniformidad de los empleados. Asimismo, se presenta, en general, aislada y parcializada, no identificada como una obligación única o un todo integral, siendo pocos los acuerdos colectivos que ofrecen un tratamiento conjunto y unificado de equipos de protección, EPIs y prendas de trabajo y plasman una obligación preventiva compleja difícilmente divisible en componentes. Y, desde luego, son excepcionales las regulaciones que, con más o menos alcance e interés, conectan los equipos de trabajo con los medios de protección colectiva e individual, salvo para remarcar el principio legal de subsidiariedad de los segundos respecto de los primeros, que sí resulta de muy abundante recepción convencional, como lo es también la pura reproducción de la literalidad legal.

En relación con esta materia, llamada a la inevitable intervención de normas industriales que imponen datos técnicos precisos y a la aplicación de obligaciones de fabricantes y suministradores y demás impuestas por la evaluación de riesgos y posterior planificación preventiva, podría justificarse la desatención convencional en el hecho de que la garantía de la eficacia preventiva y la seguridad de los equipos de trabajo y de protección individual ya viene asegurada por mecanismos ajenos a los negociadores, siendo el convenio más un recurso de seguimiento y control —estableciendo procedimientos seguros y profesionalizados de fiscalización de la adecuación de los equipos y de vigilancia de su utilización, conservación y comprobación periódica de su funcionamiento y buen estado— que de carácter directamente regulador e intervencionista, más propio y mejor ubicado en organismos

técnicos y expertos industriales, mas cualificados para su elección y planificación. Pero lo anterior no obsta que el convenio colectivo pudiera ser cauce idóneo para especificar algunas otras cuestiones de interés que obvia por completo, como la formación e información adecuadas e imprescindibles de los trabajadores sobre esta materia, en relación con los riesgos derivados de la utilización de los equipos y medios de prevención aplicables; o los derechos de consulta y participación de los representantes de los trabajadores, que pueden servir de agentes dinamizadores y de control del cumplimiento de la obligación empresarial. En cambio, lo que no se critica, sí es prácticamente constante, más que la previsión de la obligación de los trabajadores de uso adecuado de los equipos de trabajo, conforme a su naturaleza y riesgos previsibles, así como a la información y formación recibida, la sanción por el mal uso, deterioro, falta de colaboración en general o conductas similares del trabajador en la utilización y conservación de los equipos de trabajo y de protección individual.

En cuanto a la **formación** en materia preventiva, núcleo básico que integra el deber de prevención del empresario, presupuesto de buena parte de los derechos de protección de la seguridad y salud del trabajador e indicio claro de la adecuada o inadecuada gestión de la prevención en la empresa, supone un contenido de amplia acogida en los bancos sociales y que los negociadores asumen como elemento esencial de la acción preventiva, manifestando con frecuencia ser conscientes de que la necesidad de llevar a cabo una política operativa en este ámbito requiere fomentar la formación de los trabajadores y, en especial, la de sus representantes, sujetos estos últimos singularmente tratados a efectos de esta acción preventiva en la mayoría de los pactos colectivos que hacen referencia a esta cuestión. En este mismo orden de declaraciones generales, tampoco faltan recordatorios del compromiso en materia preventiva no sólo de los trabajadores y sus representantes, sino de los propios responsables y mandos de la empresa, entendiéndose imprescindible la formación de estos últimos para que la global estructura jerárquica empresarial tenga presente la seguridad y salud en toda la actividad a desarrollar, sin cuya implicación se haría inviable la generación de la cultura preventiva que se pretende, lo que justifica luego la inclusión en algún instrumento convencional de previsiones relativas a contenidos formativos específicos para este tipo de personal.

Aun siendo muy numerosos los acuerdos que se conforman con remitir, expresa o tácitamente, o reproducir, más o menos fielmente, el

tenor legal de la norma, lo que evidencian los convenios colectivos en línea de principios, y aun con desigual desarrollo posterior en la identificación de acciones concretas, es que las partes negociadoras consideran la formación en materia de salud laboral y el perfeccionamiento profesional como elemento esencial para la mejora de las condiciones de trabajo y seguridad de los empleados, remarcando su importancia como elemento prevencionista y el compromiso coherente con dicha declaración de realizarla de forma eficiente. Para ello, el deber no sólo se canaliza mediante la específica formación en materia preventiva, sino en la más amplia formación profesional, capaz de generar mejora de competencias y cualificaciones de los trabajadores y dominio de tareas, pero también cambio de actitudes y valores y cultura preventiva. Lo que explica por qué en muchas ocasiones la formación en esta materia no ocupa un lugar independiente ni en la regulación ni, es presumible, en la programación concreta de las acciones formativas generales o de carácter profesional y continuo llevadas a cabo en las empresas, viéndose aquella como complemento de la cualificación profesional e incluso como fórmula para favorecer la sensibilización en este ámbito. Aun cuando cabe temer que ello pueda restar protagonismo y espacio propio a este concreto contenido formativo, que cumple un papel singular dentro de las obligaciones empresariales no equiparable a otras acciones de formación.

En cuanto a los objetivos y contenido de la formación, resultan infrecuentes las previsiones del convenio que van más allá de señalar que la formación versará básicamente sobre los riesgos específicos de la actividad y las medidas preventivas aplicables o de remarcar que esté específicamente centrada en el puesto de trabajo y función de cada trabajador o, en fin, que tendrá carácter teórico-práctico. Por ello destaca un algún convenio estatal que establece un régimen muy definidor de contenidos, establecidos por módulos y horas formativas y con distinción entre la formación impartida a los representantes de los trabajadores especializados en materia preventiva y la proporcionada a los trabajadores en general. Se alude al CCE «Contact lentes» y, sobre todo, al CCE «Construcción», cuya intervención en este ámbito resulta especialmente intensa, abordando aspectos y proponiendo soluciones hasta ahora desconocidos en la autonomía colectiva —con la emisión de la tarjeta profesional y la realización de dos ciclos formativos, dedicado el primero a acciones relativas a la información general sobre los riesgos del sector, dirigidos a conseguir una actitud de interés por la seguridad que incentive al alumnado a iniciar los cursos de segundo ciclo, que se

configuran por puesto de trabajo u oficio y transmite conocimientos y normas específicas en relación con ellos—.

Mayores consideraciones también de las habituales en la práctica convencional pudieran esperarse de la identificación del momento de cumplimiento de la obligación formativa, que hay que entender continuada y sucesiva durante toda la vigencia de la relación laboral, limitándose la mayoría de los negociadores a plasmar la exigencia de que sea previa a la contratación o al inicio del trabajo o a reproducir las exigencias de periodicidad que impone la ley en fórmula ambigua que merecería mayor concreción convencional.

Por su parte, en relación con los **deberes preventivos en caso de riesgos extraordinarios**, que la legislación identifica en las medidas de emergencia y en el riesgo grave e inminente, se encuentran regulaciones convencionales generalmente de escaso interés, con frecuencia, reiterativas de las previsiones legales y aun con serias incorrecciones a veces. Y, desde luego, lo que se encuentra prácticamente ausente de la negociación colectiva es toda regulación conjunta e interrelacionada de ambos contenidos, aun siendo evidente su conexión, reproduciendo un defecto ya achacable a la redacción legal, que parece situarlos como contenidos independientes sin advertir que las situaciones de emergencia incorporarían como especie el riesgo grave e inminente. En todo caso, lo más habitual es ignorar toda mención a la materia, incluso en sectores y empresas que, por sus propias características y actividad, debieran estar preparadas para afrontar situaciones de peligro previsibles, derivadas de riesgo laboral o extralaboral, en las que actuar con inmediatez y urgencia para evitar daños a la seguridad y salud de los trabajadores y de terceros, lo que presupone cierta organización y previsión previas. Es de esperar que el silencio convencional no sea sinónimo de ignorancia o desatención de estas tareas preventivas, confiándolas en exclusiva a servicios ajenos a las empresas e ignorando su adecuada previsión y organización desde la evaluación de riesgo; pero, dada la entidad de la situación que merece su calificación de emergencia y lo extraordinario de los medios internos y externos que implica, sería deseable en este terreno una labor pedagógica y más activa del convenio.

Por lo que afecta a las **medidas de emergencia**, las alusiones más reseñables son las que declaran aquellas contenido inexcusable de la planificación de la actividad preventiva o reclaman su elaboración, aun sin más especificaciones o remitiendo a normativas sectoriales, o las

incorporan a los derechos de información, formación y consulta y participación de los trabajadores, así como, en fin, las que designan al personal encargado de su ejecución, de especial interés dada la ambigüedad legal, identificando el número de personas, su capacitación y clasificación profesional o similares. Pero es más habitual reducir la intervención en esta materia a las denominadas medidas estáticas, las más asequibles para la empresa, tales como colocación de extintores, instalación de botiquín o señalización de puertas y salidas de emergencia, obviando la organización de las relaciones eventualmente necesarias con servicios externos que completen las medidas de emergencia internas.

Por su parte, la regulación colectiva del **riesgo grave e inminente** suele aquietarse, de hacerse alguna referencia, con recordar que el abandono y paralización de la actividad laboral forman parte del contenido esencial del derecho a la protección eficaz de la seguridad y salud en el trabajo y del correlativo deber empresarial, de modo que incluso los convenios de mayor contenido prevencionista o que, por razón de la actividad afectada, se aplican en ámbitos más expuestos a este tipo de circunstancias excepcionales y de difícil previsión en la acción preventiva ordinaria mantienen un elocuente silencio o una simple remisión a la ley. Se prescinde, pues, de especificar este relevante derecho de autotutela individual y colectiva y de resolver la posible inseguridad jurídica que genera, de una parte, la interpretación de la existencia de un riesgo grave e inminente y, de otra, el conflicto de intereses que se debate entre la paralización de la actividad y la productividad de la empresa, que podría, en ocasiones, servir de escape para vaciar de contenido aquella facultad. Aunque siendo la regulación legal claramente autosuficiente, previendo las dosis justas de ambigüedad y reconociendo la más amplia libertad individual para asegurar la vida, salud e integridad física del trabajador, caso de no operar o mostrarse insuficientes las medidas principales, la negociación colectiva hasta podría llegar a convertirse en fuente, sobre todo, de procedimentalizaciones, condicionantes o abiertas limitaciones de la facultad de trabajadores y representantes de interrumpir la prestación abandonando el puesto de trabajo y de paralizar la actividad, respectivamente. Tal es el caso de alguna excepcional previsión convencional literalmente más estrecha que la ley en la identificación de la situación de hecho o en el procedimiento a seguir para proceder a la interrupción de la actividad.

Sobre la **vigilancia de la salud** —o controles médicos, de usual denominación en la negociación colectiva—, lo primero a reseñar es

que seguramente nos hallamos ante el contenido convencional en materia preventiva más típico y recurrente, conteniendo la práctica totalidad de convenios alguna previsión o mención a la materia, aun limitada a la pura remisión legal o a la reproducción de sus mandatos, siendo, en ocasiones, su única referencia de carácter preventivo. Y es que, al margen de la relevancia de esta medida, son plurales los aspectos legales de la vigilancia de la salud aptos para su concreción y determinación de las condiciones de cumplimiento por la autonomía colectiva, pese a estar muy condicionada en su contenido por protocolos médicos o sanitarios válidos y aplicables con carácter general o particular según el riesgo existente. Sin perjuicio de que siguen siendo mayoritarias las declaraciones convencionales genéricas o de compromiso con el cumplimiento del deber y promoción de su aplicación. Pero el tratamiento de esta materia muestra una notable mejoría de la negociación colectiva más reciente respecto de la precedente, que solía conformarse con reiterar aspectos legales y, en el mejor caso, con establecer el carácter anual de los reconocimientos médicos o su obligatoria realización previa a la admisión en la empresa —todavía hoy común—. Ahora incorpora aspectos más heterogéneos e interesantes, en relación con el contenido de las pruebas médicas, sobre cuya identificación los convenios colectivos han avanzado considerablemente, y con las condiciones para su ejecución, su carácter voluntario salvo excepciones legalmente justificadas y la utilización y efectos de sus resultados. Esta regulación autónoma puede parecer aún insuficiente en algunos casos, o escasamente acomodada a las verdaderas necesidades y circunstancias de los sectores y las empresas, pero no cabe duda de que el avance es significativo si se compara con los datos previos, confirmando que se trata del contenido preventivo de mayor peso y protagonismo en las comisiones negociadoras, existiendo, además, ejemplos singularmente reseñables de tratamiento riguroso y específico.

También como valoración de conjunto, aun sin diferencias netamente significativas en esta regulación convencional por razón de la unidad de negociación, sí puede mencionarse una cierta ventaja de los convenios sectoriales provinciales frente a los de carácter estatal, que suelen conformarse con contenidos más vagos e inespecíficos, de suerte que sólo de forma absolutamente excepcional se halla algún convenio provincial que remita a la regulación contenida en el convenio estatal del sector. Por su parte, en lo que afecta a los convenios empresariales, lo más apreciable en contraste con los sectoriales es su superior concreción de los contenidos que integran el deber de vigilancia de la salud, con referencias más explícitas a la exigencia de adecuación de los

controles médicos a los riesgos propios de la empresa o del puesto o condiciones de trabajo. Ello parece compadecerse con la mayor proximidad de este nivel de negociación a las peculiaridades de la prestación laboral, siendo también más frecuente en dicha unidad encontrar referencias al seguimiento y valoración de los resultados de los reconocimientos médicos con criterios epidemiológicos capaces de detectar precozmente dolencias derivadas de la actividad desarrollada.

La vigilancia de la salud, es, pues, uno de los contenidos más típicos de la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales, constituyéndose en un interesante elemento de contraste del cierto nivel de desconexión, por no decir confusión, que impera en aquella, cuando menos, en un doble sentido. De una parte, en cuanto se refiere a la función homogeneizadora que han de realizar los convenios sectoriales estatales, que, si en algún caso resulta loable, como puede ser en el sector de la construcción, en el que los convenios de ámbito inferior toman en alta consideración sus previsiones, aplicándolas en sus respectivas unidades, en la mayoría de los casos el patrón es diverso, no teniendo cabal reflejo aquella función de centralización. De otra, la regulación de la vigilancia de la salud se muestra paradigmática de cómo la mayor o menor peligrosidad de un sector no parece ser motivo suficiente para establecer regulaciones más contundentes y garantistas, como debiera derivarse de tal hecho; un ejemplo de lo que se afirma pudiera ser el sector de panadería, en el que coexisten regulaciones con un alto grado de detalle, muy prolijas, junto a otras prácticamente nulas.

Por lo dicho, sería excesivamente prolijo identificar las líneas de tendencia de la negociación colectiva en orden a esta regulación, de cuyo exhaustivo tratamiento se da cuenta en el Estudio que es causa de esta ponencia, pero, a modo de ejemplo, podrían reflejarse las dos siguientes. Una primera sobre el contenido del deber de vigilancia, donde destaca la alta frecuencia con que los convenios que aluden al mismo prevén pruebas exploratorias generales, sin aparente especificación por razón del riesgo laboral, aun cuando cada vez son más numerosas las menciones a exámenes íntimamente ligados al tipo de actividad desarrollada; de ahí la amplia referencia a pruebas específicas de carácter ginecológico para las trabajadoras o, menos frecuentemente, urológicos para los trabajadores que, sin responder realmente al riesgo laboral, más que fórmulas de vigilancia de la salud laboral son elementos de reconocimiento médico general u ordinario ya cubiertos en el sistema público de salud, pero que las empresas facilitan, en lo que

podría interpretarse como una mejora del alcance de su deber general de prevención; lo que es extrapolable a otros contenidos, como los relativos a campañas de medicina preventiva contra el tabaquismo, la gripe o similares o vacunaciones que prevengan los contagios de enfermedad. Una segunda en relación con el carácter voluntario de los reconocimientos médicos, donde es muy usual que los convenios reiteren la excepción legal al principio de voluntariedad del trabajador, que promuevan el sometimiento del trabajador a aquellos o que exijan que su negativa se formalice por escrito, aunque destaca un buen número de ellos que, sin aparente encaje en el precepto legal, parece obligar en todo caso a la realización de estos controles, lo que cuestiona su validez.

Sobre el deber de **coordinación de actividades empresariales**, ya se anticipó que la negociación colectiva apenas contiene declaraciones relevantes más allá de la reiteración del precepto legal o la remisión a su contenido, aunque no pocos convenios dan noticia de la entrada en vigor de la norma reglamentaria, haciendo referencia a la misma, aun sin especificar ni complementar lo allí prescrito. En todo caso, como es imaginable, la negociación colectiva de mayor especificación al respecto es la de carácter empresarial y, dentro de ella, la aplicable a empresas de tamaño grande con actividades fuertemente vinculadas a la formalización de relaciones de contratación con otras empresas o a la prestación de servicios con sus trabajadores en esas últimas.

En este grupo, especial mención merecen las disposiciones de los diversos convenios de las empresas que constituyen el Grupo Repsol, que establecen un plan de actuación que debe asegurar el empresario principal y que incluye la formación del personal de empresas contratistas, exigiendo a las contratistas que formen a sus trabajadores en la prevención de los riesgos propios de su oficio y les informen de los riesgos existentes en las instalaciones de la empresa principal, la información a los contratistas de los riesgos laborales antes de la realización de trabajos, la planificación de seguridad por los contratistas, obligados a realizar un plan de seguridad de los riesgos y a designar un responsable de seguridad, las medidas concretas de coordinación, la vigilancia y control, mediante la obligación de los contratistas de comunicar a la principal sus datos de accidentalidad y los informes de investigación de los accidentes con bajas, y, en fin, la realización de inspecciones para evaluar el grado de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos y la propia de la empresa principal, los requerimientos de los permisos de trabajo y los planes de seguridad de las empresas contratistas. Otras veces las referencias convencionales se desarrollan en relación

con la participación sindical al objeto de potenciar el reiterado deber de coordinación y vigilar su cumplimiento, aunque, a veces, el contenido del deber de vigilancia y el seguimiento de los deberes de coordinación se remiten a un protocolo de actuación para la gestión de la subcontratación de obras y servicios en materia de prevención de riesgos laborales. Además, también se reconocen previsiones relativas a la redacción de cláusulas tipo en los contratos de arrendamiento de servicios, por las que la empresa contratista declara tener conocimiento de las normas y procedimientos de seguridad del centro de la empresa cliente, los acepta y se obliga a cumplir con sus indicaciones, aportando antes de iniciar los servicios contratados su evaluación de riesgos correspondiente a dichos trabajos, el plan de prevención a aplicar por la empresa en la ejecución de los trabajos y los documentos justificativos que acrediten que sus trabajadores han recibido información y formación adecuada para realizar los mismos y de la normativa general y específica del centro en que se lleven a cabo.

Finalmente, en orden a la **protección de colectivos específicos** que la LPRL contempla de forma singularizada, baste decir que la negociación colectiva no se muestra proclive a incorporar contenidos prevencionistas de carácter subjetivo, a salvo la creciente y prolija regulación de la maternidad, aun casi siempre reiterativa de los términos legales, y, a distancia, las menciones relativas a la incorporación o reincorporación de trabajadores discapacitados. Aunque conviene anotar que, paradójicamente, aun integradas tales referencias en los capítulos relativos a la ordenación de la prevención de riesgos laborales, ni unas ni otras previsiones convencionales tienen siempre verdadera virtualidad preventiva; así, es común confundir en el primer caso la protección de la maternidad a efectos de la seguridad y salud de la madre y el feto o recién nacido con la previsión de los oportunos períodos de descanso ligados a la situación de parto, adopción y acogimiento y, en el caso de la discapacidad, más que de readaptación al puesto o deberes protectores especiales, la regulación convencional se salda con buscar un puesto alternativo con los subsiguientes efectos contractuales que, aun con valor prevencionista, no agota todas las opciones posibles. Por su parte, la atención a los trabajadores temporales cedidos por empresas de trabajo temporal es prácticamente anecdótica y casi inexistente la relativa a la protección de los menores. En definitiva, se aprecia una rotunda dificultad de penetración en las mesas de negociación de la protección a trabajadores sensibles. Circunstancia reseñable, porque en este punto la ley, que es de mínimos, no garantiza de manera absoluta la estabilidad en el empleo o el acceso al mismo de quienes sufren estas condiciones

especiales, haciendo prevalecer, frente a la estabilidad en el puesto y su conservación cuando entra en conflicto la salud del trabajador, la garantía de la seguridad en el trabajo, por lo que se está desperdiciando la oportunidad de asegurar, vía convencional, la protección de la salud de los trabajadores sin menoscabo de sus derechos profesionales. Se echan en falta, por ejemplo, acciones informativas y formativas especiales dirigidas a menores, que vinieran a superar la carencia de experiencia, madurez o desarrollo personal de estos trabajadores, así como de los trabajadores temporales y de empresas de trabajo temporal, cuya presencia limitada en el centro de trabajo y en la tarea de que se trate les hacen más necesitados de información y formación. En relación con estos últimos, en especial, la ausencia prácticamente total de regulación convencional, sólo salvada por el colchón de la normativa legal, ignora, por tanto, la capacidad del convenio para prever medidas específicas y concretas en cada sector o empresa, en particular allí donde la presencia de trabajadores temporales o en misión resulta significativa respecto del total de la plantilla fija.

