

LA NUEVA FUNCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS ACUERDOS INTERCONFEDERALES SOBRE EL EMPLEO

X Jornadas de Estudio
sobre la Negociación Colectiva

NIPO: 790-09-133-4

INFORMES Y ESTUDIOS



MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

Subdirección General de Publicaciones

RET. 98 - 1.903

La nueva función
de la Negociación
Colectiva y los Acuerdos
Interconfederales sobre
el empleo

COLECCION INFORMES Y ESTUDIOS
Serie Relaciones Laborales Núm. 19

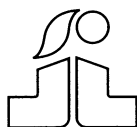
La nueva función
de la Negociación
Colectiva y los Acuerdos
Interconfederales sobre
el empleo

X Jornadas de Estudio
sobre la Negociación
Colectiva

Madrid, 4 y 5 de junio de 1997

Edición preparada por

COMISION CONSULTIVA NACIONAL
DE CONVENIOS COLECTIVOS





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

NIPO: 201-98-006-5
ISBN: 84-7434-980-X
Depósito legal: M. 19.313-1998
Imprime: Imprenta Fareso, S.A.
Paseo de la Dirección, 5
28039 Madrid

INDICE

	<u>Págs.</u>
Composición de la Comisión	11
PRESENTACION	
<i>Juan García Blasco</i>	19
APERTURA DE LAS JORNADAS: EXCMO. SR. MINISTRO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	
<i>Javier Arenas Bocanegra</i>	25
Primera Ponencia:	
«DIFERENCIACION DE TRATO, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NEGOCIACION COLECTIVA»	
<i>Joaquín García Murcia</i>	33
Comunicaciones a la Primera Ponencia:	
• «DIFERENCIACION DE TRATO, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NEGOCIACION COLECTIVA»	
<i>U.G.T. Departamento Confederal de la Mujer</i>	53
• «ESTRATEGIAS SINDICALES PARA LA INTRODUCCION DE UNA PERSPECTIVA DE GENERO EN LA NEGOCIACION COLECTIVA»	
<i>CC.OO. Secretaría Confederal de la Mujer</i>	61
• «IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y ACCION POSITIVA EN LA NEGOCIACION COLECTIVA ESPAÑOLA»	
<i>Elisa Sierra Hernáiz</i>	71

Segunda Ponencia:

«EL PAPEL DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO» <i>Joaquín Aparicio Tovar</i>	101
---	-----

Comunicación a la Segunda Ponencia:

• «EL DESARROLLO DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES POR CONVENIO COLECTIVO» <i>Juan Bonilla Blasco</i>	113
---	-----

Tercera Ponencia:

«CUESTIONES Y PROBLEMAS APLICATIVOS DEL ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES» (ASEC) <i>Fernando Vadés Dal-Ré</i>	137
--	-----

Sesión monográfica: «LOS ACUERDOS INTERCONFEDERALES DE 1997 SOBRE EL EMPLEO Y LA NEGOCIACION COLECTIVA»**Cuarta Ponencia:**

«ALCANCE Y EFECTOS DE LOS ACUERDOS INTERCONFEDERALES Y ORDENAMIENTO LABORAL» <i>Alfredo Montoya Melgar</i>	165
---	-----

Comunicación a la Cuarta Ponencia:

• «LAS NUEVAS MEDIDAS PARA INCENTIVAR LA CONTRATACION: EL REAL DECRETO-LEY 9/1997» <i>Isabel Otxoa Crespo</i>	183
--	-----

Mesa Redonda:

- «LOS ACUERDOS INTERCONFEDERALES DESDE SUS PROTAGONISTAS»

Intervenciones:

— CEOE. <i>Fabián Márquez Sánchez</i>	197
— CC.OO. <i>Fernando Puig-Samper</i>	215
— CEPYME. <i>Elías Aparicio Bravo</i>	225
— U.G.T. <i>Antonio Ferrer Sais</i>	231

	<u>Págs.</u>
Apéndice	
INFORME SOBRE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN 1996	241
BALANCE FORMAL DEL PROCESO SUSTITUTORIO DE LAS ORDENANZAS LABORALES	303
MEMORIA DE ACTIVIDADES 1996	311

COMPOSICION DE LA COMISION

ORDEN de 10 de septiembre de 1996 por la que se nombra a don Juan García Blasco Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

En uso de las atribuciones que me confiere el artículo 4.º del Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre,

Vengo en nombrar a don Juan García Blasco Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Madrid, 10 de septiembre de 1996.

ARENAS BOCANEGRA

ORDEN de 3 de marzo de 1997 (B.O.E. de 14 de marzo de 1997) por la que se nombran los miembros de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

El Estatuto de los Trabajadores creó, en su disposición final octava, una Comisión Consultiva Nacional, con la función de asesorar e informar a las partes de las negociaciones colectivas de trabajo en orden al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios. En la referida norma se encomendaba al Ministerio de Trabajo que dictara las disposiciones oportunas para su constitución y funcionamiento. Aun cuando el Estatuto de los Trabajadores autorizó al Ministerio de Trabajo para dictar las normas reglamentarias oportunas, se estimó conveniente, tanto por la razón de la materia como por la índole y trascendencia de su contenido, que adoptara la forma de Real Decreto.

Así pues, el Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, determina tales extremos, disponiendo en su art. 4.º

su composición, así como la forma de llevarse a cabo el nombramiento de sus miembros. Vocales y suplentes.

Habiendo resultado ya designado el Presidente, por Orden de 10 de septiembre de 1996, procede designar al resto de los miembros integrantes de la citada Comisión.

Así, vistas las propuestas formuladas por las correspondientes organizaciones empresariales y sindicales más representativas, y en uso de las facultades convenidas por el artículo 4º del Real Decreto 2976/1983, he tenido a bien nombrar como Vocales y Vocales suplentes de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos a los siguientes:

Representantes de la Administración

Titular: Doña Soledad Córdova Garrido, Directora General de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Suplente: Don Francisco González de Lena Alvarez. Subdirector General de Relaciones Laborales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Titular: Don Julio Sánchez Fierro. Secretario General Técnico. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Suplente: Doña Raquel Peña Trigo. Sub. Gral. de Estudios Socioeconómicos. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Titular: Don Javier Minondo Sanz. Director General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Suplente: Doña Carmen Briones González. Dirección General. Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Titular: Doña Nélida Jiménez Molina. Vocal-Asesora de la Dirección General de Política Económica y Defensa de la Competencia. Ministerio de Economía y Hacienda.

Suplente: Doña Carmen Balsa Pascual. Dirección General de Política Económica y Defensa de la Competencia. Ministerio de Economía y Hacienda.

Titular: Don Ignacio Matia Prim. Subdirector General de Ordenación Normativa. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Suplente: Doña Cristina Barroso Francia. Dirección General de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Titular: Doña María Teresa Giráldez Núñez. Subdirectora General de Estadísticas Sociales y Laborales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Suplente: Doña Olga Merino Ballesteros. Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Representantes de las organizaciones sindicales

Titulares:

Don Eugenio Cariglio Román. Secretario de Acción Sindical de la Federación Estatal de Alimentación y Tabaco. UGT.

Don José Luis Cebrían Gutiérrez. Secretario de Acción Sindical de la Federación Estatal de Industrias Afines. UGT.

Suplentes:

Doña Elena Gutiérrez Quintana. Gabinete Técnico Confederal de UGT.

Doña Susana Bravo Santamaría. Gabinete Técnico Confederal de UGT.

Titulares:

Don Mariano Díaz Mateos. Adjunto al Secretario de Acción Sindical de CC.OO.

Don Angel Martín Aguado. Gabinete Jurídico Confederal de CC.OO.

Suplentes:

Don Fernando Puig-Samper Mulero. Secretario de Acción Sindical Confederal de CC.OO.

Don Miguel Sánchez Díaz. Adjunto al Secretario de Acción Sindical de CC.OO.

Titular:

Don José Miguel Unanue Letamendi. Responsable Confederal de Negociación Colectiva. ELA-STV.

Suplente:

Don Enrique Fernández Matxuka. Delegado de ELA-STV.

Titular:

Don Luis Burgos Díaz. Secretario Institucional de CIG.

Suplente:

Don Xan Andrés Carballo Rodríguez. Secretario de Acción Sindical de CIG.

Representantes de las Organizaciones Empresariales*Titulares:*

Don Luis Fabián Márquez Sánchez. Presidente de «Analistas de Relaciones Industriales. Sociedad Anónima». CEOE.

Don Rafael Ruiz Ortega. Adjunto al Director de Relaciones Laborales de CEOE.

Don Fernando de Palacios Caro. Asesor de la Asociación Española de Banca Privada. CEOE.

Don Pablo Gómez Albo. Director de Relaciones Laborales. CEIM-CEOE.

Don José Luis Moreno-Manzanaro y Rodríguez de Tembleque. Asesor de FEIE-CEOE.

Suplentes:

Don Fernando Moreno Piñero. Director de Relaciones Laborales CEOE.

Don Adolfo García Ibán. Secretario General de FEIE-CEOE.

Don José Luis Vicente Blázquez. Director de Relaciones Laborales de Confemetal. CEOE.

Don Conrado López Gómez. Asesor de la Federación Española de Industrias de la Alimentación y Bebidas. FIAB.

Don José Luis Pastor Rodríguez-Ponga. Secretario general de la Confederación Nacional de la Construcción. CNC-CEOE.

Titular:

Don Roberto Suárez García. Secretario general de la Federación Leonesa de Empresarios. CEPYME.

Suplente:

Don Tomás Castillo Puerta. Asesor de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa. CEPYME.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos oportunos.

Madrid, 3 de marzo de 1997.

ARENAS BOCANEGRA

PRESENTACION

JUAN GARCIA BLASCO

Presidente de la Comisión Consultiva
Nacional de Convenios Colectivos

Se alcanza ya con estas *X Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva*, celebradas en junio de 1997, una década de actividades con periodicidad anual en las que la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos dedica una atención preferente a las distintas cuestiones que identifican, en cada momento, los puntos de interés de las mismas. Como viene siendo habitual, estas Jornadas y la trayectoria que representan adquieren así un nivel de cualificación técnica y de reflexión de madurez indiscutibles. Con ellas se brinda igualmente la oportunidad de tomar el pulso a distintos aspectos de la Negociación Colectiva, contando para ello con la aportación de profesionales, técnicos, analistas y responsables públicos y de organizaciones empresariales y sindicales que enriquecen el análisis y el debate sobre las cuestiones tratadas.

La Monografía que ahora se presenta está integrada por las Ponencias y Comunicaciones expuestas y presentadas al Tema general que sirvió de base a las Jornadas: «*La nueva función de la Negociación Colectiva y los Acuerdos Interconfederales sobre el empleo*». Se han abordado así aspectos y problemas que presenta hoy el ejercicio de la Negociación Colectiva, en un contexto de mayor protagonismo de sus instrumentos y contenidos. En este nuevo marco, la Negociación Colectiva se enfrenta a importantes retos y desafíos que comprometen no solo su papel como fuente ordenadora de condiciones de trabajo y empleo, sino también como fórmula idónea y eficaz para dar respuesta, mediante el adecuado equilibrio de intereses, a las necesidades que plantean hoy los sistemas productivos y la ordenación de las relaciones laborales en el umbral del siglo XXI.

Y en este contexto se inscriben las Ponencias y las materias que sirvieron de análisis y estudio a las Jornadas. Es el caso de las cuestiones y problemas jurídicos que suscita hoy el tratamiento dado por la Negociación Colectiva a distintas situaciones indivi-

duales o colectivas desde la perspectiva y la exigencia constitucional de la igualdad de trato, que requieren, sin duda, de una profundización también en los criterios y razonamientos manejados para justificar esos tratamientos convencionales, así como los que brinda la jurisprudencia que se ha pronunciado hasta ahora sobre estos aspectos. En este mismo contexto, se inscribe igualmente la función que puede asumir la Negociación Colectiva para proporcionar vías y mecanismos que faciliten una mayor igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo para quienes se encuentran ante mayores dificultades para ello.

De otro lado, el nuevo Sistema Jurídico regulador de la seguridad y salud en el trabajo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995 y desarrollado en el resto de los instrumentos normativos que esta misma norma reclama, reserva igualmente a la Negociación Colectiva un papel mucho más relevante del que viene teniendo hasta ahora en la conformación de los distintos mecanismos y actuaciones de protección y tutela de la seguridad y salud en el trabajo y de la acción preventiva en la empresa. La Negociación Colectiva puede asumir así una función activa no sólo en el desarrollo de la citada Ley, sino también para brindar una regulación eficaz a problemas de aplicación de los distintos instrumentos que integran la prevención de riesgos laborales, resolviendo incluso situaciones conflictivas a la vista de las características del sector productivo o de la empresa afectada.

La atención de las Jornadas se dedicó también al análisis de las cuestiones y problemas aplicativos del ASEC, reparando especialmente en los distintos principios de aplicación a los procedimientos contemplados en dicho Acuerdo, operando un tratamiento diferenciado de sus distintas fórmulas de resolución de conflictos y proponiendo vías de interpretación que contribuyan a la resolución de las cuestiones más problemáticas de su gobierno, administración y ejercicio práctico. Una reflexión de esta naturaleza, con la profundidad con la que se hace ahora, se muestra así como una pieza relevante no sólo para iniciar la andadura estatal de estas fórmulas extrajudiciales, sino para reforzar y consolidar su propio funcionamiento, que descansa, también, en la autonomía y la Negociación Colectiva, acompañadas de un protagonismo especial de las partes afectadas.

Por último, en estas X Jornadas se trata lo que en junio de 1997 constituyó la expresión más reciente del diálogo social: los Acuerdos Interconfederales sobre el Empleo y la Negociación Colectiva,

separando en sus distintos instrumentos y analizando el contenido y alcance que se reserva a la Negociación Colectiva en este nuevo escenario. Como novedad de lo que venían siendo hasta ahora en las Jornadas anteriores, el tratamiento de estas cuestiones se enriquece con la aportación, la visión y la opinión de los interlocutores sociales y de los propios protagonistas de los Acuerdos, integrando así una Mesa Redonda dedicada especialmente a estos últimos, cuyas intervenciones se acompañan también a la Ponencia general sobre la materia que conforma la presente Monografía.

El libro recoge igualmente, como viene siendo habitual, la «Memoria de Actividades» de la Comisión Consultiva, así como el «Índice Anual sobre Negociación Colectiva», elaborado por la Secretaría con la aportación y reflexión de los miembros pertenecientes a las distintas representaciones que integran la propia Comisión. Se incluye igualmente una información sobre el Balance formal del proceso sustitutorio de las Ordenanzas Laborales, que prácticamente está tocando a su fin y que ha ocupado una buena parte del trabajo y la dedicación de la Comisión Consultiva en los últimos años. A este último proceso seguirá el Balance material de su contenido a fin de conocer el tratamiento dado por los distintos convenios y acuerdos sustitutorios a las materias contenidas en las Ordenanzas Laborales derogadas, tarea que está abordando ahora la Comisión Consultiva. A ello hay que añadir igualmente la elaboración de Estudios e Informes sobre Negociación Colectiva Sectorial que están siendo cubiertos también por la Comisión Consultiva a fin de proporcionar elementos útiles sobre su estructura y contenido que faciliten el propio proceso de actuación previsto en el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva.

Hay que agradecer así a todos los miembros de la Comisión Consultiva el interés personal y la aportación colectiva de las instancias que representan para la realización de las Jornadas y de la propia Monografía que las refleja, lo mismo que al personal técnico y administrativo de la Comisión que, con su habitual dedicación y generoso esfuerzo, han asumido su organización.

De la misma forma, hay que hacer extensible igualmente el agradecimiento al Excmo. Sr. Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales don Javier Arenas Bocanegra, que inauguró con toda solemnidad las Jornadas. También a los Ponentes, que aceptaron y expusieron con el mayor rigor profesional y la máxima competencia técnica los distintos contenidos de las materias que les fueron asignadas, dando la oportunidad, a su vez, para el debate y la

discusión entre los asistentes. Igualmente, a la Subdirección General de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales que, como viene siendo habitual, publica siempre con el máximo interés esta Monografía, resultado ahora de las Jornadas y de parte de la actividad de la Comisión Consultiva. Por último, el agradecimiento al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que puso a disposición de la Comisión su Salón de Actos para la celebración de las Jornadas y, en particular, al personal del Ministerio que dedicó su atención y facilitó todos los medios necesarios para su realización.

Con esta publicación, a la postre, la Comisión Consultiva pone a disposición de sus amplios destinatarios el resultado de sus iniciativas, contribuyendo así, junto con otras Instancias, a la profundización en el estudio y análisis de la Negociación Colectiva, a fin de proporcionar igualmente elementos de reflexión útiles y eficaces para que puedan ser tenidos en cuenta y valorados, en su caso, por los propios sujetos colectivos, protagonistas directos, junto con la Administración Laboral, del gobierno del propio sistema español de Negociación Colectiva.

Madrid, marzo de 1998.

APERTURA DE LAS JORNADAS:
EXCMO. SR. MINISTRO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

JAVIER ARENAS BOCANEGRA

Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, estimados catedráticos y profesores, señoras y señores:

Es una satisfacción para mí poder inaugurar estas X Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva porque son las primeras a las que he podido asistir en calidad de Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.

Pero es motivo de mayor satisfacción el que estas X Jornadas tengan lugar poco más de un mes después de la firma de los trascendentales acuerdos suscritos por las organizaciones empresariales y sindicales, que han sido asumidos por el Gobierno.

En una democracia, el diálogo y la negociación son elementos claves de la estabilidad social y política. En una democracia no se trata de imponer, sino de proponer. En una democracia, se trata más de encontrar zonas de acuerdo que acentuar las diferencias.

Desde la Segunda Guerra Mundial y, aceleradamente, desde la caída del Muro de Berlín, se ha comprobado que los modelos económicos y sociales que pretendían cambiar radicalmente, en el corto plazo, la sociedad, han fracasado. Y también se ha comprobado que existe un proceso de convergencia europeo no sólo económico y social, sino también cultural, que hace cada vez más injustificada a toda organización que prefiera una estrategia de confrontación a otra de negociación.

No hay razones suficientemente justificadas, creo, para sostener una tesis que favorezca las rupturas y muchas razones para defender la necesidad del diálogo y la negociación continua. Aunque meramente se respondiera a aquella prudente máxima que nos recuerda que en tiempos de turbación, no hacer mudanza, parece más sensato recurrir al acuerdo que al conflicto.

Pero viviendo como vivimos, inmersos en un proceso de profundos cambios tecnológicos, económicos y sociales que están alterando de manera decisiva el panorama de las relaciones laborales en todo el mundo, creo más ajustado al sentido democrático, al sentido común y al sentido de la responsabilidad, desarrollar en la sociedad española la convicción de que el acuerdo es siempre preferible al desacuerdo y que el acuerdo se produce cuando las partes se esfuerzan en subrayar sus zonas de encuentro en lugar de extremar sus desencuentros.

La negociación colectiva es el instrumento que las organizaciones empresariales y sindicales se han dado para armonizar intereses existentes y también para poder incorporar las nuevas realidades tecnológicas, económicas, sociales y jurídicas a la vida cotidiana de las empresas, los sectores y las profesiones.

Igualmente, la negociación colectiva, interconfederal, tiene como misión el impulsar la adopción de un marco de referencia global que oriente e impulse los grandes objetivos.

La utilidad de la negociación colectiva desde el punto de vista de las políticas macroeconómicas es extraordinaria para todas las partes. Para empresarios y trabajadores, porque las variaciones de los parámetros que gravitan en esas políticas pueden alterar de manera sustancial las previsiones y los objetivos de unos y otros.

En momentos como los actuales, en que España está logrando un gran reconocimiento internacional por la firmeza, la coherencia y la austeridad de su política económica, la negociación colectiva adquiere una especial relevancia.

El pasado 28 de abril, las organizaciones empresariales y sindicales llegaron a un acuerdo interconfederal muy importante. Este acuerdo, como todos ustedes saben, tenía tres vertientes. Uno, el destinado a procurar la creación de empleo y a impulsar la mayor estabilidad en el empleo. Otro, sobre Cobertura de Vacíos. Y el último, sobre negociación colectiva.

Ciertamente, la oportunidad política sitúa en primer plano lo que en cada momento parece interesar más a la sociedad. En este caso, no cabe duda de que ha sido el acuerdo interconfederal sobre la estabilidad en el empleo el que ha ostentado el mayor grado de popularidad.

Desde hace tiempo, se sabe, por su perseverante presencia en las encuestas, que el desempleo y su disminución, es la preocupación más aguda de los españoles. Desde hace unos años, la precariedad en el empleo y especialmente, la situación de los jóvenes y otros colectivos con problemas agravados de incorporación al mercado de trabajo, han supuesto una gran inquietud para la sociedad española.

Por ello no es de extrañar que acuerdos como el de Cobertura de Vacíos y, de manera especial, el acuerdo sobre Negociación Colectiva hayan sufrido un cierto grado de oscurecimiento ante la opinión pública. Con estas jornadas espero que podamos contribuir a arrojar la luz necesaria sobre un tema que tiene una decisiva importancia, no sólo para la vida cotidiana de millones de trabajadores y empresarios, sino también para la paz social, la consolidación y el crecimiento de las inversiones y la proyección internacional de España en Europa y en el mundo.

Con la firma del Acuerdo sobre Negociación Colectiva las organizaciones empresariales y sindicales más representativas han dado un paso importante en la dirección que pretende simplificar la complejidad que desarrollaba el modelo anterior en el que distintos ámbitos y unidades de negociación concurrían entre sí sobre materias idénticas.

La negociación colectiva en la democracia española ha tenido como punto de referencia dos grandes acuerdos. El primero de ellos fue el Acuerdo Marco Interconfederal firmado en 1980. El segundo, este Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva recientemente suscrito por las organizaciones empresariales y sindicales.

Desde 1980, este Acuerdo es el primero que, con un amplio alcance, aporta un diagnóstico común de la situación atravesada por la negociación colectiva y el primero que define criterios y orientaciones para fortalecer una negociación colectiva moderna y eficaz.

Quisiera, no obstante, destacar una importante diferencia entre el Acuerdo de 1980 y el Acuerdo de 1997. Podría decirse que la columna vertebral del acuerdo de 1980 fue la preocupación por los salarios, lo cual estaba justificado por un panorama preocupante en cuanto a los comportamientos de inflación. Por ello, se establecía una banda con el fin de asegurar la moderación de los sa-

larios y se establecían las correspondientes cláusulas de descuelgue para las empresas.

En el acuerdo de 1997, no hay referencia alguna a horquillas salariales, ni estima necesario delimitar cuantías. Trata, por el contrario, de centrar su atención en aquellos factores que son estructurales en cuanto a la composición de las retribuciones.

Más orientada a contemplar las relaciones laborales como un todo, no hace referencias a bandas salariales pero atiende preferentemente a la aceptación de una mayor flexibilidad, a la búsqueda de un equilibrio sustentado en la productividad y a incentivar la calidad y cantidad del trabajo existente en la sociedad española, en completa coherencia con el espíritu global de los tres acuerdos suscritos.

Por otra parte, el acuerdo aborda el tema de las clasificaciones profesionales tras la derogación de las Ordenanzas Laborales, la movilidad laboral, tanto geográfica como funcional, la organización y distribución del tiempo de trabajo. También señala orientaciones en materia de contratación, en formación profesional y promoción en la empresa y en el trascendental asunto de la seguridad y la salud en el trabajo.

Por último, quiero destacar que el Acuerdo establece un equilibrio prudente entre las materias y contenidos relativos a los ámbitos estatales de negociación con lo de otros ámbitos de menor amplitud, permitiendo que se tengan en cuenta las circunstancias sectoriales, las tradiciones existentes en la negociación y permitiendo nuevos horizontes de negociación.

En conjunto, estamos ante un gran Acuerdo que, a pesar de haber sido relegado a un segundo plano de la actualidad por el interés de los temas relacionados directamente con la creación inmediata de empleo estable, va a permitir la renovación de la negociación colectiva en España.

Quiero reconocer, una vez más, el sentido de la responsabilidad de las organizaciones empresariales y sindicales que han sido capaces de lograr un acuerdo desde su más estricta autonomía.

Y quiero agradecer el apoyo y la colaboración de todos los expertos en esta materia que han contribuido a despejar el camino en aquellos aspectos que necesitaron de una más intensa reflexión teórica y práctica.

Señoras y señores, espero que estas X Jornadas de estudio sobre negociación colectiva arrojen más luz sobre la tarea emprendida. Estoy seguro de que en la percepción de la mayoría de los ciudadanos españoles ha calado ya el hecho de que todos juntos estamos cumpliendo el objetivo de situar los intereses generales por encima de los particulares. Y eso, y no otra cosa, es lo que hace que el país en su conjunto y sus organizaciones sociales sean unánimemente respetados.

Muchas gracias

Primera Ponencia

**DIFERENCIACION DE TRATO,
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
Y NEGOCIACION COLECTIVA**

JOAQUIN GARCIA MURCIA

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

SUMARIO

1. DE LAS DIFERENCIAS DE TRATO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.—2. LA DIVERSIFICACION IMPLICITA EN LA NEGOCIACION COLECTIVA.—3. LA DIVERSIFICACION QUE AFECTA A TIPOS O MODALIDADES DE CONTRATO.—4. LA CREACION DE REGIMENES JURIDICOS DIFERENCIADOS.—5. LAS DIFERENCIAS SALARIALES EN EL INTERIOR DE LA PLANTILLA: TRABAJADORES FIJOS Y TRABAJADORES TEMPORALES.—6. LAS POSIBILIDADES LEGALES DE LA LLAMADA «DOBLE ESCALA SALARIAL».

Relacionada con los principios de igualdad de trato e igualdad de oportunidades, la negociación colectiva puede examinarse desde una doble perspectiva, habida cuenta que el convenio colectivo puede jugar un doble papel en este terreno. Puede suceder, en efecto, que el convenio colectivo sea fuente de diferencias de trato e incluso de discriminaciones, por incluir reglas de trato desigual carentes de justificación o motivadas en exclusiva por una minusvaloración hacia ciertos grupos o personas. Pero también puede darse el caso de que el convenio colectivo actúe como instrumento de lucha contra las desigualdades, de fomento de la igualdad de oportunidades y, a la postre, de nivelación o parificación de las condiciones de trabajo.

La acción que la negociación colectiva puede desarrollar en uno u otro sentido es, obviamente, muy variada y heterogénea. Pero quizá valga la pena destacar algunos ejemplos, ya sea por su importancia intrínseca, ya sea por su mayor experimentación, ya sea, en fin, por su mayor actualidad. Nos estamos refiriendo al convenio colectivo como fuente de diversificación de las condiciones de trabajo, con la consiguiente segmentación de la población afectada; al papel del convenio colectivo en la regulación de determinadas modalidades de contrato, que inevitablemente lleva consigo la existencia de reglas distintas, según el sector, para una misma modalidad; a la creación por convenio colectivo de segmentos de contratación con régimen jurídico especial; y a la introducción por convenio colectivo de diferencias en materia salarial en atención a la modalidad del contrato o a la fecha de ingreso del trabajador, a la vista de las circunstancias concurrentes en la empresa.

De estos ejemplos nos vamos a ocupar en las páginas siguientes, tratando de hacer hincapié en los problemas de mayor actualidad, ya sea por su reflejo en la ley o en los convenios colectivos, ya sea por su aparición en la jurisprudencia. De todas formas, antes de ello vale la pena hacer alguna consideración, siquiera sea breve,

acerca del tratamiento legal de los problemas relativos a la diferencia de trato y la igualdad de oportunidades, más que nada para dejar un apunte sobre las más recientes tendencias legales.

1. DE LAS DIFERENCIAS DE TRATO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El uso combinado de las expresiones «diferencia de trato» e «igualdad de oportunidades» en el ámbito de las relaciones de trabajo suele hacer referencia a dos realidades distintas, aunque conexas: por una parte, a la existencia de situaciones de desigualdad en el empleo o en las condiciones de trabajo, especialmente sufridas por ciertos grupos sociales; y por otra, a la conveniencia de repararlas y de adoptar con ese fin determinadas medidas o acciones. Tales situaciones, como es sabido, pueden tener origen variado (unas veces en la norma, otras en la propia práctica social), y en muchos casos tienen como punto de partida condiciones personales o sociales (sexo, raza, nacionalidad, creencias, ideología, actitudes políticas o sindicales, etc.).

Estas diferencias de trato basadas en factores personales o sociales, siendo claramente discriminatorias, han tenido manifestación frecuente en el ámbito de las relaciones de trabajo. Sin despreciar la importancia que a tales efectos han jugado y siguen jugando otros muchos factores (edad, nacionalidad, raza, procedencia, afiliación sindical, ideología, adscripción política, etc.), no cabe duda de que en los últimos tiempos se han suscitado con especial virulencia los problemas de desigualdad o discriminación por razón de sexo, que han venido afectando, por lo demás, a distintas facetas del empleo: la colocación y el acceso a los puestos de trabajo, la clasificación y la promoción profesional, el salario o la extinción del contrato de trabajo (por ejemplo, en caso de embarazo).

Aunque los problemas no hayan desaparecido, también es éste, seguramente, uno de los terrenos en los que se han producido mayores avances en las últimas décadas, tanto en el aspecto legal y convencional, como en el propio desenvolvimiento de la sociedad y de las relaciones de trabajo. A ello ha contribuido el reconocimiento pleno del principio de no discriminación por razón de sexo en el ordenamiento laboral, así como la puesta en marcha de acciones positivas para mejorar el empleo y las condiciones de trabajo de la población femenina. Buena parte del éxito de esas me-

didias hay que atribuirlo, por lo demás, a los tribunales de justicia y a la doctrina emanada del TJCE y de nuestro TCo.

Vistas desde una perspectiva más general, la desigualdad de trato y más aún la discriminación, pueden traducirse en la minusvaloración de determinados grupos sociales y, en particular, en la segmentación de la población trabajadora, dando lugar a diferentes estratos en función de la clase de empleo o del nivel de las condiciones de trabajo. Las diferencias pueden venir por diversos factores: en razón del tipo de contrato, que permite distinguir entre quienes trabajan con contrato estable o indefinido, y quienes prestan servicios a través de contratos temporales o atípicos, incluidos los contratos formativos y los contratos a tiempo parcial; en razón del sector de actividad, que normalmente influye en las condiciones de trabajo y hasta en el grado de estabilidad y garantía del empleo; en razón de la clase y tamaño de la empresa, que también puede condicionar esos mismos parámetros; o en razón de la fecha de ingreso, que condiciona la antigüedad y los derechos que se derivan de ella (salario, promoción, garantías de permanencia, etc.) y que puede influir en la existencia o no de derechos adquiridos e incluso en la modalidad de contrato.

Como ya se apuntó, la lucha contra las discriminaciones y las diferencias de trato puede llevarse a cabo, y así ha sucedido en muchos casos, a través de acciones positivas. Tal actuación entronca muy de lleno con la política de «igualdad de oportunidades», que busca una igual posición de partida para todos los ciudadanos pero también la supresión progresiva de la situación de desigualdad de los grupos sociales más desfavorecidos. En el terreno que ahora más nos interesa, la política de igualdad de oportunidades busca la creación de oportunidades de formación, empleo y promoción (no sólo en el plano profesional, también en el aspecto social) en favor de las personas más perjudicadas en el mercado de trabajo, por razones económicas, sociales o de otro tipo.

A esa finalidad se ha dirigido tradicionalmente la política de educación y, en un terreno más cercano al empleo, la política de formación e inserción profesional, dirigida fundamentalmente por los poderes públicos pero cada vez con mayor colaboración de los agentes sociales. En ese contexto hay que situar medidas muy variadas: los programas de formación profesional ocupacional; los programas de reciclaje o perfeccionamiento profesional para trabajadores desempleados o afectados por medidas de reconversión o reestructuración de empresas; los planes de formación o perfeccio-

namiento organizados por las empresas para sus empleados; o los permisos y facilidades de formación reconocidos por la ley y los convenios colectivos en favor de los trabajadores empleados.

Versión más reciente, y más conectada con el empleo, es el fomento de la colocación de los grupos sociales con mayores dificultades en el mercado de trabajo: jóvenes de primer empleo, minusválidos, trabajadores maduros y parados de larga duración. Estas medidas pueden y suelen tener contenido variado: desde la concesión de ayudas económicas o financieras a las empresas, hasta la creación de un marco legal más flexible y con mayor capacidad de incentivación de los empresarios. Caso particular sería el fomento del empleo en aquellos sectores o puestos de trabajo en los que ciertos grupos sociales se han situado tradicionalmente en posición de desventaja, como ha podido suceder con las mujeres o con los trabajadores minusválidos. Los incentivos en estos casos suelen tener contenido más intenso, como la fijación de cuotas o reservas de empleo, o la concesión de preferencias de colocación.

La línea tradicional en nuestro ordenamiento fue la utilización de los incentivos más clásicos, ya previstos con carácter general en el artículo 10 de la Ley Básica de Empleo de 1980: subvenciones directas, desgravaciones fiscales o bonificaciones de las cuotas de seguridad social, junto a becas y ayudas de formación profesional o asistencia técnica. No han faltado, sin embargo, otras medidas de carácter estrictamente laboral, dirigidas a la flexibilización de las normas con el fin de incentivar a los empleadores. Al margen ahora de la dimensión flexibilizadora que han tenido por lo general las reformas experimentadas por nuestra legislación laboral desde los años ochenta, cabe citar a este respecto dos ejemplos normativos: de un lado, el uso de los contratos temporales de fomento del empleo, cuya virtualidad radicaba en la posibilidad de contratar con carácter temporal aun sin causa objetiva; y de otro, las más recientes medidas de fomento de la contratación indefinida, nacidas de la negociación interprofesional desarrollada en los primeros meses de 1997 y plasmadas en sendos Reales decretos-ley (8 y 9 de 1997) de 16 de mayo de 1997, que incluyen medidas laborales (reducción del coste del despido objetivo) y financieras (bonificación en las cuotas de seguridad social).

Por su parte y como ya dijimos, la negociación colectiva ha de abordarse desde una doble perspectiva para el análisis de estos problemas. Puede ser fuente de diferenciación y segmentación, pero también puede jugar algún papel en la superación de esas situa-

ciones; puede que a veces una misma previsión actúe en ese doble sentido. Un buen ejemplo de ello es, precisamente, el Acuerdo sobre estabilidad en el empleo de 1997, que contiene propuestas para la mejora del empleo de ciertos colectivos de trabajadores, incorporadas posteriormente a las normas legales que se acaban de citar. Estas normas, además, remiten a la negociación colectiva para que, transcurrido el plazo inicialmente previsto (un año), continúen el proceso de transformación de contratos temporales y formativos en contratos indefinidos.

2. LA DIVERSIFICACION IMPLICITA EN LA NEGOCIACION COLECTIVA

El convenio colectivo es por definición una «norma sectorial», lo cual supone que implica *per se* la introducción de diferencias en la regulación de las relaciones de trabajo por sectores o ámbitos de actividad; son diferencias «hacia el exterior» del convenio, no en el interior del mismo, puesto que entrañan la distinción entre sectores, empresas o tipos de trabajo. Esa potencialidad de diferenciación en el régimen del trabajo es mayor cuanto más descentralizada y heterogénea es la estructura de la negociación colectiva, y cuanto mayor sea la variedad de tipos o clases de convenio colectivo. También aumenta la capacidad de diferenciación conforme aumentan los espacios de intervención del convenio y las funciones remitidas por la ley, expresa o tácitamente, a la negociación colectiva.

Por todo ello cabe decir que en los últimos años venimos asistiendo a un proceso de progresiva diferenciación en nuestro sistema. Un factor importante en ese sentido es la promoción legal de los acuerdos de empresa (aunque en su mayor parte «subsidiarios» de los convenios colectivos), así como la aceptación plena de los acuerdos y convenios informales junto a los convenios estatutarios. Otro factor añadido es la posibilidad de descuelgue salarial o de ruptura del régimen de condiciones de trabajo establecido por convenio colectivo a través de determinados acuerdos de empresa (arts. 85.3 y 41.2 ET). Otra circunstancia interesante desde esta perspectiva es la matización de la regla general de prohibición de concurrencia entre convenios, con la admisión de convenios de ámbito supraempresarial capaces de concurrir en ciertas materias con convenios de ámbito superior (art. 84 ET).

Estas diferencias de régimen jurídico pueden ser en ocasiones muy aparatosas, como ocurre en los supuestos de descuelgue salarial o ruptura de la regulación general de condiciones de trabajo. No llegan a ser, de todas formas, diferencias contrarias a la ley, puesto que el instrumento correspondiente (convenio o acuerdo de empresa) cuenta en esos casos con suficiente habilitación legal; tampoco son discriminatorias, puesto que se basan o bien en las características del sector I en circunstancias concretas de la empresa (como es el caso del descuelgue).

No parece que sean contrarias, por otra parte, al principio de igualdad. Es cierto que el convenio colectivo está sujeto a dicho principio, pero no lo es menos que tal vinculación está llena de matices, como ha puesto de relieve la jurisprudencia constitucional, ya que se reconoce a los sujetos negociadores la capacidad para delimitar la unidad de negociación y el contenido del convenio; lo cual significa, a fin de cuentas, que se adaptan a dicho principio siempre que utilicen su poder de negociación de forma razonable y no arbitraria.

3. LA DIVERSIFICACION QUE AFECTA A TIPOS O MODALIDADES DE CONTRATO

Una manifestación concreta de la posible introducción de diferencias de régimen jurídico a través de los convenios colectivos es la que puede recaer sobre las modalidades de contrato de trabajo. Estamos hablando ahora, como antes, de una diferencia «de proyección externa», habida cuenta que toma como punto de referencia lo que se establece para otros ámbitos o sectores regulados por otras normas convencionales. La posibilidad del convenio colectivo de introducir este tipo de diferencias conecta a la postre con las tareas propias de la negociación colectiva, y ha tenido cierta plasmación histórica en algunos sectores de actividad (construcción, campo, etc.). Pero ha sido impulsada en grado sumo por la legislación de los últimos años, que encarga a los convenios colectivos (generalmente, a los de carácter «sectorial», de ámbito «estatal» o inferior) la determinación de muchos aspectos del régimen jurídico de los contratos temporales y formativos.

Los convenios colectivos vienen asumiendo esta tarea con cierta fruición, hasta el punto de que hoy en día son muchas y muy variadas sus previsiones referidas a esas modalidades de contrato:

tareas propias del contrato de obra o servicio determinado, y duración de las mismas; duración de los contratos eventuales; tareas propias de los contratos en prácticas y retribución de los mismos; duración y retribución del contrato de formación o aprendizaje, etc. Los convenios colectivos han llegado en algunos casos a una peculiar regulación de los contratos temporales en la que se difuminan sus contornos, ya sea por la vaguedad en la determinación de la causa, ya sea por la duración, excesivamente prolongada, que se les otorga. También es cierto que en ocasiones los convenios colectivos incluyen reglas de mejora del régimen jurídico legal de los trabajadores temporales, mediante indemnizaciones de fin de contrato o preferencias de empleo.