8. LA REGULACIÓN CONVENCIONAL DE LA ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA

Pese a los genéricos términos en que se pronuncia la legislación en este punto, sus ambigüedades en la previsión de los presupuestos y régimen jurídico aplicable a la organización de la prevención en las empresas, así como el frecuente recurso a conceptos jurídicos indeterminados, que llama a una actividad reguladora complementaria de la autonomía colectiva, lo cierto es que esta materia encuentra pálido reflejo en los convenios colectivos, que apenas reparan en ella, y, cuando lo hacen, las declaraciones convencionales constituyen meras remisiones o reproducciones de la normativa estatal o formulaciones genéricas innecesarias que reiteran, incluso, sus idénticas expresiones y conceptos indeterminados, lo que tiene menos justificación. Ello nos sitúa ante un círculo vicioso de indeterminación legal y convencional al que, no sin razón, se imputa buena parte de las deficiencias de nuestro modelo preventivo, haciendo de la prevención y, sobre todo, de su organización y gestión en la empresa, una obligación de cumplimiento más formal que material. Es decir, se cumple formalmente con las obligaciones preventivas, asumiendo, designando, constituyendo o concertando la articulación de la prevención en la empresa, pero no se percibe, al menos desde las previsiones de los convenios que aquí más importan, la efectiva implantación de actuaciones preventivas en los centros de trabajo.

No otra conclusión cabe extraer de la práctica convencional, que evidencia que no pocos convenios se limitan a reflejar la obligación del empresario de haber adoptado una forma de servicio de prevención, sin más precisiones, o de constituir el mismo, sin mostrar claramente la modalidad, estableciendo aquellos otros que contienen una regulación más concreta de los servicios de prevención apenas nada diverso de su definición y funciones genéricas, en términos muy cercanos a los utilizados por la norma estatal.

En relación con cuestiones más concretas, puede reseñarse, en positivo, que es reconocible en algunos convenios colectivos una apuesta clara por los servicios de prevención propios, especialmente en las administraciones públicas y en determinado sector (construcción), donde el convenio obliga a la empresa contratista de obras a tener constituido un servicio de prevención propio o mancomunado, designando trabajadores, aun aligerándose luego esa obligación mediante la posible concertación con un servicio de prevención ajeno el desarrollo de las actividades preventivas correspondientes, debiendo comprobar con frecuencia y de manera periódica la seguridad de la obra la actividad de su servicio de prevención.

Pero, en negativo, hay que hacer notar lo elocuente del silencio convencional en la especificación de algunos aspectos legales de este modelo que, en aras de la flexibilidad y capacidad de adaptación a las circunstancias concretas, la ley identifica de forma muy ambigua, tanto en relación con el modelo de designación de trabajadores —concreción numérica, temporal o de medios de esta modalidad—, como con el servicio de prevención propio —si las dos disciplinas preventivas que debe cubrir el servicio requieren dos técnicos superiores o uno solo con doble especialidad, qué otros técnicos de nivel básico, intermedio o superior son adecuados, qué régimen de clasificación profesional resulta aplicable a los mismos, qué tiempo, completo o parcial, deben emplear como dedicación exclusiva en la empresa a la función preventiva, qué medios materiales e instalaciones han de disponerse para el desarrollo de su actividad o, en fin, cómo deban establecerse los cauces de cooperación y coordinación de los integrantes del servicio propio con los encargados de completar desde fuera de la empresa esa gestión interna de la prevención—. Tampoco refleja la negociación colectiva aquellas facetas que proporcionan el verdadero alcance de la función preventiva desarrollada dentro de la empresa, ni, salvo excepciones, asume el reforzamiento de los derechos y garantías de los integrantes del servicio de prevención, dirigidos a proteger su

inmunidad frente a represalias empresariales fruto de sus exigencias prevencionistas y a favorecer su actividad, haciéndola más asequible y eficaz.

Ausencia de regulación convencional que es predicable también del servicio mancomunado pese a tener respecto de ella un incuestionable protagonismo, sin perjuicio de reconocer que las más abundantes previsiones contenidas en los convenios que a nivel empresarial se refieren a esta materia lo son respecto del servicio propio de carácter mancomunado, cuya constitución, es sabido, se remite principalmente a la negociación colectiva (art. 21 RSP), dando, así, la oportunidad de una ordenación más concreta. Aunque las posibilidades de esta fórmula organizativa son amplias —empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, aun con actividades completamente independientes u otras situaciones que prevea la negociación colectiva, tales como la identidad de actividad, la pertenencia a un mismo grupo empresarial o el desarrollo de actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada—, las únicas reconocibles se plantean en grupos de empresa o entidades públicas. Y es precisamente en relación con este tipo de organización interna mancomunada donde se encuentran las mejores expresiones negociales, tanto en lo que afecta a la previsión de sus funciones, como a la exigencia de ajuste a la estructura de cada centro, como, en fin, al carácter exclusivo de la actividad profesional de los integrantes de estos órganos técnicos.

Por último, en cuanto a los servicios de prevención ajenos, las más rigurosas exigencias de especialización, formación y disposición de recursos materiales de este modelo preventivo respecto de los anteriores evita mucha intervención del convenio colectivo, a salvo los criterios sobre la elección de la entidad más adecuada que asegure su eficacia en la gestión de la actividad preventiva de la empresa o el establecimiento de cauces de seguimiento y control de su funcionamiento y resultados. Y es que del servicio de prevención ajeno importa más al convenio su faceta funcional que orgánica, mucho más reglada legalmente esta última, de suerte que lo esencial es garantizar la realización de las actividades preventivas que la empresa no desarrolla con medios propios, abriendo a la negociación colectiva la determinación de las facetas preventivas que se externalizan, así como la previsión de reglas de coordinación con los recursos preventivos propios. Con todo, si lo primero es objeto de frecuente previsión en los convenios, especialmente a nivel empresarial, lo segundo carece prácticamente de reflejo en la negociación colectiva.

9. LA REPRESENTACIÓN ESPECIALIZADA EN MATERIA PREVENTIVA

El derecho de los trabajadores a participar en materia preventiva en el seno de la empresa sólo se actualiza por intermediación de sus representantes, sin los cuales la titularidad individual de aquel carece de aplicación práctica, reduciéndose al derecho de consulta. Representantes que, al margen los comunes, remiten al delegado de prevención y al comité de seguridad y salud, sin perjuicio de algunos otros constituidos *ad hoc* por la negociación colectiva, como permite la normativa legal.

En este sentido, que el ámbito más frecuente de regulación en materia preventiva y donde se aprecian más claras mejoras del régimen legal sea el relativo a representación especializada ya dice mucho del tratamiento convencional de este contexto. No se trata de minorar o reducir, menos eliminar, este tipo de regulación, porque los órganos representativos son el instrumento de mejora y control de la eficacia de la protección de la seguridad y salud en el trabajo, pero ello no debe desmerecer ni ocultar el desenvolvimiento y su tratamiento convencional de los demás contenidos preventivos. En definitiva, no basta conformarse en el convenio con el tratamiento de lo orgánico, debiendo profundizarse en lo material.

En relación con los **delegados de prevención**, al margen las muy abundantes referencias a esta figura por parte de los convenios colectivos en alusión a su carácter nuclear en el modelo preventivo, las relativamente significativas mejoras de su régimen legal, en particular en lo que afecta al incremento de su número y al reconocimiento de un crédito de horas propio en su condición de representante especializado, lo más reseñable de la intervención convencional tiene que ver con la previsión de fórmulas de designación de delegados diversas de la prevista subsidiariamente en la ley que, aun siendo minoritarias, resultan de interés. Así, existen convenios que reservan la designación dentro del órgano de representación de los trabajadores y de entre sus miembros, aunque otros, más ampliamente, admiten el nombramiento como delegado de prevención de cualquier trabajador que la representación legal del personal del centro estime, a veces condicionado a la previa aceptación de la empresa o limitado a un determinado porcentaje del total. Por su parte, cuando la negociación colectiva prevé la designación por los propios trabajadores y no por sus representantes, la opción suele ser resultado de la inexistencia de órgano representativo, procurando a veces que se tenga una adecuada formación en la materia o que se designen por y entre los propios trabajadores que

expresen su voluntad de ejercer tales funciones. También existen designaciones que no parecen corresponder, al menos directamente, ni a representantes ni a trabajadores, como cuando puede recaer sobre trabajadores que no ostenten la condición de representantes del personal o de delegados sindicales si realizada por la representación sindical del centro u organizaciones sindicales con representación en el comité de empresa. Por concluir, tampoco faltan declaraciones convencionales que parecen descartar la posibilidad de otras formas de designación de los delegados de prevención diversas de la elección entre los representantes unitarios, al afirmarse tajantemente, sin excepción, que los delegados de prevención serán designados por y entre los miembros del comité de empresa.

En cuanto al comité de seguridad y salud, que más que una instancia representativa constituye, sobre su naturaleza paritaria y mixta, un órgano de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, es objeto también de profusa referencia en los convenios, si bien de forma poco original y escasamente especificativa del régimen legal, casi siempre para definirlo o destacar sus principales funciones y, menos frecuentemente, para rebajar las exigencias legales para su constitución. En este punto, resultan destacables en particular las previsiones sobre la constitución de un comité de seguridad y salud intercentros, que muchos convenios empresariales reconocen para recabar las competencias preventivas que con comunes a todos los centros de trabajo o que son objeto de discrepancia en ellos, sin perjuicio de que cabe una posible fricción entre ambos niveles de participación a nivel de centro de trabajo y de empresa de no explicitar el convenio que la función del órgano intercentros es coordinar de forma general la acción preventiva, pero sin desarrollar para ello las atribuciones que la legislación confiere al delegado de prevención sobre el centro de trabajo al que pertenece. De ahí algunas meritorias declaraciones en orden a la coordinación de ambas instancias, como las dirigidas a asegurar que se canalice la documentación, acuerdos, informes, actas, memorias o similares entre uno y otro órgano o la asistencia de los miembros del comité intercentros a las reuniones de los comités de centro, o la participación del órgano intercentros en la organización, puesta en marcha y funciones de los comités de centro.

Por lo demás, la posibilidad que el art. 35.4 LPRL ofrece a los agentes sociales de que a través de la negociación colectiva o mediante acuerdos interprofesionales se pacte que las competencias reconoci-

das legalmente a los delegados de prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en tales instrumentos no es desaprovechada en la práctica convencional, en especial a nivel sectorial, que asumen con frecuencia competencias generales respecto del conjunto de empresas y centros de trabajo incluidos en su ámbito de aplicación, concretando el propósito legal de fomentar el mejor cumplimiento en dichas unidades de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. Ello avala la creación de estructuras orgánicas supraempresariales, generalmente de carácter intersectorial, que cobran singular interés de extender sus efectos sobre empresas que, por su reducido tamaño, no cuentan con órganos propios de representación común ni especializada, dando paso a figuras asimilables a los delegados territoriales o a otros eventuales delegados u órganos unipersonales o colegiados de ámbito supraempresarial. Posibilidad que, tras un recorrido más o menos accidentado ha terminado cuajando en la creación convencional de comisiones *ad hoc*, que implican la superación de los iniciales planteamientos de «sindicalización» de la lucha contra la prevención, y que han dado lugar a experiencias significativas bien conocidas tanto a nivel estatal como en ciertas Comunidades Autónomas, fruto de acuerdos, en esos respectivos ámbitos, suscritos por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

Entre dichos órganos, ha de hacerse alusión en primer término a las genéricamente denominadas comisiones paritarias, resultando frecuente vía negociación colectiva tanto la atribución de competencias de seguridad y salud en el trabajo a las comisiones paritarias sectoriales de interpretación del convenio que las crea, que sumarían, pues, a sus facultades genéricas este otro tipo de funciones específicas, cuanto la creación de comisiones paritarias especializadas en materia de seguridad y salud en el trabajo, con muy diversas denominaciones, y de carácter sectorial, sin perjuicio de que, en ocasiones, a esta materia se añadan otras. Sus funciones resultan de singular, amplia e interesante referencia en algunos convenios, aun siendo de nuevo el CCE «Construcción» en relación con lo que el propio acuerdo denomina «Órgano Paritario para la Prevención en la Construcción» (OPPC) el mejor exponente conocido de órganos sectoriales de carácter participativo, de promoción y asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo, configurado con un alcance y significado ciertamente originales, en un claro intento de dar respuesta a los problemas de déficit representativo percibidos en este sector y derivados de la propia naturaleza de su tejido empresarial y la especialidad de sus procesos productivos.

10. CONCLUSIÓN BREVE

En definitiva, cuanto antecede destaca lo innecesario de insistir sobre la extensión de materias y contenidos convencionales de carácter preventivo sobre los que la negociación colectiva podría desplegar una mayor y mejor regulación y aun de la propia idoneidad de este instrumento ordenador para concretar y especificar la amplitud y ambigüedad de las normas heterónomas. Propósitos no sólo conformes a la LPRL, sino coherentes con la propia llamada que la *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012)* realiza al convenio colectivo y, en general, al diálogo social. En efecto, su Objetivo 3 hace referencia al fortalecimiento del papel de los interlocutores sociales y la implicación de empresarios y trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo, reconociendo de forma expresa que las organizaciones sindicales y empresariales vienen desarrollando un papel significativo, a través del diálogo social, tanto institucionalizado como por vía de la negociación colectiva y de las diferentes mesas de diálogo social, lo que ha propiciado la suscripción de acuerdos coadyuvantes a esos objetivos de mejora.

Cumplimiento del objetivo que pasa, más ampliamente, por seguir profundizando en el papel de especificación y adecuación del convenio colectivo que, a no dudar, es mucho más significativo en los últimos años que lo que era reconocible inicialmente. Y exige, a su vez, aligerar su contenido de reiteraciones y remisiones innecesarias y disfuncionales, así como acometer ordenaciones apegadas a las circunstancias de la unidad de negociación, estrechando la indeterminación legal allí donde la ley no puede ir más allá y coadyuvando a la más extensa promoción de la cultura preventiva. Porque, no se olvide, el convenio colectivo es, en este contexto, el instrumento más apto de sensibilización en orden a la protección de la seguridad y salud en el trabajo, de conocimiento por sus destinatarios de las obligaciones y derechos en materia preventiva y, desde luego, de aceptación del cumplimiento de los deberes y responsabilidades que en esta materia competen a ambas partes de la relación de trabajo.

Mesa redonda

**EL PAPEL DE LOS ACUERDOS INTERCONFEDERALES
EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

FABIÁN MÁRQUEZ SÁNCHEZ
CEOE-CEPYME

JOSEFA SOLÁ PÉREZ
UGT

EL PAPEL DE LOS ACUERDOS INTERCONFEDERALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ¹

Fabián Márquez Sánchez
CEOE-CEPYME

Una vez más la Comisión Consultiva nos convoca a todos nosotros para abrir un debate acerca del estado actual de la negociación colectiva. Como es tradicional, aprovechamos la ocasión para, de manera monográfica, plantearnos algunas cuestiones específicas, efectuando su análisis, pero siempre teniendo a la vista la atención o la regulación que tales materias han merecido por los distintos negociadores de Convenios Colectivos.

Desde nuestro punto de vista es siempre positivo contrastar la opinión de los agentes sociales, es decir: de quienes negocian los 5.600 Convenios Colectivos vigentes en España en estos momentos, y la de los profesionales o expertos que en los distintos escenarios, a través de los cuales discurren las relaciones laborales, se enfrentan con los interrogantes que suscita nuestro sistema de negociación colectiva, a través de las expresiones de cada uno de los Convenios, cotejando su puesta en relación con las demandas de la economía productiva. Es obvio que reflexionar acerca de materia tan mudable en el tiempo, aunque resulta sugestiva, comporta siempre un cierto subjetivismo.

En efecto, cada uno de nosotros aborda las cuestiones objeto de debate desde la óptica de los intereses que defiende y, sobre todo, de los objetivos que pretende conseguir a través del instrumento que es la negociación colectiva. Mi primera afirmación debe ser constatar la rati-

¹ El texto de esta intervención ha sido actualizado con fecha 25 de marzo de 2009.

ficación de la política seguida desde el pasado 2002 por los sindicatos más representativos: CCOO-UGT y CEOE-CEPYME, en relación con la necesidad de armonizar la negociación colectiva que tiene lugar cada año en nuestro país mediante la negociación de un convenio «paraguas» en el que se fijan instrucciones, recomendaciones o a veces meros «consejas», con la sana intención de que ello contribuya a lograr no solo una pacífica negociación sino a enriquecer el contenido de ésta, y a tratar, a través de la concertación armonizadora de Convenios Colectivos que suponen los ANCs, que el contenido de los distintos Convenios Colectivos españoles obedezcan a pautas y se acomoden a los principios y a las políticas que las confederaciones empresariales y sindicales antes citadas han optado por poner en común.

Es bueno recordar como cuestión previa, que el ANC-2002 surgió para sustituir una reforma de la negociación colectiva que el Gobierno de aquel entonces se proponía llevar a cabo, y que a juicio de los interlocutores sociales no se hallaba suficientemente madura y, por ello, era conveniente procurar una debida dilación, lo que no obstaba a que, en el ínterin, se produjera un acuerdo o pacto que al establecer comunes denominadores, contribuyera muy poderosamente a coordinar los Convenios Colectivos que todos los años son suscritos en España.

Desde el 2002 hasta hoy hemos reiterado, pues, la política que por otras razones o circunstancias fue iniciada en 1980 con el AMI, y concluyó con el AES (1984-1986). En aquellos lejanos años el objetivo principal de los acuerdos interconfederales era contribuir a la lucha denodada contra la inflación, pacificar la negociación de Convenios Colectivos, procurar una reforma de la estructura negociadora existente y, salvando la autonomía colectiva de las partes, establecer pautas de actuación que contribuyeran al progreso social sin merma de la competitividad de las empresas.

Es bueno recordar que aquellos años produjeron logros con los que coinciden hoy todos los analistas de nuestra negociación colectiva tales como: la negociación de salarios en base a la inflación prevista, la globalización anual de la jornada, el reconocimiento de la acción sindical en la empresa, la reconversión de las estructuras profesionales en pos de una mayor movilidad funcional y, entre otros, la importancia de los planes de prevención de riesgos para atajar así la alta tasa de siniestralidad existente.

Hoy, en el siglo XXI, mantenemos en los ANCs negociados hasta ahora buena parte de los principios antes referidos, y lo hacemos pese a

las críticas que en estos años proliferan por doquier apuntando la rigidez aneja a un sistema de negociación colectiva que es, a juicio de muchos, demasiado rígida, porque ha sido incapaz de evitar la proliferación y concurrencia fáctica de convenios colectivos existentes, hasta el punto de que el convenio tipo sigue siendo el de ámbito provincial, unidad que sigue afectando a más del 60 por ciento de los trabajadores a los que se extiende el sistema español de negociación colectiva. Por el contrario, estas mismas voces críticas ponen de manifiesto que, hasta hoy, los interlocutores sociales han sido incapaces de articular adecuadamente la estructura negociadora, de modo que entre los distintos convenios se produzca una distribución de las materias objeto de negociación de manera que, cada ámbito, se ocupe de desarrollar aquellas que le son propias por razón de su especialidad, y otorgando un papel primordial al Convenio de rama de actividad y una utilidad no marginal sino fundamental al Convenio o pacto de empresa, unidad que debiera estar encargada de ejecutar o aplicar aquellas estipulaciones que pueden ser diseñadas en Convenios de ámbito superior pero que exigen, por su propia naturaleza, una mayor especificación en ámbitos inferiores.

Es evidentemente cierto que el Convenio provincial, o el autonómico en su ámbito, reproducen las competencias y estipulaciones del nacional o de rama de actividad, aunque no suelen coincidir, y los Convenios de empresa nacen para superar los mínimos de los Convenios sectoriales, territoriales o nacionales superiores y, además, aislarse de la acción de estos últimos para establecer un marco regulador propio, desvinculándose así de cualquier otra injerencia extraña a la propia, y que tiene lugar, naturalmente, en el seno de la empresa y como protagonista a los representantes de ésta y de los trabajadores.

He de ratificar lo atinado de estas críticas, aunque probablemente quienes las formulan sólo vean los factores negativos de nuestro sistema y no los positivos. Es sin duda cierto que la dualidad representativa española: comités de empresa, delegados de personal y secciones sindicales, conllevan necesariamente que en muchas ocasiones sea extremadamente difícil reformar la estructura negociadora hoy existente, de modo que la actual sea sustituida por otra, debidamente articulada, en la que cada Convenio realice el papel que le es propio, y no se excluyan entre sí las unidades negociadoras, sino que se complementen de manera necesaria. Este esquema de ideas viene siendo objeto de debate entre nosotros desde 1979, y ya dedicamos a esta cuestión muchas horas de trabajo en la negociación del Acuerdo Básico Interconfederal suscrito en julio de aquel año. No es un tema nuevo, y si

todavía la cuestión no ha sido resuelta es porque plausiblemente resulta difícil construir un sistema nuevo donde existe uno viejo, no del todo insatisfactorio a juicio de algunos.

Mucho me temo que en el año en el que nos encontramos, al borde de una crisis que no es que se avecine, sino que ya está ahí, y puede llegar a ser una «tormenta perfecta», quienes critican nuestro sistema de negociación colectiva y a quienes son sus protagonistas, sindicatos y patronales, exacerben esas críticas y demanden la inmediata negociación o, en todo caso, la puesta en práctica de la reforma congelada sine die en el 2001, y cuya necesidad viene a sustituir, solo parcialmente, los ANCs.

Uno de nuestros principales críticos es, sin duda, el Gabinete de Estudios del Banco de España. Sus expertos insisten en la necesidad de cambiar el modelo salarial, estimando que el que utilizamos ha quedado absolutamente obsoleto. En realidad a los expertos citados les gustaría que siguiéramos pactando en base a la inflación prevista, siempre y cuando ésta fuere, como es lógico, una cifra menor que la inflación pasada, pero sin acompañar tales compromisos con cláusulas de garantía salarial, a través de las cuales pretenden quienes negocian los Convenios Colectivos, asegurarse de que, en el supuesto de que la inflación real del año en curso fuere superior a la prevista, los trabajadores integrados en el ámbito negocial de cada Convenio Colectivo no perderían capacidad adquisitiva. Los economistas liberales que vivaquean en el Banco de España y fuera de él, sostienen que indiciar los salarios no contribuye al incremento de la productividad y no favorece por tanto la competitividad de nuestras empresas. Es obvio que pueden tener alguna razón en sus alegatos, pero en contrapartida deberían reconocer que cambiar de modelo salarial no es fácil, porque aunque al empresariado no le importaría abrir mañana el debate y tratar de llegar a un acuerdo acerca de ello, no resultará fácil el consenso, incluso en el seno de la propia organización empresarial cuando los sindicatos esgriman que no hablar de precios implicaría hablar de beneficios, y no solo de la productividad, ya que, como dicen los castizos, hay productividades buena y mala, y para los sindicatos negociar el reparto de una productividad generada como consecuencia de políticas draconianas de reducción del empleo existente, no es cuestión que goce de su plena satisfacción.

En todo caso y a título personal, me pronuncio por abrir el debate y considerar que probablemente deberíamos introducir otros factores en materia salarial distintos de sólo y exclusivamente los precios, y vencer a muchos empresarios de que los beneficios no solo son una

cuestión que afecte a la dirección de la compañía y de los empresarios, sino a todos los que la integran, ya que si no los hay mal pueden éstos elevar una y otra vez los salarios, y si lo hacen acabarían afectando a su umbral de rentabilidad y situados fuera del mercado perderán competitividad y un buen día se enfrentarán no con las negociaciones de un Convenio Colectivo, sino con lo que es mucho peor: con un ERE.

Es muy probable que el transcurso de los próximos meses fuerce a que abramos este debate, y yo desearía que lo pudiéramos concluir con un acuerdo que fuera implementado a través de la negociación colectiva, con esfuerzo y también con generosidad, en beneficio de las empresas y con ellas del empleo.

He de recordar que en la década de los 80 afrontamos con mucha antelación a que lo hicieran otros colegas europeos, la globalización de las jornadas y su distribución irregular y el papel de las horas extraordinarias en la regulación de las condiciones de trabajo; y además entramos a «saco» en la transformación de la estructura profesional que venía de 40 años atrás, y que introducía en las relaciones contractuales factores de rigidez tan extraordinarios que impedían cualquier clase de movilidad. Hablar de flexibilidad en aquellas condiciones era poco menos que una utopía; y sin embargo llevamos a cabo esas transformaciones a través de los grandes acuerdos interconfederales, y las hemos todavía concretado mucho más en los ANCs firmados desde el 2002 hasta nuestro días.

Es obvio que estos cambios discurren despacio y para las prisas de algunos con demasiada lentitud. Pero es que las «cosas» laborales son así, y ello es debido a que a través de los Convenios Colectivos pretendemos cambiar un sistema de relación que data de muchos años atrás, y de otra parte, el derecho a la negociación colectiva está regulado en nuestra Constitución y forma parte sustancial de la libertad sindical, y se configura y desarrolla a través de la autonomía colectiva de las partes representadas en cada Convenio Colectivo, con lo que la acción de las confederaciones sindicales y patronales es siempre relativa.

He de recordar a este respecto, que la naturaleza jurídica de los distintos acuerdos interconfederales ha sido siempre obligacional o contractual y no normativa, y aunque ello no empece a quienes están representados por las grandes confederaciones patronales y sindicales, están obligados a cumplir lo pactado; hemos de admitir que tal obligación es interpretada de forma laxa por quienes protagonizan cada Convenio Colectivo, y ello justifica que se produzcan desviaciones no controlables.

No quiero aludir a las múltiples cláusulas de garantía salarial porque el ANC-2008 establece que habrá cláusulas, pero no dice cuales, sino que resulta obvio que algunos Convenios Colectivos rebasan en demasía el IPC previsto, incluso más allá de la productividad generada por el sector afectado, y lo hacen a cambio de no pactar cláusula alguna de revisión salarial «jugando» con la inflación o a sabiendas de que ésta será mucho mayor de la cifra adoptada como referencia (2%). En algunos otros Convenios Colectivos, sin duda de los más importantes que negociamos en nuestro país, el sector empresarial ha podido aceptar incrementos salariales excesivos con tal de asegurar un determinado modelo de contratación, a fin de evitarle al sector una pretensión de fijez en el empleo que resultaría imposible por la propia temporalidad y movilidad de la actividad propia del ámbito funcional correspondiente.

Algunos Convenios Colectivos «molestan» a las confederaciones respectivas, pero son tolerados por que sus heterodoxias, están situadas dentro de un orden, y sus objetivos y principios fundamentales son coincidentes con los que se basan los ANCs.

Creemos que la bondad de la concertación social iniciada en 1979, y con altibajos, con sucesivos acuerdos «paraguas» para armonizar la negociación colectiva y, otros acuerdos monográficos tan importantes como los de formación o solución extrajudicial de conflictos, se han venido produciendo hasta nuestros días y sus efectos han sido calificados de positivos. Pero las situaciones y circunstancias actuales son sin duda distintas y devienen preocupantemente a tenor de la crisis financiera internacional que dejará sentir sus efectos y consecuencias en el mercado de trabajo español, a corto plazo, lo que sin duda obligará a aflorar todas las contradicciones históricas que hemos venido acumulando durante los últimos 30 años.

Mientras había prosperidad y crecía nuestro PIB por encima del 3 por ciento y situábamos nuestra tasa de paro en unas décimas escasas sobre el 8 por ciento, y casi en la media europea, en medio de tanto goce era fácil no ver los defectos que nuestras propias acciones habían generado, más por omisión que por acción. Mucho me temo que hoy ocurra lo contrario: nuestras taras brillarán con luz propia y los aciertos o los factores positivos que han contribuido a que nuestra economía se sitúe en la novena del mundo, pasarán desapercibidos. A este respecto debe consolarnos, aunque sólo a nosotros y no creo que consuele a la opinión pública, que en la mitad de los 90 teníamos todavía un 23 por ciento de paro y nuestra tasa de actividad sólo era capaz de producir 13 millones de empleos, pero, en todo caso, éstas eran patologías que era

conveniente resolver cuanto antes, y lo hicimos coadyuvando nuestro sistema de relaciones laborales con otras acciones políticas, algunas tan importantes como nuestra integración europea, hasta el extremo de que nuestros ocupados ascendieron a 20 millones y podíamos en general congratularnos de no ser el «farolillo rojo» de Europa.

Hoy la cuestión es otra ¿Debemos reformar o no nuestro sistema de negociación colectiva para acomodarlo a las necesidades actuales y hacerlo de manera que no rompamos aquellos factores sustanciales que lo han convertido en el cauce necesario y fundamental a través del cual discurren las relaciones laborales? Mi respuesta a tal pregunta es sin duda positiva. Debemos hacerlo y más pronto o más tarde será inevitable negociar los términos de una reforma, aunque hacerlo no resultará sin duda fácil.

Sólo quería en esta ocasión emitir un mensaje, y creo haberlo conseguido, y concluyó reafirmando la necesidad de que la acción política, sindical y patronal contribuya al unísono a defender la unidad de mercado y cohesión social española, la necesidad de que dispongamos de un marco de relaciones laborales, y no de 17, y que en todo caso el instrumento que son los Convenios Colectivos sea ajustado para responder de manera eficaz y operativa a las demandas de una sociedad productiva en cambio permanente y de los trabajadores, prestos, como siempre, a defender sus derecho fundamentales.

A continuación, como es tradicional en mi intervención habitual, citaré algunos datos. Sólo los principales de la encuesta que habitualmente realiza la CEOE, con una muestra muy representativa de respuestas y que aunque se refieren a la negociación colectiva del año 2007, en buena parte en sus conclusiones y diagnósticos pueden ser perfectamente extrapoladas a nuestra realidad tradicional de 2008.

Y es que en nuestro país se encuentran vigentes, a efectos de su renovación anual, entorno a 5.700 convenios colectivos que afectan a más de 12 millones de trabajadores, encontrándonos un alto grado de cobertura de la negociación colectiva, próximo al 85% de los asalariados del sector privado, siendo esta cobertura de las más elevadas de los países europeos.

Es evidente que la mayoría de dichos convenios colectivos son de empresas, más del 78%, pero, sin embargo, si atendemos a los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva, los convenios de empresa y grupo de empresa incluyen en su ámbito de aplicación a casi el 13%

de los trabajadores, mientras los convenios sectoriales afectan al 87% de tales trabajadores. Estos, los convenios colectivos nacionales —no olvidemos que este es el modelo recomendado por los agentes sociales en el AINC de 1997—, sólo engloban al 29,02 por ciento de trabajadores y son algo más de 78 convenios colectivos. Los convenios sectoriales, sumando nacionales, autonómicos, provinciales y local-comarcales, vienen a representar casi el 24,26% del total de convenios. Prácticamente la totalidad de las empresas están cubiertas por la negociación colectiva. El número de convenios de ámbito empresarial entre los años 1996 y 2005 ha aumentado 2,1% puntos porcentuales. No obstante, si atendemos a los trabajadores cubiertos por los convenios de empresa, han disminuido 3,19 puntos porcentuales su peso sobre el total.

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

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

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

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

Así, desde la última gran reforma Estatutaria, en 1995, apenas si se han suscrito grandes convenios colectivos, únicamente salvándose los del Sector Financiero, las Grandes Empresas de Trabajo Temporal, Prensa Diaria y algún sector nuevo de significativo empuje como el de Telemarketing o las Empresas de Planificación.

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

PORCENTAJE DE CONVENIOS Y TRABAJADORES VARIACIÓN ENTRE LOS AÑOS 1996 Y 2007

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

Datos a 31 de diciembre de 1996 y 2007

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

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

Del anterior cuadro cabe concluir, superficialmente, que la situación de atomización de la negociación colectiva que impulsó a las organiza-

ciones firmantes del AINC 1997 a intentar la racionalización de la estructura negocial a través de él se mantiene en buena medida.

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

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

Del 87% de trabajadores afectados por convenios sectoriales, el 50% están regulados por convenios sectoriales provinciales, un 29% por convenios sectoriales nacionales y un 8% por convenios sectoriales autonómicos. Y es que sin duda influye en el predominio de la negociación sectorial respecto a la de empresa la abundancia de empresas de pequeño tamaño, teniendo a este respecto, que resaltar que más del 89% de las empresas españolas tienen menos de seis trabajadores, cifra mínima para tener representantes de los trabajadores, respecto al 75% que representaban en 2005.

Los datos de la negociación colectiva nos van perfilando la tendencia descendente que en el volumen global de la negociación colectiva, tiene el sector de la construcción, acompañados por el sector agrario e industrial, a favor del sector servicios, y que se concreta en un porcentaje de cobertura del 62%, aumentado en 11 puntos respecto a 2005 frente al 26% del sector industrial.

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

Quienes negocian el convenio colectivo establecen su vigencia. Esta determinación forma parte del contenido mínimo de los convenios, siendo la media de la vigencia de los convenios colectivos de más de tres años (37 meses). Datos que reflejan una tendencia de los negociadores a otorgar estabilidad a los convenios colectivos. Así, las cifras de la Encuesta de Negociación Colectiva correspondientes a 1998 fijaban la vigencia media de los convenios colectivos en 26 meses, la de 1999 en 27 meses, la de 2000 en 29 meses, la de 2001 en 30 meses, la de 2002 y 2003 en 33 meses, tanto en 2004 como en 2005 en 34 meses.

La ultraactividad de los convenios viene a extender su vigencia más allá de su término hasta la firma del nuevo convenio, cuyo promedio se sitúa en torno a los 9 meses.

En otro sentido, entrando en el contenido de la Negociación Colectiva, debemos de reseñar el aumento en las sucesivas reformas de los reenvíos desde la ley a la autonomía colectiva, con propósito de reforzar el papel de los convenios colectivos como fuente de regulación de las relaciones laborales.

Pues bien, a pesar de ello, la mayor parte de los convenios colectivos no abordan el tratamiento de muchas de las materias que pueden ser objeto de regulación por vía de negociación colectiva, siendo los convenios sectoriales nacionales los que más aprovechan y desarrollan su potencial negociador, en cuanto fuente de ordenación del mercado de trabajo.

En otro sentido, los convenios colectivos, aunque han ido recogiendo las sugerencias de los ANC's, no han logrado producir en muchos casos una renovación completa, o al menos en función de las intenciones iniciales con las que se redactaron los distintos ANC's. Un ejemplo claro se encuentra en la renovación de las estructuras profesionales tradicionales, evolucionando hacia un modelo con base en grupos profesionales. Modelo necesario capaz de favorecer no solo una mayor competitividad de las empresas, sino una mejor empleabilidad, formación y desarrollo profesional.

Y es que el 49% de los convenios recogen una clasificación profesional tanto en grupos como en categorías, un 29% exclusivamente en categorías y un 13% en grupos profesionales.

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

Pues bien, la lentitud para implantar en la negociación colectiva los criterios y definiciones de los distintos ANC's, cuya implantación ha buscado la mejora de competitividad, al facilitar la movilidad y polivalencia funcional dentro de los grupos, atendiendo a las necesidades de adaptación, ha dificultado el desarrollo de mecanismos adecuados de movilidad funcional, que no debemos olvidar, quedan directamente vinculados a la implantación de la clasificación profesional.

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

Formas de cálculo que deben buscar el moderado crecimiento de los salarios, con objeto de poder adaptarnos al contexto económico, tratando de reducir la inflación y consecuentemente mejorar la competitividad de las empresas, potenciando las inversiones productivas.

El 40% de los convenios de empresa prevén complementos salariales vinculados a la consecución de objetivos y en torno a un 36% a la productividad y a los resultados del trabajo.

Por lo que se refiere a la negociación de los incrementos salariales y los procedimientos utilizados para su cálculo, siguen siendo mayoritarios los convenios que ligan los mismos a la inflación prevista por el Gobierno, a la que generalmente adicionan un porcentaje.

El repunte inflacionista sufrido en los últimos años ha determinado que, con ligeras oscilaciones, cada vez estén mas presentes en los convenios colectivos cláusulas de salvaguarda, con la finalidad de corregir el desfase entre la previsión de inflación que, se utilizó como referencia, a la hora de pactar incrementos salariales y la inflación real del año en curso.

En cuanto al tiempo de trabajo se refiere, debemos de resaltar que a pesar de los distintos esfuerzos para encaminar nuestra negociación colectiva hacia jornadas de distribución anual, que dote de posibilidades de flexibilización, lo cierto es que el 33% de los trabajadores afectados por los convenios colectivos analizados tiene establecida una jornada en cómputo doble anual-semanal.

Y es que los sistemas de horarios pueden ser distintos y dispares; son dominantes los horarios rígidos, frente a los horarios flexibles, los cuales apenas alcanzan a dos de cada diez la cifra de convenios examinados que lo han incorporado. En todo caso, son los convenios de empresa y los sectores nacionales los que realizan un mayor esfuerzo por gestionar el tiempo de trabajo de forma más flexible y eficiente.

Por todo ello, estimamos oportuno resaltar las fórmulas que facilitan esta distribución irregular de la jornada, por variopintas, y entre ellas

destacamos bolsas de horas al año, la distribución irregular como facultad de dirección empresarial, fijando unos límites máximos y mínimos, jornadas más breves en periodos de menos actividad recuperada en periodos punta, etc...

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

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

No hemos de olvidar en este apartado, el complemento de prestaciones de seguridad social por incapacidad temporal y maternidad, y es que son mayoritarios los convenios que recogen este complemento, alcanzando el 75% de los trabajadores afectados por norma colectiva.

Es destacable, por su avance, las referencias en los convenios colectivos a la igualdad de oportunidades y no discriminación, bien de carácter general o referidas a cuestiones como la contratación temporal o a tiempo parcial, incorporando definiciones de acoso y su tipificación como falta en los convenios.

A este respecto, continúa el liderazgo de la negociación colectiva sectorial nacional en el tratamiento de las cuestiones relacionadas con la igualdad y la no discriminación.

Todo ello, junto con la integración de nuevas tecnologías de la información, tanto en la toma de decisiones como en la actividad cotidiana de la empresa, que desarrollan ventajas de agilidad, accesibilidad a la comunicación y eficacia inherente a las innovaciones. Es por ello, que sea cada vez más frecuente la introducción de referencias a las

innovaciones tecnológicas en los convenios colectivos. En este sentido, son comunes las cláusulas sobre la utilización de las nuevas tecnologías de la información, especialmente en cuanto al uso de las mismas, y es por ello común limitar el uso del correo electrónico de los trabajadores a las cuestiones estrictamente profesionales.

Así, únicamente el 7% de los Convenios Colectivos permiten el uso del correo electrónico por parte de los representantes de los trabajadores para ejercer sus funciones de representación.

En materia de desarrollo hacia la nueva sociedad de la información, a través del uso de las nuevas innovaciones tecnológicas, resulta reseñable el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo, que como recordarán se suscribió en mayo de 2002 por la Confederación Europea de Sindicatos y la Unión de Empresarios de Europa, con objeto de reforzar la organización de un trabajo, utilizando las nuevas tecnologías, en el marco de un contrato, en el que el trabajo se realiza fuera de los locales del empleador de manera regular.

El ANC para 2005 profundizó sobre esta materia, y aún cuando la cifra de empleados que pueden optar a este tipo de regulación es baja, encontramos un incremento paulatino, en un régimen que supone una disminución de los costes inherentes a cuestiones como el alquiler, consumo de energía o material de oficina, así como ventajas en cuanto a la conciliación de la vida laboral y familiar.

Por último desde 1997, las adhesiones al sistema de mediación y arbitraje previsto en el ASEC han sido numerosas, sobre todo desde el punto de vista del porcentaje de trabajadores afectados, que asciende al 78% de los cubiertos por los convenios sectoriales nacionales.

Me he prodigado en demasiados datos para apoyar en las cifras argumentos y conclusiones, pero, en todo caso, al término de mi intervención, podría concluir ésta afirmando que nuestra negociación colectiva es mucho más cuantiosa que de calidad. Y en relación con esto último, es evidente que desempeñan un papel muy importante los actores o protagonistas de dicha negociación colectiva y, con ellos, los ámbitos a través de los cuales ésta se produce.

Coincido con la opinión de algunos prescriptores políticos y doctrinales en la afirmación de que es más fácil encontrar factores de modernidad, en cuanto al contenido de la negociación colectiva en los Convenios nacionales de rama de actividad, y en algunos de empresa, mientras que, por el contrario, los Convenios de ámbito intermedio,

territoriales y sectoriales, suelen reiterar contenidos anteriores, mostrando una enorme resistencia a introducir en sus estructuras cambios sustanciales. Solo eso explica que un porcentaje altísimo de Convenios Colectivos sigan manteniendo categorías y grupos profesionales, jornadas anuales y semanales, y salarios fijos y no sometidos a ningún albur. En buena medida esta situación es la culpable de que para una buena parte de la opinión nuestra negociación colectiva adolezca todavía de una gran dosis de rigidez. Resolver este problema requerirá no solo de la voluntad política de los actores, sindicatos y patronales, de la negociación colectiva, sino probablemente de una reforma encargada de rejuvenecer el sistema, en una necesaria búsqueda de la flexibilidad que por doquier demandan las fuerzas productivas del mercado de trabajo español.

LOS ANC

Josefa Solá Pérez
UGT

Sus valores más apreciables

El primer ANC se firmó el 19 de diciembre de 2001 para ser efectivo a primeros de enero de 2002. La importancia que han supuesto los acuerdos para los negociadores se puede calificar de insustituible, además porque, progresivamente, los han hecho cada vez más necesarios. Por una parte porque no solamente han respetado su autonomía, si no que la han hecho prevalecer, junto a la libertad de los negociadores. Y, complementariamente, porque se han ocupado de incorporar materias esenciales para una sociedad actual y diversa como es la actual.

Con ello han conseguido dotar de contenidos importantes a los convenios colectivos, adaptándolos a los requerimientos de los trabajadores y de los empresarios. Se puede afirmar, pues, que los convenios son ahora unos instrumentos mejores para la negociación colectiva, en la medida en que consolidan un modelo salarial que permite a los negociadores la obtención de un equilibrio en las retribuciones pues no se puede considerar de inflacionista ni, tampoco ni mucho menos se trata de congelaciones salariales. La retribución se pacta de acuerdo a la situación concreta del sector o la empresa pero permitiendo la garantía del mantenimiento del poder adquisitivo o la mejora salarial, tomando toda parte de productividad que determinemos pase a ser salario, dotando al convenio de cláusula de revisión salarial. Los criterios generales a seguir para la negociación colectiva de 2009, particularmente en lo relacionado a los crecimientos salariales y ante las posibles tentativas empresariales que puedan surgir, la referencia es el 2 %, como se con-

templa en las directrices monetarias que elabora el Banco Central Europeo.