No parece que estas diferencias de regulación sean contrarias al principio de igualdad y no discriminación, por varias razones. Ante todo, porque es de suponer que guarden relación con las características y peculiaridades de cada sector o ámbito de actividad. Adicionalmente, porque son fruto de la capacidad negociadora constitucionalmente reconocida a los agentes sociales, además de contar con una habilitación legal expresa. Ello no impide, de todas formas, que en algún caso pueda apreciarse un uso indebido de esas facultades; así ocurriría, por ejemplo, si se llegara a una desnaturalización de la correspondiente modalidad contractual, o si la diversificación afectara de manera directa, y sin justificación, a las condiciones de empleo y trabajo. Si bien, en estos casos probablemente habría que hablar de exceso legal más que de discriminación, por la ausencia de un término claro de comparación.

4. LA CREACION DE REGIMENES JURIDICOS DIFERENCIADOS

La introducción de reglas específicas del sector para la contratación temporal conlleva, como es natural, una mayor diferenciación de régimen jurídico; pero tal diferencia se mueve aún en el plano de la comparación entre sectores. Distinta es la introducción de regímenes jurídicos diferenciados desde una perspectiva más general, procedentes de la negociación colectiva pero atendiendo no al sector o tipo de actividad sino a factores propios del mercado de trabajo. Tal es lo que sucede con la propuesta (luego asumida por la ley) de creación del llamado «contrato para el fomento de la contratación indefinida», avanzada por el Acuerdo para la estabilidad en el empleo de

1997. Tal propuesta fue seguramente el precipitado de anteriores ideas, entre ellas la que barajaba la posibilidad de regular el llamado «contrato estable» (o contrato de larga duración), que parecía contar, bien es cierto que sin esa denominación, con alguna experimentación previa en aquellos convenios colectivos, relativamente numerosos, que preveían (en unos casos apurando al máximo las posibilidades brindadas por la ley, en otros mediante una regulación «atípica») un contrato eventual con una duración que podía prolongarse hasta los cuatro o cinco años.

La propuesta del Acuerdo de estabilidad en el empleo fue asumida, como se ha dicho, por el RDL 8/1997, en el que se prevé tal medida para la contratación de los grupos más desfavorecidos del mercado de trabajo (jóvenes de dieciocho a veintinueve años, parados de larga duración, minusválidos y mayores de cuarenta y cinco años), así como para la transformación de contratos temporales y formativos en indefinidos. Además de bonificaciones en las cuotas de seguridad social, tal contratación se incentiva mediante la reducción de la cuantía de la indemnización correspondiente al despido objetivo improcedente.

El objetivo de la norma es, evidentemente, el fomento del empleo de esos grupos de trabajadores. Pero el resultado más inmediato de la misma es una nueva segmentación en el régimen jurídico de los contratos indefinidos, en cuanto que los contratos celebrados al amparo de esa norma (que tiene un plazo inicial de aplicación de cuatro años, desde su entrada en vigor) van a tener una regulación distinta en materia de despido objetivo improcedente; regulación que, además, puede facilitar implícitamente la decisión de despido. No se trata de una nueva modalidad de contrato, sino más bien de un régimen jurídico parcialmente diferente para los contratos concertados bajo esa norma legal. La disposición legal utilizada y, consecuentemente, la fecha de celebración del contrato, van a ser, pues, factores de distinción en el régimen jurídico de los contratos.

Es un caso de segmentación al que estamos asistiendo cada vez en mayor medida, tanto en nuestro país como en el derecho comparado. En particular, tal diferencia de régimen jurídico atendiendo a la fecha de celebración del contrato es una práctica cada vez más frecuente en las disposiciones transitorias de la legislación laboral, que vienen optando en los últimos años por seguir aplicando la normativa anterior a los contratos celebrados a su amparo (disp. trans. 1, 2 y 3 ET).

Con todo, la diferencia de régimen jurídico que se establece de entrada (y no ya con carácter transitorio) para los contratos celebrados al amparo de una determinada disposición legal no ha dejado de suscitar problemas de acomodación al principio de igualdad y no discriminación. No parece, sin embargo, que tales quejas puedan prosperar, por dos razones básicamente. De un lado, porque la regla general del artículo 14 Const. (o la particular del artículo 17 ET) no prohíbe toda diferencia de trato, sino únicamente las que carezcan de justificación objetiva y razonable o constituyan discriminación (esto es: un trato peyorativo en base a una de las condiciones personales o sociales previstas en esos preceptos). De otro, porque el legislador cuenta con un amplio margen para introducir diferencias de regulación, bien por las características de los respectivos supuestos de hecho, bien por la concurrencia de factores o razones que sean razonables y no arbitrarios. En este caso, la justificación de la diferencia se encontraría en la conveniencia de incentivar el empleo de carácter indefinido en un contexto de suma precariedad.

5. LAS DIFERENCIAS SALARIALES EN EL INTERIOR DE LA PLANTILLA: TRABAJADORES FIJOS Y TRABAJADORES TEMPORALES

Entre las funciones remitidas desde la ley al convenio colectivo se encuentran las de determinar la estructura del salario (art. 26 ET) y fijar la cuantía del salario en los contratos en prácticas y formación (art. 11 ET). Estas tareas han de inscribirse, ciertamente, dentro del papel central, y tradicional, que corresponde al convenio colectivo en la fijación de tablas o tarifas salariales. Pero no cabe duda de que son también fuente de diferencias en el régimen jurídico salarial, tanto en una proyección externa (diferencias salariales entre ámbitos o sectores de actividad) como en el interior del convenio (diferencias salariales entre trabajadores según su tarea, su modalidad de contrato o incluso su fecha de ingreso). Cabe plantearse, pues, hasta qué punto puede diferenciar el convenio colectivo.

Como ya dijimos, el convenio colectivo se somete al principio de igualdad y no discriminación, pero no tiene vedada cualquier tipo de diferencia de trato. Dejando al margen ahora las discriminaciones en sentido estricto, es claro que el convenio puede diferenciar atendiendo a diversos factores. Son absolutamente acepta-

bles las diferencias salariales entre sectores o ámbitos regulados por diferentes convenios, así como las diferencias que, en el interior de un determinado convenio, se deban a la clasificación profesional del trabajador o a la clase de tareas efectivamente realizadas. También se han aceptado las diferencias por edad, siempre que se basen en el presupuesto de que la minoría de edad implica normalmente menor formación y experiencia y más bajo rendimiento; así como las diferencias que afecten a contratos formativos (prácticas y formación), previstas directamente por la ley (art. 11 ET) y también fundadas en la existencia de otras contra-prestaciones en el trabajo, como la práctica o la formación.

Más discutibles son las diferencias en razón del contrato, más allá de ese primer ejemplo referido a los contratos formativos. Aunque no sean muy frecuentes, diferencias de ese tipo también aparecen a veces en los convenios colectivos, sobre todo en relación con determinados complementos salariales o mejoras respecto del salario base, y en perjuicio de trabajadores eventuales, fijos discontinuos o a tiempo parcial. En lo que toca a la modalidad de contrato de trabajo, la tesis más extendida, doctrinal y jurisprudencialmente, es la que rechaza la existencia de diferencias de salario que no tomen en cuenta la clase de trabajo, sino exclusivamente la modalidad del contrato. Se ha rechazado, en especial, la diferencia de salario entre trabajadores fijos y temporales. Esta postura interpretativa arranca de la jurisprudencia ordinaria y constitucional de los años ochenta, y se ha mantenido prácticamente sin variación hasta nuestros días.

En este sentido se pronuncia, por ejemplo, una sentencia TS de 22 de enero de 1996 (A. 118), que puso fin a un proceso iniciado mediante la impugnación (a cargo del sindicato *Converxencia Intersindical Galega*, entre otros) de una cláusula del convenio colectivo de la empresa «Repsol Petróleo» en la que se había fijado un salario distinto para el «personal eventual temporal o de cualquier otra modalidad excepto el fijo ingresado el 27 de diciembre de 1984 en el centro de trabajo de La Coruña». Alegaban los demandantes que tal disposición resultaba discriminatoria para los trabajadores temporales y eventuales, en relación con los trabajadores fijos que habían ingresado en la empresa antes de esa fecha. Resuelto el pleito en primera instancia por sentencia de la Audiencia Nacional de 28 de julio de 1994, en la que se declaró la nulidad de dicho pacto por contravención de los artículos 14 de la Constitución y 17 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa

interpuso recurso de casación por violación de esos mismos preceptos.

El TS rechazó el recurso de la empresa con argumentos similares a los de la Audiencia Nacional. En su sentencia de 22 de enero de 1996 se adujo, en concreto, que «la desigualdad que en el artículo debatido se establece entre un colectivo y otro de trabajadores, en materia retributiva, ni está justificada, ni es razonable, produciéndose una discriminación que conculcó el artículo 14 CE y el artículo 17 del ET». Para llegar a esa conclusión el TS no hizo más que seguir su posición tradicional acerca de las diferencias entre trabajadores fijos y temporales, posición que arranca en última instancia de la jurisprudencia constitucional (sentencias TCo 136/1987, de 22 de julio, y 117/1993, de 31 de mayo, entre otras) y que se había manifestado, por ejemplo, en las sentencias TS de 22 de mayo de 1991 y 15 de julio de 1995.

De esa línea jurisprudencial se deduce claramente que es discriminatorio aplicar a los trabajadores temporales, en igualdad de condiciones, «un régimen jurídico y económico diferenciado, pues el principio de igualdad ante la Ley, con expresión tomada del artículo 14 del Convenio 117 de la OIT, determina que las tasas salariales deben fijarse de acuerdo con el principio de salario igual por un trabajo de igual valor en la misma operación y en la misma empresa». Para el TS —en términos similares a lo que ha venido defendiendo el TCo—, la modalidad del contrato no puede justificar por sí misma un tratamiento retributivo distinto, ya que tal diferencia no sería proporcionada al factor que distingue uno y otro supuesto, que no es más que la duración del contrato; dar a los trabajadores temporales un salario inferior significaría hacer «de peor condición artificialmente a quienes ya lo son por la eventualidad del empleo intensificando su situación menesterosa, con lo que en definitiva se enmascara una infravaloración de su trabajo... La desigualdad se convierte así en discriminación, su cara peyorativa, por no ofrecer más soporte visible que una minusvaloración de las funciones desempeñadas por el grupo segregado y peor tratado».

Partiendo de esas premisas, y entendiendo que en el caso planteado la distinción se fundaba exclusivamente en la «simple condición de trabajadores fijos y temporales con independencia de su categoría profesional y trabajo desarrollado por cada uno», consideró el TS que no había razones suficientes para justificar la diferencia de trato. Para el TS, «la empresa nada ha probado que jus-

tifique la desigualdad de trato, ni que el mismo responde a razones objetivas». En consecuencia, el recurso fue rechazado.

Las alegaciones del TS son sin duda razonables, y se ajustan desde luego a una línea jurisprudencial que probablemente no merezca, de momento al menos, una reconsideración a fondo. Pero su aplicación a este caso concreto, sin más consideraciones, hace aflorar alguna duda. Si bien se mira, en esta ocasión la diferencia de trato no sólo se debía a la modalidad de contrato, sino también a la fecha de ingreso de los correspondientes trabajadores (antes o después de 27 de diciembre de 1984) y a la ubicación del puesto de trabajo (en el centro de La Coruña o en otros centros de trabajo). Cabe decir, incluso, que era éste, y no aquél, el verdadero factor diferencial, toda vez que en la cláusula impugnada se hacía una comparación entre el personal «eventual temporal o de cualquier otra modalidad» y el «fijo ingresado el 27 de diciembre de 1984».

La sentencia del TS, sin embargo, no atendió directamente a este otro factor, ni hizo especial consideración acerca de la influencia que pudiera haber tenido la fecha de ingreso a la hora de trazar aquella diferencia de trato. Ciertamente, la jurisprudencia acuñada en torno a la distinción entre trabajadores fijos y trabajadores temporales es de gran relevancia para el análisis de esa otra cuestión; máxime, si la diferencia por la fecha de ingreso conlleva, al mismo tiempo, una compartimentación entre fijos y temporales. Pero no cabe duda de que la fecha de ingreso, en sí misma considerada, y siempre que se proyecte sobre una misma modalidad de contrato (distinguiendo entre trabajadores fijos, por ejemplo), tiene características especiales, y responde a una motivación distinta; en particular, no tiene por qué responder a una supuesta minusvaloración del trabajo (como presupone la jurisprudencia a propósito de la distinción entre fijos y temporales), sino que puede venir fundada en razones de empleo, o en la mayor experiencia y formación práctica de los trabajadores incorporados con anterioridad a la empresa.

6. LAS POSIBILIDADES LEGALES DE LA LLAMADA «DOBLE ESCALA SALARIAL»

En los últimos tiempos se ha venido barajando la posibilidad de introducir en las empresas (a través de convenio colectivo, o de un acuerdo específico) lo que ha dado en llamarse una «doble es-

cala salarial», esto es: una tabla o tarifa de salarios con una doble entrada, de la que resultaría un salario distinto (en su totalidad o en su parte básica) según la fecha de ingreso o colocación del trabajador en la empresa, de tal manera que los trabajadores de nuevo ingreso percibirían un salario inferior al de los trabajadores antiguos, aun estando vinculados por una misma modalidad de contrato y realizando el mismo tipo de trabajo.

Esta posibilidad habría de ir acompañada del compromiso empresarial de ampliar la plantilla, o, al menos, de dar estabilidad a los trabajadores precarios (con contrato temporal o formativo); y encontraría su justificación tanto en la conveniencia de abrir cauces para incentivar el empleo, como en la dificultad económica de la empresa para abonar, a los nuevos trabajadores, una cuantía salarial como la que se había venido fijando, en otro contexto, para los antiguos empleados. Se trataría, a fin de cuentas, de ofrecer mayor (o mejor) empleo a menor coste salarial, bajo el presupuesto de que a igualdad de costes la empresa no estaría dispuesta a incrementar su plantilla. A veces se ha planteado también como una medida menos traumática (y, seguramente, más aceptable desde el punto de vista social) que una modificación a la baja de las condiciones salariales existentes con anterioridad.

Por su finalidad de favorecer el empleo, se trata de una medida que en principio no cuesta trabajo compartir; pero también es cierto que su implantación puede ser problemática, al menos desde un punto de vista jurídico. Ante todo, porque origina *per se* una diferencia de trato entre trabajadores de una misma empresa, en función, únicamente, de la fecha de ingreso; traza, por decirlo de otra manera, una clara línea de separación entre «trabajadores antiguos» y «trabajadores nuevos», precisamente en una materia tan visible y delicada como el salario. Por ello, tales propuestas han dado lugar a un vivo debate sobre su adecuación a la ley y, particularmente, a los principios de igualdad y no discriminación consagrados en el artículo 14 de la Constitución y en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores; y por ello mismo, alguno de los pactos que se han venido celebrando con este objetivo ha sido objeto de declaración de nulidad en sentencia de suplicación (como la sentencia del TSJ de Cataluña de 28 de octubre de 1996).

La cuestión no ha sido abordada directamente por el Tribunal Supremo, pero en algunas de sus sentencias recientes se ha razo-

nado sobre problemas más o menos cercanos. Una de ellas es la sentencia TS de 22 de enero de 1996 (A. 479), en la que se volvió a rechazar la diferencia de trato. En este caso, la autoridad laboral había procedido a la impugnación directa de una cláusula del convenio colectivo de la empresa «Hertz de España, S. A.» según la cual «los trabajadores contratados entre la firma del convenio y el 30 de septiembre de 1994, bajo modalidades que no sean el contrato de prácticas o el de aprendizaje, tendrán un salario consistente en el ochenta por cien del establecido con carácter general en las tablas del artículo 9». La demanda perseguía la declaración de nulidad de dicha cláusula, por contradicción con el artículo 14 de la Constitución y el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores. La sentencia de la Audiencia Nacional de 13 de diciembre de 1994 estimó la pretensión deducida de oficio y declaró la nulidad postulada.

Frente a dicha decisión judicial, la empresa afectada interpuso recurso de casación en el que se aducía que dicha cláusula no era discriminatoria, en tanto que se había firmado porque la empresa había comunicado en el contexto de la negociación que «tenía pérdidas económicas sustantivas, por lo que se requería un plan de saneamiento con la colaboración de los empleados», y que como resultado de ello las partes negociadoras «acordaron mantener la totalidad de la plantilla y en contraprestación los salarios se mantendrían sin incremento, pero los nuevos trabajadores, con cualquier modalidad, fijos o temporales, excepto los de contrato de aprendizaje o en prácticas, y durante la vigencia del convenio, percibirían un salario equivalente al ochenta por cien del general». La empresa defendía, en consecuencia, que la sentencia impugnada había realizado una interpretación incorrecta de aquellos preceptos constitucionales y legales, alegando a tal efecto la doctrina que se desprendía de la sentencia Tco 34/1984, de 9 de marzo, y de diversas sentencias del TS en las que se sostiene que el principio de igualdad y no discriminación no exige absoluta igualdad de trato, y que las diferencias sólo son discriminatorias cuando se basan en las circunstancias expresadas en aquellos preceptos.

La sentencia TS que ahora se comenta inicia sus argumentaciones recordando la doctrina básica en materia de igualdad y no discriminación: de un lado, que la desigualdad con relevancia constitucional viene determinada por la introducción de diferencias carentes de una justificación objetiva y razonable entre situaciones que pueden considerarse iguales; y de otro, que para

que la diferenciación sea constitucionalmente lícita no basta con que lo sea el fin que con ella se persigue, sino que es indispensable además que las consecuencias jurídicas que resultan de tal distinción sean adecuadas y proporcionadas a dicho fin, de manera que la relación entre la medida adoptada, el resultado que produce y el fin perseguido «superen un juicio de proporcionalidad en sede constitucional, evitando resultados especialmente gravosos o desmedidos».

Para el TS, en el supuesto litigioso se establecía una diferencia de trato que no venía fundada en la intensidad, naturaleza, duración u otros factores atinentes a la actividad laboral, sino exclusivamente en la fecha de contratación, con independencia de la modalidad de contratación (salvo en el caso de que se hubieran utilizado las modalidades de contrato en prácticas o de aprendizaje). Siendo así, entendió el TS que se rompía «el equilibrio de la relación entre retribución y trabajo respecto de determinados trabajadores, que resultan desfavorecidos, con relación a otros de la misma empresa, por razón de un dato tan inconsistente a tal fin cual es el de la fecha de contratación». Para el TS, la norma cuestionada «afecta precisamente a un aspecto sustancial de las relaciones laborales», pues rompe «la ecuación o equivalencia entre salario y trabajo» y afecta al principio «a igual tarea igual retribución».

El TS no olvidó que, según los datos aportados, la diferencia respondía a un plan de saneamiento de la empresa en el que se había convenido, por su situación económica, la congelación salarial para los trabajadores antiguos y la disminución del salario para los nuevos. Pero, pese a ello, consideró que no existía «una justificación suficiente del acuerdo cuestionado» y, en concreto, que no constituía justificación objetiva y razonable «el hecho aludido, sin otros datos», pues el relato histórico ponía de relieve que la reducción salarial se había conseguido como contrapartida al compromiso de mantenimiento del nivel de empleo, siendo así que la cláusula no se refería sólo a dicho mantenimiento sino a la posibilidad de contratar a nuevos trabajadores, que, exceptuando los contratados en prácticas y aprendizaje (a los que «se les retribuye no sólo por razón de los servicios que prestan sino también, precisamente, en función de las respectivas enseñanzas o prácticas que reciben o tienen»), iban a realizar tareas equivalentes a los que ya pertenecían a la plantilla. Por todo ello, el TS desestimó el recurso de casación y confirmó la sentencia de instancia.

De nuevo ha de reconocerse la fundamentación de la resolución judicial objeto de comentario. Pero también cabe decir en esta ocasión que el juicio del TS queda en buena medida alejado del problema que en el fondo se había suscitado. En casos como éste probablemente no sea suficiente recurrir al conocido principio de «igual salario por igual trabajo» (o, si se quiere, igual salario «por trabajo de igual valor»), que responde seguramente a otras preocupaciones (sobre todo, a la diferencia salarial por razón de sexo). Es necesario examinar, con mayor detenimiento, otras muchas circunstancias: de un lado, la situación económica de la empresa y las medidas que en hipótesis podrían adoptarse para hacerle frente (congelación salarial, traslados o suspensiones del contrato, reducción de plantilla, etc.); y de otro, la coyuntura del mercado de trabajo y las posibles actuaciones para incentivar el empleo. Sólo en ese contexto puede ser valorada la proporcionalidad de una medida diferenciadora como la que en este caso se discutía.

Un criterio aparentemente distinto, o al menos más matizado, se ha defendido, no obstante, en algunas otras sentencias. Por ejemplo, en la sentencia de 6 de abril de 1995 (A. 2916). En el supuesto de hecho que le dio origen se registraba un cambio del sistema salarial y de clasificación profesional (de «categorías y salario por categoría» se pasaba a «categorías en unos niveles salariales»), completado por una cláusula de respeto de los derechos económicos individuales con el fin de que los trabajadores que se habían regido por el sistema anterior no perdieran su anterior nivel económico. La sentencia sostuvo que el reconocimiento de antiguos niveles retributivos «ya alcanzados por aplicación de convenios anteriores», no implicaba discriminación para los trabajadores que ingresaran una vez vigente el convenio y percibieran el nuevo salario, entre otras razones porque no suponía distinción por las causas contenidas en el artículo 14 de la Constitución sino respecto de derechos consolidados, y porque «el convenio colectivo que sucede a otro anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquél».

Por su parte, la sentencia TS de 25 de junio de 1996 (A. 5305), en la que se enjuicia la licitud de un acuerdo alcanzado en el ámbito de una entidad bancaria, entre el consejo de administración y el «jurado de empresa» con fecha de 26 de septiembre de 1974, según el cual se abonaría una «paga de aprobación de balance» a los trabajadores que hubieran ingresado antes de 1 de octubre de 1974. Pasado el tiempo, el contenido de dicho acuerdo y las me-

didadas adoptadas posteriormente para su aplicación y para llevar a efecto las subidas salariales, fueron impugnadas por determinadas centrales sindicales, que aducían, entre otros motivos, la vulneración del artículo 14 de la Constitución y del artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores. Denegada la impugnación por sentencia de la Audiencia Nacional de 18 de julio de 1995, los demandantes recurrieron en casación.

La sentencia TS denegó la totalidad de los motivos del recurso, y en relación con la supuesta discriminación declaró que «el tratamiento diferente de trabajadores ingresados antes y después del 1 de octubre de 1974 no conculca ni lesiona ninguno de los preceptos legales referidos», en cuanto que, como señala la jurisprudencia constitucional (sentencia TCo 34/1984, de 9 de marzo), «ningún mandato legal impone al empresario igual trato salarial a todos sus trabajadores, siempre que respete los mínimos legales o convencionales». Cumplida esta condición en este caso (ya que «las retribuciones abonadas por la empresa a sus empleados no son en ningún caso inferiores a las previstas en el convenio colectivo del sector, en conjunto y cómputo anual»), el TS no tuvo ningún inconveniente en confirmar la decisión judicial impugnada.

Como es fácil de apreciar, en este caso se concede un margen mucho mayor a los instrumentos de fijación y regulación del salario, pues la única condición que parece exigirse es el cumplimiento de las exigencias mínimas establecidas con carácter general (o sectorial) por la norma de referencia, que normalmente es el convenio colectivo. En particular, parece aceptarse la diferencia de trato en relación con ciertos complementos o partidas adicionales del salario, siempre que se respete la regulación básica o nuclear que en materia salarial proporcione la ley y el convenio colectivo. Con todo, esta decisión judicial deja pendientes algunas preguntas, y, sobre todo, la cuestión principal que aquí cabría plantearse: en qué medida puede el convenio colectivo (o el correspondiente instrumento de regulación salarial) diferenciar entre trabajadores no ya en relación con partidas complementarias, sino en la fijación de la parte básica o fundamental del salario; en qué medida puede diferenciar, a la postre, a la hora de establecer las correspondientes tablas salariales.

Comunicación a la Primera Ponencia

DIFERENCIACION DE TRATO,
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
Y NEGOCIACION COLECTIVA

U.G.T. DEPARTAMENTO CONFEDERAL DE LA MUJER

La igualdad, constituye uno de los *valores superiores* de nuestro ordenamiento jurídico, junto a la libertad, la justicia y el pluralismo político, tal y como propugna la Constitución Española de 1978 en su artículo 1.º.

Nuestra norma fundamental recoge en su artículo 14 el Principio de Igualdad y la prohibición de discriminación al declarar que *«los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por la razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social»*.

Por su parte, el artículo 9.2 de la CE establece que *«corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad e igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social»*.

En esta importante proclamación del artículo 9.2 se fundamenta la Igualdad de Oportunidades, necesaria para que la declaración *«formal»* del principio de igualdad tenga un cumplimiento efectivo en la práctica, frente a las desigualdades de las que parten los individuos en la realidad.

En este sentido tanto la Jurisprudencia del TJCE como de nuestro TC, han desarrollado un papel fundamental en el avance de la interpretación del principio de igualdad y no discriminación encaminado hacia la igualdad de oportunidades, admitiendo la existencia no sólo de la discriminación directa, sino también de la *«indirecta»*, así como de la posibilidad y conveniencia de la aplicación de las denominadas *«acciones positivas»* en determinadas ocasiones.

En lo que respecta a las trabajadoras y trabajadores, la Constitución Española afirma el derecho al trabajo *sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo*.

Si atendemos a la normativa básica de las relaciones laborales, el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, recoge el derecho a no ser discriminados para el empleo *por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por la Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del estado español (...) por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o el empleo de que se trate.* (art. 4.2.c).

El artículo 4.2.e) establece también como derecho básico de los/las trabajadores/as, el respeto a su intimidad y a la consideración debida frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, en el cual pueden entenderse incluidas las conductas de acoso sexual como un supuesto de discriminación por razón de sexo.

En relación a los sistemas de clasificación profesional y ascensos, los artículos 22 y 24 del ET señalan que los criterios a aplicar para la definición de los mismos se acomodarán a las reglas comunes de uno y otro sexo.

La igualdad de remuneración queda establecida por el artículo 28 del ET, por el que el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, sin discriminación por razón de sexo.

Así mismo el artículo 96.11 del mismo cuerpo legal califica como infracciones muy graves las decisiones unilaterales del empresario que impliquen discriminaciones.

Por otra parte, tanto el ET como la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establecen una serie de derechos de protección en relación a la maternidad, constituyendo la aplicación de determinadas medidas en torno a la misma una excepción al principio de igualdad de trato en sentido estricto, pero admitida y justificada en base a la necesidad de alcanzar la igualdad de oportunidades.

Por último, nuestra normativa laboral recoge también una serie de instrumentos de tutela que se pueden utilizar frente a la discriminación.

Así, el ET establece la nulidad de las disposiciones reglamentarias, cláusulas de los convenios colectivos, pactos individuales y decisiones unilaterales del empresario que tengan carácter discriminatorio en las relaciones laborales (art. 17).

Por su parte la Ley de Procedimiento Laboral prevé el procedimiento «de tutela de los derechos de libertad sindical», que es aplicable a las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas, en las que se incluyen las relativas a la discriminación, salvo en los supuestos de despido, extinción del contrato de trabajo, vacaciones e impugnación de convenios colectivos, en cuyo caso, ha de acudirse a sus correspondientes procesos especiales previstos en la legislación laboral.

Junto a los procedimientos judiciales mencionados existen otros dos mecanismos de carácter también jurídico procesal muy importantes, aplicables específicamente a los supuestos de discriminación por razón de sexo, como son los de «inversión de la carga de la prueba» y «dictamen de los organismos públicos competentes» previstos en los artículos 96 y 95.3 de la Ley de Procedimiento Laboral respectivamente.

A nivel internacional, sin detenernos en la consabida Declaración Universal de los Derechos Humanos y teniendo en cuenta el mandato del artículo 10.2 de la CE, podemos encontrar referencias al concepto de igualdad y no discriminación en diversos Convenios de la OIT; el Convenio 100, de 1951, sobre igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor sin discriminación por razón de sexo; el Convenio 11, de 1958, sobre igualdad de oportunidades y de trato en concreto sobre discriminación en el empleo y la ocupación; el Convenio 122, de 1964, sobre política de empleo; el Convenio 158, de 1982 sobre terminación de la relación laboral; el Convenio 142, de 1975, sobre desarrollo de los recursos humanos y el Convenio 156, de 1981, sobre trabajadores con responsabilidades familiares.

En el ámbito de la Unión Europea, el Tratado de la Unión recoge en su articulado la igualdad de todas las ciudadanas y ciudadanos y el derecho a la no discriminación. El desarrollo del mismo a través de las distintas directivas comunitarias, vinculantes para los estados miembros, contemplan el principio de igualdad de trato y derecho a la no discriminación, así como los instrumentos y acciones que deben ser adoptados para asegurar y garantizar este derecho.

En el caso concreto de la discriminación por razón de raza y procedencia, es destacable, por su valor y su carácter novedoso, la *Declaración Conjunta relativa a la Prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo*, adoptada por la Cumbre sobre Diálogo Social

en Florencia el 21 de octubre de 1995, y suscrita por las patronales europeas UNICE y CEEP, y la Confederación Europea de Sindicatos.

Pese a las abundantes disposiciones legislativas acerca de la igualdad, y la voluntad de todas las partes de asegurarla, las investigaciones y estudios muestran que las discriminaciones en el ámbito laboral se siguen produciendo, especialmente hacia mujeres, jóvenes, discapacitados, o inmigrantes, en los distintos aspectos de las relaciones de trabajo: el acceso al empleo, la permanencia en él, la promoción, la formación, la remuneración, la protección social, etc... Por tanto, podemos afirmar que la igualdad de hecho está aún lejos de la igualdad de derecho que establece la legislación.

Ante esta situación, las trabajadoras y trabajadores cuentan con un valioso instrumento: la negociación colectiva; considerada por el Tribunal Constitucional como *el medio primordial de acción sindical*. Es, en efecto, el principal instrumento de participación de las trabajadoras y trabajadores.

El derecho a la negociación colectiva, y el valor vinculante de los convenios, quedan recogidos en la Constitución Española (artículo 37), y regulados en el Estatuto de los Trabajadores (Título III), por el que se establece que mediante los convenios colectivos, los trabajadores y empresarios *regulan las condiciones de trabajo y de productividad (...) obligando a todos aquellos que se encuentren incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia* (art. 82.2 y 82.3). Al mismo tiempo, se establece que podrán regular *materias de índole económica, laboral sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo* (art. 85.1).

Queda por tanto constatada la capacidad reguladora de la negociación colectiva y de su relevante papel en la consecución de la igualdad de oportunidades, toda vez que la negociación colectiva establece la totalidad de aspectos de la relación laboral en el sector o empresa en materia de contratación, jornadas, sistemas de clasificación profesional, estructura salarial..., aspectos en los que se pueden introducir medidas que garanticen la no discriminación de las trabajadoras y trabajadores. Las Directivas comunitarias sobre igualdad de oportunidades y no discriminación insisten en la importancia de la negociación colectiva.

Por todo ello, las organizaciones sindicales somos conscientes de la importancia de la negociación colectiva y obramos en consecuencia. Por un lado, abriendo la posibilidad a una mayor presencia en las mesas de negociación de aquellos colectivos más afectados por discriminaciones. Por otro lado, mediante la fijación de unos criterios de negociación que, en el caso de 1997, contemplan como uno de los objetivos principales *contribuir a la reducción de las más graves desigualdades laborales y a la desaparición de las discriminaciones.*

Sin embargo, no basta con la voluntad expresa de las organizaciones sindicales para incluir la igualdad de oportunidades como elemento principal a negociar en las mesas. La negociación colectiva consta de dos interlocutores, empresarios y representantes de los trabajadores, por lo que no es suficiente con el compromiso de una de las partes.

Experiencias como la antes mencionada, *Declaración Conjunta contra la discriminación racial y xenófoba*, entre los representantes de empresarios y trabajadores a nivel europeo, son de gran valor, ya que suponen el compromiso de cada una de las partes. Es por ello que consideramos de gran interés impulsar la adopción de similares declaraciones respecto a todos los tipos de discriminación; y no sólo a nivel comunitario, sino específicamente en cada uno de los estados, de cara a reforzar la validez de las acciones incluidas. —Es necesario recordar que la patronal española aún no ha suscrito a nivel estatal la citada Declaración de Florencia—.

Este doble compromiso —teniendo continuidad en las mesas de negociación—, unido al reforzamiento de las legislaciones de cara a lograr normativas precisas en las que no quede margen para ningún tipo de discriminación; son los dos pilares sobre los que puede plantearse una búsqueda eficaz de la igualdad de oportunidades.

Madrid, 4 de junio de 1997

Comunicación a la Primera Ponencia

**ESTRATEGIAS SINDICALES PARA LA
INTRODUCCION DE UNA PERSPECTIVA
DE GENERO EN LA NEGOCIACION COLECTIVA**

CC. OO. SECRETARIA CONFEDERAL DE LA MUJER

SUMARIO

EL PORQUE DE LAS REIVINDICACIONES ESPECIFICAS. REIVINDICACIONES CONCRETAS.

Los cambios políticos y sociales producidos, mayor restricción de la protección social y el aumento de la precariedad laboral, no crean precisamente las condiciones idóneas para favorecer políticas de igualdad de oportunidades; así mismo el desconocimiento existente en esta materia, por parte de un importante número de componentes de las mesas negociadoras en su mayoría hombres, produce pasividad cuando no ausencia de reivindicaciones específicas para el colectivo femenino.

La negociación colectiva, instrumento esencial de la población asalariada para la mejora de las condiciones de trabajo y para una mejor concreción de algunos principios y derechos reconocidos en la legislación, pero poco o nada desarrollados, debe conformarse como una valiosa *vía de actuación contra la discriminación por razón de sexo*.

Sin embargo, la propia estructura de la negociación colectiva, descentralizada, fragmentada y desvertebrada, provoca un derroche de esfuerzos sindicales que no consiguen evitar problemas de desregulación para colectivos importantes de trabajadores y trabajadoras. Todos estos factores hacen imprescindible *mejorar la estructura de la negociación y posibilitar la introducción de contenidos específicos* que pasan por avanzar en las siguientes estrategias:

- Tender a una estructura de la negociación colectiva que articule los ámbitos más amplios —los de sector nacional— con los convenios provinciales, autonómicos y de empresa, que favorecería la inclusión de materias de carácter social o de colectivos específicos, entre ellos mayoritariamente mujeres, generalmente adscritos a convenios de pequeños ámbitos no articulados. Todos los estudios apuntan a que las mujeres es el colectivo más beneficiado con el estableci-

miento de salarios mínimos (ocupan categorías más bajas y cobran por tanto mayoritariamente los salarios mínimos).

- Mantener como prioridad sindical la creación y mantenimiento del empleo. El desempleo y la precariedad son dos fenómenos que combinados implican pérdidas de derechos, menor seguridad, menor acceso a la formación, empeoramiento de las condiciones de trabajo, acentuación de las desigualdades, individualización de las relaciones laborales e incertidumbre frente al futuro.
- Impregnar el conjunto de las decisiones sobre los contenidos de la extensión de principios de igualdad y no discriminación.
- Medidas que estimulen y faciliten la incorporación de las mujeres a la actividad sindical, promoviendo su presencia en las mesas negociadoras de los convenios, como forma de asegurar una mayor sensibilización y defensa de los temas de género.
- Sensibilizar a los agentes sociales (empresarios y sindicatos) en la necesidad de realizar una labor de dinamización de las políticas de igualdad e impulsar medidas de acción positiva en las empresas que consigan un mejor aprovechamiento de las capacidades de las mujeres.
- Creación de comisiones paritarias para la igualdad de oportunidades de los trabajadores y trabajadoras que pongan en marcha estrategias que permitan corregir las discriminaciones existentes y establecer la igualdad de oportunidades.
- Introducir la figura de el/la agente para la igualdad de oportunidades de las mujeres en las mesas de negociación que velará para que no se introduzcan en los convenios colectivos cláusulas discriminatorias o en su caso eliminar las existentes y favorecer la igualdad de oportunidades y de trato.

EL PORQUE DE LAS REIVINDICACIONES ESPECIFICAS

El reconocimiento de que hombres y mujeres afrontan de forma diferente su presencia en el mundo del trabajo en general y en el marco de las relaciones asalariadas en particular, junto con la pervivencia de normas, situaciones y estereotipos que en la prác-

tica discriminan a las mujeres en el ámbito laboral, hacen necesaria la negociación de reivindicaciones específicas que tienen por objeto eliminar las discriminaciones y garantizar la igualdad de oportunidades y trato.

La situación de las mujeres en el mercado laboral se caracteriza por una serie de variables que constatan la discriminación por razón de sexo: *baja tasa de actividad, alta tasa de desempleo, segregación ocupacional, infravaloración de las profesiones feminizadas, desigual retribución por un trabajo de igual valor, adjudicación, casi exclusiva, de las responsabilidades familiares, mayor precariedad y eventualidad en la contratación, protagonismo en la economía sumergida, menor cobertura por desempleo.*

Ante la comprensión de esta realidad, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha producido, sobre todo a partir de 1987, un importante avance en la interpretación del principio de igualdad de trato y prohibición de discriminación por razón de sexo (art. 14 CE). Mediante sus fallos han sido introducidos en nuestro ordenamiento jurídico conceptos complejos y novedosos, elaborados y acuñados en el ámbito comunitario que han clarificado y ampliado el concepto de discriminación siendo esenciales en la actualidad para la efectividad de la tutela antidiscriminatoria.

Estas sentencias han permitido ampliar y enriquecer la propia noción de discriminación, para incluir no sólo la discriminación directa, o sea un tratamiento diferenciado y perjudicial en razón del sexo, sino también incorporar la noción de discriminación indirecta que incluye los tratamientos formalmente no discriminatorios, de los que derivan, consecuencias desiguales y perjudiciales para uno de los sexos y no esté objetivamente justificado por ninguna razón o condición necesaria no vinculada al sexo de la persona.

La sentencia del Hospital Gregorio Marañón¹ supuso un avance esencial al aplicar esta doctrina al principio de igualdad de retribución señalando que el principio de no discriminación en materia salarial debe interpretarse referido no solo a trabajos iguales sino a trabajos de igual valor, abarcando así también a todos aquellos supuestos en los que se produzca una desigual valoración de trabajos no estrictamente iguales, pero equivalentes o de igual valor desde el punto de vista de la naturaleza y condiciones de la prestación.

¹ STC 145/91 de 1 de julio.

Así pues, estos avances han favorecido una mejor difusión y sensibilización en la defensa y conocimiento de aspectos hasta ahora poco comprendidos e integrados en los distintos ámbitos jurídicos, laborales y sindicales, directamente relacionados con los procesos de negociación y/o denuncia de convenios colectivos.