Las dificultades objetivas

Soy consciente de las resistencias que aún mantienen muchos negociadores de la parte empresarial a incorporar determinados aspectos del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva. Es algo que forma parte de nuestra preocupación. Por ejemplo, el hecho real de que exista un 30% de trabajadores con convenio cerrado en este año que no tengan negociada en su convenio una cláusula de garantía salarial. Y ello sin perder de vista que el Acuerdo es un todo; el modelo salarial está compuesto por tres elementos claves: previsión u objetivo de inflación, productividad y cláusula de revisión salarial. No se debe optar por excluir la cláusula de revisión salarial pues estaremos mutilando el modelo.

Este modelo salarial también es flexible y adaptable a situaciones de crisis, pero garantiza el poder adquisitivo de los trabajadores y no determina en ningún momento congelaciones salariales. Quiero dejar manifiestamente claro que no se puede pensar que los trabajadores han de pagar las crisis económicas pues ellos no son culpables. Lamentablemente su contribución será con pérdidas de sus empleos.

La flexibilidad interna

Tengo interés en destacar la importancia de los criterios que consideramos básicos para potenciar un empleo más productivo, gracias a la cualificación de los trabajadores, a la innovación y desarrollo tecnológico y al impulso de mecanismos de flexibilidad interna en la empresa.

Puesto que creo en esos elementos para responder con éxito a las demandas de los cambios y sus requerimientos, he de puntualizar que aspectos tales como la negociación de medios adecuados de adaptación entre los sistemas tradicionales, las clasificaciones profesionales a los nuevos grupos profesionales y funcionales, junto a los correspondientes procesos formativos; la gestión eficaz y adaptada a las necesidades de trabajadores y empresas del tiempo de trabajo utilizando sistemas flexibles de jornada pero pensando en la consecución para la conciliación de la vida profesional y personal y teniendo presente las condiciones más cómodas para la movilidad, por ejemplo si se trata de grandes

ciudades, lo que se persigue son soluciones a los problemas de las empresas y salidas no traumáticas de los trabajadores utilizando las medidas que las superen con el menor daño.

Formamos parte de una fuerza social que ha de considerarse en toda su amplitud, abierta a todas las oportunidades y esperanzas de mejora que sea posible. Esto es algo que siempre debe inspirar el equilibrio entre la flexibilidad para la empresa y la seguridad para los trabajadores.

Igualdad de trato y oportunidades

Centrándome en lo que han supuesto los ANC en el papel de los negociadores, lo que se ha ido introduciendo en los convenios durante estos años, contenidos primordiales como las medidas de igualdad y de acción positiva, que ya tuvieron su aceptación en el año 2002, acordando el tratamiento de la igualdad, en el seno de la Comisión de Seguimiento del ANC mediante la elaboración de un informe monográfico de los contenidos que entonces se recogían en los convenios colectivos. Se vio la oportunidad de incorporar, como anexo al acuerdo de 2003, un conjunto de cláusulas tomadas de las que se habían negociado para ese período, compartiendo su utilización como buenas prácticas para que otros negociadores las tomaran como referencia.

Fruto de esta insistencia de los diferentes ANC y del interés multiplicado por esta materia en los convenios (hay que recordar que este tipo de cláusulas se negocian en la cuarta parte de los convenios y que afectan a más de la mitad de los trabajadores con convenio) se ha de entender la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, del 22 de marzo de 2007, que supone un reto para conseguir avances en la corrección de las desigualdades y alcanzar una sociedad más igualitaria. Por ello se entendió que debía formar parte del Anexo de la prórroga del ANC 2007, en sus propios términos, para 2008.

Esta necesidad de corregir las desigualdades en el ámbito específico de las relaciones laborales se precisa en el Título IV de la Ley, que responde al “Derecho al trabajo en igualdad de oportunidades”, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo. Se incluye además entre los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Conjuntamente, se añade el deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, contemplándose, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores y trabajadoras. La relevancia del instrumento de los planes de igualdad explica también la previsión del fomento de su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas.

La igualdad de oportunidades requiere medidas concretas para conseguir una igualdad real, las simples cláusulas generalistas por sí solas no son suficientes; consideramos importante, ahora que la ley empieza a implantarse, que los convenios incluyan el compromiso de las empresas de adoptar medidas destinadas a lograr la aplicación efectiva de la igualdad de trato y no discriminación, y que elaboren, implanten y desarrollen un plan de igualdad.

DATOS IGUALDAD

Es aún pronto para evaluar cuál está siendo la evolución de la ley en los convenios pero ya contamos con ejemplos bastante significativos y que incluyen a un amplio número de trabajadores. Así podemos aportar el que se ha negociado para el Acuerdo laboral estatal de hostelería, para un millón de trabajadores, el 65% de ellos mujeres, que, entre otras materias, incorpora una guía o protocolo para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas del sector de hostelería y otras medidas de promoción de la igualdad, la propuesta de diagnóstico de situación en la empresa y se incorpora un código de conducta en esta materia para las empresas de hostelería. También suponen buenos ejemplos los que afectan a la industria química y el sector textil. También, el negociado en la empresa Corte Inglés, que tiene como punto de partida directrices, en atención a las áreas de actuación sobre las que iniciar la negociación de objetivos y medidas concretas para corregir las desigualdades. Resaltar el valor que tiene la firma de los dos sindicatos de clase UGT y CCOO en el plan de igualdad de El Corte Inglés.

El momento de la renovación

El próximo año, ante la renegociación del texto confederal se tendrán que revisar o, de alguna manera, tener previsto que algunas materias han de discutirse con la voluntad de llegar a acuerdos que favorez-

can la adaptación en la situación de los sectores salvaguardando la seguridad de los trabajadores.

También parece importante reforzar y poner en práctica la prevención recogida en el vigente ANC, que dice, sobre la comisión de seguimiento, “interponer sus buenos oficios a fin de resolver cuantas discrepancias se manifiesten en la interpretación y aplicación de lo aquí previsto en la negociación de los convenios colectivos”.

De este modo, también corresponde impulsar una labor de confianza y difusión de la solución de conflictos extrajudicial, en el ámbito correspondiente.

En definitiva, los distintos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva han sido un buen instrumento para los negociadores. A su vez, han dado confianza a los trabajadores y empresarios y los firmantes hemos compartido los análisis de situación en cada momento.

El año próximo a nadie se le escapa que será un año con muchos problemas económicos y de empleo, por ello más que nunca es necesario la firma de un nuevo ANC.

MEMORIA DE ACTIVIDADES DE LA CCNCC

AÑO 2007

SUMARIO

A. PRESENTACIÓN. B. DATOS GENERALES RELATIVOS A LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS. 1. Regulación normativa, 2. Funciones, 3. Composición, 4. Personal adscrito a la Comisión.

C. ESTRUCTURA DE ACTIVIDADES. I. Reuniones del Pleno y de la Subcomisión: 1. Pleno, 2. Subcomisión. **II.** Extensiones de convenios colectivos y consultas sobre el ámbito funcional: 1. Extensiones, 2. Consultas. **III.** Jornadas de Estudio. **IV** Estudios y trabajos sobre negociación colectiva: a) Estudios y trabajos realizados en el año 2007, b) Estudios en fase de finalización o realización a diciembre de 2007, c) Estudios propuestos para el año 2008. **V.** Guía sobre la Negociación Colectiva. **VI.** Informe sobre la Negociación Colectiva en España en los años 2005, 2006 y 2007. **VII.** Boletín del Observatorio de la Negociación Colectiva. **VIII.** Foros de Debate. **IX.** Memoria anual. **X.** Página Web. **XI.** Mapa de negociación colectiva. **XII.** Otras actividades. **XIII.** Trámites administrativos generales y comunes: 1. Registro de documentos: entradas y salidas, 2. Agenda, direcciones y datos. **XIV.** Asuntos varios internos: 1. Personal, 2. Instalaciones y material, 3. Varios. **ANEXO:** Expedientes de Extensión de Convenios informados por la Comisión, agrupados por actividades económicas, durante el período 1986/2007.

A. PRESENTACIÓN

De conformidad con lo que establece el artículo 7.g) de la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 28 de mayo de 1984 (BOE de 8 de junio), por la que se aprobó el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, se ha elaborado por el Secretario de la misma, Luís García García, la Memoria de Actividades correspondiente al año 2007, 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 2007.

Esta información pone de manifiesto el aumento en el año 2007 del nivel de actividades desarrolladas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos como consecuencia, sobre todo, del desarrollo del Programa de Objetivos de la Comisión aprobado por el Pleno en diciembre de 2004, para el período 2005/2007, en línea, por otra parte, con uno de los objetivos acordados en la Mesa de Diálogo Social, de julio de 2004, por el Gobierno, CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT, de reforzar determinadas instituciones, como resulta ser esta Comisión, y que se tradujo ya, en el año 2006 en su reconocimiento como Observatorio de la Negociación Colectiva, con la previsión de su posible adaptación por el gobierno de su marco institucional y, también, de la con-

secución del apoyo técnico y los medios que fuesen necesarios, para garantizar su funcionamiento, según lo dispuesto en la Disposición Adicional Séptima de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Por lo demás, la presente Memoria mantiene la estructura sistemática adoptada en las Memorias anteriores, al objeto de proporcionar una más ordenada y mejor información sobre las actividades de la Comisión, manteniéndose, así pues, los indicadores contenidos en las Memorias precedentes, aún cuando se hayan agregado determinados apartados, consecuencia de la puesta en marcha y desarrollo de las nuevas actividades acometidas por esta Comisión.

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

1. Regulación normativa

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

El Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre (BOE de 2 de diciembre), regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, señalando que ejercerá sus funciones «con independencia y autonomía funcional plenas».

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

La Disposición Adicional Séptima de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, vino a reconocer a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos el

carácter de Observatorio de la Negociación Colectiva, disponiendo que asumiría funciones de información, estudio, documentación y difusión de la misma, y que, para garantizar su funcionamiento eficaz, el gobierno podría adaptar su marco jurídico institucional, en el que se garantizaría la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, proporcionándole, asimismo, el apoyo técnico y los medios que fuesen necesarios.

Esta Comisión fue adscrita orgánicamente en su día al extinguido Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, quedando posteriormente adscrita a la Dirección General de Trabajo y Migraciones por el Real Decreto 1888/1996, de 2 de agosto, de estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. El Real Decreto 140/1997, de 31 de enero, que modificó parcialmente dicha estructura básica, la adscribió, finalmente, a la Dirección General de Trabajo. Actualmente, se mantiene su adscripción a la Dirección General de Trabajo, conforme a lo dispuesto en el art. 14.3 del Real Decreto 1129/2008, de 4 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

2. Funciones

El ya citado Real Decreto 2976/1983 establece que la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos evacuará consultas mediante dictámenes e informes no vinculantes sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos y que, en concreto, se refieran a las siguientes y concretas materias:

- a) El planteamiento adecuado del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretenda negociar.
- b) La posibilidad de un acuerdo de adhesión a un convenio colectivo en vigor.
- c) La interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación.

Asimismo, y en el ejercicio de su función de asesoramiento, el mencionado precepto establece que esta Comisión debe elaborar y mantener al día un «catálogo de actividades», según lo previsto en la Disposición Final Segunda del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, que pueda servir de indicador para la determinación de ámbitos funcionales de la negociación colectiva.

A su vez, la Orden Ministerial de 28 de mayo de 1984, por la que se aprueba el Reglamento de funcionamiento de la Comisión, señala que ésta es competente, además de para elaborar y mantener actualizado el mencionado «catálogo de actividades», para evacuar consultas, mediante dictámenes e informes sobre el ámbito funcional de aplicación de los convenios colectivos, y sobre la extensión de convenios colectivos. De otra parte, esta Orden dispone también que la Comisión puede elaborar estudios y encuestas, efectuar propuestas acerca de la estructura de la negociación colectiva, y ejercer cualquier otra función que le sea atribuida como de su competencia, por disposiciones legales. En este sentido, la Disposición Transitoria Sexta del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, y posteriormente la Disposición Transitoria Sexta del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, confirió a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos la competencia para someter a arbitraje las discrepancias resultantes entre las partes negociadoras de un convenio colectivo y designar Árbitros en el proceso de sustitución de las Ordenanzas Laborales. Este proceso finalizó en el año 2005, tras la firma del Acuerdo Marco Estatal de Limpieza de Edificios y Locales, en el contexto del proceso de sustitución de la Ordenanza Laboral que había venido afectando a este Sector.

El artículo 3 del Real Decreto 2976/1983, dispone que están legitimadas para solicitar la actuación de la Comisión las Organizaciones Sindicales y Asociaciones Empresariales más representativas, así como los Órganos o Entidades Sindicales o Empresariales que acrediten un interés legítimo en la consulta que formulen, y también cualquier Autoridad Laboral o Jurisdiccional que tenga competencia en asuntos relacionados, directa o indirectamente, con la aplicación.

Dentro de este apartado, interesa señalar que para el estudio de las consultas planteadas a la Comisión sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos, para que se informe mayormente sobre el convenio colectivo aplicable a las empresas, se ha seguido el procedimiento de actuaciones aprobado al efecto por el Pleno de la Comisión, en la reunión celebrada el 22 de septiembre de 2005, y que para dictaminar sobre los expedientes de extensión de convenios, se ha seguido el procedimiento de extensión de convenios regulado en el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, como desarrollo de lo dispuesto en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Composición.

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos está integrada a nivel orgánico por el Presidente, los Vicepresidentes, los Vocales y el Secretario de la misma, existiendo al margen una plantilla de personal para el desarrollo de sus actividades. El Presidente es designado por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, previa consulta a las asociaciones empresariales y sindicales más representativas, entre profesionales de reconocido prestigio en el campo de las relaciones laborales. En el año 2007, la Presidencia de la Comisión estaba a cargo del Profesor Dr. D. Tomás Sala Franco, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia, cargo para el que fue nombrado por Orden Ministerial de 16 de septiembre de 2004, en sustitución del Profesor Dr. D. Juan García Blasco, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Zaragoza. La composición tripartita se traduce en la integración en la Comisión de seis representantes de la Administración Central del Estado, seis de las Organizaciones sindicales más representativas y seis de las Asociaciones empresariales más representativas. Por cada uno de estos grupos está previsto que se elija un Vicepresidente y el puesto de Secretario de la Comisión lo desempeña un funcionario del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Al término del año 2007, la composición de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos era la siguiente:

PRESIDENTE: D. Tomás Sala Franco

Representantes de la Administración:

Titulares: D. Raul Riesco Roche
D. Esteban Rodríguez Vera
D. Raimundo Aragón Bombín
D. Miguel Fernández Díez
D. Javier Gómez-Hortigüela Amillo
Dña. Dolores Allona Alberich

Suplentes: Dña. Luz María Blanco Temprano
Dña. Raquel Peña Trigo

D. Pablo Páramo Montero
D. Javier Moral Escudero
Dña. Cristina Barroso Francia
Dña. Olga Merino Ballesteros

Representantes de las Organizaciones Sindicales:**CC.OO.**

Titulares: D. Mariano Díaz Mateos
Dña. Eva Silván Delgado
Suplentes: D. Ignacio Fernández Toxo
D. Miguel Sánchez Díaz

U.G.T.

Titulares: Dña. Elena Gutiérrez Quintana
Dña. Josefa Solá Pérez
Suplentes: D. José Callejas García
Dña. María Higinia Ruiz Cabezón

ELA-STV

Titular: D. Joseba Villarreal Olaizola
Suplente: D. Kepa Estévez Sánchez

C.I.G.

Titular: D. Antolín Alcántara Álvarez
Suplente: D. Luís Burgos Díaz

Representantes de las Organizaciones Empresariales:**CEOE**

Titulares: D. Luís Fabián Márquez Sánchez
D. Martín Borrego Gutiérrez

D. Fernando de Palacios Caro

D. Pablo Gómez Albo

D. José Luís Moreno-Manzanaro y Rdguez.
de Tembleque

Suplentes:

Dña. Ana Isabel Herráez Plaza

D. Miguel Canales Gutiérrez

D. José Luís Vicente Blázquez

D. Conrado López Gómez

D. José Luís Pastor Rodríguez-Ponga

CEPYME:

Titular:

D. Roberto Suárez García

Suplente:

Dña. Teresa Díaz de Terán López

SECRETARIO:

D. Luís García García

4. Personal adscrito a la Comisión

En el transcurso del año 2007, la plantilla de personal de la Comisión se reforzó, tras la aprobación en diciembre de 2006 de una nueva relación de puestos de trabajo para la Comisión.

Al término del año 2007, la plantilla de personal de la Comisión se conformaba de la forma siguiente:

1. Vocal-Asesor:

D. Ignacio Pérez Infante

Funcionario de E. Técnica de Gestión de Organismos Autónomos, Nivel 30.

2. Secretario de la Comisión:

D. Luís García García

Funcionario del Cuerpo de Letrados de AISS. Coordinador, Nivel 29.

3. Jefa de Área:

Dña. Paloma Peláez Rodríguez

Funcionaria de E. Técnica de Gestión de Organismos Autónomos, Nivel 28.

4. Director de Programa:

D. Javier Thibault Aranda

5. Jefe de Servicio:

Dña. Martina Navarro Valderas

Subinspectora de Empleo y Seguridad Social, Nivel 26.

6. Jefe de Sección:

Vacante

7. Analista Programador

D. Miguel Angel Jiménez Martín, Funcionario del Cuerpo Técnicos Auxiliares de Informática, Nivel 18.

8. Jefa de Negociado:

Dña. Susana Gallego Pérez

Funcionaria del Cuerpo Auxiliar Administrativo, Nivel 18.

9. Jefa de Negociado:

Dña. Pilar Sierra Hurtado

Funcionaria del Cuerpo Auxiliar Administrativo, Nivel 18.

10. Auxiliar Administrativo, Nivel 16

Vacante

11. Subalterno:

D. Emiliano García Moreno

Personal laboral, que presta también servicio a la Oficina de la OIT.

C. ESTRUCTURA DE ACTIVIDADES

I. Reuniones del Pleno y de la Subcomisión

1. Pleno

En el año 2007, el Pleno de la Comisión celebró cinco reuniones, todas ellas de carácter ordinario, no obstante la urgencia con que se convocó alguna de estas reuniones para informar sobre determinados expedientes de extensión, debido a la exigencia de los plazos para informar y resolver sobre estos expedientes.

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

22 de enero de 2007	Pleno nº 127
21 de junio de 2007	Pleno nº 128
19 de julio de 2007	Pleno nº 129
19 de septiembre de 2007	Pleno nº 130
31 de octubre de 2007	Pleno nº 131

Como puede deducirse del cuadro siguiente, el número de reuniones que ha tenido el Pleno de la Comisión en el año 2007 es prácticamente similar a los años precedentes.

AÑO	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Nº	7	6	5	7	5	8	5	6	6	6	5	4	5

En las reuniones del Pleno de la Comisión, celebradas en el año 2007, se trataron principalmente de los siguientes temas:

Reunión del Pleno nº 127 (22-02-2007)

- Cuestiones generales relacionadas con la celebración de las XX Jornadas en La Coruña, en colaboración con el Consejo Gallego de Relaciones Laborales.
- Expediente de Extensión nº 3/06.

Reunión del Pleno nº 128 (21-06-2007)

- Cuestiones relacionadas con la organización de las XX Jornadas en La Coruña.
- Aprobación del II Foro de Debate sobre Negociación Colectiva.
- Expedientes de consultas preparados para esta reunión.

Reunión del Pleno nº 129 (19-07-2007)

- Expediente de Extensión 2/07.
- Expedientes de consultas preparados para esta reunión.

Reunión del Pleno nº 130 (19-09-2007)

- Expediente de Extensión 4/07.
- Expedientes de consultas preparados para esta reunión.

Reunión del Pleno nº 131 (31-10-2007)

- Propuesta de estudios para el año 2008.
- Expedientes de Extensión 5/07 y 6/07.
- Expedientes de consultas preparados para esta reunión.
- Acuerdo en materia de consultas, para que, en relación a las solicitudes de información realizadas a las Comisiones Paritarias de Convenios, se establezca un plazo de tres meses para que estas Comisiones contesten a la Comisión, de forma que, transcurrido este plazo, los Servicios Técnicos de la Comisión puedan presentar la propuesta de informe que estime pertinente.

2. Subcomisión

Dentro de este apartado, cabe señalar: 1º Que históricamente, el Pleno de la Comisión había previsto la actuación ocasional de «Grupos de Trabajo» en asuntos concretos relacionados con la negociación colectiva y que resultaban de la competencia de esta Comisión; 2º que en la reunión del Pleno del día 12 de febrero de 1998 se acordó delegar a una subcomisión constituida al efecto, con un espíritu de permanencia, el tratamiento de temas que circunstancialmente se habían conferido a los «Grupos de Trabajo» anteriormente mencionados, junto con otros temas relacionados con el proceso de sustitución de Ordenanzas, que-

dando sometidas sus actuaciones, en cualquier caso, a la decisión final del Pleno de la Comisión; y 3º que en la reunión del Pleno celebrada el día 8 de febrero de 2000, se acordó también delegar a la mencionada Subcomisión la facultad de informar sobre las consultas planteadas, cuando existiese conformidad, sin perjuicio de que pudiera ser informado el Pleno acerca de las respuestas realizadas.