REIVINDICACIONES CONCRETAS

Con el objetivo claro de crear empleo y avanzar en la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres es necesario incorporar a la negociación colectiva las siguientes áreas de actuación:

- En relación a la *segregación ocupacional* el método que propugnamos para combatirla es a través de la participación sindical en los procesos de contratación, de movilidad funcional, de ascensos y promociones y de formación profesional, eliminando los estereotipos que asignan trabajos diferentes a mujeres y hombres, creando las condiciones para un reequilibrio de la presencia de hombres y mujeres en las categorías segregadas en función del sexo.
- En relación a la *contratación*, acceso y promoción garantizar la eliminación de la discriminación mediante un control de los procesos de acceso y salida del empleo: mecanismos de entrada, procesos de selección, pruebas, modalidades de contratación, mecanismos de salida, tipos de contrato, expedientes colectivos de extinción, bajas voluntarias incentivadas. Es fundamental corregir mediante la negociación colectiva aquellos aspectos que pueden suponer discriminaciones por sexo en modalidades contractuales que como el tiempo parcial tienen una franja de menos de 12 horas a la semana o 48 al mes con una menor protección y ocupados mayoritariamente por mujeres.
- *Potenciar* la creación de nuevos yacimientos de empleo y sus necesidades formativas y *avanzar* en un mejor reconocimiento y revalorización de nuevos empleos como los llamados servicios de proximidad, realizados mayoritariamente por mujeres, evitando que se constituyan como una nueva generación de segregación, precariedad y desprotección social.

- *Revisar los sistemas de clasificación profesional* y criterios de valoración de puestos de trabajo, exigiendo que se hagan desde criterios objetivos y medibles.
- Respecto a la *discriminación salarial* por razón de sexo, edad, temporalidad, reivindicando el derecho a la igualdad salarial por trabajos de igual valor. El derecho a la no discriminación salarial debe reclamarse no sólo para trabajos iguales o de igual categoría sino para «trabajos de igual valor», y a través de la eliminación de complementos (anti-güedad, disponibilidad) que en la práctica suponen discriminaciones.
- En materia de *formación* es necesario favorecer y mejorar los niveles y diversificación de la formación profesional, incentivando la participación de la mujer de forma que se favorezca la promoción y la reincorporación al trabajo en los casos de excedencia por cuidado de hijos, o por cambio de actividad si así lo precisa el proceso productivo. Es preciso tener en cuenta la jornada que se realiza y la posibilidad de compatibilizar tal formación con la atención de las responsabilidades familiares, que de hecho, recaen sobre las mujeres en mayor medida que sobre los hombres.
- *La movilidad geográfica y la flexibilidad horaria* puede convertirse en un instrumento discriminatorio para las mujeres debido a su mayor asunción de las responsabilidades familiares por lo que deben adecuarse procedimientos de control que garanticen el carácter voluntario, como mínimo, de las trabajadoras embarazadas y/o con hijos menores de un año y para los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares.
- En materia de *salud laboral* se debe mejorar la regulación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en algunos aspectos que no se han traspuesto de la Directiva comunitaria por maternidad en lo referente a garantías en caso de despido o no prórroga del contrato cuando la mujer esté embarazada o en período de lactancia y respecto a incorporar los anexos que indican los agentes, procedimientos o condiciones de trabajo de riesgo específico.
- *Regulación del acoso sexual en el trabajo* definiendo en qué consiste la conducta y la sanción que corresponda, estable-

ciendo un cauce de tramitación que garantice la protección de la intimidad tanto a la víctima como al denunciado y previendo cauces a través de la movilidad funcional o geográfica al servicio de la víctima y no supongan por contra, una sanción para ella.

- *Mejoras en la regulación del tiempo de trabajo y reparto de las responsabilidades familiares*, a través de una redistribución equilibrada del uso del tiempo como forma indispensable de conciliar vida laboral y familiar, introduciendo cambios en las formas de organizar y concebir el trabajo asalariado y el doméstico, cambios en las mentalidades, por ejemplo, incentivando a los hombres para que hagan uso de permisos y excedencias para cuidado de hijos. Recoger el derecho a los permisos parentales en la línea del reciente acuerdo UNICE-CES posteriormente traducido en la Directiva comunitaria 96/34 de 3 de junio de 1996 sobre Permisos Parentales.
- Introducción y desarrollo de *medidas de acción positiva* como estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades y de trato por medio de medidas que permitan corregir las discriminaciones existentes; medidas que deben ir más allá del control de la aplicación de las leyes de igualdad, cuya finalidad es poner en marcha programas concretos para proporcionar, con carácter temporal, ventajas específicas a las mujeres. En este punto, es conveniente matizar que las medidas diferentes entre colectivos desiguales ayudan a superar las situaciones de discriminación. Mucho se ha dicho sobre las medidas diferentes que generan nuevas discriminaciones (ejemplo encontramos en los salarios diferentes en base a la antigüedad en la empresa, tipo de contrato, etc.), pero poco se utiliza este principio para avanzar en la igualdad de oportunidades entre los sexos.

Al igual que el Acuerdo Interconfederal, recientemente firmado por los agentes sociales, se trata de dar respuesta, no sólo a los problemas específicos de las mujeres asalariadas con un marco de negociación estable, sino también a los de aquellas otras, que o bien no han encontrado empleo o están en situación de gran precariedad y por tanto ajenas a la negociación de convenios.

Así mismo sería conveniente desarrollar y tener en cuenta la orientación que se da al respecto en el Acuerdo sobre negociación

colectiva «los convenios colectivos deberían poner especial cuidado en evitar la expresión de medidas, estipulaciones o compromisos que pudieran implicar discriminaciones por sexo, raza u otras y, por el contrario, velar porque la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales».

Comunicación a la Primera Ponencia

**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
Y ACCION POSITIVA EN LA NEGOCIACION
COLECTIVA ESPAÑOLA**

ELISA SIERRA HERNAIZ

Profesora Ayudante de Derecho
del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Pública de Navarra

SUMARIO

I. INTRODUCCION.—II. MEDIDAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE ACCION POSITIVA: CONCEPTO Y DIFERENCIAS.—III. EXAMEN DE LA NEGOCIACION COLECTIVA.—1) Medidas de igualdad de oportunidades. *a)* Regulación de la maternidad. *i)* Permiso de lactancia. *ii)* Permiso de maternidad.—*iii)* Excedencia para el cuidado de hijos.—*iv)* Permiso para la preparación al parto. *b)* Regulacion del principio de igual salario por un trabajo de igual valor. *c)* La prevención de riesgos laborales. 2) Medidas de acción positiva. *a)* Minusválidos. *b)* Mujeres. *c)* Cláusulas convencionales relacionadas de alguna manera con la acción positiva.—1. Organos con funciones en la materia. 2. Cláusulas instrumentales. 3) Cláusulas antidiscriminatorias.—III. CONSIDERACIONES FINALES.

I. INTRODUCCION

El objeto de la presente comunicación es examinar desde qué perspectiva se regulan, en el ámbito de la negociación colectiva española, los principales problemas que presenta el trabajo femenino en la actualidad. Es ya conocida la importancia que desde el ordenamiento jurídico internacional y comunitario se da a este cauce negocial para que, desde el mismo, se resuelvan las cuestiones que afectan al colectivo femenino y se haga efectiva no solo la igualdad de trato sino también la de oportunidades. Esto es consecuencia de un proceso evolutivo del principio de igualdad que, de identificar, inicialmente la discriminación como vulneración pura y simple del principio de igualdad de trato (igualdad formal/tutela antidiscriminatoria negativa), pasa a considerar la dimensión social de la misma (igualdad sustancial/tutela antidiscriminatoria positiva). Esta evolución va a permitir que puedan tomarse en consideración las circunstancias fácticas que, sin impedir la igualdad de trato, dificultan que el colectivo femenino goce de una verdadera igualdad de oportunidades. Para lograr este objetivo, se admite la adopción de medidas que incorporen los criterios que normalmente han servido de base para los tratamientos discriminatorios como una forma de potenciar la igualdad de los colectivos tradicionalmente discriminados ¹.

Por lo que respecta al papel atribuido a la negociación colectiva por las normas internacionales o supranacionales para lograr este objetivo, la Convención 111 de la O.I.T. establece, en su artículo 3º, la obligación de los gobiernos de tratar de obtener la colaboración de las organizaciones de empresarios y trabajadores en la tarea de fomentar la realización del principio de igualdad y la

¹ Estas ideas son desarrolladas con mayor profundidad en: FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.º F.; RODRÍGUEZ PIÑERO, M. *Igualdad y discriminación*. Madrid: Tecnos, 1986.

prohibición de discriminación. En la Resolución de 1991, de 25 de junio, sobre la acción de la OIT para las trabajadoras, se subraya el papel de la negociación colectiva para combatir las desventajas de las mujeres en el lugar de trabajo e idear medidas destinadas a eliminar la discriminación y fomentar la igualdad de oportunidades. Los principales campos de acción que se indican son los relativos a la contratación, ascensos, formación, maternidad, igual salario por un trabajo de igual valor, y la elaboración de sistemas de evaluación y clasificación objetivos.

En el ámbito del Derecho Comunitario, la Directiva 76/207, de 9 de febrero, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, establece el control de adaptación al principio de igualdad por parte de los convenios colectivos en el acceso, formación y condiciones de trabajo, aunque no los cite como medio de aplicación de esta política. Por último, los planes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres puestos en marcha en la U.E. recalcan el papel del diálogo social para superar las desigualdades y encargan a la negociación colectiva la introducción de planes de acción positiva².

En España la regulación dada por parte de los convenios colectivos a este tema no es del todo satisfactoria. El legislador únicamente ha establecido en el artículo 17 del E.T. que se entenderán nulas y sin efectos las cláusulas de los convenios colectivos que contengan discriminaciones, dejando total libertad a los agentes sociales en esta materia³. En la mayoría de las ocasiones, éstos no

² INSTITUTO DE LA MUJER. *Igualdad y protección de la mujer en la normativa de la O.I.T.* Serie Documentos: n.º 15, 1993; PÉREZ DEL RÍO, T. *El principio de igualdad: no discriminación por razón de sexo en el derecho español*. Madrid: M.T.S.S., 1984, págs. 42 y ss. Los programas de acción comunitaria a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres han sido cuatro hasta el momento: el primero que abarcó los años 1982-1985 (82/C 186/03), el segundo para el período 1986/1990 (86/C 203/02), el tercero que comprendió los años 1991-1995 (91/C 142/01), y el último, cuya vigencia se extiende de desde 1996 hasta el año 2000 (DOCE L 335 (95)).

³ El sometimiento del convenio colectivo a la Constitución y, en concreto, al principio de igualdad y a la prohibición de discriminación ha sido ratificado por el T.C., entre otras, en las Sentencias 31/84, de 7 de marzo; 52/87, de 7 de mayo; 136/89, de 22 de julio; 171/89, de 19 de octubre. Esta vinculación se encuentra matizada por la libertad que tienen las partes para la selección de los ámbitos de negociación y la determinación del contenido de la misma. Lo que se limita son las

prestan demasiada atención a estos aspectos, limitándose a reproducir textualmente el E.T., aunque a veces de una manera parcial o incluso incorrecta como ya se verá. Esto se traduce en una aceptación tácita del *status quo* de la mujer en la sociedad, desperdiándose la oportunidad de introducir innovaciones que tengan por fin superar los efectos presentes de la histórica situación de discriminación que han padecido las mujeres, más allá de todo lo referido a la maternidad⁴.

Por último indicar que el presente trabajo sólo tiene en cuenta los convenios colectivos publicados en el «B.O.E.» en 1996/1997 o vigentes durante 1996. No se han considerado otros ámbitos por razones sistemáticas y también porque estudios ya realizados no muestran diferencias de importancia con los datos obtenidos a este nivel⁵.

diferenciaciones de trato dentro de un mismo convenio colectivo, ya que se tendrá que demostrar que éstas son razonables, esto es, que responden a una necesidad objetivamente acreditada. Vid: FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.º F. «La igualdad y la discriminación en la jurisprudencia constitucional» en ALARCÓN CARACUEL, M. R. *Constitución y Derecho del Trabajo*. Madrid, Marcial Pons, 1992, págs. 215 y ss.; RODRÍGUEZ PIÑERO, M. «Principio de igualdad y derecho del trabajo» en *El principio de igualdad en la Constitución Española*. XI Jornadas de Estudio. Madrid: Centro de Publicaciones del Ministerio de Justicia, 1991, págs. 1080 y ss.; «Igualdad en los tratamientos normativos y convenio colectivo», *La Ley*, tomo II (1990), págs. 62-68.

⁴ Para FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.º F. «Igualdad y no discriminación por razón de sexo: planteamiento constitucional» en *Autoridad y democracia en la empresa*. Madrid: Trotta, 1992, págs. 150 y ss., nos encontramos ante una negociación colectiva poco imaginativa que enfoca el trabajo femenino con un matiz aún más conservador que el legal, ya que ni la promoción de las mujeres ni su incremento en la contratación son objetivos prioritarios de la misma. Según ALFONSO MELLADO, C.L. «El convenio colectivo y la no discriminación laboral por razón de sexo» en AA.VV. *Discriminación de género en la negociación colectiva del País Valenciá*. Valencia: Tirant lo Blanch, 1996, págs. 86 y ss., este factor puede convertir a la negociación colectiva en un arma de doble filo, puesto que si proporciona soluciones puramente formales, en vez de intentar eliminar los factores de la discriminación e introducir acciones positivas a la desigualdad que padecen las mujeres, se puede convertir en un cómplice de la misma.

⁵ CALVO ESCARTÍN, P.; ALFONSO MELLADO, C. (et. altr). «La discriminación laboral de las mujeres: experiencias en la negociación colectiva» en AA.VV. *Discriminación de género...*, cit., págs. 99 y ss.; QUESADA SEGURA, R. *Los principios de igualdad de trato y de oportunidades en la negociación colectiva*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer, 1991; *Guía para la negociación colectiva no discriminatoria*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer, 1994; PÉREZ DEL RÍO, T. «Análisis de la regulación convencional de las condiciones de trabajo de la mujer» en PÉREZ DEL RÍO, T.; FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.º F.; DEL REY GUANTER, S. *Discriminación e igualdad en la negociación colectiva*. Madrid: Instituto de la Mujer, 1993; págs. 103 y ss.

II. MEDIDAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE ACCION POSITIVA: CONCEPTO Y DIFERENCIAS

A la hora de establecer los mecanismos ideados para superar la situación de discriminación de la mujer en el mercado de trabajo y lograr una situación de igualdad de oportunidades real y no meramente ficticia, las posibilidades —complementarias una de la otra— son principalmente dos: bien establecer medidas de igualdad de oportunidades, bien preferir las acciones positivas. Esta dicotomía exige hacer una breve referencia conceptual para determinar el sentido y alcance de cada una de ellas y evitar el riesgo de una confusión terminológica.

Por medidas de igualdad de oportunidades se entienden aquéllas que tienen en cuenta la situación de discriminación padecida por las mujeres con el fin de evitar que se vuelvan a reproducir los efectos que normalmente han acompañado a los comportamientos discriminatorios. Su orientación final es más preventiva⁶ que promocional, con independencia de que se inspiren en los fundamentos de la igualdad formal o de la sustancial. Los principales campos de actuación de estas medidas se encuentran en todo lo relacionado con la maternidad y el concepto de igual salario por un trabajo de igual valor. Como tales, son necesarias, pero insuficientes, ante procesos sistemáticos de discriminación si no van acompañadas de mecanismos más contundentes de tipo promocional.

Por el contrario, la acción positiva se refiere a los tratamientos preferenciales de tipo promocional dirigidos a combatir la discriminación social que se manifiesta en la infrarrepresentación o infrautilización de la mano de obra femenina en el mercado de trabajo. Se idea como un mecanismo compensador para los efectos presentes de discriminaciones acaecidas en el pasado⁷.

El objetivo es idéntico en los dos tipos de medidas: superar la situación de discriminación de la mujer en el mercado de trabajo.

⁶ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.^o F. «Igualdad y...», cit., págs. 99 y ss. Lo que se pretende es paliar la intensidad del sustrato social en el que la discriminación ha nacido y adoptar una acción de lucha efectiva contra los efectos actuales y futuros de aquélla.

⁷ Esta es la idea defendida en la Comunicación de la Comisión sobre la interpretación de la Sentencia del Tribunal de Justicia, de 17 de octubre de 1995 en el asunto C-450/93, Kalanke.

La principal diferencia radica en el medio para conseguirlo: mientras que la igualdad de oportunidades no implica un tratamiento preferencial, la acción positiva descansa sobre la idea de que es necesario aumentar el grado de participación y de representación de las mujeres como forma de eliminar la discriminación. Como consecuencia de ello, los campos de una y otra, en principio, difieren. La primera, como ya se señaló, pretende que la maternidad no se convierta en un obstáculo en la carrera profesional de las mujeres o que los trabajos femeninos se valoren correctamente. La segunda se centra en aspectos más puntuales de la discriminación, como pueda ser el acceso o la promoción en el empleo y los despidos.

III. EXAMEN DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Este análisis parte de los principales problemas que la norma legal plantea respecto de determinadas medidas instrumentales a favor de la mujer y qué soluciones ha aportado la negociación colectiva.

1) MEDIDAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

a) Regulación de la maternidad

i) Permiso de lactancia

La regulación de este permiso se encuentra en el artículo 37.4 del E.T. que establece que las trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones, o a una reducción de la jornada en media hora, por lactancia de un hijo menor de nueve meses. Sólo en el caso de que el padre y la madre trabajen el primero podrá disfrutar del mismo. Las principales críticas realizadas parten de que —a pesar de tratarse de un permiso de disfrute conjunto, en el caso de que ambos progenitores trabajen— la titularidad en la práctica es única, puesto que es la trabajadora la que puede ceder su disfrute al trabajador, ya que si la mujer no trabaja el padre no podrá disfrutar de este permiso, situación que no se produce si se invierten los términos. Además, dicha regulación no especifica cuestiones relativas a la filiación, el

tipo de lactancia y la situación en la que quedan las familias monoparentales en caso de que el cabeza de familia sea el padre⁸.

Muchos convenios colectivos se limitan a *reproducir la fórmula legal o se remiten a ella*⁹. Sin embargo, otros contienen una *regulación peyorativa* a la establecida en el E.T. Así, *no se reconoce la reducción de la jornada en media hora*¹⁰; *o la hora de permiso*¹¹; *la posibilidad de disfrute al padre*¹²; *o se menciona expresamente que el padre sea trabajador y que no sea disfrutado al mismo tiempo por la madre*¹³. Estas dos últimas condiciones vienen a confirmar claramente la idea de que la titularidad pertenece a la mujer.

Frente a estas cláusulas convencionales se pueden formular las siguientes observaciones. La primera, desde un punto de vista normativo, que en caso de duda o conflicto, primará la disposición legal y, en consecuencia, se podrá reducir la jornada o solicitar esa hora de permiso tal y como queda establecida en el artículo 37.4

⁸ Vid: DILLA CATALA, M.ª J. «El derecho a la licencia retribuida por lactancia», *Actualidad Laboral*, n.º 17 (1989), págs. 209-216; LOUSADA AROCHENA, J. F. «El permiso de lactancia», *Relaciones Laborales*, n.º 14 (1996), págs. 9-41; GARCÍA NINET, J. I. «Notas sobre las ausencias del trabajo por lactancia (en torno al artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores)», *Revista de Trabajo*, n.º 94 (1989), págs. 9-44.

⁹ Personal laboral del Ministerio de Sanidad y Consumo y del Organismo Autónomo Instituto Nacional del Consumo; industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería; grupo marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid y zona centro; pastelería, confitería, bollería, heladería artesanal y platos cocinados; personal laboral de la Secretaría de Estado de la Comunicación; FEVE (aunque en la segunda regulación que hace en el artículo 139 no establece que la madre o el padre trabajen, exigiendo que la disfruten individualmente); personal laboral de la Secretaría General del Portavoz del Gobierno del Ministerio de la Presidencia; personal laboral del Ministerio de Educación y Ciencia; centros de educación universitaria e investigación; vidrio; industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales; Retevisión; personal laboral del Ministerio de Asuntos Sociales y sus Organismos Autónomos; puertos del estado y autoridades portuarias; universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados.

¹⁰ Personal laboral del Ministerio de Economía y Hacienda; escuelas de turismo; banca privada; empresas de enseñanza privada sostenidas, total o parcialmente, con fondos públicos.

¹¹ Sastrería, modistería, camisería, y demás actividades afines a la medida.

¹² Recuperación, transformación y venta de residuos y desperdicios sólidos; industria del calzado; empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías.

¹³ Personal laboral al servicio de la Administración de Justicia; AENA; personal laboral del Ministerio de Comercio y Turismo.

del E.T. En segundo lugar, las cuestiones relacionadas con el disfrute de este permiso por parte del padre. No hay ningún problema en admitir que pueda hacer uso de él, si lo solicita, cuando no venga reconocido en el convenio colectivo. Pero en lo referido a la exigencia de que el padre sea trabajador y no lo disfrute al mismo tiempo la madre, esta interpretación se deduce de la propia redacción del texto legal. Es decir, para que el padre pueda acogerse a este permiso, necesariamente, la madre tiene que trabajar y elegir no disfrutarlo. Esto puede dar origen a una discriminación por razón de sexo que perjudique al padre, puesto que no goza de las mismas oportunidades que la madre para optar a este permiso por la condición impuesta. A su vez, también puede ser perjudicial para la propia mujer porque puede que sirva para reproducir el papel social que tradicionalmente le ha sido asignado —en este caso el cuidado de los hijos— en el ámbito de las relaciones laborales¹⁴, por aparecer como la principal destinataria de este permiso y tener que ser ella la que decida quién ha de disfrutarlo. Lo deseable sería tener una redacción más neutral —como la contenida en alguno de los convenios que a continuación se verán— del texto legislativo y potenciar, de alguna manera, que los hombres aprovecharan esta oportunidad.

Algunos convenios *mejoran* la regulación contenida en el artículo 37.4. Por ejemplo, se realiza una *redacción más neutral*. Así, se reconoce a «*los trabajadores*» o a los *cónyuges*¹⁵. En otros, no se fija que *el padre sea trabajador*¹⁶ o se reconoce a *cualquiera de los dos sin exigir que trabajen* (aunque no podrá ser disfrutado simultáneamente por ambos genitores. A pesar de esta redacción la lógica lleva a pensar que alguno de los dos tendrá que trabajar

¹⁴ Esta interpretación se aparta de la defendida por el T.C. en la Sentencia 109/1993, de 25 de marzo, y repetida en la Sentencia 187/1993, de 14 de junio, según la cual la antigua redacción del artículo 37.4, que reservaba este permiso únicamente a las mujeres, contenía una medida de acción positiva que trataba de compensar a la mujer por los obstáculos que encontraba en el desarrollo de su actividad laboral, relacionados con el cuidado casi en exclusiva de los hijos, efecto de conductas y comportamientos discriminatorios.

¹⁵ Escuelas de turismo.

¹⁶ Empresas de enseñanza privada sostenidas, total o parcialmente, con fondos públicos; pastas, papel y cartón; jardinería; escuelas de turismo; colegios mayores universitarios; Canal de Isabel II; sastrería, modistería, camisería, y demás actividades afines a la medida; fotografías; papel y cartón (aunque en estos dos últimos sólo se permite que sea la mujer la que solicite la reducción de media hora).

para que esta disposición tenga sentido.)¹⁷. En lo referido a la duración del permiso en algunos supuestos *se amplía*¹⁸. Pero, con todo lo visto hasta ahora, en la mayoría *ni tan siquiera se regula* esta situación¹⁹. Por último, en algunos casos, colmando una laguna del propio texto legal, se reconoce esta licencia también en los supuestos de *adopción*²⁰.

ii) *Permiso de maternidad*

El artículo 48.4 del E.T. fija una suspensión del contrato de trabajo de dieciséis semanas por parto de la mujer trabajadora, ampliables hasta dieciocho en caso de parto múltiple. La interesada podrá distribuirlas como desee, siempre que seis semanas sean in-

¹⁷ Sastrería, modistería, camisería, y demás actividades afines a la medida; industria textil y de la confección.

¹⁸ IBERIA: una hora de permiso sin sueldo añadida a la regulación del E.T. durante el período de lactancia; Canal de Isabel II: amplía la duración hasta los doce meses; personal laboral del Ministerio de Asuntos Sociales y sus Organismos Autónomos: en caso de parto o adopción múltiple amplía a dos horas la ausencia y, en la misma proporción, la reducción de la jornada.

¹⁹ Empresas de trabajadores de perfumería y afines; industrias del frío industrial; harinas, panificables y sémolas; juego del bingo; ciclo de comercio de papel y artes gráficas; comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos; autoescuelas; helados; industria química; industrias cármicas; industrias lácteas y derivados; personal laboral del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y de los diferentes Organismos Autónomos; Tabacalera; Banco Hipotecario; prensa no diaria; empresas metalgráficas y de fabricación de envases metálicos; empresa nacional eléctrica de Córdoba; grandes almacenes; centros de educación universitaria e investigación; alimentos compuestos para animales; sociedad estatal de salvamento y seguridad marítima y su personal laboral; delegaciones territoriales del organismo nacional de Loterías y apuestas mutuas del Estado; industrias de elaboración del arroz; Retevisión; ENDESA; artes gráficas, manipulados de papel y cartón, editoriales e industrias auxiliares; centros de enseñanza privada del régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado; contratas ferroviarias; Transmediterránea; personal laboral del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; sector de fabricación de calzado artesano manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación y conservación del calzado usado; TRAGSA.

²⁰ Personal laboral del Ministerio de Sanidad y Consumo y del Organismo Autónomo Instituto Nacional del Consumo; personal laboral al servicio de la Administración de Justicia; Retevisión; personal laboral del Ministerio de Asuntos Sociales y sus Organismos Autónomos; Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (aunque este convenio solo lo reconoce a las trabajadoras y no a los trabajadores).

mediatamente posteriores al parto. El padre tiene derecho a disfrutar de este período de tiempo en caso de fallecimiento de la madre y, si así lo dispone la madre, de las cuatro últimas semanas del permiso. Los principales problemas que se plantean están relacionados con la titularidad de este derecho, atribuido a la mujer, ya que ésta es la que decide si el padre puede o no disfrutar de las cuatro últimas semanas del permiso. En segundo lugar, en caso de fallecimiento de la madre sólo se permite que el padre disfrute de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto²¹.

Al igual que sucediera en el apartado de lactancia, muchos convenios recogen una *regulación idéntica o una remisión a la del E.T.*²². Algunos, pero muy pocos, *mejoran las previsiones* del texto legal. Así, la baja por maternidad cuenta para el *cómputo de la antigüedad*²³; en otro convenio se reconoce un *permiso especial*²⁴ o se *amplia el período de disfrute del padre*²⁵.

²¹ Sobre la regulación del permiso de maternidad tras la Ley 3/1989, de 7 de abril, vid: SEMPERE NAVARRO, A.V. «La ley 3/89, sobre maternidad e igualdad de trato. Nota crítica», *La Ley*, vol. 2 (1989), págs. 85-97; ESCUDERO, R. «La ley 3/89. Una reforma promocional de la mujer con acentuados claroscuros», *La Ley*, vol. 1 (1989), págs. 1141-1173.

²² Perfumería; oficinas de farmacia; Transmediterránea; personal laboral del Ministerio de Sanidad y Consumo y del Organismo Autónomo Instituto Nacional de Consumo; AENA; pastas, papel y cartón; personal laboral del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y diferentes Organismos Autónomos del mismo; personal laboral de la Secretaría de Estado de la Comunicación; personal laboral de la Secretaría General del Portavoz del Gobierno del Ministerio de la Presidencia; personal laboral del Ministerio de Educación y Ciencia; centros de educación universitaria e investigación; escuelas de turismo; banca privada; canal Isabel II; personal laboral del Ministerio de Comercio y Turismo; sociedad estatal de salvamento y seguridad marítima y su personal laboral; Retevisión; personal laboral del Ministerio de Asuntos Sociales y sus Organismos Autónomos; centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados; personal laboral del Ministerio de Economía y Hacienda; enseñanza privada sostenida, total o parcialmente, con fondos públicos (ésta con una remisión a la Ley 3/1989, de 7 de abril).

²³ Personal laboral al servicio de la Administración de Justicia; personal laboral del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

²⁴ Ciclo de comercio de papel y artes gráficas: se reconoce un permiso no reintegrado de hasta dos meses una vez finalizada la baja maternal.

²⁵ En el convenio de la prensa no diaria habría una hipotética mejora en cuanto que no especifica que para que el padre pueda hacer uso de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto es necesario que fallezca la madre. Además, si ambos trabajan podrán indistintamente optar al período de descanso estipulado por la Ley. de la lectura del artículo 49 de este convenio se deduce que se trata más de un error que de una auténtica voluntad de ampliar las posibilidades de disfrute del padre.

En otros supuestos se *restringe el permiso de maternidad*. Por una parte se produce una *reducción del tiempo* de disfrute²⁶. También se elimina la *posibilidad de que el padre acceda a este derecho*²⁷ o *no se contempla que disfrute de las seis semanas en caso de fallecimiento de la madre*²⁸. Al igual que lo dicho con ocasión del permiso de lactancia, el trabajador/a podrá invocar la regulación del Estatuto para poder disfrutar del permiso completo, o acceder a su disfrute en el caso del padre trabajador. De nuevo, la regulación de este permiso se muestra insuficiente, en primer lugar, por no ser más neutral —a diferencia del permiso en caso de adopción— y, en segundo lugar, por no facilitar o potenciar que los padres accedan al permiso de las cuatro semanas. Además, sería aconsejable que el permiso que el padre puede disfrutar en caso de fallecimiento de la madre se ampliase hasta equipararlo con el de la madre, ya que el bien jurídico protegido: el hijo/a, sale perjudicado por efecto de esta redacción. De nuevo nos encontramos con que sobre la conciencia del legislador pesa la idea de que la protección y cuidado de los hijos corresponde más a la madre que al padre. En cuanto a la *remuneración* algunos convenios preveían que fuera el 100 por 100 de la base reguladora correspondiente. Esta mejora convencional fue recogida en el artículo 133 *quater* de la L.G.S.S., en virtud de lo dispuesto en la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social²⁹. Por último, en muchos convenios *no se regula* esta situación³⁰.

²⁶ Comercio de distribuidores de especialistas y productos farmacéuticos: duración máxima de 16 semanas, distribuidas a opción de la interesada. Lo mismo sucede con los convenios de reparación y conservación del calzado usado y el de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos.

²⁷ Comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos.

²⁸ Industria fotográfica.

²⁹ Colegios mayores universitarios; personal laboral del Ministerio de Comercio y Turismo; industrias de elaboración de arroz; reparación y conservación del calzado usado; contratas ferroviarias.

³⁰ Industrias del frío industrial; harinas, panificables y sémolas; empresas organizadoras del juego del bingo; curtido, correas y cueros industriales y curtición para peletería; industria química; jardinería; industria del calzado; industrias cárnicas; FEVE; empresa nacional eléctrica de Córdoba; empresas minoristas de droguería, herboristerías, ortopedias y perfumerías; grandes almacenes; IBERIA; industrias de alimentos compuestos para animales; sastrería, modistería, camisería, y demás actividades afines a la medida; vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales; lotería; Endesa; industria textil y de la confección; artes gráficas, manipulados de papel y cartón, editoriales e industrias textiles; TRAGSA; puertos de estado y autoridades portuarias; contratas ferroviarias; autoescuelas.

El supuesto de *adopción* queda regulado en el mismo artículo, reconociéndose un permiso de ocho semanas si el hijo es menor de nueve meses, o de seis semanas si el hijo tiene una edad comprendida entre los nueve meses y los cinco años (si supera esta edad no existe permiso). En el caso de que la madre y el padre trabajen sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. En muchos convenios se da *la misma regulación que la establecida en el E.T. o se remiten a ella*³¹. En otros es posible encontrar alguna *mejora: cómputo para antigüedad*³², *derecho al 100 por 100 del salario*³³ o *ampliación del plazo*³⁴. Algunos convenios *limitan* la opción del trabajador a la hora de decidir cuándo *comienza su disfrute*, al establecer que sólo podrá ser a partir de la decisión judicial por la que se constituye la adopción³⁵, cuando la ley contempla que también se pueda solicitar a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Por último, en muchos convenios *no se encuentra referencia* alguna a esta situación³⁶.

³¹ Personal laboral del Ministerio de Sanidad y Consumo y del Organismo Autónomo Instituto Nacional de Consumo; curtido, correas y cueros industriales y curtiduría para peletería; AENA; personal laboral de la Secretaría de Estado de la Comunicación; centros de educación universitaria e investigación; escuelas de turismo; canal Isabel II; personal laboral del Ministerio de Comercio y Turismo; Retevisión; personal laboral del Ministerio de Asuntos Sociales y sus Organismos Autónomos; centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados.

³² Personal laboral al servicio de la administración de Justicia.

³³ Pastas, papel y cartón (pero sólo lo reconoce para la mujer).

³⁴ Personal laboral del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: se amplía a 16 semanas el permiso si es un menor de 9 meses, a partir de la resolución judicial de la adopción.

³⁵ Pastas, papel y cartón; personal laboral del Ministerio de Economía y Hacienda; prensa no diaria; personal laboral del Ministerio de Educación y Ciencia; banca privada; sociedad estatal de salvamento y seguridad marítima y su personal laboral.

³⁶ Perfumería; oficinas de farmacia; transmediterránea; ciclo de comercio de papel y artes gráficas; comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos; industria química; reparación y conservación del calzado usado; jardinería; industria del calzado; industrias cárnicas; personal laboral del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y diferentes Organismos Autónomos del mismo; FEVE; personal laboral de la Secretaría General del Portavoz del Gobierno del Ministerio de la Presidencia; distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos; empresa nacional eléctrica de Córdoba; empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías; grandes almacenes; IBERIA; industrias de alimentos compuestos para animales; sastrería, modistería, camisería, y demás actividades afines a la medida; vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales; lotería; industrias de elaboración de arroz; ENDESA; industria textil y de la confección; artes gráficas, manipulados de papel y cartón, editoriales e industrias textiles; TRAGSA; puertos de estado y autoridades portuarias; contratas ferroviarias; autoescuelas.

iii) *Excedencia para el cuidado de hijos*

Según la actual redacción del artículo 46.3. del E.T. se reconoce a los trabajadores un período de excedencia, no superior a los tres años, para atender al cuidado del hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde el nacimiento del hijo (la ley nada dice sobre la adopción pero lógicamente el cómputo será a partir de la fecha en que aquella se haga efectiva). Esta disposición es objeto de crítica por la superposición del período de descanso por maternidad con la excedencia por cuidado de hijos, ya que el plazo de los tres años empieza a contar desde el nacimiento del hijo³⁷. La titularidad de este derecho es conjunta, y se prevé la reserva del mismo puesto de trabajo durante el primer año y en el mismo grupo profesional o categoría equivalente durante los dos años restantes.

En bastantes convenios colectivos *no se hace referencia alguna a esta cuestión*³⁸ y en la mayoría de ellos se introduce la *misma regulación o se remiten a lo establecido en el E.T.*³⁹, o bien se

³⁷ DILLA CATALA, M.^a J. «La nueva regulación de la excedencia por cuidado de hijos (la Ley 4/95, de 23 de marzo)», *Actualidad Laboral*, n.º 40 (1995), págs. 689-701; QUINTANILLA NAVARRO, B. «La excedencia para el cuidado de los hijos a partir de la Ley 4/1995», *Relaciones Laborales*, n.º 20 (1995), págs. 10-23; ESCUDERO, R.; MERCADER UGINA, J. «Nueva regulación de la excedencia por razón de cuidado de hijo», *Relaciones Laborales*, n.º 11 (1995), págs. 98-117; ROJAS RIVERO, G. «El derecho a la excedencia para el cuidado de los hijos», *Tribuna Social*, n.º 61 (1996), págs. 69-81.

³⁸ Harinas, panificables y sémolas; empresas organizadoras del juego del bingo; recuperación, transformación y venta de residuos y desperdicios sólidos; pastelería, confitería, bollería, heladería artesanal y platos cocinados; autoescuelas; helados; jardinería; tabacalera; Banco Hipotecario de España; metalgráficas y de fabricación de envases metálicos; colegios mayores universitarios; Banca Privada; vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales; industrias de elaboración del arroz; contratas ferroviarias.

³⁹ Oficinas de farmacia; enseñanza privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos; industrias del frío industrial; personal laboral del Ministerio de Sanidad y Consumo y del Organismo Autónomo Instituto Nacional del Consumo personal laboral de la Secretaría de Estado de la Comunicación; prensa no diaria; personal laboral del Ministerio de Asuntos Sociales y sus Organismos Autónomos (aunque estos tres últimos no hacen referencia a la convocatoria a cursos de formación); personal laboral del Ministerio de Economía y Hacienda; FEVE (aunque no dice nada sobre el régimen jurídico que habrá que aplicar durante la duración de la misma); personal laboral de la Secretaría General del Portavoz del Gobierno del Ministerio de la Presidencia; centros de

*especifica la regulación legal de la excedencia*⁴⁰. En algunos convenios se producen *mejoras*: así, se *amplía su duración*⁴¹, se reconoce su disfrute *a partir del alta por maternidad*⁴²; o se establece la *reserva del puesto de trabajo durante todo el período de duración*⁴³.

En cambio, en otros muchos se produce *una regulación peor que la establecida legalmente*, bien limitando la elección del genitor, ya que se le *obliga a optar* entre un año o los tres antes del inicio de la excedencia⁴⁴, o bien se le da el *tratamiento de voluntaria*. Dentro de este último apartado algunos convenios *sólo lo hacen*

educación universitaria e investigación; industrias de alimentos compuestos para animales; delegaciones territoriales del organismo nacional de Loterías y apuestas mutuas del Estado; ENDESA; enseñanza privada sin ningún nivel concertado o subvencionado; centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados; puertos del Estado y autoridades portuarias (pero para los dos últimos años se reconoce una reserva de puesto de trabajo de igual o similar categoría).

⁴⁰ Perfumería: la reserva del puesto de trabajo durante los dos últimos años se refiere sólo al grupo profesional pero no a una categoría equivalente; personal laboral al servicio de la Administración de Justicia: la reserva en los dos últimos años quedará referida a un puesto de trabajo de su categoría en la misma localidad; enseñanza privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos: en el caso de que el padre y la madre trabajen en el mismo centro de trabajo sólo uno de ellos podrá disfrutar de la excedencia. Por último, en el convenio de los grandes almacenes se establece la obligación de reingreso para las trabajadoras que se hayan acogido a la excedencia por cuidado de hijos a partir del 1 de enero de 1982.

⁴¹ Personal laboral al servicio de la Administración de Justicia: si el hijo es disminuido físico o psíquico la duración podrá ser de hasta 5 años.

⁴² Transmediterránea; AENA (aunque también permite que se solicite desde la fecha de nacimiento); pastas, papel y cartón; reparación y conservación del calzado usado; industria del calzado; Retevisión (sólo si la que la solicita es la madre); artes gráficas, manipulados de papel y cartón, editoriales e industrias auxiliares.

⁴³ Industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (aunque no hace referencia a la convocatoria a cursos de formación); grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid y zona centro; AENA; pastas, papel y cartón; reparación y conservación del calzado usado; industria de calzado; empresa nacional eléctrica de Córdoba; empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías; Canal de Isabel II (aunque se computara sólo el primer año a efectos de antigüedad y no se prevé la asistencia a cursos de formación); artes gráficas, manipulados de papel y cartón, editoriales e industrias auxiliares; industria fotográfica.

⁴⁴ Ciclo de comercio del papel y artes gráficas.

para los dos últimos años⁴⁵ y otros durante todo el período⁴⁶. Para finalizar es posible encontrarse con una *remisión expresa la ley 3/1989, de 7 de abril*⁴⁷.

También algunos convenios fijan *requisitos de forma*. Así, se exige una *previa declaración de no desempeñar otra actividad* que impida o menoscabe el cuidado de los hijos⁴⁸. Se estipula un *plazo para la solicitud* de la excedencia: 60 días siguientes al nacimiento⁴⁹; 30 días, indicando la duración de la excedencia, admitiéndose, en su caso, prórrogas que tendrán que ser solicitadas con 15 días de antelación⁵⁰; 21 días a partir de la fecha de parto⁵¹; 30 días antes del inicio de la excedencia y 15 días antes de la fecha de inicio⁵²; 30 días siguientes al parto⁵³; 45 días⁵⁴. Por otra parte, también se fijan *plazos de reingreso*: 30 días naturales antes de la finalización de la misma⁵⁵; 90 días anteriores y readmisión en un plazo máximo de tres meses con una antelación de al menos 30 días para la reincorporación⁵⁶; 90 días anteriores y readmisión en un plazo máximo de dos meses con una antelación de al menos 30 días para la reincorporación⁵⁷.

⁴⁵ Comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (salvo que por pacto colectivo o individual se determine otra cosa); industria química; sociedad estatal de salvamento y seguridad marítima y su personal laboral.

⁴⁶ Personal laboral del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; industrias cárnicas; personal laboral del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y diferentes organismos autónomos; personal laboral del Ministerio de Educación y Ciencia; escuelas de turismo; IBERIA; personal laboral del Ministerio de Comercio y Turismo.

⁴⁷ Industria textil y de la confección (es de 1996).

⁴⁸ Personal laboral al servicio de la Administración de Justicia.

⁴⁹ Grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid y zona centro.

⁵⁰ Reparación y conservación del calzado usado.

⁵¹ Industria del calzado.

⁵² Empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías.

⁵³ Sastrería, modistería, camisería y demás actividades afines a la medida.

⁵⁴ Industria textil y de la confección.

⁵⁵ Transmediterránea; AENA; reparación y conservación del calzado usado; empresas minoristas de droguería, herboristerías, ortopedias y perfumerías; artes gráficas, manipulados de papel y cartón, editoriales e industrias auxiliares; centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados.

⁵⁶ Grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid y zona centro.

⁵⁷ Sastrería, modistería, camisería y demás actividades afines a la medida; industria textil y de la confección.

Como ya se ha dicho, en caso de conflicto entre la regulación del E.T. y la de un determinado convenio, prevalecerá la primera (esta situación podrá producirse en el momento del reintegro del trabajador excedente y la empresa pretenda aplicar las normas de la excedencia voluntaria dado el cambio normativo no recogido en el convenio). En líneas generales, no se plantean mayores problemas entre la redacción del E.T. y la regulación contenida en los convenios, que la respetan e incluso introducen mejoras. Es más, sería conveniente, de *lege ferenda*, incorporar alguna de estas mejoras, como por ejemplo que el cómputo de la excedencia comience a partir de la finalización de la baja por maternidad y, de esta manera, el período de los tres años no coincida con la edad natural del hijo para evitar que ambas situaciones se superpongan.

iv) *Permiso para la preparación al parto*

En esta materia la regulación es escasa y algunos convenios se limitan a *reproducir* la regulación del artículo 26 de la L.P.R.L., que a su vez especifica el artículo 37.3. f) del E.T.⁵⁸. En él se fija que el trabajador (esta redacción neutral permite que los hombres puedan solicitar este permiso para acompañar a la mujer cuando realice estas pruebas) tiene derecho, previo aviso y justificación y por el tiempo indispensable, a la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Otros, en cambio, introducen regulaciones *más favorables*: no se exige el previo aviso al empresario ni justificar la necesidad de realizarla en la jornada laboral⁵⁹. Por el contrario no faltan convenios que *restringen* las posibilidades legales⁶⁰.

⁵⁸ Personal laboral al servicio de la Administración de Justicia; industria fotográfica; contratas ferroviarias.

⁵⁹ Perfumería; FEVE.

⁶⁰ Ciclo de comercio de papel y artes gráficas: sólo se permite el disfrute de estos permisos a partir del 7º mes, 9 horas y de una sola vez; Retención: cuatro horas semanales durante el mes anterior al parto (en cambio no se exige ninguna otra justificación); artes gráficas, manipulados de papel y cartón, editoriales e industrias auxiliares: sólo si se efectúan en red sanitaria de la S.S. con un máximo de 8 sesiones (en cambio no se exige ninguna otra justificación); IBERIA: permiso no retribuido para la preparación al parto.

b) Regulación del principio de igual salario por un trabajo de igual valor

Este principio, regulado en el artículo 28 del E.T. según el cual el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario sin discriminación alguna por razón de sexo, es fundamental para la lucha contra la discriminación indirecta, que en este campo se manifiesta en la asignación de un salario menor a los trabajos desempeñados por mujeres que no se consideran iguales a los realizados por los hombres. El concepto de igual retribución para un trabajo de igual valor significa que si una mujer desempeña un trabajo que exige el mismo esfuerzo que el de un hombre, aunque el trabajo sea, en principio, diferente, deberá recibir el mismo salario y prestaciones, salvo que la diferencia se explique por motivos no discriminatorios⁶¹. El dato que hay que tener en cuenta es la identidad del trabajo realizado, para lo cual habrá que considerar los requisitos de la tarea desempeñada y la naturaleza de la misma, y no la denominación o calificación que se haya dado.

Este principio tan solo se recoge en tres convenios: perfumería; prensa no diaria; industria textil y de la confección. El resto no se ocupa del tema, lo que demuestra la falta de interés o de sensibilidad por esta cuestión. Hay que poner de relieve que la negociación colectiva es el mejor instrumento para poner fin a estas prácticas, ya que muchas de ellas se encuentran recogidas, de una manera encubierta, en la clasificación profesional que se hace en los propios convenios y en sus respectivas tablas salariales. Esta situación puede dificultar aún más la prueba de la existencia de este tipo de discriminaciones, puesto que se ven como conductas normales al quedar legitimadas por los propios agentes sociales.

⁶¹ Vid: COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, «Memorándum de la Comisión de las Comunidades Europeas, de 23 de junio de 1994, sobre igual retribución para un trabajo de igual valor», *Documentación Laboral*, n.º 43 (1994), págs. 195-229; QUINTANILLA NAVARRO, B. *Discriminación retributiva. Diferencias salariales por razón de sexo*. Madrid, Marcial Pons, 1996; PRADOS DE REYES, F. «Igualdad de remuneración por razón de sexo y trabajo de igual valor en la Ley 11/1994», *Actualidad Laboral*, n.º 31 (1994), págs. 495-509. También la Sentencia del T.C. 145/1991, de 1 de julio.

c) La prevención de riesgos laborales

La protección de la maternidad y lactancia está regulada en el artículo 26 de la L.P.R.L. Su redacción es fruto de la Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. Ambas situaciones se configuran como una especificación más del alcance y contenido de las obligaciones del empresario en esta materia, consistentes en garantizar una protección eficaz frente a los riesgos laborales, puesto que se considera a la mujer incluida dentro un grupo especial de riesgo. La Directiva lo que pretende es proteger a la trabajadora sin que se vea perjudicada en su situación y oportunidades en el mercado de trabajo, para lo cual idea una serie de medidas que van desde la adaptación provisional de las condiciones de trabajo y/o del tiempo de trabajo y el cambio de puesto de trabajo hasta la dispensa de la prestación laboral, como última solución, manteniendo todos los derechos inherentes al puesto de trabajo. Respecto a ella, la normativa española presenta dos deficiencias: en primer lugar no se permite a la mujer que tenga un trabajo nocturno que cambie a un turno diurno o se le prolongue el permiso de maternidad cuando el traslado no sea posible. En segundo lugar, no se prevé la dispensa, ni lógicamente su remuneración, en el caso de que la mujer no pueda seguir prestando su actividad una vez agotadas todas las posibilidades establecidas en el artículo 26⁶².

Muchos de los convenios consultados aún *no dicen nada*, aunque es normal dado que la Ley entró en vigor en 1996. De los pocos convenios que la regulan algunos *se remiten* a la norma legal⁶³.

⁶² MORENO GANÉ, J.; ROMERO BURILLO, A.; PARDELL VEÁ, A. «La protección de la maternidad: de la Directiva 92/85 a la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales», en AA.VV. *La prevención de los riesgos laborales: funciones, contenido y efectos*. Actas del VII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Valladolid: 1996; CAVAS MARTÍNEZ, F. «Maternidad y salud laboral (comentario a la Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre)», *Noticias de la Unión Europea*, n.º 127-128 (1995), págs. 55-65.

⁶³ Transmediterránea (aunque genéricamente se prohíbe a las mujeres embarazadas que puedan estar embarcadas durante las 14 semanas anteriores a la fecha de parto. Ese período computará, en primer lugar, como tiempo de vacaciones y luego tendrá que solicitar la baja por maternidad, abonándosele el 100 por 100 de su salario. No se entiende muy bien por qué la baja por maternidad no se produce desde el principio y por qué se le obliga a la trabajadora, con indepen-

Otros recogen simples *declaraciones genéricas* sobre este tema ⁶⁴. Pero la mayoría de los convenios presentan *una regulación diferente*, algunas veces con *graves deficiencias* porque no se adaptan a lo estipulado en la L.P.R.L. Así:

— *Establecen que sea la propia trabajadora la que solicite el cambio de puesto de trabajo* (cuando la ley fija que sea el empresario el que adopte las medidas necesarias, una vez determinada la situación de riesgo específico) ⁶⁵.

— *Hacen depender la solución de la disponibilidad de la empresa en ese momento para el cambio de trabajo* (sin seguir los pasos señalados por la L.P.R.L. sino que anteponen los intereses de la empresa) ⁶⁶.

— *En muchos casos, el traslado de puesto de trabajo es prácticamente automático sin intentar primero la adaptación de condiciones de trabajo o del tiempo* (traslado que deberá hacerse conforme a las normas de movilidad funcional, ordinaria o extraordinaria) ⁶⁷.

dencia de su estado físico, a dejar su trabajo con esa antelación); industria química; FEVE; industria fotográfica.

⁶⁴ Alimentos compuestos para animales: se evitará que la mujer embarazada realice trabajos tóxicos o peligrosos.

⁶⁵ Personal laboral al servicio de la Administración de Justicia; industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería; ciclo de comercio de papel y artes gráficas; sector de la prensa no diaria; artes gráficas, manipulados de papel y cartón, editoriales e industrias auxiliares; personal laboral del Ministerio de Economía y Hacienda; personal laboral del Ministerio de Comercio y Turismo; personal laboral del Ministerio de Asuntos Sociales y sus Organismos Autónomos.

⁶⁶ Personal laboral al servicio de la Administración de Justicia; industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería; grandes almacenes; artes gráficas, manipulados de papel y cartón, editoriales e industrias auxiliares; personal laboral del Ministerio de Economía y Hacienda; personal laboral del Ministerio de Comercio y Turismo; sastrería, modistería, camisería, y demás actividades afines a la medida; industria textil y de la confección; contratas ferroviarias; personal laboral del Ministerio de Asuntos Sociales y sus Organismos Autónomos.

⁶⁷ Personal laboral al servicio de la Administración de Justicia: directamente se le cambia de trabajo en su misma categoría, o en otra distinta de nivel inferior con las garantías fijadas, hasta que cesen las circunstancias que motivaron el cambio; industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería: la empresa facilitará un puesto de trabajo compatible con su estado; personal laboral del Ministerio de Sanidad y Consumo y del Organismo Autónomo Instituto Nacional del Consumo: cambio de puesto de trabajo previo

— *En otros, se hace esperar el traslado a que exista una vacante o sea posible llevar a cabo una permuta* (situaciones que no estaban previstas en la legislación)⁶⁸.

informe de la Comisión de Seguridad e Higiene, o en su caso del Comité de Empresa o Delegado de Personal, en el caso de que desarrolle tareas que sean perjudiciales para su salud o la del feto; grandes almacenes: las empresas facilitarán a las trabajadoras un puesto de trabajo idóneo a su estado. Este cambio será vinculante y obligatorio si hay prescripción facultativa de la S.S.; Retevisión: garantiza el cambio de puesto de trabajo frente a condiciones nocivas en los períodos de gestación y lactancia; personal laboral del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: el cambio procederá cuando a juicio de los servicios médicos o del Comité de Seguridad e Higiene se estime que la permanencia es perjudicial para la madre o el feto; personal laboral del Ministerio de Economía y Hacienda y personal laboral del Ministerio de Comercio y Turismo: las trabajadoras a jornada completa podrán pasar a desempeñar trabajos de categoría administrativa de idéntico o inferior nivel pero con igual nivel retributivo; banca privada: por prescripción facultativa se tiene derecho a un nuevo trabajo sin reducción de salario y volviendo a él una vez que finalice la situación; sastrería, modistería, camisería, y demás actividades afines a la medida: cambio de puesto de trabajo con una justificación previa del facultativo; industria textil y de la confección: se facilitará el cambio transitorio especialmente en los regímenes de trabajo a turnos y nocturno, previa justificación del facultativo médico; empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías: a partir del tercer mes de embarazo y previo parte facultativo, la trabajadora deberá tener una ocupación acorde con su estado, siendo reintegrada a su puesto de trabajo una vez que finalice su situación; personal laboral del Ministerio de Asuntos Sociales y sus Organismos Autónomos: las trabajadoras podrán solicitar el cambio transitorio a otro puesto más acorde con sus funciones, dentro del mismo centro de trabajo, solo si se dan condiciones perjudiciales para su condición de gestante, con la reincorporación al puesto habitual una vez que las circunstancias hayan cesado; contratas ferroviarias: obligación de las empresas de acoplar a la mujer en período de embarazo a un puesto de trabajo que resulte lo menos penoso posible para su estado, sin modificar su contrato de trabajo y sin ocupar puestos que impliquen trabajos tóxicos, penosos, peligrosos, turno o nocturno. La empresa atenderá la indicación, siempre que sea posible y de modo inmediato, cuando exista vacante, incluso cuando la misma se encuentre en centro de trabajo distinto; también es posible un traslado provisional de otros trabajadores para que ocupe esas funciones; una vez que la mujer haya dado a luz se deberá proceder a su vuelta inmediata al puesto de trabajo excepto en los supuestos de lactancia natural y si así lo desea la mujer; IBERIA.

⁶⁸ Ciclo de comercio de papel y artes gráficas: en caso de realizar trabajos previamente declarados como penosos o peligrosos; pastas, papel y cartón: trabajo previamente declarados como penoso o peligroso por el médico de la empresa o el de la S.S.; sector de la prensa no diaria: a partir del cuarto mes de gestación, previa declaración del facultativo pertinente, se podrá recurrir o a la vacante o a la permuta; personal laboral de la Secretaría General del Portavoz del Gobierno del Ministerio de la Presidencia y personal laboral del Ministerio de Educación y Ciencia: si existe un riesgo para la salud de la madre o del hijo, pre-

— *Por último, sólo se establece para la maternidad pero no para la lactancia*⁶⁹ y en pocos convenios se reconoce para los dos casos⁷⁰.

Lógicamente el principal problema que se presenta es qué hacer con la trabajadora cuando la empresa no puede ofrecerle otro puesto de trabajo. En algunos casos, se establece que la trabajadora pase a una *situación de baja por maternidad*⁷¹. En otros se *deja al problema sin solución*⁷².

Por lo tanto, nos encontramos con la siguiente situación. En el supuesto de que la trabajadora no pueda seguir desarrollando su ac-

viamente declaradas por el facultativo, tendrá preferencia a ocupar la primera vacante, adecuada a su formación, pero no podrá ser de categoría superior y mantendrá todos sus derechos; artes gráficas, manipulados de papel y cartón, editoriales e industrias auxiliares: a partir del cuarto mes, siendo un trabajo previamente declarado por el facultativo como peligroso o penoso, la trabajadora tendrá derecho a ocupar la primera vacante o permutar su puesto. Tendrá que ser adecuado a su formación, no expuesto a ningún peligro, no perteneciente a una categoría superior, dentro del mismo grupo profesional, y exista la posibilidad en la empresa. No podrá ir en perjuicio de la categoría y sueldo de la trabajadora.

⁶⁹ Personal laboral del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; banca privada; personal laboral del Ministerio de Sanidad y Consumo y del Organismo Autónomo Instituto Nacional del Consumo; personal laboral del Ministerio de Economía y Hacienda; personal laboral del Ministerio de Comercio y Turismo; industria textil y de la confección; empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedías y perfumerías; juegos del bingo; comercio del papel y artes gráficas; curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería; prensa no diaria; personal laboral de la Secretaría General del Portavoz del Gobierno del Ministerio de la Presidencia; grandes almacenes; personal laboral del Ministerio de Educación y Ciencia; IBERIA; sastrería, modistería, camisería y demás actividades afines a la medida; Retevisión; artes gráficas, manipulados de papel y cartón, editoriales e industrias auxiliares; personal laboral del Ministerio de Asuntos Sociales y sus Organismos Autónomos.

⁷⁰ Personal laboral al servicio de la Administración de Justicia; Retevisión; contratas ferroviarias.

⁷¹ Empresas organizadoras del juego del bingo: en caso de que no sea posible la adaptación y con la pertinente prescripción facultativa, se pasará a una situación de baja cobrando el 100 por 100 del salario neto hasta el momento del parto; Transmediterránea.

⁷² Personal laboral al servicio de la Administración de Justicia; personal laboral del Ministerio de Sanidad y Consumo y del Organismo Autónomo Instituto Nacional del Consumo; comercio del papel y artes gráficas; curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería; personal laboral del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; personal laboral del Ministerio de Economía y Hacienda; prensa no diaria; personal laboral de la Secretaría General del Portavoz del Gobierno del Ministerio de la Presidencia;

tividad normal y no se le pueda cambiar de puesto de trabajo, por no existir una vacante o la posibilidad de permuta (sin olvidar que es en la mayoría de los casos una decisión libre de la empresa), se genera una situación de incertidumbre. La Directiva Comunitaria propone una dispensa del trabajo pero al haber sido traspuesta defectuosamente, esta opción no es contemplada en nuestro ordenamiento jurídico. Las propuestas son varias y habrá que esperar a ver como se desarrollan los acontecimientos para saber cuál es la solución que se le da. Así, se podría invocar el efecto directo de la Directiva en relación con un subsidio económico por el importe total de la base reguladora, la creación de un supuesto autónomo de suspensión equiparable en sus efectos a la maternidad, su asimilación a la incapacidad temporal, que la negociación colectiva la establezca como un supuesto de excedencia forzosa con reserva de puesto de trabajo, o configurarla como una causa de suspensión contractual pactada o autónoma del artículo 45.1.a) y d) respectivamente⁷³.

2) MEDIDAS DE ACCION POSITIVA

a) Minusválidos

Los tratamientos preferenciales, como medidas de fomento del empleo, a favor de los minusválidos se imponen con el fin de integrar a este colectivo en el mercado de trabajo y potenciar, de esta manera, la igualdad a través de la diversidad. Según el artículo 4 del R. D. 1451/1983, de 11 de mayo, por el que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, en las empresas públicas y priva-

empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedías y perfumerías; grandes almacenes; personal laboral del Ministerio de Educación y Ciencia; IBERIA; banca privada; sastrería, modistería, camisería y demás actividades afines a la medida; personal laboral del Ministerio de Comercio y Turismo; Retevisión; industria textil y de la confección; artes gráficas, manipulados de papel y cartón, editoriales e industrias auxiliares; personal laboral del Ministerio de Asuntos Sociales y sus organismos autónomos; pastas, papel y cartón; sector de la prensa no diaria.

⁷³ Vid: CAVAS MARTÍNEZ, F., cit., pág. 65; GOERLICH PESET, J. M.³ «La protección de la incapacidad: algunos puntos críticos de la doctrina jurisprudencial unificada», *Actualidad Laboral*, n.º 31 (1996), págs. 592 y ss.; GONZÁLEZ LABRADA, M. *Seguridad y salud en el trabajo y responsabilidad contractual del empresario*. Barcelona, CEDECS, 1996, pág. 413.

das que ocupen trabajadores fijos que excedan 50, se reserva un 2 por 100 de la plantilla para trabajadores minusválidos. *Todos los convenios que recogen esta previsión legal, como mínimo la igualan o mejoran*⁷⁴. *Otros simplemente recuerdan la necesidad de integrar a este colectivo*⁷⁵.

b) Mujeres

Las medidas de acción positiva para este colectivo se idean como mecanismos dirigidos a compensar los efectos presentes de discriminaciones pasadas que padecen las mujeres y que les impiden acceder o progresar adecuadamente en el mercado de trabajo. Este perfil no ha encontrado mucha acogida en nuestro país, a pesar de que la acción positiva nace pensada fundamentalmente para el colectivo femenino en el ámbito de los países de la Unión Europea. Sólo en el convenio de empresas de trabajadores de perfumería y afines se establece que en iguales condiciones de idoneidad y antigüedad se atribuirá el ascenso a la persona del sexo menos representado (artículo 21).

c) Cláusulas convencionales relacionadas de alguna manera con la acción positiva

1. Organos con funciones en la materia

— *El Comité de Empresa*: algunos convenios establecen que sea el Comité de Empresa el encargado de que se cumplan los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo⁷⁶.

⁷⁴ Así, el convenio de las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería: respeto a las preferencias establecidas en la ley y reserva de un 5 por 100 en empresas de más de 50 trabajadores; alimentos compuestos para animales: reserva de un 2 por 100 en empresas con más de 50 trabajadores; personal laboral del Ministerio de Asuntos Sociales y sus organismos autónomos: reserva preferente de puestos de trabajo hasta alcanzar el 6 por 100; vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales: reserva del 5 por 100.

⁷⁵ Pastas, papel y cartón: necesidad de favorecer la contratación de disminuidos físicos; TRAGSA: cumplimiento derivados de la Ley Social de Minusválidos.

⁷⁶ Trabajadores de perfumería y afines: industrias cárnicas; pastas, papel y cartón.

— *Organo creado ad hoc: La Comisión Paritaria sobre la mujer trabajadora*: En la D.A.4. del convenio de la industria química se fija la creación de esta comisión para estudio de las desigualdades que puedan darse sobre la mujer trabajadora.

2. Cláusulas instrumentales: la formación profesional

Se recuerda que las empresas podrán organizar programas específicos de formación profesional para la mujer trabajadora: trabajadores de perfumería y afines. El mismo convenio estipula la creación de la Comisión Paritaria de Formación con el fin de que elabore programas que permitan a las mujeres el acceso a niveles de responsabilidad donde se encuentren menos representadas. También en la industria química se recuerda la oportunidad de establecer programas específicos para la mujer trabajadora.

3. Cláusulas antidiscriminatorias

A lo largo de algunos convenios se encuentran cláusulas que recuerdan, de una manera muy *general*⁷⁷, reproduciendo las previsiones legales, el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación. En otros casos es posible encontrarlas en campos más concretos como en el *ingreso*⁷⁸ o *acceso*⁷⁹.

⁷⁷ Helados: no discriminación por razón de sexo excepto en las cuestiones relacionadas con la maternidad y lactancia; reparación y conservación del calzado usado: no discriminación de la mujer en las categorías profesionales, condiciones de trabajo o remuneraciones; IBERIA; Retevisión: defensa del principio de igualdad de oportunidades dependiendo del mérito y de la capacidad; vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales: no discriminación de la mujer en la jornada laboral, condiciones de trabajo o remuneraciones; enseñanza privada o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado: no discriminación por razón de sexo, salvo las cuestiones relacionadas con la maternidad; industria fotográfica: igualdad de derechos de uno y otro sexo; industria textil y de la confección: no discriminación por las causas del artículo 17 del E.T. tanto para el personal indefinido como el de duración determinada.

⁷⁸ Perfumería; industria química.

⁷⁹ Ciclo de comercio de papel y artes gráficas; industria química; artes gráficas, manipulados de papel y cartón, editoriales e industrias auxiliares (especificando que las convocatorias sean sexualmente neutras).

III. CONSIDERACIONES FINALES

1. Del análisis de los distintos convenios colectivos examinados se puede llegar a una única conclusión: el papel poco activo de la negociación colectiva en esta materia, incluso, desincentivador o penalizador. No es que esta vía no asuma una función complementaria de las lagunas del legislador —y, en consecuencia, mejore sus previsiones— sino que, en muchos casos, las ignora, o se limita a transcribirlas mal, creando una mayor confusión o estableciendo regulaciones que no tienen en cuenta los avances legislativos y, por lo tanto, claramente desfasadas e ilegales.

Para la negociación colectiva, y en el tema de igualdad de oportunidades, en la mayoría de los casos las cuestiones relacionadas con la maternidad son temas casi exclusivos de la mujer, como así se desprende de su enunciado (muchas de las disposiciones están formuladas en femenino, aunque esto sucede también en alguna disposición del E.T.). Además son temas secundarios, lo que significa que los problemas que se puedan plantear en relación con ellos pasan a un segundo plano y su solución dependerá de otras variables que poco tienen que ver con las demandas de las trabajadoras (claramente es el caso de la protección de la maternidad y la lactancia ante los riesgos laborales: la solución en muchos casos la demandará la mujer y aquella dependerá de que la empresa pueda o no atenderla). Tampoco prestan mucha atención al logro de la igualdad salarial real y no la meramente formal. Por último, y como claro ejemplo de que la situación del colectivo femenino no se toma en consideración, es que en algunos convenios se recuerda, en el apartado de acceso al empleo, la precaria situación de algunos sectores sociales con mayores dificultades de integración, como los jóvenes, mayores de 45 años y disminuidos físicos, y, entre estos grupos, no se cita a las mujeres. Por lo tanto, el papel de la negociación colectiva española en este apartado no es adecuada a las exigencias derivadas de los tratados internacionales ratificados por España.

Las posibles soluciones pasan, en primer lugar, por un cambio en la legislación que corrija sus propios defectos y, en segundo lugar, que se imponga, desde la propia ley, como ocurre en Francia, la obligación de negociar sobre estas cuestiones, siempre marcando unos mínimos que necesariamente habrá que igualar y lógicamente superar.

2. En cuanto al aspecto promocional, poco se puede decir de él porque prácticamente no existe para el trabajo femenino. El caso de trabajadores con minusvalías la problemática es distinta debido a que existe una previsión legal que expresamente contempla la reserva de puestos de trabajo para este colectivo. Dado el papel impulsor, aunque a pequeña escala, que ha tenido esta normativa, sería deseable la promulgación de una ley de igualdad de oportunidades que plantease, entre otras cuestiones, la adopción de una medida de este tipo para el colectivo femenino, y potenciase el papel de la negociación colectiva, de forma que está fuera el instrumento encargado de mejorar las disposiciones legales en los aspectos más técnicos o prácticos, o que a través de él se pusiesen en marcha los planes de acción positiva en la empresa.

ANEXO

Convenios colectivos analizados

- Personal laboral del Ministerio de Sanidad y Consumo y del organismo autónomo Instituto Nacional del Consumo («B.O.E.» 46/1996).
- Industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtiduría de pieles para peletería («B.O.E.» 247/1995).
- Grupo marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid y zona centro («B.O.E.» 62/1996).
- Pastelería, confitería, bollería y platos cocinados («B.O.E.» 61/1996).
- Personal laboral de la Secretaría de Estado de la Comunicación («B.O.E.» 281/1996).
- FEVE («B.O.E.» 204/1996).
- Personal laboral de la Secretaría General del Portavoz del Gobierno del Ministerio de la Presidencia («B.O.E.» 20/1996).
- Personal laboral del Ministerio de Educación y Ciencia («B.O.E.» 288/1994).
- Industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales («B.O.E.» 175/1996).

- Personal laboral del Ministerio de Asuntos Sociales y sus Organismos Autónomos («B.O.E.» 173/1995).
- Puertos del estado y autoridades portuarias («B.O.E.» 208/1995).
- Universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados («B.O.E.» 14/1997).
- Personal laboral del Ministerio de Economía y Hacienda («B.O.E.» 886/1996).
- Banca privada («B.O.E.» 50/1996).
- Recuperación, transformación y venta de residuos y desperdicios sólidos («B.O.E.» 15/1996).
- Industria del calzado («B.O.E.» 200/1995).
- Empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías («B.O.E.» 58/1996).
- Empresas de trabajadores de perfumería y afines («B.O.E.» 135/1996).
- Personal laboral al servicio de la Administración de Justicia («B.O.E.» 1486/1996).
- AENA («B.O.E.» 142/1994).
- Personal laboral del Ministerio de Comercio y Turismo («B.O.E.» 93/1995).
- Empresas de enseñanza privada sostenidas, total o parcialmente, con fondos públicos («B.O.E.» 147/1996).
- Pastas, papel y cartón («B.O.E.» 205/1996).
- Jardinería («B.O.E.» 304/1995).
- Colegios mayores universitarios («B.O.E.» 52/1995).
- Canal de Isabel II («B.O.E.» 208/1996).
- Sastrería, modistería, camisería, y demás actividades afines a la medida («B.O.E.» 217/1996).
- Industria fotográfica («B.O.E.» 39/1997).
- Escuelas de turismo («B.O.E.» 51/1995).
- IBERIA («B.O.E.» 63/1994 modificado por Resolución de 8 de mayo de 1996, «B.O.E.» 132/1996).
- Industria textil y de la confección («B.O.E.» 217/1996).
- Oficinas de farmacia («B.O.E.» 220/1996).
- Industrias del frío industrial («B.O.E.» 203/1996).

- Harinas, panificables y sémolas («B.O.E.» 35/1995).
- Empresas organizadoras del juego del bingo («B.O.E.» 303/1995).
- Ciclo de comercio de papel y artes gráficas («B.O.E.» 300/1994).
- Comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos («B.O.E.»46/1996).
- Autoescuelas («B.O.E.» 108/1995).
- Helados («B.O.E.» 107/1995).
- Industria química («B.O.E.» 105/1996).
- Industrias cárnicas («B.O.E.» 130/1995).
- Industrias lácteas y derivados («B.O.E.» 312/1996).
- Personal laboral del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y de los diferentes Organismos Autónomos («B.O.E.» 304/1996).
- Tabacalera («B.O.E.» 298/1996).
- Banco Hipotecario («B.O.E.» 276/1996).
- Prensa no diaria («B.O.E.» 268/1996).
- Empresas metalgráficas y de fabricación de envases metálicos («B.O.E.» 255/1996).
- Empresa nacional eléctrica de Córdoba («B.O.E.» 53/1996).
- Grandes almacenes («B.O.E.» 178/1995).
- Centros de educación universitaria e investigación («B.O.E.» 205/1995).
- Industrias de alimentos compuestos para animales («B.O.E.» 248/1995).
- Sociedad estatal de salvamento y seguridad marítima y su personal laboral («B.O.E.» 188/1996).
- Delegaciones territoriales del organismo nacional de Loterías y apuestas mutuas del Estado («B.O.E.» 187/1996).
- Industrias de elaboración del arroz («B.O.E.» 185/1996).
- Retevisión («B.O.E.» 185/1996).
- ENDESA («B.O.E.» 190/1996).
- Artes gráficas, manipulados de papel y cartón, editoriales e industrias auxiliares («B.O.E.» 68/1997).

- Centros de enseñanza privada del régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado («B.O.E.» 51/1997).
- Transmediterránea: («B.O.E.» 197/1996).
- Personal laboral del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo («B.O.E.» 107/1995).
- Sector de fabricación de calzado artesano manual y ortopedia y a media y talleres de reparación y conservación del calzado usado («B.O.E.» 139/1994).
- TRAGSA («B.O.E.» 246/1994).
- Contratas ferroviarias («B.O.E.» 72/1997).

Segunda Ponencia

**EL PAPEL DE LA NEGOCIACION COLECTIVA
EN MATERIA DE SEGURIDAD
Y SALUD EN EL TRABAJO**

JOAQUIN APARICIO TOVAR

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

SUMARIO

I. INTRODUCCION.—II. LA RIQUEZA DE LAS FUENTES EN MATERIA DE PROTECCION DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.—III. LAS PECULIARIDADES DE LA PREVENCION DE LOS RIESGOS LABORALES COMO MATERIA NEGOCIAL.—IV. LOS AMBITOS ABIERTOS A LA NEGOCIACION COLECTIVA A PARTIR DE LA LPRL.—V. LAS RESPONSABILIDADES POR INCUMPLIMIENTO DE LAS PREVISIONES CONTENIDAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS.

1. INTRODUCCION

Hay que partir de la constación del acuerdo entre todas las partes implicadas en que los resultados que arroja la negociación colectiva en materia de seguridad y salud en el medio de trabajo son verdaderamente pobres. Esa pobreza es predicable tanto del período anterior a la promulgación de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, como al transcurrido desde febrero de 1996 en que la citada ley entró en vigor. Muchos convenios colectivos no hacen referencia alguna a estos temas, y otros muchos, cuando la hacen, con harta frecuencia suelen repetir lo ya establecido en la normativa estatal, o simplemente se remiten a ella.

Una segunda constación muestra que, en aparente contradicción con lo anterior, también existe un acuerdo prácticamente unánime en considerar que la protección de la salud y seguridad en el medio de trabajo es una de las condiciones de trabajo y empleo susceptibles de regulación por la contratación colectiva. Esto es, que es materia negocial según se desprende de los artículos 82.2 y 85.1 ET. Este extremo ha sido reconocido en STC 184/1991, de 30 de septiembre (fto. 7).

Como explicación a esa pobreza se han apuntado, entre otras, las siguientes razones: *a)* es ésta una materia sometida a una intensa acción legislativa (que incluye una profusísima normación reglamentaria de alto contenido técnico) que agota los espacios a la negociación colectiva; *b)* cierta apatía e inercias de los agentes sociales que les llevan a no considerar estos temas si no es desde los meros aspectos de compensaciones económicas; *c)* negativa empresarial a discutir esta materia por el siempre previsible aumento de costes que puede conllevar. Es significativa en este sentido la circular de CEOE para la negociación colectiva de 1996.

Sin negar validez a esas razones, la hipótesis que aquí se ofrece a la discusión es que esa pobreza de contenidos en la negociación colectiva sobre salud y seguridad en el trabajo se debe a otras causas más profundas de las que las anteriores razones serían una manifestación. Esas causas tienen que ver con la relativa inidoneidad de la seguridad y salud en el trabajo para ser propiamente materia negocial en el sentido más arriba indicado. El propio Tribunal Constitucional parece albergar algunas dudas en este mismo sentido cuando en la STC 184/1991, antes citada, tras aceptar la usual idea de que es materia negocial, manifiesta que «la acción colectiva para la tutela de la seguridad no tiene como principal método de acción la contratación colectiva en el sentido tradicional del término» (fto. 7). Dicho de otro modo, lo que aquí se plantea es que si los representantes de los trabajadores y los empresarios no han utilizado más ampliamente la negociación colectiva como instrumento para regular la materia de salud y seguridad en el trabajo, ha sido porque los aspectos centrales de esta materia no se adaptan bien a su tratamiento a través de este medio. El título de esta intervención podría muy bien ser: «Sobre la salud y seguridad en el medio de trabajo como materia negocial».

Lo anterior no quiere decir, sin embargo, que no existan espacios en esta materia abiertos a la negociación colectiva. La cuestión estará en identificar cuales son esos espacios para así poder determinar con más precisión el papel de la negociación colectiva en la protección de la salud y seguridad en el trabajo, que es el título de la ponencia que me ha sido asignado. Hay que adelantar que desde la promulgación de la LPRL se han abierto claros y determinados espacios a la negociación colectiva centrados en las llamadas obligaciones instrumentales del empresario.

La inidoneidad relativa que se ha predicado de la seguridad y salud en el trabajo como materia negocial podría ser objetada cuando se observa que el artículo 1 LPRL admite la posibilidad de que normas convencionales puedan incluirse en la normativa sobre prevención de riesgos laborales. Normativa convencional que tendría que ser más favorable para los trabajadores sobre la mínima de derecho necesario establecida en las leyes y reglamentos, como señala el artículo 2.2 LPRL. Parece entonces que estamos ante una tradicional relación de suplementariedad entre ley y convenio que reserva a este último la función de fijar condiciones más favorables a las establecidas como mínimas por la ley.

Sin embargo, a pesar de lo anterior, los resultados que ofrece la negociación colectiva escasamente caminan en esa dirección. En la búsqueda de una explicación de ello, hemos de echar un vistazo a las fuentes disciplinadoras de materia que nos ocupa, para así situar el lugar del convenio colectivo dentro de las mismas.

2. LA RIQUEZA DE LAS FUENTES EN MATERIA DE PROTECCION DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Veámos anteriormente como una de las razones que se han dado para explicar la pobreza de la negociación colectiva en ésta materia era que está muy legiferada. Ciertamente así es. De ésta materia se ocupan desde la Constitución (arts. 15 y 40.2) a simples órdenes ministeriales y reglas técnicas de normalización de ciertas mercancías. Todo el elenco de fuentes está presente, incluyendo leyes orgánicas, como el Código Penal. Sobre las normas de derecho interno pesan, además, no pocos tratados internacionales y una importantísima serie de directivas comunitarias.

Hay que empezar por destacar que el derecho interno tiene un espacio limitado de actuación por efecto, principalmente, del derecho comunitario. En efecto, el derecho comunitario ha roto en esta materia la tendencia abstencionista que le caracteriza en política social, de tal manera que con la promulgación, sobretudo a partir del Acta Única, de un número importante de directiva en esta materia, y de modo especial de la Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio (directiva marco) y de hasta trece de directivas particulares posteriores, la libertad de los Estados ha quedado muy seriamente limitada, lo que tiene sus consecuencias sobre la negociación colectiva. Además de lo que se dirá más adelante sobre la directiva marco, conviene ahora destacar que algunos especialistas en derecho comunitario han señalado, como el nivel de detalle de algunas directivas es tan alto que la libertad de los Estados para utilizar los medios que considere oportunos para alcanzar los fines previstos en las directivas está, incluso, seriamente comprometida.