En el año 2007, a nivel de Subcomisión, hubo ocho reuniones para tratar de expedientes de consultas y de otras cuestiones relacionadas, en muchos casos, con las nuevas actividades desarrolladas por la Comisión. En relación a todas estas reuniones se levantó el Acta correspondiente, donde se incorporó los acuerdos adoptados al respecto.

En dichas reuniones se trataron fundamentalmente de los siguientes temas:

Reunión nº 50 (31-01-2007)

- Organización y contenido del I Foro de Debate sobre Negociación Colectiva.
- Tratamiento del expediente de consulta preparado para esta reunión.

Reunión nº 51 (22-02-2007)

- Tratamiento de expedientes de consultas preparados para esta reunión, pendientes de resolver de años anteriores.

Reunión nº 52 (21-03-2007)

- Tratamiento de expedientes de consultas preparados para esta reunión, pendientes de resolver de años anteriores.
- Información sobre la disponibilidad y acceso a la Página Web de la Comisión, de la publicación del primer Informe anual sobre Negociación Colectiva, y del primer Boletín del Observatorio de Negociación Colectiva realizado por los Servicios Técnicos de la Comisión.

Reunión nº 53 (19-04-2007)

- Tratamiento de cuestiones generales relacionadas con el II Foro de Debate sobre Negociación Colectiva.
- Tratamiento de cuestiones relacionadas con la organización de las XX Jornadas en La Coruña.

- Acuerdo para que en la parte final de los informes sobre consultas aprobados por la Comisión, se indique el sentido del acuerdo final sobre la consulta, en cuanto a si se ha adoptado por unanimidad o por mayoría.

Reunión n° 54 (17-06-2007)

- Tratamiento de la organización y contenido del II Foro de Debate sobre Negociación Colectiva.
- Tratamiento de expedientes de consultas preparados para esta reunión.

Reunión n° 55 (15-10-2007)

- Tratamiento de la propuesta de estudios de la Comisión para el año 2008.
- Tratamiento de determinados puntos del borrador de la Guía de la Negociación Colectiva 2008.
- Tratamiento de los expedientes de consultas preparados para esta reunión.

Reunión n° 56 (05-12-2007)

- Tratamiento de los expedientes de consultas preparados para esta reunión.

Reunión n° 57 (21-12-2007)

- Tratamiento de los expedientes de consultas preparados para esta nueva reunión.
- Concreción de las hojas de encargo para los estudios específicos propuestos para el año 2008.

II. Extensiones de convenios colectivos y consultas sobre el ámbito funcional de los convenios.

1. Extensiones

Durante el año 2007, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos informó sobre cinco expedientes de extensión de convenios, dos de ellos con carácter favorable, por unanimidad, (Exptes: 2/06 y 6/07) y otros dos con carácter desfavorable, en un caso con la oposición de

las Organizaciones Sindicales (Expte: 2/07) y en otro caso por unanimidad, por falta de legitimación de la parte promotora, (Expte: 4/07) y uno en el que por unanimidad se acordó que no se podía emitir informe alguno, ante la falta de datos necesarios para poder verificar la concurrencia de las circunstancias establecidas en el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el art. 1.2 del Real Decreto 718/05, de 20 de junio (Expte: 5/07). Dichos expedientes fueron tramitados conforme al procedimiento de extensión de convenios regulado en el citado Real Decreto 718/05, y su número es levemente superior a los 3 expedientes informados en el año 2006, aún cuando, en cualquier caso, resulta ser inferior a los 9 y 13 expedientes informados en los años 2004 y 2005, conforme al anterior procedimiento de extensión de convenios.

En el Anexo que se acompaña a esta Memoria, se hace referencia a estos expedientes, agrupados por actividades, dentro del cuadro informático relativo a todos los expedientes informados por esta Comisión en el período 1986/2007.

De forma sintética, los expedientes de extensión informados en el año 2007 por esta Comisión son los siguientes:

Expediente. nº 2/06: Extensión del Convenio Colectivo del Sector de Fincas Urbanas de la Comunidad de Cataluña (2004/2006), al mismo Sector de las provincias de Castellón y Alicante.

El Pleno de la Comisión, en la reunión de fecha 22 de febrero de 2007, acordó por unanimidad informar favorablemente la extensión del Convenio Colectivo del Sector de Empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad de Cataluña (2004/2006), al mismo Sector de las provincias de Castellón y Alicante, por concurrir los requisitos previstos en el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 718/05, de 20 de junio por lo que se regula el Procedimiento de Extensión de Convenios, debiendo de surtir efectos en el nuevo ámbito a partir del día 13 de septiembre de 2006, hasta la finalización de la vigencia inicial o prorrogada del Convenio que se pretende extender, en línea con lo dispuesto en el art. 9.2 del Real Decreto 728/05, no afectando a aquellas empresas y trabajadores afectados ya por otro Convenio.

Expediente 2/07: Extensión del Convenio Colectivo del Sector de Óptica al Detall y Talleres Anejos de la Comunidad de Madrid (2004/2006), al mismo Sector de la Comunidad de Galicia.

El Pleno de la Comisión, en la reunión de fecha 19 de julio de 2007, acordó por mayoría, con la oposición de los representantes de

las Organizaciones Sindicales asistentes a la citada reunión, CC.OO., UGT y CIG, que procedía informar desfavorablemente la petición de extensión de convenio solicitada, por considerar que no concurre en el ámbito en el que se planteaba la extensión los requisitos previstos necesarios para ello, conforme a lo previsto en el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, tras haberse constatado que en el ámbito del Sector del Convenio al Detall de Óptica, de la provincia de La Coruña, se viene aplicando el Convenio Colectivo Provincial de Comercio Vario y, también, que en Galicia existe la Asociación Profesional Galega Master Ópticos, y siendo el caso que esta Asociación se ha personado en el expediente, oponiéndose a la extensión solicitada, planteando al tiempo su legitimación y disposición para negociar un convenio colectivo, de ámbito autonómico, en nombre y representación de la empresas pertenecientes al Sector del Comercio de Óptica de Galicia.

Expediente 4/07: Extensión del Convenio Colectivo del Sector de Fincas Urbanas de la Comunidad de Cataluña (2007/2009), al mismo Sector de la provincia de Valencia.

El Pleno de la Comisión, en la reunión de fecha 19 de septiembre de 2007, acordó por unanimidad informar desfavorablemente la petición de extensión de convenio solicitado por la Unión Sindical Obrera de la Comunidad Valenciana (USO-CV), por considerar que, a tenor de la información obrante en el expediente, este Sindicato carecía en la actualidad de legitimación para formular dicha petición, en los términos previstos en el art. 10 del Real Decreto 718/05, de 20 de junio, por el que se regula el procedimiento de extensión de convenios, en relación con el artículo 3 de este precepto.

Expediente 5/07: Extensión del Convenio Colectivo del Sector de Odontólogos y Estomatólogos de la provincia de Valencia (2005/2007), al mismo Sector de las provincias de Alicante y Castellón.

El Pleno de la Comisión, en la reunión de fecha 31 de octubre de 2007, adoptó por unanimidad el acuerdo de que en relación a la petición de extensión de convenio solicitado no podía emitir informe, ante la falta de datos necesarios para poder verificar la concurrencia de las circunstancias establecidas en el art. 92-2 del Estatuto de los Trabajadores y en el art. 1.2. del Real Decreto 718/05, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios, y de que este acuerdo debería comunicarse al órgano instructor del procedimiento seguido al respecto, para que se subsanase la falta de datos

necesarios para que esta Comisión pueda informar debidamente sobre la solicitud de extensión planteada.

Expediente 6/07: Renovación de la Extensión del Convenio Colectivo del Sector de Fincas Urbanas de Cataluña (2007/2009), al mismo Sector de las provincias de Alicante y Castellón.

El Pleno de la Comisión, en la reunión de fecha 31 de octubre de 2007, adoptó por unanimidad el acuerdo de informar favorablemente en su integridad la petición de extensión de convenio solicitada en relación a la provincia de Castellón, por el período comprendido entre la fecha del inicio de los efectos del Convenio extendido, conforme a lo dispuesto en el art. 10 del Real Decreto 718/05, y el término de la vigencia inicial o prorrogada del citado convenio, en los términos señalados en el art. 9.2 del mencionado precepto, y de informar favorablemente en parte la petición de extensión formulada en relación a la provincia de Alicante, desde la fecha del inicio de los efectos del Convenio extendido, hasta el día 7 de junio de 2007, en el que se constituyó en esta provincia la Asociación de Empresarios de Propietarios de Edificios Urbanos y/o Comunidades de Propietarios de Alicante, por entender que, a partir de dicha fecha, habría desaparecido la causa de extensión planteada, sobre la base de la imposibilidad de suscribir un convenio colectivo sectorial estatutario en el citado ámbito, por ausencia de parte empresarial legitimada.

2. Consultas

En el año 2007, el número de consultas informadas por esta Comisión fue de 138, frente a las 73 informadas en el año 2006, siendo ello consecuencia del plan de choque adoptado por la Comisión a finales del año 2006, para resolver las consultas pendientes de años anteriores, en el momento que se cubriesen los puestos de trabajo del área laboral de la Comisión.

En cuanto al número de consultas planteadas en el año 2007 a esta Comisión, este número ha sido de 133 consultas, cifra levemente superior a las 127 consultas formuladas en el año 2006.

Por otra parte, dentro de este apartado, cabría referirse también a las numerosas consultas efectuadas por Internet o por vía telefónica desde muy diversas instancias, y referidas, incluso, a materias que no son competencia de esta Comisión. Todo lo cual suele determinar una considerable actividad que resulta difícil de evaluar.

Otra cuestión a señalar en esta Memoria relacionada con el tema de consultas, es que la Comisión, en línea con el Programa de Objetivos y Actividades para el período 2005/2007, se había propuesto publicar los dictámenes sobre consultas, resultadas a partir de abril del año 2000, a través de la Página Web de la Comisión, mediante un sistema de búsqueda, por actividad. Este sistema de búsqueda de dictámenes se encontraba a finales del año 2007 prácticamente desarrollado y pendiente de pruebas para su incorporación a la Página Web de la Comisión, que se encontraba ya operativa desde el mes de marzo de 2007, a falta del desarrollo de determinados apartados.

III. Jornadas de estudios

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, conforme al Programa de Objetivos y Actividades para el período 2004/2007, se había planteado la oportunidad de que sus tradicionales Jornadas anuales de Estudio sobre Negociación Colectiva se pudieran celebrar fuera de Madrid, con el objetivo de reforzar la presencia de la Comisión en las Comunidades Autónomas y poder conocer al tiempo la situación de la negociación colectiva en las Comunidades donde se pudieran celebrar las Jornadas. Es así, por este motivo, que el Pleno de la Comisión acordó que las XX Jornadas previstas para el año 2007, se pudieran celebrar en La Coruña, en colaboración con el Consejo Gallego de Relaciones Laborales. Como consecuencia de ello, el día 27 de septiembre de 2007, se celebraron las citadas Jornadas con el siguiente

PROGRAMA XX JORNADAS DE ESTUDIO SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Día 27 de septiembre de 2007

9,00 h. Acreditación y entrega de documentación.

9,30 h. Inauguración y presentación de las Jornadas

D. Antonio González González

Secretario General de Empleo Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

D. Ricardo Varela Sánchez

Consejero de Trabajo de la Xunta de Galicia

D. Tomás Sala Franco

Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

D. Demetrio Fernández López

Presidente del Consejo Gallego de Relaciones Laborales

10,00 h. 1ª Mesa Redonda y Coloquio:

«EL ANC Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA 2007».

Intervinientes:

D. Fabián Márquez Sánchez (CEOE y CEPYME)

D. Ignacio Fernández Toxo (CC.OO.)

Dª Josefa Solá Pérez (UGT)

D. Antolín Alcántara Álvarez (CIG)

Modera:

D. Raúl Riesco Roche

Director General de Trabajo Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

11.30 h. Pausa-café

12,00 h. 2ª Mesa Redonda y Coloquio:

«EL CONSEJO GALLEGO DE RELACIONES LABORALES Y LAS RELACIONES LABORALES EN GALICIA»

Intervinientes:

D. José Antonio Neira Cortés. (CEG)

D. Eladio Romero Ares. (UGT-Galicia).

D. Jaime López Golpe (S.N. de CC.OO. de Galicia)

D. Bautista Vega Tato (CIG)

Modera:

D. Demetrio Fernández López

Presidente del Consejo Gallego de Relaciones Laborales.

14,00 Almuerzo

16.30h. Ponencia y Coloquio

«NEGOCIACIÓN COLECTIVA E INFLACIÓN: LAS CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL»

Ponentes:

D. Juan Francisco Jimeno
Servicio de Estudios del Banco de España

D. Ignacio Pérez Infante
Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

Modera:

D. Tomás Sala Franco
Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

18.30h. Clausura

D. Tomás Sala Franco
Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

D. Demetrio Fernández López
Presidente del Consejo Gallego de Relaciones Laborales.

IV. Estudios y trabajos sobre negociación colectiva

a) Estudios y trabajos realizados en el año 2007

En el año 2007, se realizaron los siguientes estudios o trabajos relacionados con la Negociación Colectiva:

- *«Actualización del Estudio sobre las nuevas actividades y sectores emergentes: el papel de la Negociación Colectiva»*. Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Miguel Rodríguez-Piñero Royo, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Huelva (Estudio publicado en la Web de la Comisión).
- *«Actualización del Estudio sobre la Negociación Colectiva en el Sector de Oficinas y Despachos»*. Equipo de Investigación dirigido por el Profesor, Jesús Cruz Villalón, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla (Estudio publicado en la Web de la Comisión).

- «*Informe Económico sobre la Negociación Colectiva en España*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Santos Ruesga, Catedrático de Economía Aplicada de la Universidad Autónoma de Madrid (Estudio publicado en papel y en formato electrónico en la Web de la Comisión).
- «*La Negociación Colectiva en el Sector de Servicios Funerarios*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Ricardo Escudero Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá de Henares (Estudio publicado en la Web de la Comisión).
- «*Actualización del Estudio sobre la Negociación Colectiva en el Sector Hostelería*». Equipo de Investigación dirigido por la Profesora Roqueta Buj, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia (Estudio publicado en formato electrónico en la Web de la Comisión).
- «*Actualización del Estudio sobre la Negociación Colectiva en el Sector de Transporte de Mercancías por Carretera*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Sempere Navarro, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia (Estudio publicado en formato electrónico en la Web de la Comisión).
- «*El Régimen Disciplinario en la Negociación Colectiva*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor González-Pousada Martínez, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valladolid (estudio publicado en papel y en formato electrónico en la Web de la Comisión).
- «*El tratamiento del Principio de Igualdad de la Negociación Colectiva*». Equipo de Investigación formado por Fernando Lousada Arochena, Magistrado de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (estudio publicado en papel y en formato electrónico en la Web de la Comisión).
- «*Guía de la Negociación Colectiva 2008*» (obra aprobada por la Comisión en diciembre de 2007, como consecuencia del acuerdo y publicada en papel y en formato electrónico en la Web de la Comisión).

- «*La negociación colectiva en España en 2005, 2006 y 2007*» (informe realizado por los Servicios Técnicos de la Comisión, publicado en formato papel y electrónico en la Web de la Comisión).
- «*Boletines del Observatorio sobre Negociación Colectiva*» (en el año 2007 se han editado 5 boletines, que se encuentran publicados a su vez en la Web de la Comisión).

b) Estudios en fase de finalización o realización a diciembre de 2007

Al término del año 2007, estaban en fase de finalización o realización los siguientes estudios:

- «*Actualización del Estudio sobre la Negociación Colectiva en el Sector del Metal*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Santiago González Ortega, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de la Universidad Carlos III de Madrid.
- «*Actualización del Estudio sobre la Negociación Colectiva en el Sector de la Enseñanza Privada*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor González Ortega, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid.
- «*Actualización del Estudio sobre la Negociación Colectiva en el Sector Sanitario*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Montoya Melgar, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid.
- «*Actualización del estudio sobre la Negociación Colectiva en la Industria del Papel y en el Sector de Artes Gráficas*». Equipo de Investigación dirigido por la Profesora Fernández López, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla.
- «*El tiempo de trabajo en la Negociación Colectiva*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor José M^a Goerlich Peset, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia.

- «*La Salud y la Seguridad en la Negociación Colectiva*». Equipo de Investigación formado por Yolanda Valdeolivas y Gregorio Tudela, Profesores de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid.

c) *Estudios propuestos para el año 2008*

- «*Las cláusulas de formación en la Negociación Colectiva*». Autora: Profesora Yolanda Cano Galán, de la Universidad Rey Juan Carlos (estudio bianual).
- «*Las cláusulas de contratación en la Negociación Colectiva, utilización de las ETT y subrogación contractual*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Francisco Pérez de los Cobos, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid (estudio bianual).
- «*La Negociación Colectiva en el Sector de la Pesca*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Jesús Cruz Villalón, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla (estudio bianual).
- «*El marco jurídico de la prevención del absentismo en el ordenamiento jurídico español: situación actual y perspectivas de futuro*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Salvador del Rey Guanter, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona (estudio bianual).
- «*La Negociación Colectiva en el Sector de la Piel*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Carlos Luis Alfonso Mellado Decano de la Facultad de Derecho de la Universidad de Valencia (estudio bianual).

V. Guía sobre la Negociación Colectiva

En la reunión del Pleno celebrado el día 31 de octubre de 2007, se procedió a consensuar el texto del borrador de la Guía de la Negociación Colectiva 2007, a falta de los puntos de la parte segunda de la citada Guía, que, finalmente, se consensuaron en la reunión de la Subco-

misión celebrada el día 5 de diciembre de 2007, con el acuerdo de que el título de esta Guía respondiese al año 2008.

VI. Informe sobre Negociación Colectiva en España, en los años 2005, 2006 y 2007

En la reunión de la Subcomisión celebrada el día 21 de diciembre de 2007 se presentó el Informe realizado por los Servicios Técnicos de la Comisión sobre la Negociación Colectiva en España en los años 2005, 2006 y 2007, en consonancia con el Programa de Objetivos y Actividades aprobado en diciembre de 2004, donde se preveía con carácter de permanencia la realización de un informe anual sobre la Negociación Colectiva en España.

VII. Boletín del Observatorio de la Negociación Colectiva

En el año 2007, conforme al Programa de Actividades aprobado por la Comisión para el año 2007, dentro del Programa de Objetivos aprobado en diciembre de 2004, se han realizado y publicado en formato papel y electrónico 6 Boletines del Observatorio de la Negociación Colectiva.

VIII. Foros de Debate

En el año 2007, y conforme también con el Programa de Actividades aprobado por la Comisión para este ejercicio, en línea con el Programa de Objetivos y Actividades aprobado en diciembre de 2004, se realizaron dos Foros de Debate: El primero se celebró el día 1 de marzo de 2007 con el título «Negociación Colectiva e inflación: las cláusulas de revisión salarial», estando precedido de las exposiciones impartidas sobre el citado tema por D. Juan Francisco Jimeno, del Servicio de Estudios del Banco de España, y por D. José Ignacio Pérez Infante, Vocal Asesor de la Comisión. El segundo Foro de Debate se celebró el día 27 de junio de 2007 con el título «El ámbito funcional de los convenios colectivos: dificultades en la determinación del convenio colectivo aplicable en la empresa», y se desarrolló precedido de la exposición impartida sobre el citado tema por D. Javier Thibault Aranda, Director de Programas de la Comisión.

IX. Memoria anual

En la reunión del Pleno celebrado el día 22 de febrero de 2007, se presentó la Memoria anual de actividades correspondiente al año 2006, para que se pudiese realizar las observaciones que se estimasen oportunas, con la previsión de que esta Memoria se entendería aprobada, en el caso de no realizarse ninguna observación.

X. Página Web

En marzo de 2007, la Web de la Comisión, integrada dentro de la Web del Ministerio de Trabajo, quedó operativa, a falta del desarrollo de determinados apartados. Esta Web, por su contenido, responde a los criterios fijados en el Programa de Objetivos y Actividades aprobadas por la Comisión en diciembre de 2004, donde se había previsto que dicha Web pudiera convertirse en el referente de toda la información existente sobre la negociación colectiva.

XI. Mapa de Negociación Colectiva

Hasta el año 2004, los Servicios Técnicos de la Comisión continuaron de forma intermitente, en la medida de lo posible, los trabajos que, a nivel interno, habían venido desarrollando para la realización del Mapa de la Negociación Colectiva desde el punto de vista sectorial, utilizando al efecto tres bases de datos informáticos: 1ª) La que en esta Comisión se habría venido utilizando y entregando en ocasiones a los miembros del Pleno, bajo la referencia de «Relaciones de Convenios Colectivos Sectoriales, Nacionales, de Comunidades Autónomas, Provinciales, Pluriprovinciales y Laudos, agrupados por Comunidades Autónomas»; 2ª) La propia del CNAE; y 3ª) La creada en su día para relacionar cada Convenio con los correspondientes Epígrafes del CNAE-93 atendiendo a la actividad o actividades susceptible de estar comprendidos en el ámbito funcional de cada convenio.