Llevado esto a la negociación colectiva, la conclusión que se extrae es que no tendrá más espacio del que tienen los Estados, excepto aquél que expresamente desde el mismo derecho comunitario se le abra. En este sentido hay que señalar, en primer lugar, que no hay previsión alguna en la directiva marco sobre un espa-

cio específico a jugar por la negociación colectiva. En segundo lugar, el nivel de detalle de no pocas directivas particulares hace que el eventual ámbito de negociación de las partes del convenio esté ya bastante predeterminado. Lo que no quita para que pudieran darse, al menos teóricamente, relaciones de complementariedad o de reenvío de la norma comunitaria al convenio colectivo, como es el caso de la Directiva 93/104/CE, de 23 de noviembre de 1993 que da la posibilidad a la negociación colectiva nacional para fijar la definición de trabajador nocturno, así como relaciones de complementariedad, que permitirían al convenio colectivo mejorar las condiciones mínimas establecidas en las directivas en el sentido querido por el artículo 118 A TCE. La calificación de sus normas como mínimas es frecuente en las directivas, baste el ejemplo del artículo 2.3 de la directiva marco, o lo previsto en la Directiva 92/57/CEE, de 24 de junio de 1992, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud que deben aplicarse en las obras de construcción temporales o móviles. Sobre el juego de lo que deba entenderse por mínimo se volverá más adelante, porque es cosa que merece algo más de atención.

En tercer lugar hay que resaltar que el convenio colectivo puede ser un instrumento para aplicar o ejecutar las directivas al derecho interno, como se reconoce en el artículo 2.4 APS. Algunas directivas hacen referencia expresa a esa técnica, como la Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992, sobre la trabajadora embarazada (art. 14). Aunque no pueden dejar de pasarse por alto las reticencias del TJCE puestas de manifiesto en las sentencias de 8 de junio de 1982, asunto 91/81, *Comisión c. República italiana*; 6 de noviembre de 1985, asunto 131/84, *Comisión c. República italiana* y 30 de enero de 1985, asunto 143/83, *Comisión c. Reino de Dinamarca*. Aunque la negociación colectiva de eficacia general española podría vencer muchas de estas reticencias, no cabe duda que la responsabilidad en la aplicación de las directivas no es de las partes sociales, sino del propio Estado, como se puso de manifiesto en la sentencia de 8 de noviembre de 1983, asunto 165/82, *Comisión c. Reino Unido*.

La razón por la que esta materia sea tan legiferada tiene que ver con la naturaleza e importancia del valor concernido, cual es la protección de la salud y la integridad de los trabajadores, de los que de ningún modo puede desentenderse el Estado, como se pone de manifiesto en España en el artículo 40.2 CE. En esta materia ha de tener siempre (y de hecho siempre lo ha tenido) un papel

preponderante la acción estatal, porque no hay que olvidar que la negociación colectiva por su propia naturaleza es una fuente incierta, no solo porque dos no negocian si uno de ellos no quiere, sino porque sus resultados son producto de un equilibrio de fuerzas, cosa que casa mal con la importancia y naturaleza del valor en juego. La salud y seguridad no pueden estar expuestas a las contingencias de una negociación siempre azarosa.

3. LAS PECULIARIDADES DE LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES COMO MATERIA NEGOCIAL

Lo que se acaba de exponer haya señalado el punto de partida para destacar lo peculiar de la protección de la salud y seguridad en el trabajo como materia negociada. Efectivamente, la negociación colectiva tiene su eje central en materias que de un modo u otro son de naturaleza patrimonial. Baste citar los dos temas tradicionalmente centrales de la negociación colectiva, como son los salariales y el tiempo de trabajo. En materia de protección de la salud en el medio de trabajo, sin embargo, se aprecia una disimetría, pues la vertiente patrimonial, en puridad, solamente es predicable en relación al empresario, pues no cabe duda que la seguridad es un coste. El derecho del trabajador a un medio de trabajo seguro y saludable es manifestación del respeto que merece su integridad como ser humano, lo que en principio es un bien extracomercio. De ahí que se haya podido mantener que la vida e integridad son un límite absoluto a la negociación, lo que puede llevar a considerar que la monetarización de la salud y la seguridad, que se produciría al utilizarlas como materia de intercambio en la negociación, no es aceptable, con la consecuencia de que produciría la nulidad de las cláusulas de ese tenor.

Por otro lado, no hay que dejar de considerar que, como desde antiguo se ha establecido y es pacífico en la doctrina y la jurisprudencia, sobre el empresario pesa un deber de seguridad o protección, correlato del poder de dirección. Este deber es consecuencia del papel mismo que cada una de las partes tiene en el contrato de trabajo, y sería deducible aunque nada dijese la legislación sobre este punto. El empresario es deudor de seguridad para cada uno de los singulares trabajadores que contrata, pero lo es de tal manera que, así como el poder de dirección constituye una de las estructuras institucionales del contrato de trabajo, que

debe de ser respetada por la negociación colectiva frente a la que se constituye en límite, del mismo modo lo es el deber de garantizar un medio de trabajo seguro, pues ese medio entra dentro del «ámbito de organización y dirección» (art. 1.1 ET) del empresario.

Teniendo la protección de la salud de los trabajadores una protección reforzada (art. 40.2 CE) frente a la general de todos los ciudadanos (art. 15 CE), no cabe duda que estamos en presencia de un derecho fundamental y «el convenio colectivo, en cuanto tiene valor normativo y se inscribe en el sistema de fuentes, ha de someterse a las normas de mayor rango jerárquico y ha de respetar el cuadro de derechos fundamentales acogidos en nuestra Constitución» (STC 177, 1988, de 10 de octubre, fto. 4).

El problema, puede aducirse, no es éste. El problema sería el de determinar el nivel de seguridad y salubridad que debe de garantizar el empresario, tanto en lo que se deriva del contrato de trabajo, como por imposición de la normativa estatal. Determinado ese nivel, estaríamos en condiciones de precisar lo que es mínimo a partir de lo que se abriría el campo a la negociación colectiva. Ese sería el camino para interpretar el artículo 2.2 LPRL que claramente ha afirmado la tradicional relación ley-convenio de complementariedad. Casi con toda seguridad porque no podía hacer otra cosa en esta materia.

Pues bien, aquí se ponen de nuevo de manifiesto de forma clara las peculiaridades a que nos venimos refiriendo. En efecto, el deber de seguridad del empresario se compone de una serie compleja de obligaciones formuladas de muy distinto modo y de naturaleza no idéntica.

En primer lugar existen una serie de obligaciones precisas y determinadas, que podríamos llamar absolutas, establecidas en normas estatales, muchas de ellas de elevado contenido técnico y otras con uno menor. Este tipo de obligaciones están formuladas de modo claro y preciso, sin dejar margen alguno a la interpretación según circunstancias de tiempo, modo o lugar (un ejemplo de ello en el artículo 3.1 OM 31 de octubre de 1984, que prohibió la utilización en España de la crocidolita o amianto azul).

Junto a estas precisas obligaciones se encuentra la obligación general de seguridad. Su recepción en el ordenamiento es abrumadora. Expresamente está establecida en los artículos 5 y 6 de la

Directiva marco. En el derecho interno lo está en los artículos 14 y 15 de la LPRL; 4 d) y 19.1 ET; 123 LGSS y 1104 CC. Todo ello sin necesidad de recurrir a los artículos 316, 317 y 617.1 del Código Penal, ni de descender a normativa de inferior rango jerárquico. La obligación general está formulada mediante estándares o patrones abstractos de conducta, que pueden ser resumidos en el comportamiento exigido de acuerdo con el estándar del empresario prudente, que no es otro que el que, de acuerdo con los avances de la ciencia y la técnica, conoce los riesgos que entraña el proceso productivo que controla, y aplica los mejores medios disponibles, también de acuerdo con los conocimientos técnicos del momento. La obligación general necesita, a diferencia de las que hemos dado en llamar absolutas, una interpretación de acuerdo con las circunstancias de tiempo, modo y lugar.

El estándar de empresario prudente que exige aplicar el mejor medio posible para evitar los riesgos que genera el proceso productivo que controla, es deducible tanto del artículo 19.1 ET, como de los ya citados artículos 14 y 15 LPRL y 5 directiva marco, como del artículo 1.105 CC.

La jurisprudencia también ha sido clara: por encima de las obligaciones absolutas, establecidas reglamentariamente está la obligación general de seguridad. Pueden citarse las STS (penal) 21 de diciembre de 1989, que no admite la evaluación costes-beneficios, STS (penal) de 15 de mayo de 1989, que establece que no basta con aplicar las medidas exigidas reglamentariamente. La misma doctrina es mantenida por la sala de lo civil en STS de 9 de mayo de 1986, entre otras muchas. Idéntica doctrina es la de la sala de lo contencioso administrativo (como ejemplo la STS de 7 de febrero de 1986) y, desde luego, social (véase la continuidad entre las sentencias TS de 29 de enero de 1971 y la de 18 de abril de 1992, entre otras, con la TSJ Galicia de 8 de junio de 1996).

Si el empresario está obligado por ley a aplicar el mejor medio disponible para evitar los riesgos en el trabajo. ¿Cómo puede establecer la negociación colectiva normas más favorables? Obviamente de ningún modo. Aquí no es posible el juego de norma mínima-norma más favorable. Dicho de otra forma, no hay relación de suplementariedad posible. Sin embargo, eso no quiere decir que esté cegado cualquier espacio a la negociación colectiva en este ámbito.

4. LOS AMBITOS ABIERTOS A LA NEGOCIACION COLECTIVA A PARTIR DE LA LPRL

Junto a las obligaciones brevemente descritas, existe otro conjunto de obligaciones, llamadas instrumentales porque están establecidas por ley para favorecer el cumplimiento de la obligación general de seguridad, pero que se convierten en obligaciones con su propia sustantividad. Esta ha sido una de las grandes novedades de la LPRL, porque justamente estas obligaciones son de un neto carácter preventivo. Sobre ellas no actúa la regla de aplicar el mejor medio posible, ya que definidas por ley, son susceptibles de mejora. Estas obligaciones son las relativas a los derechos de información, formación, consultas, creación de órganos de participación y representación de los trabajadores en la empresa, o establecimiento de servicios de prevención. En todas estas materias puede actuar con toda propiedad la relación de suplementariedad de norma mínima establecida por ley y norma más favorable establecida por la negociación colectiva.

Ahora es claro que las limitaciones de la seguridad y salud en el medio de trabajo como materia negociada dejan importantes espacios a la negociación. Ante todo son destacables las amplias posibilidades en relación de suplementariedad en las siguientes materias reguladas en la LPRL: información, consulta y participación de los trabajadores (art. 18); formación de los trabajadores (art. 19); documentación (art. 23), servicios de prevención (arts. 30 a 32 LPRL y 6.2, 21.1 y DA 7.^a RSP); consulta y participación de los trabajadores (Cap. V LPRL y D Transitoria 1.^a LPRL).

La regulación establecida en el artículo 35.4 LPRL da la impresión de que otorga al convenio colectivo un poder de disposición sobre lo contenido en él que dejaría de ser de derecho necesario relativo, ya que por convenio colectivo se puede establecer tanto un cambio en la designación de los Delegados de Prevención, como alterar el órgano mismo. Sin embargo, esa impresión es engañosa porque de la Disposición Transitoria Primera, en relación con el artículo 2.2, puede deducirse que todos esos cambios son posibles siempre y cuando no se rebajen los niveles establecidos por la propia LPRL.

Algo parecido puede decirse de lo previsto en los artículos 21.1 y Disposición Adicional 7.^a RSP. En el supuesto del artículo 21.1 las alternativas distintas a las legales en la organización del servi-

cio de prevención deben siempre ofrecer «garantía de operatividad y eficacia del servicio», con lo cual es una nueva forma de hacer valer el respeto a unos mínimos de derecho necesario relativo. En cuanto a la Disposición Adicional 7.^a parece que se está refiriendo a una función aplicativa de la norma a las condiciones concretas del sector (se habla de «criterios»). La referencia al artículo 83.3 ET puede ser indicativa de ello.

Las previsiones de la LPRL en materia de órganos de representación de los trabajadores pueden ser adaptadas en el ámbito de la función pública mediante convenios colectivos (art. 34.3, 35.4 y Disposición Transitoria 4.^a LPRL), así como sobre los servicios de prevención (Dips. Ad. 4.^a RSP). Se trata de normas de ejecución.

Además de esas relaciones de complementariedad, no debe olvidarse que el convenio colectivo puede cumplir perfectamente una función de desarrollo o de ejecución de lo previsto en la norma, y una función de integración mediante la cobertura de vacíos en temas no previstos en la legislación. La función de ejecución puede ser particularmente valiosa referida a la obligación general de seguridad, que, como se ha dicho, precisa de una interpretación de acuerdo con las circunstancias. El convenio colectivo puede ser un eficaz instrumento de aplicación de esa obligación general, ya que, sin dejar de recurrir a la técnica de estándares, puede proceder a su acomodación a las circunstancias concretas del sector o empresa. La ya citada STC 184/1991 hace alusión a este procedimiento cuando constata que «nos encontramos en este caso ante una actuación sindical que sigue una metodología materialmente negociada en cuanto al establecimiento, por vía consensual, de estándares y niveles de protección». El Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva (IV 10^o) expresamente establece esta posibilidad de desarrollo de la normativa de la LPRL a dos niveles, reservando al convenio de empresa mayores niveles de concreción, lo que podría dar lugar a ir estableciendo nuevas obligaciones precisas o absolutas si la concreción llegase a tanto.

No está demás señalar, por último, que, aún en los supuestos de remisión a las normas legales, el convenio cumple una función de divulgación sumamente importante. Esa función de divulgación contribuye poderosamente a crear una cultura de seguridad que es fundamental para el cumplimiento de las previsiones contenidas en la LPRL y otras normas sobre la materia.

5. LAS RESPONSABILIDADES POR INCUMPLIMIENTO DE LAS PREVISIONES CONTENIDAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Hasta ahora se ha venido hablando de convenios colectivos sin mayores precisiones, pero habida cuenta que a partir de la reforma de 1994 ha crecido una pequeña fronda de formas negociales colectivas junto al paradigmático convenio de eficacia general, hay que perfilar ante que tipo de convenio se está. Lo mejor para afrontar este problema es enfocarlo desde las consecuencias de los incumplimientos de los diversos tipos posibles.

Una primera conclusión, no muy difícil, puede hacerse. Esta es que para poder deducir responsabilidades administrativas en los casos de infracciones de las obligaciones establecidas en un convenio, éste ha de ser exclusivamente un convenio de eficacia general. No otra cosa puede deducirse del artículo 45.1 de la LPRL y del artículo 5 LISOS.

Nada dice el artículo 35 LPRL del tipo de convenio a utilizar para establecer sistemas alternativos de las formas de organización de la representación de los trabajadores. Dado el carácter institucional que tiene esta materia, parecería más adecuado utilizar los acuerdos del artículo 83.3 ET o los convenios de eficacia general, que podrían ser también de empresa.

La expresión «normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo» del artículo 84 ET que prohíbe la renegociación por el convenio de ámbito inferior posterior, debe ser entendida en el sentido ya apuntado anteriormente, es decir, relativa a las obligaciones instrumentales que querían fijadas por el propio convenio. De ese modo el mismo convenio anterior establecería las materias que no podrán ser objeto de negociación en los ámbitos inferiores. Por ejemplo, los sistemas de representación para todo un sector, aunque el propio convenio de ámbito más amplio puede limitarse a fijar los criterios generales innegociables, pero adaptables en los ámbitos inferiores.

Comunicación a la Segunda Ponencia

**EL DESARROLLO DE LA LEY DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES POR
CONVENIO COLECTIVO**

JUAN BONILLA BLASCO
Universidad de Zaragoza

SUMARIO

I. TRATAMIENTO EN GENERAL DE LA NEGOCIACION COLECTIVA SOBRE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.—II. DEBERES EMPRESARIALES.—III. REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD. A) Delegados de prevención. B) Comité de seguridad y salud.—IV. Servicios de prevención. A) Elección de la modalidad del servicio de prevención. B) Designación de las personas que componen el servicio de prevención.—V. DEBERES DE LOS TRABAJADORES.—CONCLUSIONES.

LA LPRL Y SU TRATAMIENTO A TRAVES DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

El desarrollo por parte de los convenios colectivos de las disposiciones estatales sobre seguridad y salud en el trabajo debe ser un «desarrollo tridimensional»¹, es decir que debe presentar al menos tres puntos centrales, a saber, el establecimiento claro, definido e instrumentado de los deberes empresariales; la configuración de los órganos de representación de los trabajadores en materia de seguridad y salud y la constitución de los servicios de prevención. Este desarrollo tridimensional es el que debe servir de apoyo y modelo a los convenios colectivos que se negocien en la actualidad para favorecer e incrementar la protección de la seguridad y salud en el trabajo, disminuyendo con ello los índices de siniestralidad laboral².

¹ La posibilidad de desarrollo de la LPRL a través de la negociación colectiva se fundamenta en el artículo 2.2 LPRL, al establecer que las normas de la LPRL y de sus reglamentos de desarrollo tendrán el «carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas por convenio colectivo». La LPRL emplea así dos términos diferentes que son «mejoradas» y «desarrolladas». A mi juicio, con el término «mejoradas» se está haciendo referencia a la relación de complementariedad, mientras que con el término «desarrolladas» se está incluyendo la relación de complementariedad. De esta forma, el convenio colectivo amplía sus posibilidades de actuación, no sólo en la tradicional función de complementariedad, sino también en la función de complementariedad.

² El departamento de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno de Aragón señala en su informe de 1996 que en la Comunidad Autónoma de Aragón se produjeron un total de 18.287 accidentes laborales, de los que 334 fueron graves y 47 mortales (13 se registraron en la industria, 11 en el sector servicios, y 8 en la construcción).

I. TRATAMIENTO EN GENERAL DE LA NEGOCIACION COLECTIVA SOBRE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La característica fundamental del tratamiento que dedica la negociación colectiva a la seguridad y salud en el trabajo es la heterogeneidad o diversidad en función del sector o de la empresa en la que nos encontremos. De esta forma, podemos distinguir los Convenios Colectivos en base a los siguientes criterios:

- Convenios Colectivos que no regulan esta materia.
- Convenios Colectivos que se remiten única y expresamente a la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Convenios Colectivos que regulan la materia teniendo como base la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (OGSHT)³.
- Convenios Colectivos que acuerdan proceder a la adecuación de sus normas a los postulados de la LPRL.
- Convenios Colectivos que desarrollan la LPRL. Cabe destacar en este sentido tres tipos de desarrollo:
 - * desarrollo mínimo (ropa de trabajo y revisión médica).
 - * desarrollo medio.
 - * desarrollo máximo⁴.

³ Uno de los aspectos más criticables en la negociación colectiva en la actualidad es la existencia de nuevos convenios que todavía se basan en la regulación anterior, aun cuando sean bastante posteriores en el tiempo a la reforma establecida por la LPRL, y que sólo tiene justificación en la demora que existe desde el inicio de las negociaciones y la firma de los convenios. Sucede así con el convenio colectivo de empresas metalgráficas y de fabricación de envases metálicos, artículo 27 (Resolución de 3 de octubre 1996, *B.O.E.* 22); con el convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección artículos 95-131 (Resolución 27 septiembre 1996, *B.O.E.* 16 octubre), si bien en este caso se prevé en su disposición adicional quinta una adaptación a la LPRL.

⁴ Ejemplos característicos de este desarrollo máximo son el Convenio Colectivo de la empresa OPEL España de automóviles, artículos 26-29 (BOP Zaragoza 28 junio 1996); el Convenio Colectivo de la empresa VALEO Térmico, artículos 57-59 (BOP Zaragoza 11 julio 1996); el Convenio Colectivo de BP OIL España, artículos 103-108 (*B.O.E.* 24 septiembre 1996); el Convenio Co-

- Convenios Colectivos que prevén la realización de un texto refundido donde al contenido de la LPRL se una el contenido de los mismos.

II. DEBERES EMPRESARIALES

La práctica totalidad de los deberes empresariales establecidos en la ley pueden ser objeto de desarrollo por parte de la negociación colectiva. La negociación colectiva se centra en algunos deberes empresariales como son la información, consulta y participación; la protección de la maternidad y de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos; los cursos de formación; la ropa de trabajo; la revisión médica; y el desarrollo de los principios generales de la LPRL mediante la realización de un Plan de protección en la empresa. Pero, las posibilidades de desarrollo son todavía mayores.

Siguiendo el orden establecido por la propia LPRL, en primer lugar aparecen los principios generales y la evaluación de los riesgos (arts. 14-16 LPRL). Es un aspecto que a mi juicio se soluciona mediante la elaboración de un Plan integral o programa integral de seguridad e higiene en la empresa⁵, cuyo objeto principal es concretar esos principios generales a las necesidades preventivas de cada centro de trabajo o sector productivo.

Dentro de estos principios generales, el Plan de protección y de prevención de riesgos en la empresa debe evitar, en primer lugar, la generación de los riesgos. Si esto no fuera factible, debe evitar su emisión. En tercer lugar debe evitar su transmisión, y si ninguna de estas medidas fuera posible debe utilizar las medidas de protección personal adecuadas para solucionar el problema planteado. Asimismo, deben incluir los límites máximos de exposición a los agentes nocivos.

lectivo de Petroquímica Española, S. A., Capítulo VI (B.O.E. 13 enero 1997); y sobre todo la adaptación realizada en el artículo 58 del Convenio Colectivo general de la industria química (Resolución 4 de noviembre de 1996, B.O.E. del 22).

⁵ En este sentido destacan el programa integral de ergonomía del Convenio Colectivo de OPEL España; el programa de salud, seguridad y medio ambiente en el trabajo, del Convenio de BP OIL España; y el programa de salud laboral del Convenio de Petroquímica Española, S.A.

Todos estos principios y programas de carácter general, así como su posterior concretización, pueden ser sometidos por parte de la empresa a un control o auditoría de carácter periódico, cuyo objeto principal estriba en vigilar el cumplimiento de la normativa estatal y convencional.

Las posibles limitaciones a la jornada laboral en función de los riesgos a los que esté sometido el trabajador también tienen cabida en la elaboración de este Plan general, siempre teniendo en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

Asimismo, la relación existente entre la política de prevención de riesgos laborales y la política medio-ambiental hace plausible la introducción de medidas tendentes a favorecer ambos aspectos dentro de una adecuada interacción entre los dos sectores.

La ropa de trabajo y los equipos de protección han sido uno de los puntos mejor tratados durante el progresivo desarrollo de la negociación colectiva. En este sentido, no es sólo la puesta a disposición de los trabajadores de los citados medios de protección, sino el aprendizaje en su manejo, el objeto del desarrollo. Surge aquí un problema en el caso de que el trabajador se niegue a utilizar estos medios de protección (por ejemplo, los protectores auditivos), problema que se soluciona con la consiguiente sanción al trabajador por incumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad y salud (art. 29 LPRL), obligaciones que por lo demás es recomendable reiterar en los propios convenios.

La información, consulta y participación de los trabajadores (art. 18 y d.t. 1.ª LPRL) es una cuestión que debe ser puesta en relación con las funciones de los representantes de los trabajadores en materia de seguridad y salud. Es un aspecto más de lo que se ha venido a denominar «colectivización de la prevención», es decir, la intervención colectiva de los trabajadores en la realización de la prevención de riesgos laborales⁶, y que se sitúa dentro del marco general de la colectivización de la participación. Es deseable en este sentido un aumento en la participación de los trabajadores, por ejemplo, nombrando como representantes de personal en materia de prevención de riesgos laborales a trabajadores dife-

⁶ PALOMEQUE LÓPEZ, MANUEL CARLOS: «El nuevo marco jurídico de la prevención de riesgos laborales: la Ley 31/1995, de 8 de noviembre» AS 1996-I, IX, pág. 209.

rentes de los representantes legales (Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa), así como rotando a dichos representantes por períodos de tiempo también determinados en el convenio. La razón de ello está en favorecer la entrada de los propios trabajadores en la toma de decisiones, para inculcarles y concienciarles del problema de la seguridad y salud en el trabajo, problema que ha de ser afrontado tanto por el empresario como por los propios trabajadores. Hay que destacar también que la evolución negociada española muestra una ligera tendencia al aumento de las horas que los representantes de personal en materia preventiva tienen asignadas para la realización de sus funciones⁷, con lo que queda demostrada la idea del aumento de la influencia y participación de éstos en la toma de decisiones sobre la prevención de riesgos. Es fundamental, por tanto, la toma de conciencia de los trabajadores al respecto.

En cuanto a la formación de los trabajadores (art. 19 LPRL y 19.4 ET), sería deseable que en los convenios colectivos se especificara el modo mediante el cual se garantiza esa formación, a través de cursos de prevención que pueden realizarse fuera o dentro de la empresa, en horas de trabajo o fuera de ellas. Es un aspecto que también se encuentra en estrecha relación con las funciones propias de los representantes de los trabajadores. A mi juicio, los destinatarios de estos cursos de formación no deben ser sólo los representantes de los trabajadores, sino todos los trabajadores, y en el ámbito de su actividad, también el empresario.

Uno de los aspectos más conflictivos de la nueva regulación es el relativo a las medidas de emergencia y al riesgo grave e inminente (arts. 20 y 21 LPRL)⁸. Este es, a mi parecer uno de los puntos más difíciles de desarrollar o complementar correctamente debido a la gran variedad de situaciones de riesgo grave e inminente que se pueden producir en la empresa. Es posible que por medio de la negociación colectiva el empresario adopte medidas y

⁷ A modo de ejemplo, en el cuarto convenio de General Motors España, S.A., aplicable en el año 1987, los miembros de los Comités de Seguridad e Higiene en planta, disponían de un máximo de cinco horas mensuales con carácter retribuido (Anexo IV); mientras que en convenio de OPEL España de Automóviles, S.A. aplicable en 1996 y 1997 (BOP de Zaragoza de 28 de junio de 1996), disponen de un máximo de 20 horas mensuales (art. 26.2).

⁸ Véase, GARCÍA BLASCO, JUAN y GONZÁLEZ LABRADA, MANUEL: «El derecho del trabajador a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo en situaciones de riesgo grave e inminente», AS 1996-I, págs. 2771 y siguientes.

dé instrucciones para que los trabajadores puedan interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo. No obstante, el incumplimiento por parte del trabajador de estas prescripciones en las situaciones de riesgo grave e inminente, no puede ser sancionado, puesto que su derecho está concebido como una forma de autotutela que no admite ninguna subordinación o condicionamiento, además de ser incompatible con un estado de necesidad que postula una suspensión de la actividad y un abandono inmediato⁹. La calificación de la actividad como riesgo grave e inminente y la consiguiente paralización de la actividad es otro de los temas problemáticos que la negociación colectiva puede ir progresivamente solucionando¹⁰. La negociación colectiva puede incluso admitir la posibilidad del trabajador de recurrir al Comité de Seguridad y Salud cuando exista un riesgo demostrado, sin ser necesario que se trate de un riesgo grave e inminente¹¹.

El siguiente punto importante y controvertido es la vigilancia de la salud (art. 22 LPRL). Esta vigilancia de la salud, en contraste con la normativa anterior, no es obligatoria para el trabajador, sino voluntaria, es decir, sólo se exige que preste su consentimiento, para evitar posibles conculcaciones del derecho a la intimidad del trabajador. No obstante, existen una serie de excepciones en las que la vigilancia de la salud puede ser obligatoria¹², siempre garantizando un nivel máximo de confidencialidad. Esta materia ha sido tradicionalmente tratada en la negociación colectiva, si bien son criticables los convenios colectivos firmados tiempo después

⁹ GARCÍA BLASCO, JUAN y GONZÁLEZ LABRADA, MANUEL: «El derecho del trabajador...» cit., pág. 2784.

¹⁰ Un ejemplo de desarrollo mediante convenio de lo dispuesto en estos artículos lo constituye el artículo 2.9 del Capítulo VI del Convenio de Petroquímica Española, S.A. (Resolución de 10 de diciembre de 1996, *B.O.E.* de 13 de enero de 1997), que para las situaciones de emergencia plantea el diseño y preparación de planes de emergencia, la implantación de sistemas de información y comunicación de emergencias, la ejecución de simulacros de emergencias periódicamente, la realización de prácticas contra incendios, y la formación a los empleados en los planes de emergencia.

¹¹ Así lo dispone el artículo 73.1.5 del convenio colectivo de Repsol Butano, S.A. (*B.O.E.* de 18 de septiembre de 1996).

¹² La razón de esta excepción hay que buscarla, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, en el principio de protección del derecho a la vida y a la salud, que faculta al Estado a garantizar positivamente dicho derecho, porque el derecho a la vida tiene un contenido positivo que impide configurarlo como un derecho de libertad que incluya el derecho a la propia muerte (SSTC 53/1985, de 11 de abril; 120/1990, de 27 de junio; y 137/1990, de 19 de julio).

de la entrada en vigor de la ley, que sin subsumirse en los supuestos del artículo 22.1.2.º LPRL, establecen la obligatoriedad de dichos controles. Además, la obligatoriedad de dicho control puede plantear un conflicto todavía mayor si el propio convenio tipifica como falta muy grave la negativa del trabajador a realizar el correspondiente reconocimiento médico. Estas cláusulas son claramente ilegales, y la negativa del trabajador no puede causarle ningún perjuicio, ya que estamos ante un Derecho mínimo indisponible. En conclusión, fuera de los casos excepcionales mencionados en el artículo 22.1.2.º LPRL, la cláusula de un convenio que establece la obligatoriedad de los reconocimientos médicos es ilegal¹³.

Por otro lado, el convenio tiene que establecer claramente el medio por el cual se va a hacer efectiva la vigilancia de la salud. Lo más frecuente es que la empresa concierte un Servicio Médico para la realización de todas las revisiones que tengan que realizar a sus trabajadores. Hay que tener en cuenta que estos controles tienen que estar en función de la diferente prestación de servicios que desempeña cada trabajador¹⁴.

Por último, en relación con los controles médicos, destaca la progresiva inclusión del ofrecimiento empresarial de vacunas antigripales gratis, siempre sujetas a la libre aceptación por parte del trabajador¹⁵, la existencia de programas de ayuda a trabajadores con diferentes enfermedades o anomalías¹⁶, o el establecimiento

¹³ SEMPERE NAVARRO, GARCÍA BLASCO, GONZÁLEZ LABRADA y CARDENAL CARRO: «Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo», de Civitas, 1996, págs. 207-208.

¹⁴ Así por ejemplo, un trabajador que desempeña su trabajo con ordenadores requerirá en mayor medida de un servicio de oftalmología, y un minero requerirá unas mayores atenciones respiratorias. Por ello, el artículo 4.2 del R. D. 488/1997, de 14 de abril, establece el derecho del trabajador que utilice pantallas de visualización a un reconocimiento oftalmológico, que por lo demás deberá adaptarse a las prescripciones que la LPRL dedica a los reconocimientos médicos con carácter general.

¹⁵ GETE CASTRILLO, PEDRO: «El papel de la negociación colectiva en la prevención de riesgos laborales», *Revista de Relaciones Laborales*, n.º 7, 1997.

¹⁶ En este sentido es notable el programa de ayuda a empleados con problemas de alcohol, drogas y ludopatía, establecido en el artículo 28 del Convenio Colectivo de la empresa OPEL España de automóviles, S.A. (BOP de Zaragoza de 28 de junio de 1996), ya que estas situaciones, al producir una disminución en las facultades físicas y psíquicas de los individuos, conllevan un incremento en el riesgo de accidentes que no sólo afecta a los empleados con dichos problemas sino también a sus compañeros de trabajo.

de un local dentro del centro de trabajo destinado a los primeros auxilios y a otras atenciones sanitarias¹⁷.

Por último, dentro de los deberes de protección, la LPRL plantea un elenco de deberes fundamentados en la especial protección que deben garantizar a unos determinados tipos de trabajadores: trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, trabajadoras embarazadas, menores, y trabajadores integrados en la empresa bajo una relación de trabajo temporal, de duración determinada o en empresas de trabajo temporal.

En primer lugar hay que analizar la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos (art. 25 LPRL). La negociación colectiva debe adoptar las medidas preventivas necesarias. Un ejemplo de ello son las medidas que en las centrales nucleares deben establecerse para evitar los efectos mutagénicos o tóxicos para la procreación. Pero esta protección también debe aparecer en trabajos que, en principio no presentan tantos riesgos. Así, es adecuada la protección que se realice a los trabajadores que desarrollen su actividad en terminales de ordenador, pantallas de grabación y pantallas de vídeo, lo cual tiene un especial interés en el sector periodístico. El amparo que se realice sobre los trabajadores que prestan su actividad con máquinas, o sobre los que estén sometidos a una situación de estrés laboral, o incluso sobre los que realicen la prestación de servicios en interiores (en especial oficinas y personal administrativo) debe ser instrumentado en la negociación colectiva. La movilidad funcional, con el propósito de evitar la reiteración y monotonía en el trabajo puede ser un buen medio para ello¹⁸, y a tal fin el artículo 3.4 del R. D. 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualiza-

¹⁷ Obligación establecida en el Anexo VI del R. D. 486/1997, de 14 de abril, para los centros de trabajo de más de 50 trabajadores, y que es conveniente formalizar a través del convenio.

¹⁸ A modo de ejemplo sirve lo dispuesto en el artículo 15.4 del Convenio Colectivo de la industria fotográfica (Resolución de 27 de enero de 1997, B.O.E. de 14 de febrero), en el que en los trabajos que se presten ante terminales de ordenadores, pantallas de grabación y pantallas de grabación y pantallas de vídeo, además de establecer una revisión médica específicamente concebida para cada puesto, se determina la posibilidad de un sistema de organización del trabajo que les permita poder intercambiar sus diferentes funciones con el fin de no permanecer demasiado tiempo continuo frente a la pantalla.

ción¹⁹ estipula que en los convenios colectivos podrá acordarse la periodicidad, duración y condiciones de organización de los cambios de actividad y pausas necesarias.

En íntima relación con este punto se encuentra la posibilidad de establecer un plus salarial para el desempeño de trabajos especialmente penosos, tóxicos o peligrosos²⁰. No obstante, y dado que los convenios no suelen incluir un catálogo de los trabajos que son especialmente tóxicos o peligrosos, será en última instancia la jurisdicción social la que los determine. En relación a estos trabajos insalubres, penosos, tóxicos, nocivos o peligrosos, cabe también pactar una limitación de jornada, o la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias.

Otra posible vía de desarrollo estriba en la posibilidad de aplicar las disposiciones relativas a la movilidad funcional para los supuestos en los que un trabajador ha sufrido una determinada patología, y tras su curación, existe un riesgo acreditado de que si continúa en el mismo puesto de trabajo se le reproducirá²¹. La solución de acudir a la movilidad funcional para evitar estas situaciones puede ser también extrapolada para solucionar el problema planteada por el artículo 128 de la Ley General de la Seguridad Social. En este artículo se establece un período máximo de 18 meses para la incapacidad temporal, finalizado el cual la Comisión médica tiene un nuevo plazo de 3 meses (en los cuales la empresa no tiene obligación de cotizar), para realizar una evaluación al trabajador. Del resultado de la evaluación pueden derivarse dos consecuencias. Si la Comisión Médica estima que el trabajador cumple los presupuestos necesarios, pasará a la situación de invalidez. Pero si no se cumplen estos presupuestos, el trabajador se reintegrará al puesto de trabajo en la empresa aunque no esté al 100 por 100 de sus condiciones, con el consiguiente riesgo de despido por ineptitud sobrevenida (art. 52.a) ET). Ante esta situación, el convenio puede ampliar también la aplicación de las reglas sobre movilidad funcional para favorecer la reintegración a la empresa de estas personas que después del período legalmente esta-

¹⁹ Que considera ya como riesgo laboral la utilización de estas pantallas y establece los mecanismos de prevención necesarios.

²⁰ Por ejemplo, el artículo 13.2 del Convenio Colectivo de Equipos Nucleares, S.A. (Resolución de 31 de enero de 1997, *B.O.E.* del 25 de febrero).

²¹ Esta es la razón de la existencia del artículo 27 del Convenio Colectivo de la empresa OPEL España de Automóviles, S.A. (BOP de Zaragoza de 28 de junio de 1996).

blecido para la incapacidad temporal, no cumplen con los requisitos de la invalidez ni tampoco están en plenas facultades para el desempeño del puesto de trabajo anterior al accidente de trabajo o a la enfermedad profesional desencadenante de la incapacidad temporal, evitando así estas situaciones de despido.

En relación con el segundo grupo de trabajadores especialmente protegidos, las trabajadoras que están en situación de maternidad, al situarnos ante un supuesto de movilidad funcional (art. 26 LPRL), el convenio colectivo es el instrumento idóneo para determinar la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos.

En relación a la Directiva 92/85/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, establece una serie de derechos de la trabajadora embarazada que, en principio, están en la actualidad incluidos en nuestro ordenamiento laboral. Así ocurre con la evaluación e información a la trabajadora embarazada (art. 4 de la Directiva y art. 26 LPRL), con la prohibición del trabajo nocturno (art. 7 de la Directiva, y 34.7, 36.1, 37.4 ET y 26 LPRL); con el permiso de maternidad (art. 8 de la Directiva y art. 48.4 ET); con el permiso para exámenes prenatales (art. 9 de la Directiva, y d.a.11.^a LPRL en relación con el art. 37.3 f) ET); o con la prohibición de despido (art. 10 de la Directiva y arts. 55.5 y 6 ET, en relación al despido nulo). Por tanto, a mi juicio, esta Directiva está traspuesta en su totalidad tanto en la LPRL como en el ET, al menos en lo relativo a los aspectos garantistas.

El tercer grupo de trabajadores especialmente protegidos son los menores (art. 27 LPRL). Nuevamente es el convenio el instrumento adecuado para la realización de la evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los trabajadores menores.

Pero, en contraposición con lo que ocurre en el caso de las trabajadoras embarazadas, la protección que a los trabajadores menores les presta la LPRL es insuficiente en relación con los postulados de la Directiva 94/33/CE, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo. Dentro de esta Directiva, se establecen algunos derechos que sí están incluidos en el artículo 27 LPRL y en algunos preceptos del ET, como la prohibición del trabajo de los niños (art. 4 de la Directiva y art. 6 ET); la obligación general del empresario de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores menores (art. 6 de la Directiva y art. 27 LPRL); las prohibiciones

de trabajo (art. 7 de la Directiva y art. 27 LPRL 6.2 ET y Decreto de 26 de julio de 1957 sobre trabajos prohibidos a mujeres y a menores, sólo vigente en relación a los menores); la limitación del tiempo de trabajo (art. 8 de la Directiva y 6.3 y 34.3.3.º ET); o las pausas de al menos media hora cuando los jóvenes trabajen ininterrumpidamente al menos cuatro horas y media (art. 12 de la Directiva y art. 34.4 ET).

No obstante, existen otros derechos reconocidos a los trabajadores menores por la citada Directiva que todavía no han encontrado acomodo en nuestros textos legales. Así sucede con la prohibición del trabajo nocturno a los jóvenes (art. 9 de la Directiva, que no se encuentra traspuesto en los arts. 34.1 y 7 ET); con el período mínimo de descanso de 14 horas consecutivas por cada período de 24 horas (art. 10 de la Directiva, en relación con el art. 34.3 ET); o con el descanso anual (regulado en el art. 11 de la Directiva, y que no se incluye en el art. 38 ET). Estos derechos pueden exigirse de un modo directo. Al estar en conexión con la prevención de los riesgos laborales, sería deseable que los convenios colectivos incluyeran estos derechos para evitar su incumplimiento.

Hay que hablar por último de las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal (art. 28 LPRL), materia sobre la que también opera la Directiva 91/383/CEE, cuya protección, a mi juicio, se encuentra incluida en la legislación española.

El papel de la negociación colectiva en este punto debe intentar evitar la excesiva ambigüedad demostrada en el artículo 28 de la LPRL. La razón estriba en que estamos ante un grupo de trabajadores que porcentualmente es más «peligroso» en relación con los riesgos laborales, fundamentalmente por su falta de capacitación o de información.

Es importante señalar que, en relación con las empresas de trabajo temporal, el artículo 8 b) de su ley reguladora (Ley 14/1994, de 1 de junio) establece una serie de exclusiones al objeto del contrato de puesta a disposición, y una de ellas impide la celebración de contratos de puesta a disposición en el caso de la realización de actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud, se determinen reglamentariamente. Pues bien, a falta de normativa reglamentaria al respecto, esta prohibición puede quedar sin efecto, salvo que sea materia objeto de regula-

ción por la negociación colectiva incorporando así determinadas prohibiciones²².

No obstante, el Convenio Colectivo para las empresas de trabajo temporal (Resolución de 12 de febrero de 1997, *B.O.E.* de 3 de marzo) no soluciona los problemas que surgen, ya que en su artículo 44, tan solo establece la obligación tanto de la empresa de trabajo temporal como de la empresa usuaria de informar al trabajador de los riesgos del puesto de trabajo y de las medidas de protección y prevención a adoptar contra los mismos. Además exime a la empresa de trabajo temporal de toda responsabilidad en caso de que el accidente de trabajo o enfermedad profesional tenga lugar en el centro de trabajo de la empresa usuaria durante la vigencia del contrato de puesta a disposición.

III. REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD

El segundo grupo de materias de la LPRL objeto de desarrollo por Convenio Colectivo es el relativo a los órganos de participación y representación de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Esta intervención de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo se instrumenta no sólo a través del deber de consulta empresarial a los trabajadores (art. 33 LPRL)²³, o del derecho de participación de los trabajadores (art. 34 LPRL), sino sobre todo mediante la representación de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral. Va a ser en la regulación de estos órganos en donde la negociación colectiva va a tener un papel más importante dentro de este bloque de materias.

²² SEMPERE NAVARRO, GARCÍA BLASCO, GONZÁLEZ LABRADA y CARDENAL CARRO: «Derecho de la Seguridad y Salud en el trabajo» ed. Civitas, 1996, pág. 236.

²³ La consulta a los trabajadores se satisface normalmente por la vía de la representación. Se debe realizar en los supuestos determinados en el propio artículo 33 LPRL, pero no obstante, el contenido del citado artículo se presenta como regulación mínima a partir de la cual puede operar la negociación colectiva, es decir, los convenios pueden aumentar el número de supuestos para los cuales es necesaria la previa consulta a los trabajadores, que normalmente irá instrumentada a través de los delegados de prevención y del Comité de Seguridad y Salud, SEMPERE NAVARRO, GARCÍA BLASCO, GONZÁLEZ LABRADA y CARDENAL CARRO: «Derecho de la Seguridad...» cit., pág. 277.

A) Delegados de Prevención

En relación al posible desarrollo por convenio de la regulación legal, los puntos principales de desarrollo son los siguientes:

1. *Establecer el sistema de designación de los delegados de prevención*

En principio, de acuerdo con el artículo 35.2 LPRL, los delegados de prevención serán designados «por y entre los representantes del personal»²⁴, con arreglo a una escala determinada. Pero los convenios pueden establecer cualquier sistema de designación de los delegados de personal, siempre que la elección corresponda en última instancia a los representantes del personal o a los propios trabajadores, incluso aun cuando los delegados de prevención no formen parte de los representantes del personal (art. 35.4 LPRL). Cabe, por tanto, que sean los representantes unitarios de los trabajadores, los representantes sindicales, o incluso cualquier trabajador que no esté inmerso en otro tipo de representación en la empresa. Lo ideal es que sean personas capacitadas en la seguridad y salud en el trabajo, o que después sean formados para adquirir esa capacitación.

Si con respecto al sistema de designación de los delegados de prevención, la LPRL plantea una gran amplitud, no ocurre lo mismo en cuanto al número de delegados de prevención que deben existir en cada empresa o centro de trabajo. Conviene insistir en que los convenios no pueden establecer un número de delegados de prevención inferiores a los determinados legalmente, porque el nivel de protección se vería relajado.

2. *Creación de órganos específicos que ejerzan las competencias reconocidas en la ley a los delegados de prevención*

La LPRL (art. 35.4.2.º) reconoce la posibilidad de que los convenios colectivos contemplen nuevos órganos específicamente dedicados a la prevención de riesgos en la empresa, que

²⁴ A mi juicio, se integran dentro de esta remisión tanto la representación unitaria (Delegados de Personal y Comité de Empresa) como la representación sindical (Secciones y Delegados Sindicales), por ser ambas representantes del personal de la empresa.

asuman las competencias de los delegados de prevención a los que sustituirán, o con los que convivirán. El mismo sentido tiene la creación de Comités u órganos sectoriales para el tratamiento de la prevención de los riesgos laborales en cada sector específico²⁵. Es destacable la importancia que en este sentido adquiere el Acuerdo Interconfederal de 1997 sobre negociación colectiva (apartado IV, punto 10^o), que posibilita la constitución de una Comisión de Seguridad y Salud de ámbito sectorial, de carácter paritario, para el seguimiento de los Acuerdos del convenio en la materia, y la evaluación de la aplicación de la LPRL en el sector.

3. *Aumentar el número de competencias de los delegados de prevención*

Volviendo específicamente a los delegados de prevención, los convenios colectivos, siempre respetando el contenido del artículo 36 LPRL, pueden aumentar el número de sus competencias. Cierto es que el catálogo integrado en la LPRL es bastante completo, pero nada obsta a que el convenio, además de recoger las competencias allí determinadas, amplíe su número, por ejemplo atribuyéndoles determinadas competencias de acción directa para favorecer el cumplimiento en la empresa de las medidas de protección. También es posible dotar a los delega-

²⁵ Esto ocurre con la creación de una serie de comisiones y servicios que coadyuvan en la realización de los fines que establece la normativa sobre protección de riesgos. Son ejemplos de ello la creación de un servicio especializado de enfermedades profesionales en el artículo 65 del convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas, total o parcialmente, con fondos públicos (Resolución de 30 de mayo de 1996, *B.O.E.* de 18 de junio); o la comisión de salud laboral del artículo 27 del convenio colectivo del sector industria siderometalúrgica (BOP de Zaragoza, de 30 de noviembre de 1996); el Comité mixto de seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente de los artículos 58.10 del convenio colectivo general de la industria química (Resolución de 4 de noviembre de 1996, *B.O.E.* del 22) y 57.8 del convenio colectivo para 1996-1997 de las empresas de trabajadores de perfumería y afines (Resolución de 6 de mayo de 1996, *B.O.E.* del 4 de junio); o la Comisión Provincial de Salud Laboral del artículo 43 del convenio colectivo para las estaciones de servicio de aplicación a todo el territorio nacional (Resolución de 17 de enero de 1997, *B.O.E.* de 13 de febrero). En definitiva, todos estos nuevos órganos merecen una respuesta favorable por cuanto ayudan a garantizar y a armonizar los esfuerzos empresariales en esta materia.

dos de prevención de legitimación para interponer acciones judiciales²⁶, es decir, para incoar un proceso judicial de conflicto colectivo.

4. *Establecer el medio por el cual se va a instrumentar la formación que el empresario está obligado a aportar a los delegados de prevención*

Esta formación se puede facilitar directamente por los medios que ponga a disposición el empresario, o también se puede instrumentar mediante conciertos con organismos o entidades especializadas en la materia. Es, por tanto, nuevamente el convenio el medio de elección del sistema de formación de los delegados de prevención, dentro de una aparente libertad, y siempre que se cumplan los resultados previstos por la norma.

B) Comité de Seguridad y Salud

En primer lugar, hay que señalar que es criticable la exigencia formalizada en algunos convenios colectivos de que la plantilla de la empresa tenga un número mayor de trabajadores del legalmente establecido para poder constituir un Comité de Seguridad y Salud, puesto que estamos ante una desprotección del trabajador, y hay que insistir en el carácter de Derecho mínimo indisponible de la LPRL. Por tanto, esta cláusula devendría en ilegal.

Al igual que ocurría con los Delegados de Prevención, vamos a dividir el posible tratamiento por convenio del Comité de Seguridad y Salud en varios puntos principales:

²⁶ Como señala PUERCALLA BONILLA, MIGUEL ANGEL: «Autonomía colectiva y prevención de riesgos laborales», Revista de Trabajo y Seguridad Social, números 161-162, pág. 35, nota a pie de página n.º 115, «ello no conculca el principio de indisponibilidad de las normas de orden público que rigen el proceso laboral, por cuanto en la expresión «representación legal» del artículo 152 c) de la Ley de Procedimiento Laboral tiene perfecta cabida, como órgano de creación legal, el delegado de prevención».

1. *Composición del comité de seguridad y salud*

No es posible excluir en el convenio a los Delegados de Prevención de la composición del Comité de Seguridad y Salud, entre otras razones porque son los órganos especializados, y por tanto los que en mayor medida podrán plantear ante el empresario los problemas que surjan en el entorno de la empresa a efectos de seguridad y salud en el trabajo, así como las posibles soluciones preventivas a adoptar en cada momento.

Además, pueden intervenir en las reuniones, con voz pero sin voto, otras personas como los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición del Comité. El convenio es el instrumento adecuado para permitir estas intervenciones. La colaboración del Comité de Seguridad y Salud con gabinetes técnicos específicos también puede ser objeto de instrumentación por medio de la negociación colectiva.

Un problema sin resolver con la regulación actual consiste en qué ocurre cuando el convenio colectivo establece la necesidad de la existencia de un Presidente y/o un Secretario en el Comité de Seguridad y Salud, pero no muestra quien (parte empresarial o Delegados de Prevención) es la parte legitimada para nombrarlos. La LPRL no dice nada en este sentido, por lo que debemos acudir al acuerdo entre las partes. En defecto de acuerdo, la solución podría ser similar a la adoptada con la regulación anterior, que consistía en el nombramiento del Presidente y del Secretario por la empresa o por la Dirección de ésta²⁷.

2. *Posible creación de un comité intercentros*

En las empresas que tengan varios centros de trabajo mediante el convenio colectivo se van a poder crear los Comités Intercentros, similares, a los Comités de Empresa Intercentros regulados en el artículo 63.3 ET. Tales Comités Intercentros no podrán arrogarse funciones diferentes de las que les conceda el convenio colectivo en el que se acuerde su creación.

²⁷ Esta era la solución adoptada por la STCT de 21 de diciembre de 1987, en base a la aplicación de los artículos 3 a) y f) del Decreto de 11 de marzo de 1971.

La misma idea se refleja en la posibilidad de adoptar medidas de actuación coordinada en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, eventualidad reconocida en el artículo 39.3 LPRL.

Al igual que se pueden crear Comités Intercentros, también es posible, si las dimensiones de la empresa así lo aconsejan, crear mediante la negociación colectiva varios Comités de Seguridad y Salud en una misma empresa o centro de trabajo. Ello es factible en grandes empresas que tienen además diferentes sectores de producción dentro del mismo centro de trabajo, como sucede por ejemplo en el sector de la construcción de automóviles. Cada sector requerirá de unas determinadas necesidades preventivas y a tal efecto es preferible esta diversificación para poder prevenir de la forma más adecuada las concretas dificultades que cada sector productivo tiene, todo ello sin perjuicio de una adecuada interconexión entre los diferentes Comités²⁸. Ciertamente es que estas soluciones exigen un mayor coste económico para la empresa, que tiene que multiplicar los recursos a emplear, pero es la forma de asegurar mejor la prevención de los riesgos derivados del trabajo, y además la inversión en la prevención de riesgos se amortiza mediante la disminución de los costes derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en la medida en que éstos descienden en una progresión todavía mayor. La razón de la existencia práctica de estos Comités de Seguridad y Salud en planta estriba en la mayor operatividad que presentan éstos para solucionar los problemas diarios, reservando al Comité de Seguridad y Salud central los problemas realmente decisivos.

3. Formalización del reglamento de funcionamiento del comité de seguridad y salud

Es frecuente que sea el convenio colectivo en el que se produce la fundación del Comité de Seguridad y Salud el que determine a su vez su reglamento de funcionamiento. En este reglamento, además

²⁸ Así ocurre con el artículo 26.2 del convenio de OPEL España de Automóviles (BOP de Zaragoza de 28 de junio de 1996), que establece tres Comités de Planta, a saber, Comité n.º 1: prensas, carrocerías y P 8 A; Comité n.º 2: pinturas y procesos, mantenimiento central y planta energía; Comité n.º 3: montaje y acabado final, y chasis; todo ello además del Comité de Seguridad y Salud, con funciones en el conjunto de la empresa.

de incluirse las funciones y competencias asignadas al Comité (que pueden incluir nuevas competencias a las establecidas en el artículo 39 LPRL), suelen incluirse algunas cláusulas destinadas a regular las reuniones, el modo de adoptar acuerdos, en suma, a identificar en ese instrumento normativo que es el convenio la totalidad de las normas de funcionamiento de este órgano colegiado.

Por último, el convenio puede obligar al Comité de Seguridad y Salud a realizar una memoria de actividades, normalmente de carácter anual, y que tiene por función dar publicidad a todos los trabajadores de las actividades preventivas realizadas en la empresa.

IV. SERVICIOS DE PREVENCIÓN

La tercera dimensión del desarrollo de la LPRL por parte de la negociación colectiva la constituyen los denominados Servicios de Prevención. Las posibilidades de desarrollo se centran en primer lugar en la elección del servicio de prevención adecuado, dentro de las posibilidades establecidas por la LPRL y el RPRL, y en segundo lugar y tras esta elección, en la designación de las personas que componen dicho Servicio de Prevención.

Ya desde el inicio, hay que señalar que ésta es una materia todavía sin tratar en la negociación colectiva española²⁹. La razón estriba en la ambigüedad con la que la LPRL regula esta materia. Es de suponer que a partir de la aprobación del Reglamento de los Servicios de Prevención³⁰, se de cumplimiento a la obligación legal de establecer un Servicio de Prevención.

A) Elección de la modalidad del Servicio de Prevención

En principio existe una libertad de elección, si bien tanto la LPRL como el RPRL establecen una serie de limitaciones, de for-

²⁹ Hasta ahora, lo único existente en este sentido son las propuestas de colaboración con las MATEPSS, realizadas al amparo del artículo 32 LPRL, y que se producen por ejemplo en el artículo 27 del convenio colectivo provincial del sector industria siderometalúrgica (BOP de Zaragoza de 30 de noviembre de 1996). Esta idea es compartida por GETE CASTRILLO, PEDRO: «El papel de la negociación colectiva en la prevención de riesgos laborales», *Revista de Relaciones Laborales*, n.º 7, 1997, pág. 30.

³⁰ Por R. D. 39/1997, de 17 de enero.

ma que son las circunstancias cualitativas procedentes de los riesgos las que van a determinar en última instancia la forma de organizar la prevención en las empresas. La negociación colectiva se presenta así como el medio idóneo de elección, ya que aunque en principio es el empresario el que está legitimado para decidir, la consulta a los representantes de los trabajadores se hace en algunas ocasiones obligatoria (por ejemplo, en el art. 16.2 RPRL), y de ahí la importancia de la negociación colectiva. Al ser una decisión que se ha de adoptar en cada empresa en particular en función de sus peculiares circunstancias, lo lógico es que el convenio que regule estas materias sea de empresa, aunque si su ámbito de aplicación fuera superior al de empresa, conviene que recuerde la obligación de la constitución de los Servicios de Prevención, y las posibilidades que para ello plantea la regulación estatal.

Los convenios colectivos tienen que respetar en este punto la normativa estatal, es decir, no pueden conculcar el contenido de la LPRL y sobre todo del RPRL, eligiendo un sistema de prevención que en principio está vedado para esa empresa en función del número de trabajadores o de otros parámetros. Cualquier cláusula convencional en este sentido sería ilegal³¹.

Especial importancia tiene la negociación colectiva en relación con lo que el RPRL denomina en su artículo 21 como Servicios de Prevención mancomunados, al admitir la armonización de las soluciones a adoptar, en función de un nexo de unión consistente en la pertenencia a un mismo grupo empresarial, o la localización en un mismo polígono industrial.

B) Designación de las personas que componen el Servicio de Prevención

Tras la elección de la modalidad de organización de recursos para las actividades preventivas, la segunda fase consiste en designar efectiva y personalmente a las personas o instituciones que van a hacer efectiva esa organización. Esa designación se

³¹ Sería ilegal la cláusula por la que el empresario asumiera personalmente la actividad del servicio de prevención cuando la empresa tenga más de seis trabajadores; o la cláusula convencional por la que una empresa de más de 500 trabajadores no constituyera un servicio de prevención propio sino que recurriera a un servicio de prevención ajeno.

tendrá que llevar a cabo en los convenios colectivos, no planteándose mayores problemas, siempre que las personas o instituciones efectivamente designadas tengan una formación preventiva adecuada para ejercer las funciones que les están siendo encomendadas.

Uno de los problemas que resuelve el RPRL es el del personal perteneciente a los servicios médicos de empresa (Disposición derogatoria única párrafo d) LPRL y d.a.2.^a RPRL). En las empresas que tuvieran un servicio médico de empresa, el personal adscrito a dicho servicio quedará integrado en el Servicio de Prevención propio de la correspondiente empresa³².

V. DEBERES DE LOS TRABAJADORES

En relación con el régimen de faltas y sanciones establecidas en convenio colectivo (art. 58.1 ET), el incumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos debe ser incluido en el régimen disciplinario que para los trabajadores regule el convenio colectivo correspondiente. Es decir, es el convenio el que tiene que incluir dentro de su catálogo disciplinario las faltas cometidas por el trabajador por incumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como las respectivas sanciones que se le tengan que imponer en función de los citados incumplimientos.

CONCLUSIONES

En principio, la primera conclusión que podemos extraer del desarrollo de la LPRL por convenio colectivo es el tratamiento insuficiente que por regla general presenta la estructura de la negociación colectiva española en la actualidad. La razón de esta insuficiencia hay que encontrarla en el cambio que ha supuesto en el panorama legislativo español la irrupción de la LPRL. Será preciso, por tanto, el transcurso del tiempo, sobre todo en relación a algunas materias concretas (como la regula-

³² Esto ocurre en grandes empresas, como por ejemplo el servicio Médico del Departamento de Prevención de la empresa OPEL España de Automóviles, S.A.

ción convencional de los Servicios de Prevención), para que este desarrollo alcance cotas más adecuadas de evolución. Los postulados del Acuerdo Interconfederal sobre negociación colectiva de 1997 también pueden coadyuvar al cumplimiento de esta aspiración.

Cierto es que existen excepciones a esta regla general, sobre todo en los sectores más afectados por ser los que mayores riesgos presentan, como son el sector de la química y el sector del metal. No obstante, existen otros sectores generadores de riesgos como el sector de la construcción, que todavía no se han adaptado a la nueva situación legal³³.

Otro aspecto a tener en cuenta, y negativamente, es la presencia en algunos convenios de cláusulas ilegales, por contravenir lo dispuesto en la LPRL. Los dos temas en los que se centran estos problemas de legalidad son la revisión médica y la elección y designación de los órganos de representación de los trabajadores en materia de seguridad y salud.

Hay que destacar que el tratamiento más amplio se produce conforme se reduce el ámbito de aplicación del convenio. Ello es lógico, dado que la principal función del desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo estriba en adaptar los postulados legales a las especiales características y peculiaridades de cada empresa. Un convenio colectivo de empresa se convierte, de esta manera, en el instrumento adecuado al respecto. Sin embargo, un convenio sectorial presenta más problemas dada la multiplicidad y heterogeneidad de las empresas que se encuentran bajo su ámbito de aplicación.

Por último, es posible concluir que nos encontramos ante una materia fácilmente tratable en convenio colectivo, dado que a diferencia de otros temas como la jornada de trabajo o el salario, en donde las posturas de empresarios y trabajadores están claramente distanciadas, aquí los intereses son los mismos, es decir la re-

³³ El Convenio Colectivo General de la construcción data de 1992 (*B.O.E.* de 20 de mayo de 1992). El acuerdo nacional de 24 de junio de 1996 no dice nada en relación con la prevención del riesgo laboral. Sería necesario, al menos, y dado que nos encontramos ante uno de los sectores que mayores riesgos presentan, el acuerdo sobre el anexo previsto en su Disposición Final 1.^a, a la cual también se remite el Convenio Colectivo del sector industrias de la construcción y obras públicas de Zaragoza en su artículo 23 (*BOP* de Zaragoza, de 11 de julio de 1996).

ducción de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales es una aspiración que interesa por igual a trabajadores y empresarios, con lo que si las fuentes de interés coinciden, es más fácil confluir en las medidas a adoptar, que si bien en la actualidad negocial española se presentan como escasas, no hay duda de su progresiva ampliación.

Tercera Ponencia

**CUESTIONES Y PROBLEMAS APLICATIVOS
DEL ACUERDO SOBRE SOLUCION EXTRAJUDICIAL
DE CONFLICTOS LABORALES (ASEC)**

FERNANDO VALDES DAL-RE

Catedrático de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social de la Universidad
Complutense de Madrid

SUMARIO

I. TEXTO Y CONTEXTO DEL ASEC. A. Su valor estratégico. B. Un apunte sobre la eficacia jurídica del ASEC.—II. AMBITOS DE APLICACION DEL ASEC. A. Objetivo. B. Subjetivo. C. Territorial.—III. LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCION DE LOS CONFLICTOS LABORALES. A. Uniformidad y diversidad en la regulación de los procedimientos. B. La intervención de la Comisión Paritaria del convenio colectivo. C. Configuración general.

A Javier Matía Prim

*Páramo mondo; mondas majestades;
mondo cielo; luz monda; mondo olivo;
monda paz; y silencio mondo y vivo.
Soledad. Soledad de Soledades.*

MIGUEL HERNÁNDEZ

I. TEXTO Y CONTEXTO DEL ASEC

A. Su valor estratégico

1. En el curso de los últimos años se están multiplicando unos instrumentos contractuales colectivos en los que, con independencia de las notas diferenciadoras que les separan, concurre un elemento que les dota de una afinidad estructural: son un producto de la negociación colectiva «en la cumbre» o, si se prefiere, del diálogo social al más alto nivel. Los dos acuerdos interprofesionales sobre formación continua¹, el AIOR² y los tres acuerdos firmados

¹ Cfr. I Acuerdo Nacional de Formación Continua (I ANFC) de 16-12-1992 (B.O.E. 10-3-1993), así como el Acuerdo Tripartito en materia de formación continua de los trabajadores ocupados, de igual fecha y II ANFC de 19-12-1996 (B.O.E. 1-2-1997) y su Acuerdo Tripartito también de idéntica fecha. *Vid.* respectivamente, VALDÉS DAL-RÉ, F., «La compleja estructura contractual de la ordenación de la formación profesional continua», RL 1995-II, págs. 13 y ss. y QUINTANILLA NAVARRO, B., «La formación continua», en F. VALDÉS (Dir.), «La reforma pactada de las legislaciones laboral y de seguridad social», Valladolid (Ed. Lex-Nova) 1997, págs. 495 y ss.

² Cfr. el Acuerdo Interconfederal en materia de Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo de 7-10-1994. Su texto puede consultarse en RL 1994-II, págs. 1.319 y ss. *Vid.*, LAHERA FORTEZA, J., «El largo proceso de derogación de las Ordenanzas Laborales», en «La reforma pactada...», cit. págs. 251 y ss.

en abril de 1997³ responden a esta lógica con la que las centrales sindicales y las asociaciones patronales más representativas de ámbito estatal recuperan el liderazgo en la ordenación del sistema de relaciones laborales, reforzando y acentuando su vertiente autónoma. En esta orientación también se inscribe el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC)⁴.

Valorado todo este notable esfuerzo negociador desde una perspectiva global y sistémica, creo que puede convenirse en que son el ASEC y al Acuerdo Interprofesional sobre Negociación Colectiva (AINC) los pactos que cuentan en su haber con un mayor valor estratégico. Con su negociación y firma, los interlocutores sociales han expresado un resuelto designio de intervenir sobre las estructuras básicas de nuestro sistema de relaciones laborales con vistas a su conformación. Ambos acuerdos constituyen piezas clave de un complejo proceso de ingeniería social encaminado a redefinir el modelo vigente de relaciones laborales, convirtiendo al diálogo social en el cauce por excelencia de su reglamentación jurídica. En definitiva, el propósito implícito —y es de desear que también la consecuencia resultante— de los mencionados acuerdos es el instalar en el corazón del sistema la negociación colectiva, entendida no tanto o no solo como fuente de regulación de condiciones de trabajo cuando como método de ordenación del funcionamiento del propio sistema.

En este sentido, el ASEC prefigura escenarios y anticipa pautas de conducta que el AINC va a sistematizar y desarrollar, de

³ Cfr. Acuerdo Interprofesional para la Estabilidad del Empleo (AIEE), Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva (AINC) y Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos (AICV), todos ellos de fecha 28 de abril de 1997. Sobre el AIEE, desde una perspectiva general, *vid.* RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., «La reforma legislativa anunciada y el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo», RL 1997-I, págs. 70 y ss. y GONZÁLEZ-POSADA, E., «Flexibilidad laboral y precariedad en el empleo: el acuerdo para la estabilidad en el empleo», en «La reforma pactada...», cit. págs. 49 y ss. Sobre el AINC, *vid.* CASAS BAAMONDE, M.E., «Diálogo y concertación social: el Acuerdo Interconfederal sobre estructura de la Negociación Colectiva», RL 1997-I, págs. 88 y ss. y DE SANTIAGO REDONDO, K., «El acuerdo interprofesional sobre negociación colectiva», en «La reforma pactada...», cit. págs. 203 y ss. Y finalmente sobre el AICV, también desde una consideración general y no de contenidos, *vid.* VALDÉS DAL-RÉ, F., «El acuerdo de cobertura de vacíos», RL 1997-I, págs. 106 y ss. y MOLERO MARAÑÓN, M. L., «El acuerdo de cobertura de vacíos», en «La reforma pactada...», cit. págs. 285 y ss.

⁴ De fecha 25-1-1996 («B.O.E.» 8-2). De idéntica fecha es el Reglamento de aplicación del ASEC («B.O.E.» 8-2).

manera que uno y otro despliegan toda su potencia innovadora cuando se les analiza como momentos necesarios y recíprocos del proyecto de renovación emprendido por los actores sociales. La contribución del ASEC —y del AINC, pero es éste un acuerdo del que solamente me ocuparé de modo lateral— al proceso de construcción de estas iniciativas puede ilustrarse mediante el examen de sus funciones.

2. Desde que fuera pactado, el ASEC ha sido saludado y enjuiciado positivamente en atención a los efectos que introduce en la forma de composición de los conflictos laborales. Al promover y facilitar el establecimiento de medios alternativos a la vía judicial, el ASEC viene a moderar el modelo hegemónico y dominante de solución de los conflictos. La atribución al ASEC de la función de distender o rebajar la elevada tasa de «judicialización» del sistema español de relaciones laborales, clausurando el desordenado y desordenador papel del juez como arquitecto del mismo, brinda una aproximación cierta, pero parcial y reduccionista.

Desde luego, con la firma del ASEC se ha venido a saldar una vieja cuenta de nuestro sistema⁵. Pero el predominio del modelo judicial de satisfacción de controversias, de un modelo en el que la controversia se convierte en litigio, no es sino el lógico corolario de la interacción de los elementos estructurales que conforman el sistema de relaciones laborales. En otras palabras, las crónicas dificultades y los persistentes malogros de los procedimientos autónomos de composición de los conflictos laborales son el fiel reflejo de un modo de ser y de funcionar del sistema. Como con toda razón hiciera notar el CES⁶, las causas del fracaso de estos procedimientos han de buscarse en problemas de fondo del sistema y no en simples deficiencias de su regulación.

En esquemática síntesis, el sistema español de relaciones laborales ha venido girando, al menos hasta fechas bien recientes, en torno a tres elementos básicos: la configuración de la norma es-

⁵ Las rúbricas de los primeros comentaristas así lo ponen de manifiesto. *Vid.* MERCADER UGUINA, J., «El Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales: un paso importante en la solución de un problema pendiente», RL 1996-I, págs. 1089 y VALDEOLIVAS GARCÍA, Y., «El Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales: la superación de una asignatura pendiente», en «La reforma pactada...», cit., págs. 523 y ss.

⁶ *Cfr.* CES, «Informe sobre procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales», Serie Informes, Madrid 1994, pág. 59.

tatal como cauce preferente de ordenación del mercado de trabajo; el análisis, tratamiento y solución de los problemas laborales desde perspectivas eminentemente jurídicas y una concepción y práctica individualista de las relaciones laborales, en la que el centro de gravedad lo ofrece la relación individual entre trabajador y empresario⁷. Cada uno de estos elementos ha ido produciendo una constelación de consecuencias conformadoras para el sistema. Aludiré a algunas de las más significativas.

La tradicional e histórica prioridad conferida a la mediación del Estado como método de ordenación del sistema ha llevado aparejada o ha ido acompañada de una indiscutible preferencia de las fórmulas de interpretación y aplicación judiciales (o administrativas) en menoscabo de aquellas otras fundadas en la negociación colectiva y hacia ella dirigida. Ya en el período constitucional, el «valor cuasi-legal» asignado al convenio colectivo⁸ ha colaborado de manera muy activa, bien que difusa, a conservar este diseño. El paradigma legal del convenio colectivo estatutario, en el que predomina la vertiente normativa del pacto frente a la dimensión más propiamente contractual⁹, refuerza la búsqueda de las soluciones judiciales y merma la de las instituciones autónomas.

Por otra parte, el juridicismo con el que habitualmente se encaran y resuelven los problemas del mundo laboral tiende a devaluar los componentes extra o metajurídicos que son, sin embargo, los que ejercen la mayor influencia en los procesos de toma de decisión que conforman y moldean las relaciones laborales¹⁰. Enunciada la idea desde el ángulo de los resultados, ese juridicismo tiende a realzar el papel de los agentes propiamente jurídicos —jueces

⁷ Vid. CES, «Informe sobre procedimiento...», cit. págs. 58 y ss. También MATÍA PRIM, J., «Experiencia autonómica y criterios de ordenación», en AA.VV., «Solución extrajudicial de conflictos laborales», Madrid, Pub. CES de la Comunidad Autónoma, 1995, págs. 109 y ss.

⁸ Cfr. RODRÍGUEZ-PINERO, M., «El valor cuasi legal de los convenios colectivos», RL 1987-I, págs. 32 y ss.

⁹ Vid. VALDÉS DAL-RÉ, F., «El paradigma legal en la negociación colectiva», RL 1990-I, págs. 268, ahora recogido en «Relaciones laborales, negociación colectiva y pluralismo social», Madrid, MTAS, 1996, págs. 237 y ss.

¹⁰ Me refiero, por decirlo con las clásicas y memorables palabras de KHAN FREUND, a la «*marginal influence of the law in labour relations*»; aludo a la confesión de «humildad» de quien fuera uno de los más grandes laboristas de todas las épocas a tenor de la cual «*law is a secondary force in human affairs, and specially in labour relations*». Cfr. «Labour and the law», 2.^a ed., Londres, Steven & Sons, 1972; los entrecorillados en págs. 2 y 3 respectivamente.

y abogados—, así como de los medios más juridificados para la solución de los conflictos y, por tanto, a devaluar la función de otro tipo de agentes y de otra modalidad de instrumentos.

Finalmente, la consideración excesivamente individualista de las relaciones laborales también ha colaborado a depreciar su vertiente colectiva; aquella que pone el acento en los encuentros que se producen, en los contactos que se instauran, en los escenarios que se abren y en los resultados que se alcanzan entre los sujetos colectivos, en lugar de entre las partes de un contrato de trabajo o entre un empresario y una pluralidad de trabajadores, que lo mismo da.

Es en este modelo —en sus déficits y carencias— en el que han encontrado levadura y fermento los excesos de la judicialización. Y es en este mismo contexto en el que, por tanto, cobra su verdadero sentido el ASEC, cuyo objetivo no es simplemente —como advirtiera con su habitual lucidez Javier Matía¹¹, a quien tanto debe, por cierto, el propio Acuerdo¹²— el sustituir el modo judicial de solventar conflictos mediante el fácil expediente de cambiar el sujeto que decide pero sin alterar los contenidos del procedimiento a través del cual se decide. Si tal hubiere sido la finalidad, el juicio acerca de la regulación de los medios de composición de los conflictos colectivos habría de ceñirse a un juicio sobre la eficacia, seguridad y satisfacción de la solución alcanzada. El ASEC persigue algo más y algo diferente de un mero intercambio de ciertas formas de componer conflictos por otras: conciliación administrativa o *apud iudicem* y sentencia judicial versus meras propuestas elaboradas por un tercero no investido de potestad jurisdiccional y privadas, por sí solas, de fuerza vinculante y laudos arbitrales. La incentivación de fórmulas extrajudiciales es así un simple pretexto utilizado por el ASEC para lograr propósitos más ambiciosos; a saber: la conversión de la autonomía colectiva en el centro de gravedad del entero modelo de relaciones laborales, de un modelo que no reduce la función del acuerdo colectivo a simple y esporádica ocasión para regular condiciones de trabajo sino

¹¹ «Experiencias autonómicas...», cit., pág. 110.

¹² En su condición de consejero experto en el CES, J. MATÍA fue redactor del proyecto de Informe del CES, cit. nota 6, y a su «trabajo silencioso, convenido y entregado» debe mucho la negociación y firma del propio ASEC. Cfr. RODRÍGUEZ-PINERO, M.; CASAS BAAMONDE, M. E. y VALDÉS DAL-RÉ, F. «JAVIER MATÍA: «in Memoriam», RL 1996-II, pág. 68.

que lo erige en el método de elaboración y de gestión de las reglas del sistema de relaciones laborales.

El valor estratégico del ASEC consiste en haber sabido trascender los estrechos límites que su *nomen* sugiere y su contenido material anuncia. La creación y desarrollo de medios extrajudiciales no es un fin en sí mismo. Es, antes al contrario, instrumento para vigorizar la negociación colectiva, acreciendo las oportunidades del pacto e incrementando «la calidad y eficacia tanto del proceso negocial como de su resultado»¹³. Tal es, en suma, la perspectiva desde la que ha de enjuiciarse la contribución del ASEC a la implantación de un modelo que verdaderamente sitúe la negociación colectiva, con todas sus consecuencias, como centro de rotación. Y será desde ésta perspectiva y no desde la que ofrezca la mera desjudicialización desde la que habrá de valorarse si ese empeño ha dado resultado o se ha quedado en simples palabras aisladas de todo contenido renovador.

B. Un apunte sobre la eficacia jurídica del ASEC

3. Las consideraciones generales sobre el ASEC no deben prolongarse más allá de las expuestas. La tarea que la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos me ha confiado es la de reflexionar sobre «cuestiones y problemas aplicativos» del Acuerdo. Y a este encargo ceñiré disciplinadamente mi exposición, que va a discurrir sobre dos grandes grupos de temas: de un lado, el relativo a la definición del ámbito de aplicación del ASEC; de otro, el relacionado con el funcionamiento de los concretos procedimientos de solución de conflictos que el Acuerdo instituye. Por lo demás, innecesario resulta indicar que estos bloques de problemas no pueden ser examinados de manera exclusiva a través de los criterios y pautas que el propio ASEC surte. Tales cuestiones también han de ser analizadas a través del entorno normativo en el que el ASEC se mueve y con el que entra en diálogo: el ET, los acuerdos autonómicos de solución extrajudicial de conflictos de trabajo y el AINC, al menos.

Con lo expuesto, ya he anticipado que no entra en mi círculo de intenciones detenerme en el debate sobre la naturaleza y

¹³ Cfr. DEL REY GUANTER, S., «Medios extrajudiciales de solución de conflictos», en AA.VV., «Solución extrajudicial...», cit: pág. 31.

eficacia del ASEC¹⁴. No me resisto, sin embargo, a efectuar un breve apunte sobre tan polémico tema. Con carácter preliminar, no estará de más efectuar un doble recordatorio. Por una parte, en estas fechas ya puede darse por razonablemente concluido el proceso de ratificación y adhesión al ASEC. Por otra, ya se ha firmado el Acuerdo tripartito que ha de facilitar la creación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), cuya puesta en funcionamiento no ha de hacerse esperar.

4. He manifestado que no voy a entrar en la querrela sobre la naturaleza del ASEC. Sea cual fuere la eficacia jurídica asignada al Acuerdo, no me parece discutible que éste desarrolla una eficacia normativa directa y no diferida o indirecta, a través de un acto de recepción ulterior, en relación con los conflictos laborales que puedan suscitarse entre las propias partes signatarias. La aplicación del ASEC para las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas de ámbito estatal no nace de un pacto distinto del principal; es el propio ASEC su fuente directa. Sin embargo, si entre las partes firmantes del ASEC surgiera alguno de los conflictos que definen el ámbito material del propio ASEC, aquellas no quedan sometidas (art. 4.2.a ASEC, interpretado a contrario) a los procedimientos de solución pactados.

No es ésta, desde luego, una simple reflexión teórica; antes bien, puede tener concreciones aplicativos nada desdeñables, que vienen a quebrar la lógica que inspira el propio modelo del ASEC. Para no razonar en el vacío, ilustraré la aseveración evocando el ejemplo del reciente Acuerdo Interprofesional sobre Cobertura de Vacíos (AICV). No ha lugar ahora a detenerse en estudiar este acuerdo¹⁵, bastando con indicar su novedad. Por vez

¹⁴ Vid. MERCADER UGUINA, «El Acuerdo sobre Solución...», cit. págs. 53 y ss.; DEL REY GUANTER, «El Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales: un análisis inicial», en AA. VV., «La aplicación de la reforma del Estatuto de los Trabajadores en la negociación colectiva», Madrid (MTAS) 1996, págs. 105 y ss.; SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C. A., «Los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales establecidos en la negociación colectiva», Valencia, Tirant lo Blanch, 1996, págs. 196 y ss.; MARTÍN VALVERDE, A., «Solución judicial y solución extrajudicial de conflictos colectivos laborales: el acuerdo interprofesional de 8 de febrero de 1996», en AA.VV., «Solución de conflictos laborales: negociación directa y solución extrajudicial», Almería, Pub. Universidad, 1996, págs. 16 y ss. y VALDEOLIVAS GARCÍA, «El Acuerdo sobre Solución...», cit. págs. 531 y ss.