Es el caso que la realización del citado Mapa, en los términos con los que se había venido trabajando a nivel interno, se interrumpió, teniendo en cuenta el enfoque con que se había planteado la realización de este Mapa en el Programa de Objetivos y Actividades de la Comisión, aprobado en diciembre de 2004, y que pasaba por precisar toda esta información sobre los convenios colectivos, en general, del propio Ministerio de Trabajo, y de las Comunidades Autónomas, para que, a su

vez, toda esta información pudiera servir de base para la elaboración de un «Banco de datos» sobre los convenios colectivos vigentes y su actualización permanente.

Aún así, los Servicios Técnicos de la Comisión han seguido manteniendo actualizada la base informática constituida bajo la referencia de «Relaciones de Convenios Colectivos Sectoriales», y que desde hace ya bastantes años le viene sirviendo de referencia para el estudio de las consultas planteadas en la Comisión, sobre el ámbito funcional de los Convenios, del mismo modo que sirvió de referencia en su día en el proceso de sustitución de las Ordenanzas Laborales o, incluso, hoy en día, para los autores de los estudios encargados por esta Comisión que requieren de dicha información y, también para los Vocales que la solicitan.

XII. Otras actividades

Ciertos trabajos de la Comisión requieren una actividad extensa y ágil que, en muchas ocasiones, no tienen reflejo alguno en datos estadísticos o de 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. Entre estos trabajos están los relacionados con la tramitación de los estudios encargados por esta Comisión, que requieren de numerosas actividades y contactos con la Secretaría General de Estudios y con la Subdirección General de Administración Financiera, así como con los autores de los estudios. Especial mención tienen las distintas actividades que conllevan la organización de las Jornadas de Estudio sobre Negociación colectiva que vienen realizándose anualmente desde el año 1988, con el decidido apoyo de numerosos departamentos del Ministerio de Trabajo, y máxime, desde el año 2006, en que estas Jornadas se celebran fuera de Madrid, en colaboración con la Comunidad Autónoma con la que se haya acordado la celebración de tales Jornadas, como son, entre otras, las que se relacionan con temas financieros y de logística para el desplazamiento y organización de las Jornadas. Otra actividad a destacar sería la que se relaciona con el apoyo al Presidente de la Comisión por razón de su cargo, tanto para posibilitar su asistencia a las reuniones de esta Comisión, como a los actos que asiste en representación institucional de la misma, en actividades docentes, empresariales, sindicales o de otro tipo, dentro o fuera de España. Evidentemente, todas estas actividades no pueden ser evaluables ni por unidad de actos, ni por tiempo específico dedicado, por resultar imponderables las tareas que conllevan.

XIII. Trámites administrativos generales y comunes

1. Registro de documentos: Entradas y Salidas

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ha visto aumentado el número de entradas y salidas de documentos en el año 2007, respecto al año 2006, siendo de estimar que ello deriva, en gran parte, por el grado de desarrollo de las actividades programadas por la Comisión para el año 2007, así como por el aumento de gestiones relacionadas con los numerosos estudios realizados a instancia de la Comisión desde la fase inicial de su aceptación y posterior fase de contratación, así como a la de seguimiento y entrega, con independencia de las actuaciones necesarias para solventar las incidencias que pueden surgir en cualquier fase de su realización, y ello al margen de las numerosas actuaciones realizadas ante las Comisiones de los Programas de Estudio y Editorial del Ministerio de Trabajo, para justificar de forma individual los estudios propuestos por la Comisión o el estado de situación de su realización, al margen de las diligencias que se realizan con los autores de los estudios para la presentación de los presupuestos, facturas y otros documentos necesarios para la compensación de los estudios realizados.

2. Agenda, direcciones y datos

Los Servicios Administrativos de la Comisión han mantenido actualizado un directorio con datos y direcciones de personas y entidades que tienen algún tipo de relación con la Comisión Consultiva o han manifestado su interés en recibir información de las actividades propias de ella, destacando la que se relaciona con el envío de publicaciones. Los listados de organismos y entidades contienen, aproximadamente, unas 500 direcciones actualizadas, y se pretende que toda esta información se pueda depurar, mejorar y completar en ficheros informatizados.

Otro dato a señalar, es el relativo al número de entradas y salidas de documentos, registrados por los Servicios Administrativos de la Comisión. A tal efecto, en el siguiente cuadro se detalla el número de entradas y salidas de documentos registrados en la Comisión, desde el año 1984 hasta el año 2007:

Cuadro de Entradas y Salidas (Periodo 1984-2007)

AÑO	Nº ENTRADAS	Nº SALIDAS
1984	212	134
1985	70	80
1986	74	103
1987	47	74
1988	55	114
1989	61	142
1990	108	198
1991	125	198
1992	132	196
1993	147	247
1994	182	184
1995	193	330
1996	356	693
1997	197	617
1998	347	1.390
1999	470	1.996
2000	502	1.064
2001	537	848
2002	426	852
2003	465	881
2004	440	976
2005	374	711
2006	231	510
2007	319	677

XIV. Asuntos varios internos*1. Personal*

Aún cuando el personal se adscribe a esta Comisión Consultiva a través de la Dirección General de Trabajo, el constituir un centro aislado de la estructura organizativa obliga a mantener una estructura administrativa en cierto modo paralela a la de Asuntos General de la

Dirección General de Trabajo, referida a este personal, en cuanto a problemática de asistencia, altas y bajas, vacaciones, permisos, etc..., para la correspondiente conexión con la Dirección General de Trabajo o, directamente, con el mismo Ministerio de Trabajo. De otra parte, en este punto es de significar la polivalencia de actividades desempeñadas por el personal de la Comisión, en orden a posibilitar el cumplimiento de los objetivos de la misma, de acuerdo con los medios que dispone en cada momento, polivalencia que, durante el año 2007, ha sido necesario multiplicar debido al aumento de actividades de la Comisión.

2. Instalaciones y material

En el año 2007, como consecuencia del aumento de la plantilla del personal de la Comisión, se ha realizado una nueva distribución de la Sede de la Comisión, realizándose una serie de despachos a costa, mayormente, de la desaparición de la Sala de Juntas, siendo así que el proyecto de necesidades de la Comisión realizado a nivel interno, a efectos de su ámbito de ubicación, no prosperó en el año 2006, ante la falta de instalaciones que pudieran adecuarse a sus nuevas necesidades. Todo ello ha determinado que desde junio de 2007 los Plenos y otras reuniones de la Comisión se hayan tenido que celebrar fuera de la Sede de la Comisión.

Por otra parte, dentro de este apartado, cabe aludir también a las actividades que se realizan para la suscripción de publicaciones, así como para el mantenimiento, reparación o sustitución de los equipos informáticos, y del mobiliario y material de oficina que precisa la Comisión, que requieren de actuaciones directas con la Oficialía Mayor del Ministerio de Trabajo.

3. Varios

No tiene reflejo registral la constante comunicación con las diversas entidades editoriales, el examen de la voluminosa pero interesante publicidad sobre publicaciones de mayor interés científico y social, y el mantenimiento de las indispensables suscripciones de publicaciones jurídicas que los criterios restrictivos respecto a gastos permiten, cuestiones todas ellas que vienen a completar ampliamente el abanico de actividades de esta Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Anexo

NUMERO DE EXPEDIENTES DE EXTENSIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS INFORMADOS POR LA CCNCC, AGRUPADOS POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS, RELATIVO AL PERIODO 1986/2007.

Expedientes de extensión informados

ACTIVIDADES ECONÓMICAS	Nº EXPEDIENTES DE EXTENSIÓN INFORMADOS	
	1986/2006	2.007
Administración Pública	1	
Agencias de Noticias	1	
Agricultura	10	
Agua y Gas	3	
Alimentación	12	
Ayuda a Domicilio	5	
Bebidas Refrescantes (Distribución)	1	
Comercio	8	1
Construcción	1	
Deportes y Espectáculos (Locales)	16	
Fincas Urbanas y Otros Servicios	23	3
Limpieza	7	
Madera	3	
Metal	6	
Oficinas y Despachos	59	
Óptica-Optométrica	1	
Peluquerías	3	
Pesca	1	
Piel	4	
Piscinas e Instalaciones Acuáticas	7	
Pompas Fúnebres	2	
Prensa	2	
Químicas	3	
Radiodifusión/Televisión	1	
Sanidad y Servicios Asistenciales	14	1
Sastrería, Modistería...		
Teatro, Circo y Variedades	3	
Tintorerías y Lavanderías	4	
Transporte y/o actividades auxiliares	7	
Vinícolas	2	

MEMORIA DE ACTIVIDADES DE LA CCNCC

AÑO 2008

SUMARIO

A. PRESENTACIÓN. B. DATOS GENERALES RELATIVOS A LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS. 1. Regulación normativa, 2. Funciones, 3. Composición, 4. Personal adscrito a la Comisión.

C. ESTRUCTURA DE ACTIVIDADES. I. Reuniones del Pleno y de la Subcomisión: 1. Pleno, 2. Subcomisión. **II.** Extensiones de convenios colectivos y consultas sobre el ámbito funcional: 1. Extensiones, 2. Consultas. **III.** Jornadas de Estudio. **IV.** Estudios y trabajos sobre negociación colectiva: a) Estudios y trabajos realizados en el año 2008, b) Estudios en fase de finalización o realización a diciembre de 2007, c) Estudios propuestos para el año 2009. **V.** Informe sobre la Negociación Colectiva en España en los años 2006, 2007 y 2008. **VI.** Boletín del Observatorio de la Negociación Colectiva. **VII.** Memoria de Actividades. **VIII.** Página Web. **IX.** Mapa de negociación colectiva. **X.** Otras actividades. **XI.** Trámites administrativos generales y comunes: 1. Registro de documentos: entradas y salidas, 2. Agenda, direcciones y datos. **XII.** Asuntos varios internos: 1. Personal, 2. Instalaciones y material, 3. Varios. **ANEXO:** Expedientes de Extensión de Convenios informados por la Comisión, agrupados por actividades económicas, durante el período 1986/2008.

A. PRESENTACIÓN

De conformidad con lo que establece el artículo 7.g) de la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 28 de mayo de 1984 (BOE de 8 de junio), por la que se aprobó el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, se ha elaborado por el Secretario de la misma, Luís García García, la Memoria de Actividades correspondiente al año 2008, 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 2008.

Esta información pone de manifiesto el mantenimiento en el año 2008 del alto nivel de actividades desarrolladas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos como consecuencia, sobre todo, del desarrollo del Programa de Objetivos y Actividades de la Comisión aprobado por el Pleno en diciembre de 2004, en línea, por otra parte, con uno de los objetivos acordados en la Mesa de Diálogo Social, de julio de 2004, por el Gobierno, CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT, de reforzar determinadas instituciones, como resulta ser esta Comisión, y que se tradujo ya en el año 2006 en su reconocimiento como Observatorio de la Negociación Colectiva, con la previsión de su posible adaptación por el gobierno de su marco institucional y, también,

de la consecución del apoyo técnico y los medios que fuesen necesarios, para garantizar su funcionamiento, según lo dispuesto en la Disposición Adicional Séptima de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Por lo demás, la presente Memoria mantiene la estructura sistemática adoptada en las Memorias anteriores, al objeto de proporcionar una más ordenada y mejor información sobre las actividades de la Comisión, manteniéndose, así pues, los indicadores contenidos en las Memorias precedentes, aún cuando se hayan agregado determinados apartados, consecuencia de la puesta en marcha y desarrollo de las nuevas actividades acometidas por esta Comisión.

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

1. Regulación normativa

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

El Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre (BOE de 2 de diciembre), regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, señalando que ejercerá sus funciones «con independencia y autonomía funcional plenas».

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

La Disposición Adicional Séptima de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, vino a reconocer a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos el

carácter de Observatorio de la Negociación Colectiva, disponiendo que asumiría funciones de información, estudio, documentación y difusión de la misma, y que, para garantizar su funcionamiento eficaz, el gobierno podría adaptar su marco jurídico institucional, en el que se garantizaría la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, proporcionándole, asimismo, el apoyo técnico y los medios que fuesen necesarios.

Esta Comisión fue adscrita orgánicamente en su día al extinguido Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, quedando posteriormente adscrita a la Dirección General de Trabajo y Migraciones por el Real Decreto 1888/1996, de 2 de agosto, de estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. El Real Decreto 140/1997, de 31 de enero, que modificó parcialmente dicha estructura básica, la adscribió, finalmente, a la Dirección General de Trabajo. Actualmente, se mantiene su adscripción a la Dirección General de Trabajo, conforme a lo dispuesto en el art. 14.3 del Real Decreto 1129/2008, de 4 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

2. Funciones

El ya citado Real Decreto 2976/1983 establece que la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos evacuará consultas mediante dictámenes e informes no vinculantes sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos y que, en concreto, se refieran a las siguientes y concretas materias:

- a) El planteamiento adecuado del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretenda negociar.
- b) La posibilidad de un acuerdo de adhesión a un convenio colectivo en vigor.
- c) La interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación.

Asimismo, y en el ejercicio de su función de asesoramiento, el mencionado precepto establece que esta Comisión debe elaborar y mantener al día un «catálogo de actividades», según lo previsto en la Disposición Final Segunda del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, que pueda servir de indicador para la determinación de ámbitos funcionales de la negociación colectiva.

A su vez, la Orden Ministerial de 28 de mayo de 1984, por la que se aprueba el Reglamento de funcionamiento de la Comisión, señala que ésta es competente, además de para elaborar y mantener actualizado el mencionado «catálogo de actividades», para evacuar consultas, mediante dictámenes e informes sobre el ámbito funcional de aplicación de los convenios colectivos, y sobre la extensión de convenios colectivos. De otra parte, esta Orden dispone también que la Comisión puede elaborar estudios y encuestas, efectuar propuestas acerca de la estructura de la negociación colectiva, y ejercer cualquier otra función que le sea atribuida como de su competencia, por disposiciones legales. En este sentido, la Disposición Transitoria Sexta del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, y posteriormente la Disposición Transitoria Sexta del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, confirió a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos la competencia para someter a arbitraje las discrepancias resultantes entre las partes negociadoras de un convenio colectivo y designar Árbitros en el proceso de sustitución de las Ordenanzas Laborales. Este proceso finalizó en el año 2005, tras la firma del Acuerdo Marco Estatal de Limpieza de Edificios y Locales, en el contexto del proceso de sustitución de la Ordenanza Laboral que había venido afectando a este Sector.

El artículo 3 del Real Decreto 2976/1983, dispone que están legitimadas para solicitar la actuación de la Comisión las Organizaciones Sindicales y Asociaciones Empresariales más representativas, así como los Órganos o Entidades Sindicales o Empresariales que acrediten un interés legítimo en la consulta que formulen, y también cualquier Autoridad Laboral o Jurisdiccional que tenga competencia en asuntos relacionados, directa o indirectamente, con la aplicación.

Dentro de este apartado, interesa señalar que para el estudio de las consultas planteadas a la Comisión sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos, para que se informe mayormente sobre el convenio colectivo aplicable a las empresas, se ha seguido el procedimiento de actuaciones aprobado al efecto por el Pleno de la Comisión, en la reunión celebrada el 22 de septiembre de 2005, y que para dictaminar sobre los expedientes de extensión de convenios, se ha seguido el procedimiento de extensión de convenios regulado en el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, como desarrollo de lo dispuesto en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Composición

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos está integrada a nivel orgánico por el Presidente, los Vicepresidentes, los Vocales y el Secretario de la misma, existiendo al margen una plantilla de personal para el desarrollo de sus actividades. El Presidente es designado por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, previa consulta a las asociaciones empresariales y sindicales más representativas, entre profesionales de reconocido prestigio en el campo de las relaciones laborales. La actual Presidenta de la Comisión, Profesora Dra. D^a Carolina Martínez Moreno, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Oviedo, fue nombrada por Orden Ministerial de 3 de noviembre de 2008, en sustitución del Profesor Dr. D. Tomás Sala Franco, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia. 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 2008, la composición de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos era la siguiente:

PRESIDENTA: D^a. Carolina Martínez Moreno

Representantes de la Administración:

Titulares:

D. Jose Luíís Villar Rodríguez

D. Esteban Rodríguez Vera

D. Raimundo Aragón Bombín

D. Miguel Fernández Díez

D. Javier Gómez-Hortigüela Amillo

D^a Dolores Allona Alberich

Suplentes:

D^a Luz María Blanco Temprano

D^a Raquel Peña Trigo

D. Sebastián Fernández-Simal Fernández

D. Javier Moral Escudero

D^a. Cristina Barroso Francia

D^a Olga Merino Ballesteros

Representantes de las Organizaciones Sindicales:

CC.OO.

Titulares: D. Mariano Díaz Mateos

D^a Eva Silván Delgado

Suplentes: D. Ignacio Fernández Toxo

D. Miguel Sánchez Díaz

U.G.T.

Titulares: D^a Elena Gutiérrez Quintana

D^a Josefa Solá Pérez

Suplentes: D. José Callejas García

D^a María Higinia Ruiz Cabezón

ELA-STV

Titular: D. Joseba Villarreal Olaizola

Suplente: D. Kepa Estévez Sánchez

C.I.G.

Titular: D. Antolín Alcántara Álvarez

Suplente: D. Luís Burgos Díaz

Representantes de las Organizaciones Empresariales:

CEOE

Titulares: D. Luís Fabián Márquez Sánchez

D. Martín Borrego Gutiérrez

D. Fernando de Palacios Caro

D^a Beatriz Aguirre Cavero

D. José Luís Moreno-Manzanaro y Rdguez.
de Tembleque

Suplentes: D^a Ana Isabel Herráez Plaza
D. Miguel Canales Gutiérrez
D. José Luís Vicente Blázquez
D. Conrado López Gómez
D. Pedro C. Fernández Alén

CEPYME:

Titular: D. Roberto Suárez García
Suplente: D^a Teresa Díaz de Terán López
SECRETARIO: D. Luís García García

4. Personal adscrito a la Comisión

Al término del año 2008, la plantilla de personal de la Comisión se conformaba de la forma siguiente:

1. Vocal-Asesor:

D. Ignacio Pérez Infante
Funcionario de E. Técnica de Gestión de Organismos Autónomos, Nivel 30.

2. Secretario de la Comisión:

D. Luís García García
Funcionario del Cuerpo de Letrados de AISS. Coordinador, Nivel 29.

3. Jefa del Área Económica:

D^a. Paloma Peláez Rodríguez
Funcionaria de E. Técnica de Gestión de Organismos Autónomos, Nivel 28.

4. Jefe del Área Jurídica:

Vacante

5. Jefa de Servicio:

D^a. Martina Navarro Valderas
Subinspectora de Empleo y Seguridad Social, Nivel 26.

6. Analista Programador

D. Miguel Angel Jiménez Martín,
Funcionario del Cuerpo Técnicos Auxiliares de Informática,
Nivel 18.

7. Jefa de Negociado:

D^a. Susana Gallego Pérez
Funcionaria del Cuerpo Auxiliar Administrativo, Nivel 18.

8. Jefa de Negociado:

D^a. Pilar Sierra Hurtado
Funcionaria del Cuerpo Auxiliar Administrativo, Nivel 18.

9. Auxiliar Administrativo, Nivel 16

Vacante

10. Subalterno:

D. Emiliano García Moreno
Personal laboral, que presta también servicio a la Oficina de la OIT.

C. ESTRUCTURA DE ACTIVIDADES**I. Reuniones del Pleno y de la Subcomisión***1. Pleno*

En el año 2008, el Pleno de la Comisión celebró cuatro reuniones, todas ellas de carácter ordinario, bien es cierto la urgencia con que se convocó alguna de estas reuniones para informar sobre determinados expedientes de extensión, debido a la exigencia de los plazos para informar y resolver sobre estos expedientes.

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

Pleno nº 132	10 de abril de 2008
Pleno nº 133	24 de septiembre de 2008
Pleno nº 134	14 de octubre de 2008
Pleno nº 135	3 de diciembre de 2008

Como puede deducirse del cuadro siguiente, el número de reuniones que ha tenido el Pleno de la Comisión en el año 2008 es prácticamente similar a los años precedentes.

AÑO	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Nº	6	5	7	5	8	5	6	6	6	5	4	5	4

En las reuniones del Pleno de la Comisión, celebradas en el año 2008, se trataron principalmente de los siguientes temas:

Reunión del Pleno nº 132 (10-04-2008)

- Tratamiento de cuestiones relacionadas con las XXI Jornadas en Barcelona.
- Cuestiones relacionadas con la información contenida en noticias red de la Tesorería General de la Seguridad Social, sobre la cumplimentación de las claves de los códigos de los convenios colectivos en la documentación de la Tesorería.
- Expedientes de consultas preparados para esta reunión.

Reunión del Pleno nº 133 (24-09-2008)

- Tratamiento de las últimas cuestiones relacionadas con las XXI Jornadas en Barcelona.
- Expedientes de Extensión 1/08 y 2/08.
- Expedientes de Consultas preparados para esta reunión.

Reunión del Pleno nº 134 (14-10-2008)

- Propuesta de estudios para el año 2009.
- Expedientes de Extensión 4/08 al 19/08.

Reunión del Pleno nº 135 (03-12-2008)

- Presentación nueva Presidenta de la Comisión.
- Concreción de la propuesta de estudios para el año 2009.
- Expediente de Extensión 3/08.
- Expedientes de consultas preparados para esta reunión.
- Aprobación de la constitución de un Grupo de Trabajo para evaluar la incidencia económica de los expedientes de extensión de convenios.

2. Subcomisión

Dentro de este apartado, cabe señalar: **1º** Que históricamente el Pleno de la Comisión había previsto la actuación ocasional de «Grupos de Trabajo» en asuntos concretos relacionados con la negociación colectiva y que resultaban de la competencia de esta Comisión; **2º** que en la reunión del Pleno del día 12 de febrero de 1998 se acordó delegar a una subcomisión constituida al efecto, con un espíritu de permanencia, el tratamiento de temas que circunstancialmente se habían conferido a los «Grupos de Trabajo» anteriormente mencionados, junto con otros temas relacionados con el proceso de sustitución de Ordenanzas, quedando sometidas sus actuaciones, en cualquier caso, a la decisión final del Pleno de la Comisión; y **3º** que en la reunión del Pleno celebrada el día 8 de febrero de 2000, se acordó también delegar a la mencionada Subcomisión la facultad de informar sobre las consultas planteadas, cuando existiese conformidad, sin perjuicio de que pudiera ser informado el Pleno acerca de las respuestas realizadas.

En el año 2008, a nivel de Subcomisión, hubo dos reuniones para tratar de expedientes de consultas y de otras cuestiones relacionadas con las nuevas actividades desarrolladas por la Comisión. En relación a estas reuniones se levantó el Acta correspondiente, donde se incorporó los acuerdos adoptados al respecto.

En dichas reuniones se trataron fundamentalmente de los siguientes temas:

Reunión nº 58 (21-02-2008)

- Tratamiento de cuestiones relacionadas con el lugar, fecha y temática de las intervenciones en las XXI Jornadas en Barcelona.

— De la posibilidad de realizar nuevos Foros de Debate con base a algunos de los estudios relacionados por encargo de la Comisión.

— Expedientes de consultas preparados para esta reunión.

Reunión nº 59 (30-06-2008)

— Tratamiento de cuestiones relacionadas con la organización y el programa de las XXI Jornadas en Barcelona.

— Expedientes de consultas preparados para esta reunión.

II. Extensiones de convenios colectivos y consultas sobre el ámbito funcional de los convenios

1. Extensiones

Durante el año 2008, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos informó sobre diecinueve expedientes de extensión de convenios, uno de ellos con carácter favorable, por mayoría (Expte. 3/08) y los dieciocho restantes con carácter desfavorable, por mayoría en dos casos (Exptes. 1/08 y 2/08), sobre la base de que la información facilitada por la Tesorería General de la Seguridad Social, no permitía valorar la repercusión económica de las extensiones solicitadas en dichos expedientes, y en los dieciseis restantes por la falta de documentación necesaria para valorar la concurrencia de las circunstancias que pudieran fundamentar las solicitudes de extensión planteadas en dichos Expedientes (Exptes. 4/08 al 19/08).

En el Anexo que se acompaña a esta Memoria, se hace referencia a estos expedientes, agrupados por actividades, dentro del cuadro informático relativo a todos los expedientes informados por esta Comisión en el período 1986/2008.

De forma sintética, los expedientes de extensión informados en el año 2008 por esta Comisión son los siguientes:

Expediente nº 1/08: Extensión del Convenio Colectivo de Monitores Escolares de Aragón, al Sector de Atención, Cuidado y Vigilancia del Alumnado en Comedores Escolares de Asturias.

El Pleno de la Comisión, en la reunión de fecha 24 de septiembre de 2009, acordó por mayoría, con la oposición de la representación de

los sindicatos asistentes a esta reunión (CC.OO., UGT, CIG y ELA), informar desfavorablemente la solicitud formulada por la Federación Estatal de Servicios de UGT de Asturias, con fecha 14 de febrero de 2007, para que se extendiese el Convenio Colectivo de Monitores Escolares de Aragón, al Sector de Atención, Cuidado y Vigilancia del Alumnado en Comedores Escolares de Asturias, sobre la base de que la información facilitada por la Gerencia de Informática de la Seguridad Social no permitía analizar la repercusión de la extensión del Convenio propuesto para su extensión en el ámbito sobre el que solicitaba la extensión, siendo así que dicha información estaba referida a un sector de actividad que no habría de ser afectado por la extensión solicitada, como es el de Comedores Colectivos de Asturias.

Expediente nº 2/08: Extensión del Convenio Colectivo de Empresas Adjudicatarias del Servicio de Acompañamiento Escolar y Cuidadores de Patio dependientes del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco, al Sector de Servicios de Acompañamiento Escolar de Asturias.

El Pleno de la Comisión, en la reunión de fecha 24 de septiembre de 2009, acordó por mayoría, con la oposición de la representación de la representación de los Sindicatos asistentes a esta reunión (CC.OO., UGT, CIG y ELA), informar desfavorablemente la solicitud formulada por la Federación Estatal de Servicios de UGT de Asturias, con fecha 14 de febrero de 2007, para que se extendiese el Convenio Colectivo de Empresas Adjudicatarias del Servicio de Acompañamiento de Transporte Escolar y Cuidadores de Patio dependientes del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco, al Sector de Servicios de Acompañamiento Escolar de Asturias, sobre la base de que la información facilitada por la Gerencia de Informática de la Seguridad Social no permitía analizar la repercusión de la extensión del Convenio propuesto para su extensión en el ámbito sobre el que solicitaba la extensión, siendo así que dicha información estaba referida a un sector de actividad que no habría de ser afectado por la extensión solicitada, como es el de Conductores de Autobuses de Asturias.

Expediente nº 3/08. Expediente de extensión del Convenio colectivo para las industrias de tintorerías y Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa de la provincia de Valladolid (2007/2010), al mismo sector de las provincias de Ávila, Segovia y Soria.

El pleno de la Comisión, en la reunión de fecha 3 de diciembre de 2009, acordó por mayoría, con la oposición de la representación de

CEOE y CEPYME, informar favorablemente la solicitud formulada por la Federación de Servicios Privados de CC.OO. de Castilla y León, y por la Federación de Servicios de UGT de Castilla y León, sobre la base del mantenimiento de las circunstancias que dieron lugar a la anterior extensión del Convenio Colectivo para las Industrias de Tintorerías y Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa de Valladolid (2003/2006), al mismo Sector de las provincias de Ávila, Segovia y Soria, y por cumplirse, en consecuencia, los requisitos establecidos en el Real Decreto 718/2005 de 20 de junio, debiendo de surtir efectos a partir del día 4 de abril de 2008 hasta la finalización de la vigencia inicial o prorrogada del Convenio Colectivo objeto de extensión, sin afectar a las empresas afectadas ya por otro convenio.

Expediente nº 4/08: Extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Provincia de Valladolid (2007/2010), al mismo Sector de la provincia de Soria.

El Pleno de la Comisión, en la reunión de fecha 14 de octubre de 2009, acordó por mayoría, con la oposición de la representación del Sindicato CC.OO., informar desfavorablemente la solicitud de extensión de convenio formulada en este expediente, debido a la falta de documentación necesaria para poder valorar la concurrencia de las circunstancias establecidas en el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos.

Expediente nº 5/08: Extensión del Convenio Colectivo de Panaderías de la provincia de Soria (2007/2010), al mismo Sector de la provincia de Palencia y Salamanca.

El Pleno de la Comisión, en la reunión de fecha 14 de octubre de 2009, acordó por mayoría, con la oposición de la representación del Sindicato CC.OO., informar desfavorablemente la solicitud de extensión de convenio formulada en este expediente, debido a la falta de documentación necesaria para poder valorar la concurrencia de las circunstancias establecidas en el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos.

Expediente nº 6/08: Extensión del Convenio Colectivo de Repostería Industrial y Obradores y Despachos de Confitería, Pastelería, Repostería y Bollería de la provincia de Burgos (2006/2009), al mismo Sector de Pastelerías, Confiterías y Obradores de las provincias de Ávila y Soria.

El Pleno de la Comisión, en la reunión de fecha 14 de octubre de 2009, acordó por mayoría, con la oposición de la representación del Sindicato CC.OO., informar desfavorablemente la solicitud de extensión de convenio formulada en este expediente, debido a la falta de documentación necesaria para poder valorar la concurrencia de las circunstancias establecidas en el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos.

Expediente nº 7/08: Extensión del Convenio Colectivo de Masas y Patatas Fritas de la Comunidad de Madrid (2007/2009), al mismo colectivo de la Comunidad de Castilla y León.

El Pleno de la Comisión, en la reunión de fecha 14 de octubre de 2009, acordó por mayoría, con la oposición de la representación del Sindicato CC.OO., informar desfavorablemente la solicitud de extensión de convenio formulada en este expediente, debido a la falta de documentación necesaria para poder valorar la concurrencia de las circunstancias establecidas en el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos.

Expediente nº 8/08: Extensión del Convenio Colectivo para la Industria y Comercio del Aceite y sus Derivados y Aderezo, Rellenado y Exportación de Aceitunas de la Comunidad de Madrid (2007/2011), para el mismo colectivo de la Comunidad de Castilla y León.

El Pleno de la Comisión, en la reunión de fecha 14 de octubre de 2009, acordó por mayoría, con la oposición de la representación del Sindicato CC.OO., informar desfavorablemente la solicitud de extensión de convenio formulada en este expediente, debido a la falta de documentación necesaria para poder valorar la concurrencia de las circunstancias establecidas en el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos.

Expediente nº 9/08: Extensión del Convenio Colectivo de Azafatas y Promotores de Ventas de Cataluña (2006/2009), para el mismo colectivo de la Comunidad de Castilla y León.

El Pleno de la Comisión, en la reunión de fecha 14 de octubre de 2009, acordó por mayoría, con la oposición de la representación del Sindicato CC.OO., informar desfavorablemente la solicitud de extensión de convenio formulada en este expediente, debido a la falta de docu-

mentación necesaria para poder valorar la concurrencia de las circunstancias establecidas en el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos.

Expediente nº 10/08: Extensión del Convenio Colectivo de Arqueología y Paleontología de Cataluña (2007/2009), para el mismo colectivo de la Comunidad de Castilla y León.

El Pleno de la Comisión, en la reunión de fecha 14 de octubre de 2009, acordó por mayoría, con la oposición de la representación del Sindicato CC.OO., informar desfavorablemente la solicitud de extensión de convenio formulada en este expediente, debido a la falta de documentación necesaria para poder valorar la concurrencia de las circunstancias establecidas en el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos.

Expediente nº 11/08: Extensión del Convenio Colectivo para el Sector de Exhibición Cinematográfica para Salamanca Capital (2006/2008), al mismo sector de las provincias de Ávila, Salamanca (provincia), Segovia, Soria, Valladolid, Zamora y León.

El Pleno de la Comisión, en la reunión de fecha 14 de octubre de 2009, acordó por mayoría, con la oposición de la representación del Sindicato CC.OO., informar desfavorablemente la solicitud de extensión de convenio formulada en este expediente, debido a la falta de documentación necesaria para poder valorar la concurrencia de las circunstancias establecidas en el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos.

Expediente nº 12/08: Extensión del Convenio Colectivo de Marroquinería, Cueros Repujados y Similares de Madrid, Castilla La Mancha, La Rioja, Cantabria y las provincias de Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid, Palencia y Segovia (2007/2008), para el mismo colectivo de las provincias de León y Zamora.

El Pleno de la Comisión, en la reunión de fecha 14 de octubre de 2009, acordó por mayoría, con la oposición de la representación del Sindicato CC.OO., informar desfavorablemente la solicitud de extensión de convenio formulada en este expediente, debido a la falta de documentación necesaria para poder valorar la concurrencia de las circunstancias establecidas en el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores y en

el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos.

Expediente nº 13/08: Extensión del Convenio Colectivo Distribución de Gases Licuados del Petróleo de la provincia de Zamora (2006/2008), para el mismo colectivo de las provincias de Ávila, Burgos, Palencia, Salamanca, Segovia, Soria, Valladolid.

El Pleno de la Comisión, en la reunión de fecha 14 de octubre de 2009, acordó por mayoría, con la oposición de la representación del Sindicato CC.OO., informar desfavorablemente la solicitud de extensión de convenio formulada en este expediente, debido a la falta de documentación necesaria para poder valorar la concurrencia de las circunstancias establecidas en el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos.

Expediente nº 14/08: Extensión del Convenio Colectivo de Hospitalización y Asistencia Privada de las provincias de Burgos (2007/2011), para el mismo colectivo del Sector de Sanidad Privada de las provincias de Ávila, Salamanca, Segovia, Soria y Zamora.

El Pleno de la Comisión, en la reunión de fecha 14 de octubre de 2009, acordó por mayoría, con la oposición de la representación del Sindicato CC.OO., informar desfavorablemente la solicitud de extensión de convenio formulada en este expediente, debido a la falta de documentación necesaria para poder valorar la concurrencia de las circunstancias establecidas en el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos.

Expediente nº 15/08: Extensión del Convenio Colectivo de Laboratorios de Prótesis Dental de la provincia de Valladolid (2007/2009), para el mismo colectivo de las provincias de Ávila, Burgos, Palencia, Salamanca, Segovia, Soria y Zamora.

El Pleno de la Comisión, en la reunión de fecha 14 de octubre de 2009, acordó por mayoría, con la oposición de la representación del Sindicato CC.OO., informar desfavorablemente la solicitud de extensión de convenio formulada en este expediente, debido a la falta de documentación necesaria para poder valorar la concurrencia de las circunstancias establecidas en el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos.

Expediente nº 16/08: Extensión del Convenio Colectivo de Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología de la provincia de Valladolid (2007/2009), para el mismo colectivo del sector de Clínicas Dentales de las provincias de Ávila, Burgos, León, Segovia, Soria y Zamora.

El Pleno de la Comisión, en la reunión de fecha 14 de octubre de 2009, acordó por mayoría, con la oposición de la representación del Sindicato CC.OO., informar desfavorablemente la solicitud de extensión de convenio formulada en este expediente, debido a la falta de documentación necesaria para poder valorar la concurrencia de las circunstancias establecidas en el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos.

Expediente nº 17/08: Extensión del Convenio Colectivo de Hospitalización y Asistencia Privada de la provincia de Burgos (2007/2011), para el mismo colectivo del Sector de Clínicas Veterinarias de la Comunidad de Castilla y León.

El Pleno de la Comisión, en la reunión de fecha 14 de octubre de 2009, acordó por mayoría, con la oposición de la representación del Sindicato CC.OO., informar desfavorablemente la solicitud de extensión de convenio formulada en este expediente, debido a la falta de documentación necesaria para poder valorar la concurrencia de las circunstancias establecidas en el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos.

Expediente nº 18/08: Extensión del Convenio Colectivo de la empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S.A., para el centro de trabajo de la ciudad de Ávila, para los trabajadores y trabajadoras del sector de Limpieza Pública Viaria —Recogida de residuos sólidos urbanos, limpieza viaria y limpieza y conservación de alcantarillado— (2006/2010), de las provincias de Ávila, Burgos, Palencia, Salamanca, Segovia, Soria, Valladolid y Zamora.

El Pleno de la Comisión, en la reunión de fecha 14 de octubre de 2009, acordó por mayoría, con la oposición de la representación del Sindicato CC.OO., informar desfavorablemente la solicitud de extensión de convenio formulada en este expediente, debido a la falta de documentación necesaria para poder valorar la concurrencia de las circunstancias establecidas en el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos.

Expediente nº 19/08: Extensión del Convenio Colectivo de la empresa SERVIMAX SERVICIOS GENERALES, S.A. (2008), para las personas trabajadoras del sector de Servicios Auxiliares de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

El Pleno de la Comisión, en la reunión de fecha 14 de octubre de 2009, acordó por mayoría, con la oposición de la representación del Sindicato CC.OO., informar desfavorablemente la solicitud de extensión de convenio formulada en este expediente, debido a la falta de documentación necesaria para poder valorar la concurrencia de las circunstancias establecidas en el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos.

2. Consultas

En el año 2008, la Comisión ha emitido 72 informes relacionados con consultas sobre el ámbito funcional de los convenios, en orden a la determinación del convenio colectivo aplicable a las empresas, en tanto que se han archivado por diversos motivos 29 expediente de consultas. Es así que, al término del año 2008, quedaban pendientes de resolver 44 consultas, bien por estar en fase de estudio o bien por estar pendientes de completarse la información requerida de la parte consultante o, en su caso, de la Comisión Paritaria a la que se hubiera podido solicitar su criterio sobre la cuestión planteada en alguna consulta, o bien por estar pendiente de tratamiento para una próxima reunión de la Comisión.

Dentro de este apartado, interesa señalar que a partir del mes de abril de 2008 quedó operativo, dentro del apartado Web de la Comisión, el sistema de búsqueda de dictámenes, a texto completo, sobre consultas aprobadas por la Comisión desde marzo del año 2000, tras el laborioso trabajo realizado por los Servicios Técnicos y Administrativos de la Comisión.

Por otra parte, y dentro de este apartado, cabe referirse también a las numerosas consultas efectuadas por Internet o vía telefónica, desde muy diversas instancias, y referidas, incluso, a materias que no son competencia de esta Comisión, todo lo cual suele determinar una considerable actividad que resulta difícil de evaluar, toda vez que, en estos casos, no se efectúa la apertura de algún expediente.

III. Jornadas de estudios

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, conforme al Programa de Objetivos y Actividades aprobado en diciembre de 2004, se había planteado la oportunidad de que sus tradicionales Jornadas anuales de Estudio sobre Negociación Colectiva se pudieran celebrar también fuera de Madrid, con el objetivo de reforzar la presencia de la Comisión en las Comunidades Autónomas y poder conocer al tiempo la situación de la negociación colectiva en las Comunidades donde se pudieran celebrar las Jornadas. Es así, por este motivo, que el Pleno de la Comisión acordó que las XXI Jornadas previstas para el año 2008, se pudieran celebrar en Barcelona, en colaboración con el Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña. Como consecuencia de ello, el día 3 de octubre de 2008, se celebraron las citadas Jornadas con el siguiente

PROGRAMA
XI JORNADAS DE ESTUDIO
SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Día 3 de octubre de 2008

9.00 h. Acreditación y entrega de documentación

9.30 h. Inauguración y presentación de las Jornadas

D^a. Maravillas Rojo Torrecilla.

Secretaria General de Empleo. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

D. Salvador Alvarez Vega.

Director General de Relaciones Laborales. Departamento de Trabajo de la Generalitat de Cataluña.

D. Tomás Sala Franco.

Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

10.00 h. Primera Ponencia y Coloquio

«EL TIEMPO DE TRABAJO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA»

Ponente:

D. Fernando Lousada Arochena.

Magistrado Especialista. Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

Modera:

D. Martín Borrego Gutiérrez.
Vocal de CEOE en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

11.00 h. Pausa

11.15 h. Segunda Ponencia y Coloquio

«LA SEGURIDAD Y LA SALUD LABORAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA»

Ponente:

D^a. Yolanda Valdeolivas García.
Profesora Titular de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Autónoma de Madrid.

Modera:

D. Mariano Díaz Mateos.
Vocal de CC.OO. en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

12.15 h. Primera Mesa Redonda y Coloquio

«EL PAPEL DE LOS ACUERDOS INTERCONFEDERALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA»

Intervienen:

D. Fabián Márquez Sánchez (CEOE y CEPYME)

D. Ignacio Fernández Toxo (CC.OO.)

D^a. Josefa Solá Pérez (UGT)

Modera:

D. José Luis Villar Rodríguez.
Director General de Trabajo. Ministerio de Trabajo e Inmigración

14.15 h. Pausa

16.00 h. Segunda Mesa Redonda y Coloquio

«LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CATALUÑA»

Intervienen:

D. Javier Ibars Álvaro (Fomento del Trabajo Nacional)

D. José Hallado Molina (PIMEC de Cataluña)

D. Simón Rosado Sánchez (CC.OO de Cataluña)

D^a. Pepa Sánchez Monterrubio (UGT de Cataluña)

Modera:

D. Salvador Álvarez Vega.

Director General de Relaciones Laborales. Departamento de Trabajo de la Generalitat de Cataluña

18.00h. Clausura

D. Tomás Sala Franco,

Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

D. Salvador Álvarez Vega.

Director General de Relaciones Laborales. Departamento de Trabajo de la Generalitat de Cataluña.

IV. Estudios y trabajos sobre negociación colectiva

a) Estudios y trabajos realizados en el año 2008

En el año 2008, se realizaron los siguientes estudios o trabajos relacionados con la Negociación Colectiva:

- «*Actualización del Estudio sobre la Negociación Colectiva en el Sector del Metal*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Santiago González Ortega, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de la Universidad Carlos III de Madrid.
- «*Actualización del Estudio sobre la Negociación Colectiva en el Sector de la Enseñanza Privada*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor González Ortega, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid.

- «*Actualización del Estudio sobre la Negociación Colectiva en el Sector Sanitario*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Montoya Melgar, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid.
- «*Actualización del estudio sobre la Negociación Colectiva en la Industria del Papel y en el Sector de Artes Gráficas*». Equipo de Investigación dirigido por la Profesora Fernández López, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla.
- «*El tiempo de trabajo en la Negociación Colectiva*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor José M^a Goerlich Peset, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia.
- «*La Salud y la Seguridad en la Negociación Colectiva*». Equipo de Investigación formado por Yolanda Valdeolivas y Gregorio Tudela, Profesores Titulares de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid.

b) Estudios en fase de realización en diciembre de 2008

Al término del año 2008, estaban en fase de realización los siguientes estudios:

- «*Las cláusulas de formación en la Negociación Colectiva*». Autora: Profesora Yolanda Cano Galán, de la Universidad Rey Juan Carlos (estudio bianual, estando prevista su finalización en el año 2009).
- «*Las cláusulas de contratación en la Negociación Colectiva, utilización de las ETT y subrogación contractual*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Francisco Pérez de los Cobos, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid (estudio bianual, estando prevista su finalización en el año 2009).
- «*La Negociación Colectiva en el Sector de la Pesca*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Jesús Cruz Villalón, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla (estudio bianual, estando prevista su finalización en el año 2009).