¹⁵ Vid. obras citadas en nota 3.

primera en el período constitucional, las centrales sindicales y las organizaciones vértice de las asociaciones empresariales han utilizado su fuerza contractual para establecer condiciones de trabajo de aplicación directa a trabajadores y empresarios. Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación que surjan sobre el AICV no se sustancian conforme a las reglas del ASEC. Idéntica exclusión ha de predicarse respecto de los conflictos que pudieran exteriorizarse a través de una huelga intersectorial o general, a la que no ha de preceder, al menos, un intento de mediación en el SIMA.

II. AMBITOS DE APLICACION DEL ASEC

5. El ámbito de aplicación del ASEC viene delimitado por la acción coordinada y conjunta de tres criterios: el objetivo, que afecta al interés controvertido; el subjetivo, que alude a la calidad de las partes en conflicto y, finalmente, el territorial. Cada uno de estos criterios plantea una problemática diferente que es preciso, por lo mismo, abordar de manera separada.

A. Objetivo

6. El artículo 1.º del ASEC constituye la norma de cabecera que define el ámbito material de aplicación de los medios de solución de las contiendas laborales. Dispone el apartado 1.º de ese pasaje convencional que el Acuerdo «tiene por objeto la creación y desarrollo de un sistema de solución de los *conflictos colectivos laborales* surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas».

La no inclusión de los conflictos individuales, implícitamente deducida de una mera interpretación a contrario del contenido normativo del precepto transcrito, vuelve a reiterarse, bien que esta vez de manera expresa, en el artículo 4.3 del ASEC, precepto ése que reenvía la composición de esta modalidad de conflictos, en su caso, a «los procedimientos previstos por Acuerdos suscritos o que puedan suscribirse, en los distintos ámbitos autonómicos». Con fundamento en esta dicción, un sector de la doctrina entiende que la reseñada exclusión de esta modalidad de controversias no trae causa en el elemento objetivo sino en el elemento territorial que

ese precepto regula, ya que el conflicto individual surge, por definición, en un centro de trabajo ¹⁶.

Cierto es que el conflicto individual es, por naturaleza, un conflicto local. Pero esta condición topográfica no siempre podría operar por sí misma y con abstracción de las estipulaciones que definen el ámbito material como elemento determinante de la inaplicación del ASEC. No lo hace, al menos, en aquellos casos en los que el fuero aplicativo del acuerdo autonómico viene definido en atención al ámbito convencional o práctica de empresa cuya interpretación requiera la solución del conflicto. Por consiguiente, la exclusión de los conflictos individuales se fundamenta, en su versión primera y esencial, en un elemento estrictamente objetivo, sin perjuicio del concreto tratamiento que, para su solución, este tipo de conflictos deba seguir en función de las decisiones adoptadas, con libertad de criterio, por cada acuerdo autonómico. Y es que el artículo 4.3 del ASEC, a diferencia del artículo 4.2, no es, en rigor, una norma de coordinación de su ámbito de aplicación con el que delimita el campo aplicativo de los acuerdos autonómicos; es una norma directamente delimitadora por razones objetivas del ámbito de imputación normativa del Acuerdo, careciendo la remisión a los pactos territoriales de toda eficacia constitutiva.

Limitado el ámbito de aplicación del ASEC a sustanciar conflictos colectivos laborales, no todas las controversias de esta naturaleza, sin embargo, quedan efectivamente sujetas a su disciplina normativa. El artículo 4.1 del Acuerdo procede a enumerar, mediante la técnica del listado, que ha de entenderse cerrado, qué conflictos colectivos pueden someterse a los procedimientos de solución diseñados en la norma contractual, siempre y cuando, además, concurren los elementos subjetivo y territorial.

7. El ASEC se aplica, en primer lugar, a los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos conforme a lo previsto en el artículo 151 de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL) (art. 4.1.a). No son estos momento ni lugar adecuados para detenerse a estudiar la noción de conflicto colectivo jurídico *ex* artículo 151 LPL, tal y como la misma ha sido elaborada por

¹⁶ Cfr. DEL REY GUANTER, «El Acuerdo sobre Solución...», cit. pág. 109.

una firme y consolidada jurisprudencia¹⁷. Pero no puede dejar de aludirse a los efectos limitativos de la remisión normativa llevada a cabo por el ASEC, expresiva de una cierta pereza convencional.

Como en el proceso homónimo, esta primera categoría de conflictos colectivos precisa, para activar los medios de solución establecidos, la existencia de un interés legítimo, actual, concreto, efectivo y controvertido, en el que la pretensión queda satisfecha con la desaparición de la situación de incertidumbre que produce el acuerdo adoptado en trámite de mediación o el laudo arbitral. Con el reenvío normativo que efectúa al artículo 151 LPL, el ASEC deja extramuros de su ámbito de aplicación los denominados conflictos de mera consulta, exclusión ésta justificable desde una perspectiva judicial pero no desde la dimensión extrajudicial en la que el Acuerdo ha decidido moverse. Con ello se impide que los medios de solución cumplan funciones preventivas, de evitación o de contención de la exteriorización de situaciones conflictivas en ulteriores secuencias, además de las clásicas reparadoras.

Esta expresa remisión a la LPL puede también ser ocasión (o pretexto) para que se reproduzcan las conocidas excepciones de inadecuación de procedimiento, pudiendo instalarse en los nervios del ASEC un nada deseable tratamiento «procesalista», es decir, «formalista» en la solución de los conflictos jurídicos que frene las virtualidades de cambio implícitas en el Acuerdo.

Sea cuál fuere el resultado de esta remisión, la misma evidencia que el ASEC no ha logrado sortear con suficiente imaginación el principal riesgo que sobre él se cernía: el concebirse a sí propio como un «espejo» del proceso de conflicto colectivo, alineándose con él. La concepción «juridicista» de nuestro sistema de relaciones laborales, presente en la fase de elaboración, ha de procurar moderarse en su fase aplicativa. El elemento decisivo para la configuración del conflicto colectivo jurídico como conflicto atraído al ámbito de apli-

¹⁷ Entre la frondosa bibliografía sobre el particular y como monografías más recientes, puede consultarse: ROMÁN VACA, E., «El proceso especial de conflictos colectivos de trabajo», Madrid, Ed. Civitas, 1992, págs. 91 y ss.; GONZÁLEZ-POSADA, E., «El proceso de conflicto colectivo de trabajo. Significación y contenido general», Madrid, Acarl, 1993, págs. 88 y ss. y ALFONSO MELLADO, C.L., «El proceso de conflicto colectivo», Valencia, Tirant lo Blanch, 1993, págs. 64 y ss.

cación de los procedimientos del ASEC habría de ser, así, el tratamiento colectivo que las partes hacen de su controversia¹⁸.

Por otra parte, el ASEC, apartándose de la dicción del artículo 91 ET, incluye en su ámbito de aplicación a los conflictos de interpretación de las normas estatales¹⁹. Al margen de la excepcionalidad de un conflicto colectivo que plantee una controversia interpretativa que verse exclusivamente sobre una norma estatal, el ASEC, al estilo del régimen jurídico del proceso judicial del que da la impresión, a veces, que aspira a ser su «clónico», deja fuera de su campo de imputación a los conflictos de interpretación que versen en materia de Seguridad Social. La exclusión expresa que de este tipo de conflictos lleva a cabo el artículo 1.2 resulta redundante respecto de la remisión que el artículo 4.1 efectúa al artículo 151 LPL, en el que no tienen cabida los conflictos que se planteen en relación con el sistema público de Seguridad Social²⁰. Una inteligencia conjunta de ambos pasajes convencionales permite concluir que sí pertenecen a la categoría de conflictos colectivos jurídicos, susceptibles de sustanciarse por los medios contractualmente previstos, los conflictos colectivos que, siendo de interpretación, versen sobre la seguridad social complementaria, incluidos planes de pensiones, siempre y cuando su origen sea pactado²¹.

Una última observación aún me interesa realizar. Atendiendo al tipo de convenio colectivo que puede actuar como fuente del conflicto jurídico, la remisión del ASEC a la LPL significa la inclusión de todo tipo de convenio, sea cual fuere su eficacia. La controversia sobre la interpretación de un convenio de eficacia limitada entra, así, en el campo aplicativo del ASEC.

¹⁸ Vid. las interesantes consideraciones que al respecto hace ALFONSO MELLADO, «Proceso de conflicto...», cit., págs. 86 y ss. Por otra parte, es ésta la fórmula que adopta algún acuerdo autonómico. Vid., por ejemplo, art. 4.º del Reglamento de funcionamiento del sistema de solución de conflictos de trabajo y del Instituto Laboral de la CAM de 22-11-1994, a tenor del cual, «los procedimientos de solución previstos en este acuerdo serán de aplicación a cualesquiera conflictos colectivos laborales, jurídicos o de intereses, de interpretación o aplicación de (...) convenios o pactos colectivos (...) que, en el ámbito de las relaciones laborales, les sean sometidos por las partes».

¹⁹ Vid. las consideraciones críticas de MARTÍN VALVERDE, «Solución judicial...», cit., pág. 27.

²⁰ Cfr. SALA FRANCO y ALFONSO MELLADO, «Los procedimientos extrajudiciales...», cit. pág. 199.

²¹ Conformes con esta interpretación, DEL REY GUANTER, «El Acuerdo sobre...», cit. 114 y VALDEOLIVAS GARCÍA, «El Acuerdo sobre...», cit., pág. 547.

8. Además de a los conflictos colectivos jurídicos, el ASEC atrae a su disciplina normativa a los conflictos colectivos de interés. Pero separándose de la técnica utilizada a efectos de la inclusión de las controversias interpretativas, que responde al modelo de la cláusula general, el Acuerdo enumera qué tipo de contiendas económicas y bajo qué circunstancias se sujetan a sus previsiones.

a) «Conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un convenio colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo». Tales son, en su estricta literalidad, los amplios términos que utiliza el artículo 4.1.b. del ASEC para delimitar el supuesto de hecho de esta primera modalidad de conflictos de interés. No obstante ello, el Reglamento del ASEC (RASEC), al cumplir el encargo mandatado por ese pasaje convencional, ha llevado a cabo una relectura del mencionado supuesto de hecho en clave limitativa, restringiendo y reduciendo notablemente su original ámbito de aplicación y sujetando su funcionamiento a diversas cautelas.

Conforme a las previsiones contenidas en el artículo 5.1.b. del RASEC, estas controversias han de someterse a los medios pactados siempre que concurran tres requisitos. El primero, de carácter material, define una cierta calidad en la naturaleza de las discrepancias existentes entre las partes, ya que las mismas han de tener entidad o, por decirlo en los términos concertados, han de ser «sustanciales». El segundo requisito, de índole formal, consiste en que las diferencias sustanciales hayan sido «debidamente constatadas». El tercero, en fin, enuncia una rígida regla temporal, condicionando la sumisión a los procedimientos extrajudiciales a que las diferencias sustanciales debidamente constatadas hayan producido, adicionalmente, un bloqueo de la negociación «por un período al menos de seis meses a contar desde el inicio de ésta».

Tal y como finalmente han quedado descritas por el RASEC, las situaciones de hecho que dan paso a la activación de las medidas de composición de esta concreta manifestación conflictiva han sido definidas en términos que expresan una concepción opuesta o, al menos, de controlada resistencia a la que informa el ASEC. La introducción de la indicada regla temporal equivale a una declaración solemne y formal de la primacía que las partes atribuyen a los procesos negociadores respecto de los proce-

dimientos que regulan en el ASEC. Pero es ésta una óptica errada o, por mejor decirlo, contaminada por el «juridicismo» que invade nuestro sistema de relaciones laborales y que, además, expresa una fe muy tibia en la virtualidad de los procedimientos que se instituyen en conformar el sistema en una dirección más asentada en el diálogo.

Ya se ha tenido oportunidad de razonar anteriormente que el designio último perseguido por el ASEC es introducir el principio contractual como principio vertebrador del funcionamiento de nuestro sistema de relaciones laborales. Desde esta perspectiva, procesos de negociación colectiva y procedimientos de solución de las contiendas suscitadas con ocasión del desarrollo de esos mismos procesos no pueden entenderse como secuencias rígidamente separadas, ni por razones materiales ni, menos todavía, por motivos temporales. Los procedimientos autónomos de composición de controversias ofrecen a las partes nuevas posibilidades de proseguir sus encuentros contractuales y, por lo mismo, les brindan renovadas oportunidades de alcanzar acuerdos. Cuando la contienda nace de un proceso negociador, en suma, el tránsito entre la negociación y el procedimiento de solución del conflicto debiera haberse configurado de manera fluida, antiformalista y flexible; en términos cabalmente contrarios a cómo se ha efectuado.

El establecimiento de un período de espera de seis meses entre la constatación de la diferencia sustancial y la situación de bloqueo del proceso negociador surgida a resultas de esa constatación tiende a desvirtuar en la práctica la naturaleza autónoma de este conflicto, que muy probablemente puede terminar refugiándose y disolviéndose en el generado a raíz de la convocatoria de una huelga. Para combatir la situación de obstrucción negocial y agilizar el ritmo negociador, los representantes de los trabajadores, en ocasiones, no tendrán otra salida que recurrir a los instrumentos de autotutela colectiva. Por este lado y paradójicamente, el ASEC fomenta e incentiva o puede fomentar e incentivar fórmulas conflictivas para gestionar los procesos de negociación colectiva.

En todo caso y al margen de lo que se viene de exponer, las reglas de los artículos 4.1.b. ASEC y 5.1.b. RASEC han de ser reinterpretadas a la luz de las previsiones contenidas en el AINC. En este ulterior Acuerdo interprofesional, los interlocutores sociales se han comprometido a que sus organizaciones afiliadas

incorporen al contenido de los convenios de ámbito estatal un Código de Conducta negocial que contemple, entre otros aspectos, «procedimientos y cauces para evitar bloqueos y rupturas en los procesos de negociación, acordando períodos máximos de paralización de la misma y, a cuyo términos, las partes» han de someterse a los procedimientos instituidos en el ASEC (AINC, III, 8.º 2). Con fundamento en el AINC, los convenios colectivos de carácter nacional podrán reelaborar las reglas de concreción de lo que deba entenderse por negociación obstruida en una dirección que resulte más operativa, desde una perspectiva práctica, y más coherente con los propios objetivos e intereses a los que sirve el ASEC, desde una dimensión de construcción sistémica.

b) También quedan afectados por el ámbito de imputación del ASEC «los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga» (art. 4.1.c. ASEC y art. 5.1.c RASEC).

Una interpretación estrictamente gramatical de los pasajes convencionales transcritos pudiera dar a entender que nos encontramos ante dos tipos de conflictos, perfectamente diferenciados entre sí. El empleo de la partícula disyuntiva «o» así vendría a confirmarlo. Semejante hipótesis queda de inmediato descartada mediante una inteligencia del anterior enunciado normativo acomodada a las reglas procedimentales que ordenan el ejercicio del derecho de huelga o, lo que es igual, a las fases por las que discurre, desde una perspectiva lógico-sistemática, la huelga. El ASEC y su Reglamento están formulando, desde luego, dos modalidades de conflictos: convocatoria de huelga y determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga. Pero ésta segunda no surge de forma alternativa a la primera; constituye un plus o añadido que eventualmente puede acompañarla.

A efectos de su inclusión en el ámbito de aplicación del ASEC, el elemento que resulta determinante no es la naturaleza de la controversia sino la mera convocatoria de la huelga; esto es, el anuncio o llamamiento a la abstención colectiva y concertada de trabajo, con independencia de cual sea la finalidad perseguida por la huelga o al margen de cual sea la modalidad de su ejecución. En consecuencia, el fondo de la disputa exte-

riorizada a través de la huelga puede ubicarse de modo indistinto entre los conflictos jurídicos o entre los conflictos económicos. En aquellos supuestos, por el contrario, en los que a la convocatoria de huelga se asocia la contienda sobre la fijación de los servicios de mantenimiento y seguridad, su condición de conflicto de intereses no parece discutible.

c) «Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51» del ET (art. 4.1.d. ASEC y art. 5.1.d. RASEC).

Los claros términos de estos preceptos no plantean dudas sobre la delimitación de ésta última modalidad de conflictos afectados por el ámbito de aplicación del ASEC, que cobija una pluralidad de controversias. Todas ellas tienen como elemento común, determinante de la inclusión en la disciplina del Acuerdo, el que la disputa nace en el seno de un trámite cuya finalidad es conferir a la representación de los trabajadores la oportunidad de alcanzar con el empresario un acuerdo respecto de las medidas que tiene proyectado adoptar en materia de reorganización del volumen de empleo existente en la empresa o de modificación sustancial de ciertas condiciones de trabajo.

Allí donde la legislación sustantiva no prevé la apertura de la fase procedimental de consultas, la contienda laboral que pueda surgir a resultas de las decisiones tomadas por el empresario no encaja en el supuesto de hecho al que nos estamos ahora refiriendo. Es ésta una aseveración que necesita, para su más exacto entendimiento, alguna observación complementaria.

Las discrepancias nacidas de los despidos plurales o despidos económicos menores a los que se refiere el artículo 52.c) ET quedan fuera del ASEC por cuanto en ellos no concurre el elemento que define el supuesto de hecho: al empresario no se le pide iniciar el trámite de consultas con la representación de los trabajadores a su servicio. No obstante, la nueva redacción del artículo 85.2 ET llevada a cabo por el RDL 8/1997, de 16 de marzo, ofrece nuevas perspectivas a esta exclusión. En aquellos convenios colectivos en los que se hubiere reconocido el derecho de los representantes de los trabajadores a ser consultados con carácter previo a la adopción por el empresario de la decisión unilateral de despedir, las eventuales diferencias suscitadas en esas consultas habrían de entenderse incluidas en este apartado. Una interpretación teleológica del ASEC así lo avala.

B. Subjetivo

9. No todos los conflictos colectivos tal y como han quedado acotados por razones objetivas han de solventarse conforme a los procedimientos instituidos por el ASEC. El artículo 1.2 del Acuerdo excluye de su soberanía aplicativa a aquellos conflictos colectivos en los que, aún concurriendo el elemento material, una de las partes es el Estado o una Comunidad Autónoma, Entidad local u organismo autónomo dependiente de los mismos.

No es cuestión ahora de entrar a discutir si la presente exclusión, fundamentada por ser Administración Pública una de las partes en conflicto, trae causa en motivos de legalidad o, y es la tesis que me parece más plausible, en razonables motivos de oportunidad y conveniencia. Sea cual fuere el criterio postulado, lo que me importa señalar es que la legislación vigente no impide que los conflictos colectivos surgidos entre una Administración Pública y el personal laboral puedan ser resueltos mediante procedimientos extrajudiciales.

La utilización de medios semejantes para solventar conflictos individuales estaría actualmente, de seguro, legalmente vedada. De una interpretación sistemática de los artículos 63, 65.3 y 69 LPL se deduce la prohibición a los acuerdos interprofesionales o a los convenios colectivos de establecer fórmulas alternativas a la reclamación administrativa previa. El artículo 120.1 de la ley 30/1992 corrobora esta conclusión, ya que configura la interposición de dicha reclamación como requisito ineludible para ejercitar acciones fundadas en el ordenamiento laboral contra cualquier Administración Pública. Esta exigencia, sin embargo, no rige en aquellos supuestos en los que se haya exceptuado mediante norma con rango de ley. Tal es, precisamente, lo que, en relación al menos con los conflictos colectivos de interpretación, ha llevado a cabo el artículo 70 LPL.

C. Territorial

10. El último de los criterios delimitativos del ámbito de imputación del ASEC tiene un carácter territorial. A él se refieren los artículos 4.2 del Acuerdo y 5.2 de su pacto de desarrollo.

En contra de lo que pudiera deducirse en una primera impresión, los citados preceptos convencionales no pretenden instituir reglas de concurrencia o de articulación en relación con acuerdos autonómicos de contenido similar²² o, en su caso, convenios colectivos. Su finalidad es más bien la de definir unas bases míni-

²² Acuerdos Inteconfederales sobre procedimientos voluntarios de resolución de conflictos del País Vasco de 22 de junio de 1990 (Preco II) (BOPV de 3 de julio de 1990); Acuerdo sobre interpretación, aplicación y modificación del Preco II de 25 de febrero de 1992 (BOPV 2 de junio de 1992); Acuerdo Interprofesional de Cataluña de 7 de noviembre de 1990 (DOC 23 de enero de 1991); Acuerdo sobre el Reglamento de funcionamiento del Tribunal Laboral de conciliación, mediación y arbitraje de Cataluña de 7 de mayo de 1991 (DOC 12 de febrero de 1992); Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo de 4 de marzo de 1992 (AGA) (DOG 8 de abril de 1992); Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid de 22 de noviembre de 1994 (BOCM 7 de marzo de 1995); Reglamento de funcionamiento del sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid de 22 de abril de 1994 (BOCM 7 de marzo de 1995); Acuerdo Interprofesional Canario sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo de 12 de mayo de 1995 (ACA) (BOIC 16 de junio de 1995), modificado por Acuerdo de 18 de marzo de 1997 (BOIC 7 de mayo de 1997); Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares de 20 de diciembre de 1995 (BOCAIB 6 de febrero de 1996); Acuerdo Interprofesional para la constitución del sistema de resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales de Andalucía de 3 de abril de 1996 (BOJA 23 de abril de 1996); Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales de la Comunidad Foral de Navarra (BON 10 de mayo de 1996); Acuerdo sobre resolución de conflictos laborales de Castilla-La Mancha (ASECLM) (DOCM 23 de agosto de 1996); Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales en Castilla-León (ASACL) (BOCyL 15 de octubre de 1996); Reglamento sobre los procedimientos de solución autónoma de los conflictos laborales en Castilla-León (BOCyL 15 de octubre de 1996); Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Aragón (ASECLA) (BOA 20 de noviembre de 1996); Reglamento de aplicación del Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Aragón (BOA 20 de noviembre de 1996); Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de la región de Murcia (BORM 1 de marzo de 1997); Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales (BOC 10 de junio de 1997); Acuerdo de solución de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana de 6 de marzo de 1997 (DOCV de 13 de mayo de 1997).

Entre la ya abundante bibliografía, *vid.*: CASAS BAAMONDE, «La solución extrajudicial de los conflictos laborales» RL 1992-II, págs. 27 y ss.; GONZÁLEZ DEL REY, I., «Los acuerdos autonómicos sobre procedimientos voluntarios de solución de conflictos laborales», RTSS 1993, número 12, págs. 83 y ss.; GONZÁLEZ BIED-

mas de coordinación²³ entre el ASEC, que extiende su ámbito geográfico a todo el territorial nacional (art. 2.1), y esos otros instrumentos contractuales.

En este orden de cosas, el Acuerdo resulta aplicable exclusivamente en relación con dos tipos de conflictos colectivos: a) los de sector o rama de actividad que rebasen el ámbito comunitario (art. 4.2.a ASEC) y b) los de empresa, siempre y cuando afecte a varios centros de trabajo radicados en diferentes Comunidades Autónomas (art. 4.2.b ASEC) y, además y si se trata de un conflicto de interpretación sobre norma convencional, ésta sea de empresa o inferior «pero superior a cada uno de los centros de trabajo afectados» (párr. 2.º, art. 5.2 RASEC). Las controversias distintas de las enunciadas no quedan cubiertas por el ASEC. Por este lado y como con toda razón se ha hecho notar, los conflictos colectivos jurídicos previstos en el ASEC, y a los que anteriormente se ha hecho referencia, son los conflictos que por vía judicial llegan a la Audiencia Nacional²⁴.

Estas normas de coordinación, que pese a su alcance general tienen su campo natural de aplicación entre el ASEC y los acuerdos autonómicos pactados sobre idéntica materia, no logran solventar de manera limpia, sin embargo, los problemas prácticos que pueden suscitarse. Ello se debe a que también estos acuerdos definen su respectivo ámbito de aplicación en base a criterios de carácter territorial, criterios estos, por otra parte, que en lugar de ser uniformes responden hasta a tres reglas distintas. Son ellas las siguientes: a) que el ámbito en el que produce efectos la solución del conflicto no exceda la Comunidad Autónoma; b) que la sede de la empresa se encuentre radicada en la Comunidad Autónoma y afecte a trabajadores que allí presten servicios y c) que la empresa, además de estar ubicada en el territorio de la Comunidad,

MA, E., «Los procedimientos de solución extrajudicial de los conflictos colectivos de trabajo en las Comunidades Autónomas», en F. NAVARRO NIETO (Editor), «Negociación colectiva y solución de conflictos en el sistema español de relaciones laborales», Sevilla (Junta de Andalucía) 1994, págs. 217 y ss.; ALVAREZ DE LA ROSA, M. y RAMOS QUINTANA, M., «La solución extrajudicial de conflictos laborales en el Acuerdo Interprofesional Canario», REDT 1996, número 76, págs. 253 y ss.; GARCÍA FERNÁNDEZ, M., «El Acuerdo catalán de solución extrajudicial de conflictos de trabajo», AL 1997, número 13, págs. 357 y ss.

²³ Cfr. SALA y ALFONSO MELLADO, «Los procedimientos extrajudiciales...» cit., pág. 201.

²⁴ Cfr. MARTÍN VALVERDE, «Solución judicial...», cit. pág. 23.

se encuentre afectada por un convenio de ámbito comunitario o inferior²⁵.

En los acuerdos autonómicos que siguen el doble fuero del lugar de la empresa y del de la prestación del servicio, la controversia supra-comunitaria sectorial o empresarial puede ser sustanciada, en su proyección a la Comunidad Autónoma, por los procedimientos de ámbito territorial menor, abriéndose así una situación de verdadera concurrencia convencional.

La Disposición Adicional Primera del ASEC enuncia a estos efectos una regla de composición de conflictos de concurrencia, que queda remitida a la voluntad acorde de las partes afectadas a las que se habilita para elegir consensuadamente el acuerdo aplicable: el estatal o el autonómico concurrente²⁶. Es ésta una regla precaria, cuya aplicación abre un caudal de problemas jurídicos, entre otros el muy relevante de discernir su exacta acomodación a las previsiones del artículo 84 ET.

No es cuestión ahora de entrar en el detalle de la regulación legal de la concurrencia entre convenios y acuerdos colectivos. A los efectos que aquí interesa bastará con recordar que, de los dos criterios de solución de los conflictos de concurrencia enunciados en el artículo 84, tan sólo el *prior in tempore* del párrafo 1.º constituye una norma que puede ser modificada a través de la negociación colectiva. O formulada la idea en otros términos, la prioridad aplicativa conferida al convenio o acuerdo *minor et posterior in tempore* es una regla de orden público, cuya disposición no pertenece al dominio de las partes afectadas²⁷.

El artículo 84 no consagra unas reglas de solución de los conflictos de concurrencia entre convenios de las que pueda predi-

²⁵ Respectivamente AGA, Madrid y las Islas Baleares (a), Canarias, Cataluña y PRECO II (b) y Comunidad Valenciana (c). *Vid.* SALA y ALFONSO MELLADO, «Los procedimientos extrajudiciales...», cit., pág. 183. También las interesantes consideraciones que sobre este particular formula MATÍA PRIM, «Experiencia autonómica...», cit. págs. 112 y ss.

²⁶ La citada Disposición reza del tenor literal siguiente: «en el supuesto de que un conflicto colectivo de los afectados por este Acuerdo pudiera someterse igualmente a otro procedimiento extrajudicial vigente en el ámbito de una Comunidad Autónoma, corresponderá a las partes afectadas elegir, mediante acuerdo, el procedimiento al que se someten».

²⁷ Para mayor detalle, *vid.* VALDÉS DAL-RÉ, F., «La reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva», RL 1995-I, págs. 263 y ss., ahora también en «Relaciones laborales, ...», cit. págs. 431 y ss., esp. 457 y ss.

carse, de manera indiscriminada, su carácter dispositivo. Siendo ello así, como efectivamente es, la fórmula acogida por el ASEC para resolver los conflictos de concurrencia resulta incompatible con la ordenación legal, que no consiente la preterición aplicativa, por voluntad conjunta de las partes de la controversia laboral, de los acuerdos autonómicos concurrentes con el acuerdo estatal siempre y cuando aquellos tengan la condición de acuerdo *posterior*.

III. LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCION DE LOS CONFLICTOS LABORALES

A. Uniformidad y diversidad en la regulación de los procedimientos

11. Como ya se ha hecho notar con anterioridad, el ASEC atribuye la organización y gestión administrativa de los procedimientos de composición de los conflictos de trabajo a una institución paritaria: el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje. Al SIMA se refiere el artículo 5.º del Acuerdo, precepto éste que tiene una estructura compleja: mientras que el apartado 1.º procede a la creación del SIMA, el 2.º enuncia una serie de principios cuyo ámbito de imputación normativa no es sólo el SIMA sino, más en general, los medios de solución de los conflictos que el SIMA administra.

Conforme a lo que establece el párrafo 1.º del artículo 5.2 del ASEC, el SIMA «sólo acogerá las demandas de mediación y arbitraje que se deriven de lo pactado en el presente Acuerdo». Con semejante dicción, el pasaje convencional transcrito formula el principio que cabe denominar, adaptando categorías propias de la actuación de la Administración Pública, de legalidad contractual. En el ejercicio de las funciones que le corresponden, el SIMA ha de sujetarse estrictamente a lo prevenido en el ASEC. El Servicio no puede aceptar la sumisión de conflictos que por razones objetivas, subjetivas o territoriales quedan extramuros del ámbito de aplicación del Acuerdo. Y tampoco puede el Servicio introducir procedimientos de composición de conflictos diferentes de los convenios ni organizar los procedimientos pactados con arreglo a criterios distintos de los colectivamente acordados.

El principio de legalidad contractual lleva asociado un principio de uniformidad de los medios de solución, que se extiende a

la integridad de sus aspectos o vertientes. El ASEC no regula otros procedimientos que la mediación y el arbitraje; y una y otro han de tramitarse de conformidad con las previsiones pactadas.

Esta declaración de uniformidad de procedimientos, consagrada en el párrafo 1.º del artículo 5.2 del ASEC, parece relajarse y moderarse, sin embargo, en virtud de lo dispuesto en el párrafo 2.º de ese mismo pasaje convencional²⁸ que habilita a los instrumentos contractuales de ámbito menor al establecimiento de órganos de mediación y arbitraje propios y diferenciados de los que se organizan a través del SIMA. En tal caso, tales órganos pueden quedar integrados en el Servicio a condición de que los mismos, en su vertiente funcional, respeten los principios del ASEC.

Una inteligencia de este precepto al estilo de la expuesta plantea un primer problema de compatibilidad con las técnicas a través de las cuales se prevé que los convenios colectivos y acuerdos sectoriales procedan a incorporar a su contenido el del ASEC, dotándole de normatividad efectiva. La exigencia prevenida en el párrafo 2.º del artículo 3.3 a tenor de la cual la adhesión o ratificación «habrá de ser incondicionada y a la totalidad del presente Acuerdo» no termina de conciliarse con la previsión contemplada por el párrafo 2.º del artículo 5.2.

La antinomia entre ambos preceptos ha de salvarse reconociendo que el párrafo 2.º del artículo 5.2 constituye una excepción a la regla general del artículo 3.3 así como al principio de uniformidad de procedimientos instituido en el párrafo 1.º de aquél artículo. La posibilidad que reconoce el tantas veces citado párrafo 2.º del artículo 5.2 de integración en el SIMA de órganos de mediación y arbitraje colectivamente establecidos cuya vertiente funcional tan sólo debe respetar «los principios de tramitación» del ASEC equivale, en efecto y en primer lugar, a admitir ratificaciones no íntegras. Y en segundo lugar, a consentir que, en estos casos, la tramitación de los medios de solución de los conflictos responda a criterios específicos, ocasionando así una ruptura del principio de uniformidad funcional y orgánica de los propios procedimientos.

²⁸ Reza así: «En el supuesto en que los convenios colectivos o acuerdos sectoriales hayan establecido órganos específicos de mediación o arbitraje, quedarán integrados en el Servicio siempre que en su ámbito hayan asumido el presente Acuerdo y respeten en su tramitación los principios establecidos en él.»

Al margen de los problemas de construcción jurídica que suscita, la opción del ASEC no me parece objetable; antes al contrario, me merece una valoración positiva²⁹. Sin desconocer que buena parte de su éxito puede depender de la flexibilidad que se mantenga por el SIMA en la interpretación de lo que deba entenderse por «principios de tramitación», la fórmula elegida logra compaginar de manera razonable y equilibrada uniformidad y diversidad. Uniformidad en la selección de los medios extrajudiciales que se declaran convencionalmente idóneos para solucionar las controversias colectivas de trabajo, así como en los principios de ordenación procedimental a los que aquellos han de someterse; diversidad en la designación y composición de los órganos mediadores o arbitrales, así como en las reglas de funcionamiento de los procedimientos de mediación y arbitraje que no ostenten la condición de principios.

B. La intervención de la Comisión Paritaria del convenio colectivo

12. El artículo 8.º del ASEC establece que, en los conflictos de interpretación de un convenio colectivo, resultará preceptiva la intervención de la Comisión Paritaria (CP) del mismo, previsión ésta que el RASEC extiende, en lógica coherencia con lo prevenido en el artículo 151 LPL, a las controversias aplicativas de «otros acuerdos o pactos colectivos» siempre que la tengan establecida (art. 8.1)³⁰. La sumisión del conflicto a la CP constituye, pues, un requisito de obligado cumplimiento con carácter previo a la promoción de los procedimientos pactados. A estos efectos, los apartados 2 y 3 del artículo 8.º del Reglamento surten ciertas reglas en cuyo detalle no entro³¹.

Dos son, a mi juicio, las funciones básicas que cumple el trámite previsto por el ASEC ante la CP. La primera y probablemente la más relevante consiste en procurar la composición del conflicto en el seno del órgano paritario al que una constante y consoli-

²⁹ *Vid.* un criterio moderadamente crítico en DEL REY GUANTER, «El acuerdo sobre solución...», cit., pág. 118.

³⁰ Los acuerdos colectivos, tanto los del artículo 83.2 como los del artículo 83.3 ET, han de constituir Comisión Paritaria en virtud de lo previsto en el inciso final del artículo 83.3 de ese mismo texto legal.

³¹ *Vid.* SALVADOR DEL REY, «El acuerdo sobre...», cit. pág. 119 y VALDEOLI-VAS GARCÍA, «El acuerdo sobre solución...», cit., págs. 557 y ss.

dada experiencia contractual ha confiado con criterios de generalidad la interpretación del convenio colectivo³². La intervención de la CP constituye una garantía de la unidad interpretativa del instrumento contractual sobre el que versa la discrepancia. Con la citada intervención se pretende, en segundo lugar, dar por agotado un trámite que, llegado el caso, actúa como requisito de procedibilidad para promover acciones judiciales. Con ello y de manera implícita, el ASEC sale al paso de una bien conocida orientación judicial según la cual dicho requisito solo puede requerirse en los casos en los que la participación de la CP se deduzca de forma «expresa, clara y contundente»³³.

Pese a los notables esfuerzos que en el curso de los últimos años se vienen realizando por los actores sociales con vistas a ensanchar las facultades y vigorizar el papel de los órganos paritarios, piezas insustituibles en los procesos de administración conjunta de los instrumentos contractuales, la autonomía colectiva no ha logrado todavía despegarse de algunas históricas inercias. Probablemente la más persistente reside en encuadrar la tradicional función de interpretación y aplicación de la norma colectiva así como de sustanciación de las controversias jurídicas en el ámbito de los procedimientos débiles de composición de conflictos: conciliación o mediación. Una calificación semejante no recoge, sin embargo y a mi juicio, la riqueza de matices y la variedad de situaciones de hechos de la actuación de la CP, que tolera mal adscripciones de sentido unívoco. En la medida en que en su vertiente orgánica la CP no siempre puede considerarse como un tercero ajeno a las partes en conflicto sino como la representación de las propias partes, la CP, en su vertiente funcional, tampoco ejerce tareas de conciliación o mediación; es expresión de una negociación colectiva directa en lugar de una actuación mediada por terceros.

C. Configuración general

13. Con las matizaciones efectuadas respecto de la intervención de la CP, el ASEC instituye dos procedimientos de solución de los

³² *Vid.*, por todos, ALEMÁN PÁEZ, F., «Las Comisiones Paritarias», Madrid, Ed. Civitas, 1996, págs. 79 y ss. y 116 y ss.

³³ *Vid.* VALDÉS DAL-RÉ, F., «Tutela judicial y autotutela colectiva en la solución de los conflictos colectivos», RL 1992-I, págs. 25 y ss. y la jurisprudencia, constitucional y ordinaria, ahí citada.

conflictos colectivos que definen su ámbito de aplicación. Siguiendo el criterio abierto por el artículo 91, versión ley 11/1994, el ASEC quiebra la triada clásica de medios de solución de contiendas laborales, compuesta por la conciliación/mediación/arbitraje, apostando por un par más sencillo, integrado por la mediación y el arbitraje.

En el diseño del ASEC, mediación y arbitraje no se configuran como procedimientos de utilización concatenada. Desde luego, la mediación se perfila como el medio ordinario de acceso al sistema de composición extrajudicial de las controversias colectivas; pero ni la misma, cuando concluye sin alcanzar acuerdo, da paso obligado al arbitraje, ya que éste es siempre voluntario (art. 11.1 ASEC), ni el sometimiento de la disputa a fórmulas arbitrales ha de haber agotado con carácter previo la fase mediadora (art. 18.2 RASEC). El ASEC ha instituido un sistema cerrado y autosuficiente de solución de conflictos; pero los medios que conforman y estructuran el sistema no se encuentran alineados. Sus relaciones recíprocas responden a un modelo técnicamente menos trabado o, si se prefiere, más plural; un modelo que abre a las partes afectadas la posibilidad de elegir entre varios itinerarios en lugar de transitar por uno sólo. Al margen de la intervención de la Comisión Paritaria, cuya actuación, como ya se ha razonado, es de todo punto refractaria a ser clasificada de acuerdo con categorías unívocas, las partes del conflicto pueden hacer un uso sucesivo y escalonado de la mediación y del arbitraje. Y también pueden recurrir a la mediación, sin seguir progresando en la vía ASEC o, lo que es igual, abandonándola para ingresar en el cauce judicial o, en fin, elegir el arbitraje, sorteando la mediación y clausurando, salvo en vía de impugnación, la solución judicial.