- «*El marco jurídico de la prevención del absentismo en el ordenamiento jurídico español: situación actual y perspectivas de futuro*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Salvador del Rey Guanter, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona (estudio bianual, estando prevista su finalización en el año 2009).
- «*La Negociación Colectiva en el Sector de la Piel*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Carlos Luis Alfonso Mellado, Decano de la Facultad de Derecho de la Universidad de Valencia (estudio bianual, estando prevista su finalización en el año 2009).

c) Estudios propuestos para el año 2009

- «*Las clasificaciones profesionales y los grupos profesionales en los convenios colectivos*». Autor o Director del estudio propuesto: Profesor Ángel Blasco Pellicer, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia.
- «*La situación actual de las extensiones de convenios colectivos*». Autor o Director del estudio propuesto: Profesor Tomás Sala Franco, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia.

V. Informe sobre Negociación Colectiva en España, en los años 2006, 2007 y 2008

A finales del año 2008, los Servicios Técnicos de la Comisión habían ultimado el Informe anual relativo a la Negociación Colectiva en España en los años 2006, 2007 y 2008, en consonancia con el Programa de Objetivos y Actividades aprobado en diciembre de 2004, donde se preveía con carácter de permanencia la realización de un informe anual sobre la Negociación Colectiva en España.

VI. Boletín del Observatorio de la Negociación Colectiva

En el año 2008 se han realizado y publicado en formato papel y electrónico seis Boletines del Observatorio de la Negociación Colectiva,

con una amplia información periódica sobre la coyuntura laboral del empleo y la coyuntura de los convenios colectivos, y sobre aspectos concretos de la negociación colectiva vigente, con temas tan relevantes como son los relativos a «*Las cláusulas de salvaguardia salarial en la negociación colectiva en 2007*» (Boletín nº 7), «*La deriva o deslizamiento salarial en 2007 y la negociación colectiva un año después de la Ley de Igualdad*» (Boletín nº 8), «*La evolución y estructura de la negociación colectiva*» (Boletín nº 9), «*Las cláusulas de incentivos ligados a la productividad*» (Boletín nº 10), «*Los salarios nominales y reales*» (Boletín nº 11) y, finalmente, «*La negociación colectiva según el sector y su ámbito funcional y territorial*» (Boletín nº 12).

VII. Memoria de Actividades

En la reunión de la Subcomisión celebrada el día 24 de febrero de 2008, y sin perjuicio de su presentación al Pleno de la Comisión, se presentó la Memoria anual de actividades correspondiente al año 2007, para que se pudiese realizar las observaciones que se estimasen oportunas, con la previsión de que esta Memoria se entendería aprobada, en el caso de no realizarse ninguna observación.

VIII. Página Web

En el transcurso del año 2008 se han venido actualizado o completado la mayor parte de los apartados de la Web de la Comisión que se habían desarrollado hasta la fecha. Como novedad, cabría destacar en el año 2008 la incorporación a la Web de la Comisión del sistema de búsqueda a texto completo de los dictámenes sobre consultas aprobados por la Comisión, desde marzo del año 2000 hasta la fecha.

IX. Mapa de Negociación Colectiva

Hasta el año 2004, los Servicios Técnicos de la Comisión continuaron de forma intermitente, en la medida de lo posible, los trabajos que, a nivel interno, habían venido desarrollando para la realización del Mapa de la Negociación Colectiva desde el punto de vista sectorial, utilizando al efecto tres bases de datos informáticos: 1ª) La que en esta Comisión se habría venido utilizando y entregando en ocasiones a los miembros del Pleno, bajo la referencia de «*Relaciones de Convenios Colectivos Sectoriales, Nacionales, de Comunidades Autónomas, Pro-*

vinciales, Pluriprovinciales y Laudos, agrupados por Comunidades Autónomas»; 2ª) La propia del CNAE; y 3ª) La creada en su día para relacionar cada Convenio con los correspondientes Epígrafes del CNAE-93 atendiendo a la actividad o actividades susceptible de estar comprendidos en el ámbito funcional de cada convenio.

Es el caso que la realización del citado Mapa, en los términos con los que se había venido trabajando a nivel interno, se interrumpió, teniendo en cuenta el enfoque con que se había planteado la realización de este Mapa en el Programa de Objetivos y Actividades de la Comisión, aprobado en diciembre de 2004, y que pasaba por precisar toda esta información sobre los convenios colectivos, en general, del propio Ministerio de Trabajo y de las Comunidades Autónomas, para que, a su vez, toda esta información pudiera servir de base para la elaboración de un «Banco de datos» sobre los convenios colectivos vigentes y su actualización permanente.

Aún así, los Servicios Técnicos de la Comisión han seguido manteniendo actualizada la base informática constituida bajo la referencia de «Relaciones de Convenios Colectivos Sectoriales», y que desde hace ya bastantes años le viene sirviendo de referencia para el estudio de las consultas planteadas en la Comisión, sobre el ámbito funcional de los Convenios, del mismo modo que sirvió de referencia en su día en el proceso de sustitución de las Ordenanzas Laborales o, incluso, hoy en día, para los autores de los estudios encargados por esta Comisión que requieren de dicha información y, también para los Vocales que la solicitan.

X. Otras actividades

Ciertos trabajos de la Comisión requieren una actividad extensa y ágil que, en muchas ocasiones, no tienen reflejo alguno en datos estadísticos o de 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. Entre estos trabajos están los relacionados con la tramitación de los estudios encargados por esta Comisión, que requieren de numerosas actividades y contactos con la Secretaría General de Estudios y con la Subdirección General de Administración Financiera, así como con los autores de los estudios. Especial mención tienen las distintas actividades que conllevan la organización de las Jornadas de Estudio sobre Negociación colectiva que vienen realizándose anualmente desde el año 1988, con el decidido

apoyo de numerosos departamentos del Ministerio de Trabajo, y máxime, desde el año 2006, en que estas Jornadas se celebran fuera de Madrid, en colaboración con la Comunidad Autónoma con la que se haya acordado la celebración de tales Jornadas, como son, entre otras, las que se relacionan con temas financieros y de logística para el desplazamiento y organización de las Jornadas. Otra actividad a destacar sería la que se relaciona con el apoyo al Presidente de la Comisión por razón de su cargo, tanto para posibilitar su asistencia a las reuniones de esta Comisión, como a los actos que asiste en representación institucional de la misma, en actividades docentes, empresariales, sindicales o de otro tipo, dentro o fuera de España. Evidentemente, todas estas actividades no pueden ser evaluables ni por unidad de actos, ni por tiempo específico dedicado, por resultar imponderables las tareas que conllevan.

XI. Trámites administrativos generales y comunes

1. Registro de documentos: Entradas y Salidas

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ha visto disminuido el número de entradas de documentos registrados en el año 2008, respecto al año 2007, aún cuando sus actuaciones telemáticas han aumentado considerablemente, por diversas causas. A este respecto, cabe aludir a modo de ejemplo al hecho de que el correo electrónico ha podido simplificar las convocatorias de reuniones y remisión de Actas, que antes se remitían por correo ordinario, de forma individual, a los Vocales convocados, pero que, en cambio, la utilización de este medio se ha generalizado, sin precisar en numerosos casos de su constancia en el registro de entrada o de salida, tal como sucede por ejemplo, con las gestiones realizadas con los numerosos estudios encargados, desde la fase inicial de su aceptación y posterior fase de contratación, a la fase de seguimiento y entrega, así como con las actuaciones que resultan necesarias para solventar las incidencias que pueden surgir en cualquier fase de su realización, por no hablar de las numerosas actuaciones realizadas ante las Comisiones de los Programas de Estudio y Editorial del Ministerio de Trabajo, para justificar tanto los estudios propuestos por la Comisión como su estado de situación o entrega, y ello al margen de las diligencias que se realizan con los autores de los estudios para la presentación de presupuestos, facturas y otros documentos necesarios para la compensación de los estudios realizados.

2. Agenda, direcciones y datos

Los Servicios Administrativos de la Comisión han mantenido actualizado un directorio con datos y direcciones de personas y entidades que tienen algún tipo de relación con la Comisión Consultiva o han manifestado su interés en recibir información de las actividades propias de ella, destacando la que se relaciona con el envío de publicaciones. Los listados de organismos y entidades contienen, aproximadamente, unas 500 direcciones actualizadas, y se pretende que toda esta información se pueda depurar, mejorar y completar en ficheros informatizados.

Otro dato a señalar, es el relativo al número de entradas y salidas de documentos, registrados por los Servicios Administrativos de la Comisión. A tal efecto, en el siguiente cuadro se detalla el número de entradas y salidas de documentos registrados en la Comisión, desde el año 1984 hasta el año 2008.

Cuadro de Entradas y Salidas (Periodo 1984-2008)

AÑO	Nº ENTRADAS	Nº SALIDAS
1984	212	134
1985	70	80
1986	74	103
1987	47	74
1988	55	114
1989	61	142
1990	108	198
1991	125	198
1992	132	196
1993	147	247
1994	182	184
1995	193	330
1996	356	693
1997	197	617
1998	347	1.390
1999	470	1.996
2000	502	1.064
2001	537	848
2002	426	852
2003	465	881
2004	440	976
2005	374	711
2006	231	510
2007	319	677
2008	268	677

XII. Asuntos varios interno

1. Personal

Aún cuando el personal se adscribe a esta Comisión Consultiva a través de la Dirección General de Trabajo, el constituir un centro aislado de la estructura organizativa obliga a mantener una estructura administrativa en cierto modo paralela a la de Asuntos General de la Dirección General de Trabajo, referida a este personal, en cuanto a problemática de asistencia, altas y bajas, vacaciones, permisos, etc..., para la correspondiente conexión con la Dirección General de Trabajo o, directamente, con el mismo Ministerio de Trabajo. De otra parte, en este punto es de significar la polivalencia de actividades desempeñadas por el personal de la Comisión, en orden a posibilitar el cumplimiento de los objetivos de la misma.

2. Instalaciones y material

En el año 2008, la Comisión ha precisado celebrar las reuniones de su Pleno fuera de su Sede, como consecuencia de la desaparición de la Sala de Juntas que había en la misma, para la realización de despachos necesarios para el nuevo personal incorporado a su plantilla, tras el reconocimiento que tuvo en el año 2006 como Observatorio de la Negociación Colectiva, conforme a lo dispuesto en la Disposición Adicional Séptima de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, en donde, por otra parte, se preveía la posible adaptación del marco institucional de la Comisión, así como el apoyo técnico y medios necesarios para garantizar su funcionamiento.

En otro orden de cosas, y dentro de este apartado, cabe aludir también a las actividades que se realizan para la suscripción de publicaciones, así como para el mantenimiento, reparación o sustitución de los equipos informáticos, y del mobiliario y material de oficina que precisa la Comisión, que requieren de actuaciones directas con la Oficialía Mayor del Ministerio de Trabajo.

3. Varios

No tiene reflejo registral la constante comunicación con las diversas entidades editoriales, el examen de la voluminosa pero interesante publicación sobre publicaciones de mayor interés científico y social, y el mantenimiento de las indispensables suscripciones de publicaciones jurídicas que los criterios restrictivos respecto a gastos permiten, cuestiones

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

Anexo

NUMERO DE EXPEDIENTES DE EXTENSIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS INFORMADOS POR LA CCNCC, AGRUPADOS POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS, RELATIVO AL PERIODO 1986/2008.

Expedientes de extensión informados

ACTIVIDADES ECONÓMICAS	Nº EXPEDIENTES DE EXTENSIÓN INFORMADOS	
	1986/2007	2008
Administración Pública	1	
Agencias de Noticias	1	
Agricultura	10	
Arqueología		1
Agua y Gas	3	
Alimentación	12	3
Ayuda a Domicilio	5	
Bebidas Refrescantes (Distribución)	1	
Clínicas Veterinarias		1
Comercio	9	1
Construcción	1	
Deportes y Espectáculos (Locales)	16	1
Fincas Urbanas y Otros Servicios	26	
Limpieza	7	1
Madera	3	
Metal	6	
Oficinas y Despachos	59	1
Óptica-Optométrica	1	
Peluquerías	3	
Pesca	1	
Piel	4	1
Piscinas e Instalaciones Acuáticas	7	
Pompas Fúnebres	2	
Prensa	2	
Químicas	3	1
Radiodifusión/Televisión	1	
Sanidad y Servicios Asistenciales	15	3
Sastrería, Modistería...		

Servicios auxiliares generales		1
Servicios a terceros (azafatas y promotores ventas)		1
Servicios a terceros (monitores transporte escolar y comedores escolares)		2
Teatro, Circo y Variedades	3	
Tintorerías y Lavanderías	4	1
Transporte y/o actividades auxiliares	7	
Vinícolas	2	
TOTAL	212	19

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

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL
DE CONVENIOS COLECTIVOS A DICIEMBRE DE 2008

Presidenta:

Dña. Carolina Martínez Moreno.
Catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Oviedo.

Vocales:

Representantes de la Administración

Titular:

D. José Luis Villar Rodríguez.
Director General de Trabajo. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Suplente:

Dña. Luz María Blanco Temprano.
Jefa de Área de la Subdirección General de Ordenación Normativa. Dirección General de Trabajo. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Titular:

D. Esteban Rodríguez Vera.
Secretario General Técnico. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Suplente:

Dña. Raquel Peña Trigo
Vicesecretaria General Técnica. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Titular:

D. Raimundo Aragón Bombín.

Director General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Suplente:

D. Sebastián Fernández-Simal Fernández.

Subdirector General de Organización y Asistencia Técnica. Dirección General de la Inspección de Trabajo y S.S. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Titular:

D. Miguel Fernández Díez.

Subdirector General de Ordenamiento Jurídico-Económico. Dirección General de Política Económica. Ministerio de Economía y Hacienda.

Suplente:

D. Javier Moral Escudero.

Consejero Técnico de la Subdirección General de Ordenamiento Jurídico-Económico. Dirección General de Política Económica. Ministerio de Economía y Hacienda.

Titular:

D. Javier Gómez-Hortigüela Amillo.

Subdirector General de Relaciones Laborales. Dirección General de Trabajo. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Suplente:

Dña. Cristina Barroso Francia.

Consejera Técnica. Dirección General de Trabajo. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Titular:

Dña. Dolores Allona Alberich.

Subdirectora General de Estadísticas Sociales y Laborales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Suplente:

Dña. Olga Merino Ballesteros.

Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

REPRESENTANTES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES:

U.G.T.:

Titulares:

— Dña. Elena Gutiérrez Quintana.
Gabinete Técnico Confederal

— Dña. Josefa Solá Pérez.
Secretaria Ejecutiva Confederal

Suplentes:

— Dña. María Higinia Ruiz Cabezón.
Gabinete Técnico Confederal

— Dña. José Callejas García.
Gabinete Técnico Confederal

CC.OO.:

Titulares:

— D. Mariano Díaz Mateos.
Adjunto al Secretario de Acción Sindical.

— Dña. Eva Silván Delgado.
Gabinete Jurídico Confederal.

Suplentes:

— D. Ignacio Fernández Toxo.
Secretario General.

— D. Miguel Sánchez Díaz.
Adjunto al Secretario de Acción Sindical.

ELA-STV:

Titular:

D. Joseba Villarreal Olaizola .
Responsable Confederal de Negociación Colectiva.

Suplente:

D. Kepa Estévez Sánchez.
Representante de ELA-STV en Madrid

C.I.G.:

Titular:

D. Antolín Alcántara Álvarez.
Secretario Institucional CIG.

Suplente:

D. Luis Burgos Díaz.
Representante de CIG en Madrid.

REPRESENTANTES DE LAS ORGANIZACIONES
EMPRESARIALES:*C.E.O.E.:*

Titulares:

- D. Luis Fabián Márquez Sánchez.
Presidente de Analistas de Relaciones Industriales S.A.
- D. Martín Borrego Gutiérrez.
Departamento de Relaciones Laborales.
- D. Fernando de Palacios Caro.
Asesor de la Asociación Española de Banca Privada.
- Dña. Beatriz Aguirre Cavero.
Relaciones Laborales CEIM (Confederación Empresarial de Madrid-CEOE).
- D. Jose Luis Moreno-Manzanaro y Rodríguez de Tembleque. *Ase-*
sor de la Asociación Española de la Industria Eléctrica (UNESA)

Suplentes:

- Dña. Ana Isabel Herráez Plaza.
Departamento de Relaciones Laborales, CEOE.
- D. Miguel Canales Gutiérrez.
Área de Relaciones Laborales. Asociación Española de la Indus-
tria Eléctrica (UNESA).
- D. Jose Luis Vicente Blázquez.
Director de Relaciones Laborales de CONFEMETAL

— D. Conrado López Gómez.

Asesor de la Federación Española de Industrias de la Alimentación y Bebidas. (F.I.A.B.)

— D. Pedro C. Fernández Alén.

Confederación Nacional de la Construcción. (C.N.C.)

CEPYME:

Titular:

D. Roberto Suárez García.

Secretario General de la Federación Leonesa de Empresarios

Suplente:

Dña. Teresa Díaz de Terán López.

CEPYME

Secretario:

D. Luis García García

NORMAS REGULADORAS

REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, de 24 de marzo, por el que se prueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 29-3-95).

Disposición Final segunda. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Se crea una comisión consultiva nacional, que tendrá por función el asesoramiento y consulta a las partes de las negociaciones colectivas de trabajo en orden al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dictará las disposiciones oportunas para su constitución y funcionamiento, autónomo o conectado con alguna otra Institución ya existente de análogas funciones. Dicha comisión funcionará siempre a nivel tripartito y procederá a elaborar y mantener al día un catálogo de actividades que pueda servir de indicador para las determinaciones de los ámbitos funcionales de la negociación colectiva. El funcionamiento y las decisiones de esta comisión se entenderán siempre sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a la jurisdicción y la autoridad laboral en los términos establecidos por las leyes.

LEY 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE 30-12-2006).

La Comisión está actualmente adscrita orgánicamente a la Dirección General de Trabajo, por el Real Decreto 1129/2008, de 4 de julio, de estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Disposición Adicional Séptima. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

«1. Sin perjuicio del respeto a la autonomía colectiva de las partes, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos a que se refiere la disposición final segunda de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, asumirá funciones de observatorio de la negociación colectiva que englobará la información, el estudio, la documentación y la difusión de la misma.

2. Con el fin de garantizar el funcionamiento eficaz de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, el Gobierno podrá adoptar el marco jurídico institucional de la misma en el que se garantice la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas; asimismo le proporcionará el apoyo técnico y los medios que sean necesarios».

REAL DECRETO de 9 de noviembre de 1983, n° 2976/1983 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social). CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO. Regula la Comisión Consultiva Nacional.

Artículo 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.

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. 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.

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. 5º. 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. 6º. De los Vocales de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. Cada una de las representaciones a que se refieren los apartados b), c) y d) del número uno, artículo 4º., del Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre (reiterado), podrán proponer al Ministro de Trabajo y Seguridad Social el nombramiento de Vocales suplentes en un número igual al de sus miembros titulares.

2. Corresponde a los Vocales de la Comisión:

- a) Conocer previamente el orden del día de las reuniones y la información precisa sobre los temas que se incluyen en el mismo.

- b) Ejercer su derecho al voto, pudiendo hacer constar en acta la abstención o la reserva de voto y los motivos que lo justifiquen, así como su voto particular en dictámenes que se aprueben por acuerdo mayoritario de la Comisión.
- c) Participar en los debates de las sesiones.
- d) Formular ruegos y preguntas.
- e) El derecho a la información precisa para cumplir las funciones asignadas.
- f) Cuantas otras funciones sean intrínsecas a su condición.

3. Los Vocales de la Comisión no podrán atribuirse las funciones o la representación reconocidas a la Comisión, salvo que expresamente se les haya otorgado, previo acuerdo válidamente adoptado y para cada caso concreto por la propia Comisión.

Art. 7º. Del Secretario de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. De entre los funcionarios adscritos al IMAC y a propuesta del Presidente, la Comisión designará un Secretario y un suplente del mismo.

2. Corresponde al Secretario de la Comisión:

- a) Asistir a las reuniones con voz, pero sin voto.
- b) Efectuar la convocatoria de las sesiones de la Comisión de orden de su Presidente, así como las citaciones a los miembros de la misma.
- c) Ser el destinatario único de los actos de comunicación de los Vocales con la Comisión y, por tanto, a él deberá dirigirse toda suerte de notificaciones, peticiones de datos, rectificaciones o 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

1ª. 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.

2ª. 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 XXI Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva, organizadas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en Barcelona, en octubre de 2009, conjuntamente con el Departamento de Trabajo de la Generalitat de Cataluña y el Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña. A modo de apéndice, se recoge también en esta obra las Memorias de Actividades de esta Comisión, relativas a los años 2007 y 2008, así como un apartado referido a la composición de esta Comisión y a sus normas reguladoras.

ISBN 84-8417-341-0



9 788484 173410