En otro orden de consideraciones, todos los procedimientos establecidos en el ASEC se encuentran sujetos a unos principios, que el artículo 7.^º del Acuerdo enuncia y que otros muchos pasajes convencionales del propio Acuerdo y su Reglamento reiteran o desarrollan. «Gratuidad, celeridad, igualdad procesal (*sic*), audiencia de las partes, contradicción e imparcialidad» componen la constelación de los denominados «principios rectores» de los medios de solución extrajudicial. Es esta una formulación que no se encuentra al abrigo de serias objeciones críticas, apreciadas desde perspectivas muy diversas. En última instancia, la consagración de estos principios trasluce un paradójico mimetismo entre procedimientos extrajudiciales y judiciales; tal vez es expresión del «síndrome de Estocolmo» que aqueja al ASEC.

Abstracción hecha de la gratuidad y de la celeridad, la vigencia de los restantes principios cobra exclusivamente sentido en un tipo de procedimiento en el que comparece un tercero ajeno a las partes en conflicto. Es a ese tercero, en su condición de director del procedimiento, al que se debe exigir la imparcialidad y pedir que no adopte decisiones *inaudita parte* o que conceda a ambas partes las mismas oportunidades de defender sus intereses. Sin embargo y como no podía ser de otro modo, no todos los procedimientos contemplados en el ASEC llevan asociada la presencia de un tercero ajeno a las partes. Desde luego, no tiene o no siempre tiene esa condición la CP del convenio colectivo. La naturaleza de la intervención de éste órgano paritario no es unitaria, comportándose en ocasiones como un tercero que media y actuando en otras, por el contrario, como simple *locus* de una negociación directa y bilateral entre las partes afectadas.

Desplazando ahora el razonamiento desde la perspectiva de la construcción jurídica a un ámbito más práctico, el valor universal que el ASEC pretende atribuir a los comentados principios no deja tampoco de suscitar reparos. La aplicación de estos principios a «(todos) los procedimientos previstos en el presente Acuerdo» es la expresión normativizada de la opción de política de derecho realizada por los firmantes del ASEC y consistente en proceder a un tratamiento indiferenciado de la mediación y el arbitraje. Pero esta opción y su reflejo normativo resultan o pueden resultar disfuncionales para la mediación³⁴, que requiere, para lograr rendimientos estables y duraderos, un campo de juego flexible y muy poco formalizado. Como se corresponde, a la postre, con un medio de composición de conflictos en el que el protagonismo lo mantienen las partes afectadas.

³⁴ Vid. las consideraciones críticas que sobre el particular efectúa DEL REY GUANTER, S., «El acuerdo sobre...», cit., págs. 123 y ss.

Sesión Monográfica

**LOS ACUERDOS INTERCONFEDERALES DE 1997
SOBRE EL EMPLEO Y LA NEGOCIACION
COLECTIVA**

Cuarta Ponencia

**ALCANCE Y EFECTOS DE LOS ACUERDOS
INTERCONFEDERALES Y ORDENAMIENTO
LABORAL**

ALFREDO MONTOYA MELGAR

Catedrático de Derecho del Trabajo
Facultad de Derecho. Universidad Complutense

I

Los Acuerdos Interconfederales firmados el pasado 28 de abril entre CEOE/CEPYME y UGT/CC.OO., constituyen el ejemplo más reciente del diálogo social en España; diálogo cuya esencia viene determinada por la participación de los agentes sociales (organizaciones empresariales y sindicales más representativas) en el establecimiento de los términos de las relaciones socioeconómicas y, específicamente, las laborales.

La Declaración que las partes de los tres Acuerdos dirigieron al Gobierno con motivo de la firma de los mismos recuerda cómo en su reunión del 9 de mayo de 1996, «consideraron urgente e inaplazable retomar algunas cuestiones pendientes en el marco del diálogo social».

Ese diálogo social tuvo, como es sabido, un gran despliegue con la «concertación» de los años ochenta, cuyos beneficios globales pocos ponen en duda, y que, sin embargo, quedó interrumpida a partir de 1987, en un clima sociolaboral compartido por las fallidas invitaciones gubernamentales al pacto, las huelgas generales y los acuerdos parciales o monográficos. La crisis de la concertación social tuvo su más señalado exponente en el hecho de que la reforma laboral de 1994 hubo de hacerse por la Ley, al margen del consenso social y despertando una fuerte oposición sindical.

El diálogo social, interrumpido en su manifestación más ostensible (los Acuerdos interconfederales globales y los pactos tripartitos) en los últimos años, ha recibido un gran impulso después de las elecciones generales de marzo de 1996, que llevaron al Gobierno de la nación al Partido Popular. Esa reanudación del diálogo social, en la que muchos no creían, comenzó a concretarse mediante la suscripción de un buen número de Acuerdos monográficos como son

los relativos a Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (18-7-96), Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social (9-10-96), Empleo y Protección Social Agrarios (4-11-96) y Política de Inversiones y Empleo Agrario (14-11-96), a los que hay que sumar tres pactos sobre formación profesional: Acuerdo de Bases de 19-12-96, II Acuerdo Nacional de Formación Continua (19-12-96) y Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua (19-12-96).

Este reciente diálogo social viene traduciéndose además en normas negociadas; en tal sentido, fruto de esos Acuerdos son el Real Decreto 1879/1996, de 2 de agosto (Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo); el Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997), y una serie de importantes leyes: Ley 24/1997, de Consolidación y Racionalización del Sistema de la Seguridad Social; Ley 19/1997, de modificación de la Ley 1/1986, creadora del Consejo General de Formación Profesional, etc.

II

Con independencia de la labor negociadora reseñada, en el mes de mayo de 1996 se iniciaron unas largas negociaciones directas entre UGT-CC.OO./CEOE-CEPYME, que se proponían alcanzar acuerdos de gran amplitud temática. Estas negociaciones, complicadas y difíciles, llegaron, sin embargo, a buen puerto en abril de 1997, con la suscripción de tres macro-pactos interconfederales en cuya instrumentación práctica (especialmente en lo que respecta al primero de ellos) se encontraba fuertemente comprometido el Gobierno. Estos pactos son el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo, el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva y el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos.

La suscripción de estos pactos constituye, por lo pronto, desde el punto de vista del método o procedimiento, un hecho trascendental: la reanudación de la concertación social. Que la reforma laboral de 1997 se haya llevado a cabo mediante el acuerdo de los agentes sociales, y no unilateralmente por el legislador como la de 1994, es ya un factor diferencial básico entre una y otra reformas, la del 94 impugnada por los sindicatos, la del 97 pactada por éstos. Pero no es sólo el medio o instrumento lo que separa entre sí a ambas reformas; en cuanto al contenido, la reforma de 1997 sólo puede explicarse como una rectificación de la reforma

de 1994. Decir, como algunos dicen, que los Acuerdos de 1997 son una pura y simple continuación, mero retoque de detalle, de la reforma de 1994 por el puro hecho de que no han modificado todos y cada uno de los extremos regulados en esta última, es tanto como exigir a cada reforma laboral, para otorgarle tal nombre, que haga tabla rasa de la normativa precedente. No se puede sostener seriamente que el fomento de la contratación indefinida, la modificación del artículo 52.c) del ET, las innovaciones en materia de contratación temporal, y todo el bloque de reglas sobre negociación colectiva y cobertura de vacíos de regulación, sean pura y simplemente desarrollo o continuación de extremos ya incoados en la reforma de 1994.

A) El Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo (AIEE) es una muestra típica de pacto social, dado su carácter global y dada la circunstancia de que, aunque no interviniendo el Gobierno como parte formal del mismo, su ulterior actuación había de ser (y ha sido en efecto) imprescindible para la efectividad de lo pactado.

El referido Acuerdo para la Estabilidad en el Empleo es un pacto cuya naturaleza y eficacia difieren de la del convenio colectivo, puesto que aquél carece de la fuerza normativa característica de esta última institución (art. 37.1 CE y art. 82 ET).

El AIEE es, fundamentalmente, un pacto nacido de la autonomía social y destinado a proponer cambios normativos que han de ser (lo han sido ya) adoptados por el poder público. El AIEE es una propuesta normativa, en suma, cuya efectividad pende de la voluntad del poder público (voluntad que se patentizó con la promulgación de los Reales Decretos-leyes 8 y 9 de 1997).

Además de esta función preparatoria de normas futuras (que se ha traducido en la modificación por el RDL 8/1997 de los arts. 11, 12, 15, 52 y 85 del ET), el Acuerdo es también una fuente de compromisos que vinculan a sus sujetos; así, éstos pactan la creación de una Comisión Mixta de Seguimiento, y la realización de acciones (estudios, iniciativas, etc.) dirigidas al mejor funcionamiento de las empresas de trabajo temporal y a la organización del tiempo de trabajo. Por ello, en el AIEE hay un doble contenido: un contenido que llamaríamos político, dirigido a movilizar la acción normativa del poder público, y un contenido obligacional, vinculante (según algunos, no más que moralmente; jurídicamente a nuestro juicio) para ambas partes.

Es evidente que si el AIEE no es un convenio colectivo tampoco obedece al modelo de la típica legislación negociada entre los sindicatos y el Gobierno o entre los sindicatos, los empresarios y el Gobierno; por el contrario, constituye un acuerdo bilateral entre Confederaciones de sindicatos y empresarios para pedir a los «poderes públicos» (léase, al Gobierno) la elaboración de determinadas normas. No faltan los antecedentes a este tipo de acuerdos; así, el Acuerdo Básico Interconfederal de 1979 entre UGT y CEOE; también, aunque con invocaciones ocasionales y más difusas a la acción de las autoridades, el Acuerdo Marco Interconfederal de 1980 y el Acuerdo Interconfederal de 1983, celebrados entre la patronal y los sindicatos.

El AIEE tiene por finalidad la mejora del empleo, tanto cuantitativa como cualitativamente; aspira, pues, a conseguir más y mejor empleo. Este propósito se distancia de la masiva precarización contractual impulsada desde la ley durante los últimos años, una precarización que arranca de la Ley 32/1984, en la que debemos situar el inicio de una política de fomento meramente cuantitativo del empleo, que desembocó en el abandono prácticamente absoluto de la contratación indefinida.

Esa aspiración del AIEE de mejorar el empleo en cantidad y calidad se traduce en la propuesta de una serie de cambios normativos que habrían de afectar (y han afectado) especialmente al contenido del ET.

En grandes líneas, las propuestas del AIEE (asumidas por el Real Decreto-ley 8/1997) se concentran en torno a los dos siguientes objetivos:

- de un lado, la limitación de la contratación temporal causal y la eliminación de la contratación temporal no causal para fomento del empleo;
- de otro lado, el fomento del empleo a través de la contratación indefinida.

Estos objetivos básicos se articulan así:

1. El contrato de aprendizaje, que vuelve a llamarse de formación, abandonando el nombre clásico que había recuperado el Real Decreto 18/1994, se hace más limitado; se reduce el tramo de edades de los jóvenes que pueden suscribirlo (dieciséis a veintiún años, en lugar de dieciséis a veinticinco) y disminuye su duración

máxima legal (seis meses a dos años en lugar de seis meses a tres años). Al tiempo, este contrato se reviste de mayores garantías: salario superior (los mayores de dieciocho años no podrán cobrar menos del SMI), Seguridad Social más completa (se protege la incapacidad temporal en su integridad y no sólo la derivada de contingencias profesionales), mayores responsabilidades empresariales (el incumplimiento de la totalidad de las obligaciones formativas teóricas hace que en AIEE el contrato se repute fraudulento; el Real Decreto 8/1997, con mejor técnica, establece la presunción de que el contrato celebrado en tales condiciones es común u ordinario). La negociación colectiva recibe también, frente al reglamento, más competencias reguladoras en la materia (así, la determinación del número máximo de contratos por centro de trabajo).

2. El contrato en prácticas se delimita igualmente, en el sentido de que se prevé que el convenio colectivo sectorial puede determinar qué puestos de trabajo pueden ser objeto de dicha modalidad contractual.

3. Respecto de ambos tipos de contratos formativos, se contempla la conveniencia de fijar, reordenando los existentes, incentivos públicos a la conversión de aquéllos en contratos indefinidos. Por su parte, el Real Decreto-ley 9/1997 concreta esos incentivos bonificando la cuota empresarial de la Seguridad Social por contingencias comunes.

4. Se proponen también algunas correcciones limitativas de la contratación laboral temporal; así, en materia de contratos para obra y servicio determinado se recalca, con el fin de evitar el fraude, la autonomía y sustantividad que deben tener las obras y servicios; respecto de los contratos de trabajo eventual se limita la discrecionalidad de la negociación sectorial para fijar su duración máxima; en cuanto a los contratos a tiempo parcial, de escasa duración y carácter marginal, se les asimila en cuanto a Seguridad Social a los restantes; se suprime el contrato de trabajo para lanzamiento de nueva actividad, y queda definitivamente eliminado el ya residual (y años atrás importantísimo) contrato de trabajo temporal para fomento del empleo (nueva redacción del art. 17 del ET; derogación de las Disposiciones Adicionales 1.^a y 3.^a ET, a cargo del Real Decreto-ley 8/1997).

5. Con todo, el verdadero eje de las reformas propuestas por el AIEE y acogidas en el Real Decreto-ley 8/1997, lo constituye el fomento de la contratación indefinida. En este sentido, se po-

tencian las llamadas políticas activas de empleo, al tiempo que se formulan dos concretas peticiones de reforma legal, acogidas también por el Real Decreto-ley 8/1997: la creación de un nuevo contrato de trabajo indefinido dotado de ciertos beneficios en materia de extinción, y la modificación del artículo 52.c) del ET, relativo a la amortización de puestos de trabajo por causas objetivas de tipo económico, técnico, organizativo y de producción.

La creación del nuevo tipo contractual constituido por el contrato de trabajo para fomento de la contratación indefinida tiene su explicación en una experiencia fallida: la de la utilización masiva de los contratos temporales para fomento del empleo, contratos cuya suscripción, como es sabido, no estaba condicionada por el paralelo carácter temporal de la actividad contratada. La negatividad de esa experiencia llevó a los negociadores del AIEE a separarse de la idea de fomentar el empleo a base de contratos «precarios» y a inclinarse claramente a favor de los indefinidos, recuperando el venerable, y últimamente maltrecho, principio de estabilidad en el empleo.

El Acuerdo orilla propuestas que circularon con insistencia en los últimos tiempos (v.g.: el «contrato estable» del consejero catalán, señor Ferreras; contrato de larga duración, pero a la postre determinada); por el contrario, el Acuerdo acuña una original figura: un contrato que para los trabajadores presenta la garantía de ser indefinido, y para los empresarios presenta la ventaja de rebajar, en ciertos casos, el importe de las indemnizaciones por despido improcedente.

En efecto, en el concreto supuesto (y sólo en él) de que, celebrado un contrato indefinido para fomento del empleo, el trabajador sea despedido por causa objetiva y el despido sea declarado improcedente, la indemnización se rebaja desde los 45 días por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades que fijaba el ET para todo despido improcedente (tanto disciplinario como por causas objetivas), a 33 días por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades. Los costos del despido se abaratan así considerablemente.

Este nuevo contrato indefinido, que se configura como medida de fomento del empleo estable, no puede ser suscrito por cualquier persona, sino que se reserva a dos grandes categorías de ellas: los desempleados y los trabajadores vinculados a la propia empresa con contrato temporal. En tal sentido, no puede decirse que el nue-

vo contrato discrimine sino que, al contrario, beneficia a los citados colectivos. Por ello, la E. de M. del Real Decreto-ley 8/1997 (Cuya Disp. Adic. 1.^a regula la nueva figura contractual, fuera del ET) encuentra una «sólida, razonable y objetiva fundamentación» en el especial régimen indemnizatorio de esta modalidad contractual que, además, se incentiva a través de bonificaciones en materia de Seguridad Social por el Real Decreto-ley 9/1997.

El nuevo contrato para fomento del empleo indefinido nace, prudentemente, con carácter experimental, previéndose su utilización durante un plazo de cuatro años; la Comisión de Seguimiento del AIEE tiene, entre otros, el cometido de estudiar los resultados prácticos de la figura y de proponer, a la vista de éstos, lo que estime pertinente en cuanto a su mantenimiento.

Algunos han planteado la pregunta de si afectará al régimen del contrato para fomento del empleo indefinido la finalización, sin renovación, de los cuatro años de duración que el AIEE (y el Real Decreto-ley 8/1997) establece para la utilización de esta modalidad contractual. Clara y rotundamente, hay que responder de modo negativo, pues el hecho de que estos contratos sólo puedan celebrarse durante cuatro años (salvo ulterior ampliación del período) no afecta a que, una vez celebrados, rijan indefinidamente y les sea de aplicación la nueva normativa incentivadora. Esta lógica interpretación es confirmada de modo concluyente por la Disposición Adicional 1.^a-7 del Real Decreto-ley 8/1997, a cuyo tenor «la finalización de la vigencia temporal de la medida prevista en esta disposición no afectará al régimen jurídico de los contratos realizados al amparo de la misma... que permanecerá vigente durante toda la vida de los contratos...»

Ni que decir tiene que si el trabajador fuera despedido por causa disciplinaria y el despido fuese declarado improcedente, la indemnización seguiría siendo la superior prevista en el ET.

Como ya hemos dicho, el Acuerdo propone también una nueva redacción al artículo 52.c) del ET que, como es sabido, se refiere al despido por causas objetivas consistente en amortización por causa económica, técnica, organizativa o de producción.

La reforma del ET de 1994 sobre este precepto tenía un claro espíritu flexibilizador; pese a ello, las interpretaciones judiciales recaídas sobre dicho precepto reformado no han sido siempre acordes con dicho espíritu. Ello explica que el AIEE aborde una nue-

va reforma (una reforma de la reforma, diríamos) en esta materia. Esa nueva reforma propuesta por el AIEE (e incluida ya en el ET) quiere disipar dudas y divergencias interpretativas, aclarando, en la medida de lo posible, el tenor de la norma, para lo cual introduce en ella un nuevo párrafo en el que se explicitan las finalidades justificativas de la amortización de puestos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

La redacción del nuevo artículo 52.c) ET (que el Real Decreto-ley 8/1997 toma literalmente del AIEE) sigue pareciéndonos, con todo, mejorable. Esa redacción, en efecto, se remite en su primera cláusula a las «causas (extintivas) previstas en el artículo 51.1» del ET: «Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley...» Resulta, sin embargo, que el nuevo precepto configura el juego de esas causas de modo distinto a como lo hace el referido artículo 51.1. En efecto, si bien la causa económica sigue conceptuándose tras la reforma de modo similar a como lo venía siendo antes de ella (con algún cambio que quizá puede ser significativo), las causas técnicas, organizativas y de producción se ven afectadas de modo importante por la nueva redacción dada por el AIEE, y reproducida en el Real Decreto-ley 8/1997.

En efecto, el artículo 51.1 ET dispone que el despido en él regulado procederá cuando «contribuya, si las (medidas) aducidas son económicas, a superar una situación económica negativa»; la nueva redacción del artículo 52.c) ET establece, en términos sustancialmente iguales, que «el empresario acreditará (hubiera sido más correcto decir «fundamentará») la decisión extintiva en causas económicas, con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas». Si acaso, puede apreciarse una diferencia que tal vez puede ser, como dijimos, significativa: la redacción del artículo 51.1 habla de «situación económica negativa», mientras que la del nuevo 52.c) prefiere aludir, en plural, a «situaciones económicas negativas». Intentando buscar una explicación a esta diferencia, puede pensarse que en la primera fórmula se contemplaba el supuesto de una situación negativa global, mientras que en la segunda se contemplan, menos drásticamente, situaciones concretas de negatividad en la empresa.

Por otra parte, la redacción propuesta en el AIEE (y hecha suya por el Real Decreto-ley 8/1997) para el artículo 52.c) respecto del

juego de las causas de amortización técnicas, organizativas o de producción, introduce una completa separación frente a la concepción del artículo 51.1 sobre la finalidad del despido basado en estas causas, al tiempo que significa un acercamiento (pero no igualación) a la construcción que sobre esas causas se contiene en los artículos 40.1 y 41.2 del ET.

Recuérdese que el artículo 51.1 ET establece que procede el despido colectivo por causas técnicas, organizativas o de producción cuando «contribuya... a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos». La exigencia de esa finalidad de futuro viene introduciendo un elevado grado de discrecionalidad (e inseguridad) en la apreciación de la adecuación causa-despido que, en el caso de los despidos «objetivos», ha dado pie a interpretaciones judiciales que no parecen siempre acordes con el espíritu de la ley.

Para evitar, sin duda, esos inconvenientes interpretativos, repetidamente denunciados por la doctrina, el AIEE (y el Real Decreto-ley 8/1997) propone una fórmula alternativa, según la cual «el empresario acreditará la decisión extintiva... en causas técnicas, organizativas o de producción, para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos».

A diferencia de la redacción del artículo 51.1 ET, esta nueva del artículo 52.c), si bien sigue compartiendo con aquélla la idea del despido como instrumento de mejor organización de los recursos (humanos), prescinde de la difícil fundamentación de futuro (viabilidad futura de la empresa y el empleo en ella) para atenerse a una justificación más actual y concreta: la superación de dificultades de funcionamiento que afecten a la competitividad o a la demanda, es decir, al buen desenvolvimiento de la empresa en el mercado.

Estas referencias recuerdan la concepción que los artículos 40 y 41 tienen de las causas técnicas, organizativas y de producción (y también de las económicas, que en estos preceptos no reciben tratamiento diferenciado). Los citados artículos consideran que existen tales causas justificativas de traslados y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo cuando dichos traslados y modificaciones contribuyan «a mejorar la situación de la empresa a

través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda».

Ciertamente, la fórmula del nuevo artículo 52.c) ET se acerca al diseño de los artículos 40 y 41, pero sin llegar a identificarse con él. El nuevo artículo 52.c) se sitúa así en una posición intermedia entre la más flexible que sustentan esos artículos 40 y 41 y la más rigurosa que rige respecto de los despidos colectivos (art. 51.1). Esa posición de término medio condiciona la amortización por causas técnicas, organizativas o de producción al propósito de «superar las dificultades» de funcionamiento de la empresa; es decir, ni al más laxo objetivo de mejorar la situación de la empresa, ni al más exigente de garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en ella.

B) El segundo gran pacto que CEOE-CEPYME y CC.OO.-UGT celebraron en abril de 1997 fue el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva (AINC).

Las partes signatarias de este pacto son, según se definen ellas mismas con inusual claridad y precisión de lenguaje, las «organizaciones más representativas de trabajadores y empresarios... a nivel nacional en el ámbito español» (es de elogiar el abandono del calificativo «estatal» tantas veces referido impropiaemente al ámbito nacional español, sea con relación a los convenios como a tantas otras realidades).

La naturaleza del AINC, según proclama expresamente el propio acuerdo, es de «carácter obligacional» y no normativo («II. Las estipulaciones que forman parte del presente Acuerdo, así como de los compromisos contraídos revisten jurídicamente carácter obligacional»). Desprovisto el acuerdo de fuerza normativa y de eficacia general, los dos rasgos esenciales del convenio colectivo, con ello se está negando al acuerdo su carácter de verdadero convenio colectivo. En tal sentido, se aprecia que el contenido del AINC va dirigido, no a regular relaciones de trabajo, sino, más abstractamente, a fijar criterios y recomendaciones generales sobre la negociación colectiva, y, dentro de ésta, sobre su estructura, lo que, si lo distancia del convenio propiamente dicho, lo asimila al «acuerdo interprofesional» previsto en el artículo 83.2 ET que, como es sabido, recibe en la confusa ordenación de la negociación colectiva española el tratamiento de convenio (art. 83.3).

En cuanto obligacional, el acuerdo impone a las partes signatarias el respeto del mismo («II. [...] Las Confederaciones signatarias se obligan ... a ajustar su comportamiento y acciones a lo previsto, pudiendo cada una de ellas solicitar de la otra llevar a cabo las tareas o cometidos deducidos del Acuerdo»). Por lo que se refiere a la efectividad del Acuerdo respecto a las organizaciones integradas en las citadas Confederaciones, el AINC se limita a disponer que estas Confederaciones deberán dirigirse a sus respectivas organizaciones para establecer con ellas los «mecanismos y cauces» para asumir el contenido del pacto, sin que este contenido se les imponga directamente por obra del propio acuerdo.

Para la puesta en práctica del AINC, éste prevé un «calendario operativo», a tenor del cual las Organizaciones signatarias asumen como «obligaciones mutuas» las de recabar de sus federaciones y asociaciones un «informe de situación sobre la estructura de la negociación colectiva existente en el sector», así como, en caso de discrepancias y siempre que lo instaran las partes afectadas, mediar o arbitrar a través de la Comisión Mixta creada por el propio AINC.

Este pacto, que tiene una duración prevista de cuatro años, se centra, pues, en la adopción de compromisos bilaterales entre las partes signatarias y en la formulación de recomendaciones a las organizaciones integradas en las Confederaciones pactantes; compromisos y recomendaciones que persiguen un ambicioso fin básico: establecer un «nuevo sistema de negociación colectiva». Dicho nuevo sistema exigirá —viejo propósito nunca cumplido— racionalizar la estructura de la negociación colectiva, evitando la «atomización» que ya censuraban los Pactos de los años ochenta, y distribuir, de acuerdo con el principio de especialidad, las materias negociables entre convenios sectoriales de ámbito nacional y convenios de ámbitos inferiores, tanto territoriales como de empresa. Con ello se evitaría que las mismas materias siguieran siendo objeto de regulación acumulada o repetitiva en los distintos niveles de negociación, dando lugar a delicados problemas de preferencia y concurrencia normativas.

En este contexto de delimitación de esferas competenciales entre convenios colectivos destaca la propuesta del AINC —también rectificadora, y no continuista de la reforma de 1994— para que el convenio nacional de rama de actividad regule las materias previstas en el artículo 84 ET (precepto que formalmente queda

incólume, pero solo formalmente, pues la concepción concentradora del AINC se opone claramente a la operación «autonomista» llevada a cabo por la Ley 11/1994, al dar su actual redacción al citado artículo 84, que permite que un convenio vigente sea afectado por otro de ámbito inferior). Como se recordará, las materias previstas en el citado artículo 84 como exceptuadas de la posibilidad de regulación por convenio inferior, son (en la desordenada enumeración que de ellas hace el precepto) el período de prueba, las modalidades de contratación, los grupos profesionales, el régimen disciplinario, las normas mínimas de seguridad e higiene en el trabajo y la movilidad geográfica. Algunas de esas materias se reiteran por el Acuerdo en su relación de cuestiones objeto de negociación en la cúpula o esfera superior: ámbito funcional, mejora del empleo y fomento de la contratación indefinida, perfeccionamiento de los grupos profesionales y división de éstos en áreas funcionales, criterios básicos de la estructura salarial, determinación de la jornada máxima y su distribución, precisiones en materia de movilidad laboral, derechos sindicales y de información y consulta, establecimiento de mecanismos facilitadores del proceso de negociación, fijación del régimen disciplinario laboral mediante tablas de faltas y sanciones, y desarrollo de las medidas legales de prevención de riesgos laborales.

Por otra parte, el convenio nacional podría configurarse, según el diseño del AINC, como la única norma convenida de aplicación en el sector, o, en caso contrario, debería trazar su propia reserva de materias, dejando otras al desarrollo por la negociación en ámbitos inferiores, y remitiendo la regulación de otras a los convenios de dichos ámbitos.

Asimismo, el AINC formula recomendaciones a los convenios sectoriales en materia de aplicación (o «administración») del pacto, y para que se adhieran al Acuerdo Nacional de Formación Continua y al Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).

El carácter prudentemente experimental que destacábamos al referirnos al AIEE se muestra también en el AINC cuando prevé que durante el primer semestre de su vigencia las organizaciones y asociaciones concernidas informarán sobre los convenios vigentes en sus ámbitos, y en su caso propondrán reformas y criterios de actuación; y que transcurrido el primer año de vigencia se redactará una memoria-balance de lo realizado en la materia.

El AINC prevé, además, en su Disposición Adicional que la racionalización de la estructura de la negociación colectiva puede «exigir las correspondientes modificaciones legislativas»; es decir, está anticipando la posibilidad de que las partes signatarias soliciten de los poderes públicos la elaboración de ulterior legislación (por ejemplo, no sería inoportuna una reforma del ya citado art. 84 ET).

C) El tercero de los pactos firmados por CEOE-CEPYME y CC.OO.-UGT, el 28 de abril de 1997, es el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos (ACV), «interconfederal» como los otros dos pactos examinados, pese a que en su denominación oficial no aparezca tal término. En cuanto a su naturaleza jurídica, el pacto se autodefine como un «acuerdo sobre materias concretas» de los previstos en el artículo 83.3 ET, de ámbito nacional. Por ello, el ACV tiene el tratamiento de convenio colectivo (art. 83.3), y, a diferencia del AINC presenta, junto a una dimensión obligacional, otra normativa; ciertamente, junto a la regulación de determinadas «materias concretas», se encuentran también reglas generales sobre estructura de la negociación colectiva, algunas de las cuales hubieran tenido cabida en el AINC.

Este pacto bilateral ofrece un elenco de importantes reglas destinadas a cubrir los vacíos de regulación derivados del complejo, y hasta ahora interminable, proceso de sustitución de las Ordenanzas laborales; esos vacíos se producen en una serie de sectores que han sido previamente señalados por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (y que se relacionan en el Anexo 1.º del Acuerdo), sectores en los que aún no se ha logrado, pese al transcurso de los sucesivos plazos fijados, que la negociación colectiva (o, en defecto de acuerdo, laudo arbitral) llene esas lagunas, básicamente por la ausencia en dichos ámbitos de sujetos legitimados para negociar (falta de convenio) o, más matizadamente, aun existiendo convenio, por no regular éste todas las citadas «materias concretas».

Además, el ACV juega, respecto de los citados sectores, en una serie de materias (las famosas «materias concretas» a que alude el art. 83.3 ET) cuya no regulación se reputa, precisamente, por la relevancia de las materias mismas, «vacío»; a saber: las materias relativas a estructura profesional, promoción de los trabajadores, estructura salarial y régimen disciplinario laboral.

Las reglas del ACV, anteriormente examinadas, plantean toda una aporía: en cuanto a la ausencia de convenio, ¿quién puede negociar en un espacio en el que no hay partes legitimadas para hacerlo?; porque, como se ha dicho agudamente, no queda claro «de qué modo se va a cumplir entonces con las exigencias del artículo 88.1 ET» (CÁMARA BOTÍA); y en cuanto a la falta de regulación de alguna o de todas las referidas materias en un convenio: ¿hasta qué punto se justifica forzar una negociación en materia o materias sobre las que los hipotéticos interesados no parecen sentir necesidad de convenir colectivamente, quizá por preferir confiar su régimen a la contratación individual o a la costumbre?

Las reglas para llenar o cubrir los vacíos de regulación pueden jugar un doble papel: pueden ser acogidas antes del 1 de enero de 1998 por las partes legitimadas para negociar colectivamente (en tal sentido, el ACV operaría como auténtico «convenio para convenir»; los convenios anteriores no quedan, en principio, afectados por el ANC: art. 1.2 de éste); o, en caso contrario (supuesto normal, dado el déficit ya aludido de legitimación negociadora), las reglas del ACV pueden regir directamente a partir de esa fecha, en virtud de su eficacia normativa supletoria, en los ámbitos vacíos de regulación (en tal sentido, el ACV operaría, como él mismo dice, en calidad de «normas» de «obligada aplicación»), sin perjuicio de las «adaptaciones precisas».

El ACV, como el conjunto de la reforma de la que forma parte, tiene un carácter temporal, experimental; por ello está prevista una duración de cinco años a partir del 1 de enero de 1998. Concluido ese plazo, si todavía subsistieran vacíos de cobertura habrían de llenarse a través de un procedimiento no comercial sino oficial («heteronómico»): el de extensión administrativa de los convenios colectivos.

Que el ACV posea una eficacia básicamente normativa (directa e indirecta) no impide que presente también una dimensión obligacional que se refleja, por ejemplo, en las reglas sobre «administración» del acuerdo (entre ellas, constitución de una Comisión de Aplicación e Interpretación).

* * *

En fin, para que los tres Acuerdos Interconfederales que hemos reseñado sucintamente surtan los efectos que se proponen es

preciso que, además de las reformas legales que ya han determinado (básicamente, las contenidas en los Reales Decretos-ley 8 y 9/1997, en cumplimiento del AIEE), sus previsiones se incorporen, en lo que a las diversas materias pactadas corresponde, a la negociación colectiva ordinaria. Gobierno, organizaciones empresariales y sindicales y, naturalmente, trabajadores y empresarios, tienen sobre sí la enorme responsabilidad de que dichos pactos comiencen pronto a incidir sobre la mejora del llamado «mercado de trabajo» y sobre el sistema de las relaciones laborales, logrando la reducción de nuestras cifras de desempleo, el aumento de la prosperidad de nuestras empresas y la elevación de las condiciones de vida y trabajo de nuestros trabajadores.

Comunicación a la Cuarta Ponencia

**LAS NUEVAS MEDIDAS PARA
INCENTIVAR LA CONTRATACION:
EL REAL DECRETO LEY 9/1997**

ISABEL OTXOA CRESPO

**Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad
Social de la Escuela de Relaciones Laborales.
Universidad del País Vasco**

SUMARIO

I. INTRODUCCION. 1.1. La contratación que se subvenciona y el incremento de la plantilla fija. 1.2. Colectivos contratables. 1.3. Exclusiones. 1.4. Requisitos y obligaciones de los beneficiarios. 1.5. Incentivos de Seguridad Social. 1.6. Incentivos fiscales.—2. LAS AYUDAS DE LA LEY 42/94.—3. CONCLUSIONES.

1. INTRODUCCION

El acuerdo interconfederal para la Estabilidad del Empleo, traducido por el gobierno a norma legal en el Real Decreto-Ley 8/1997 de 16 de mayo, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, ha ido acompañado de una norma, el Real Decreto-Ley 9/1997, también de 16 de mayo, por el que se regulan incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo.

Esta norma deroga todas las medidas de fomento del empleo por tiempo indefinido, contenidas en la Ley 22/92 de 30 de julio de Medidas Urgentes sobre Fomento del Empleo y Protección por Desempleo, y su Orden de desarrollo de 6 de agosto de 1992, salvo el anexo III (que es el listado de profesiones en las que las mujeres están subrepresentadas). A su vez el R. D. 8/97 deroga los apartados uno y dos del artículo 44 de la Ley 42/94, y con ello el contrato temporal de fomento de empleo (salvo para minusválidos). El R. D. 9/97 deroga el apartado tres del artículo 44, y con ello el sistema de incentivos a la conversión de contratos temporales en indefinidos.

El objetivo de la comunicación es analizar la transformación habida en el sistema de incentivos a la contratación, el alcance y significado de la misma.

1.1. La contratación que se subvenciona y el incremento de la plantilla fija

Según la Exposición de Motivos del R. D. 9/1997 por el que se regulan incentivos en materia de seguridad social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabili-

dad en el empleo, la norma se orienta a corregir la utilización excesiva de las modalidades temporales de contratación.

El Real Decreto sigue parecida sistemática que su inmediato antecedente, la Ley 22/92 de 30 de julio sobre medidas urgentes sobre fomento de empleo y protección por desempleo.

Según el artículo 1, los contratos objeto de subvención deberán celebrarse a tiempo completo y ser indefinidos, de cualquiera de las dos modalidades existentes: el indefinido ordinario y el nuevo de fomento de la contratación indefinida regulado por el R.D. 8/97. Se mantienen por tanto dos de las exigencias del artículo 1 de la Ley 22/92, pero se ha suprimido el tercer requisito que ésta recogía: que los contratos cuya subvención se pretende supongan incremento de la plantilla fija. El artículo 1 de la Orden de 6 de agosto de 1992, desarrollaba lo que debía entenderse por incremento de la plantilla fija: superación del promedio de trabajadores fijos existente en la empresa en los 12 meses anteriores a la nueva contratación.

1.2. Colectivos contratables

El artículo 2 fija el ámbito de aplicación de la norma, en dos bloques: desempleados y trabajadores con contrato temporal en la empresa.

En el bloque de los desempleados, hay tres grupos: mayores de 45 años, menores de 30, y desempleados inscritos en la Oficina de Empleo al menos 12 meses antes. En los dos primeros casos citados, trabajadores mayores de 45 años y menores de 30, no se pide un período previo de situación de desempleo, simplemente que estén en dicha situación en la fecha del contrato. Son las personas de entre 30 y 44 años, las que deben ser paradas de larga duración.

La Ley 22/92 exigía para los trabajadores menores de 25 y los mayores de 45 que hubieran estado un año inscritos como desempleados. Para los jóvenes entre 25 y 29, no pidiendo inscripción previa como desempleados, exigía que no hubieran trabajado con anterioridad por más de 3 meses. No contemplaba medidas de fomento de la contratación indefinida de las personas entre 30 y 44 años, salvo las medidas específicas de apoyo al empleo de mujeres mayores de 25 años que, tras una interrupción de al menos 5 años, quisieran reintegrarse laboralmente. No necesitaban acredi-

tar inscripción previa como desempleadas. También había ayudas por contratación de mujeres de cualquier edad inscritas como desempleadas al menos un año, contratadas en profesiones en las que el colectivo femenino está subrepresentado (la lista de profesiones así consideradas por el Ministerio de Trabajo se establecía en el anexo III de la Orden de 6 de agosto de 1992). En la nueva regulación, la contratación de mujeres tiene una consideración específica cuando el contrato se refiera a profesiones de las del listado de la Orden de 6 de agosto, provisionalmente vigente hasta su reforma por el Ministerio de Trabajo, según lo dispuesto en la disposición transitoria segunda del R.D. 9/97. Pero necesitan estar más de un año inscritas como desempleadas, por lo que entran en el bloque de desempleados de larga duración cuya contratación se promueve.

En relación con los trabajadores temporales de la empresa, se incentiva la conversión de sus contratos en indefinidos. Los contratos temporales cuya conversión se premia son los de cualquier clase, siempre que estuvieran vigentes a 17 de mayo. De los celebrados con posterioridad a la entrada en vigor de la norma, pueden recibir incentivos al transformarse en indefinidos, los contratos de aprendizaje, prácticas, para la formación, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación. En relación con la normativa anterior, los contratos temporales cuya conversión en indefinidos tenía incentivos eran solamente los de aprendizaje y prácticas y los de fomento de empleo de la Ley 42/94. Estos últimos podían ser convertidos a la terminación de su vigencia, y siempre que los trabajadores beneficiarios del contrato pertenecieran a los grupos cuya contratación se incentivaba (art. 44 tres, Ley 42/94).

La Disposición adicional segunda mantiene toda la normativa de fomento de empleo —indefinido y temporal— específica para trabajadores minusválidos, con lo que el tema no sufre ninguna variación.

1.3. Exclusiones

Las exclusiones que establece el Real Decreto, coinciden en parte con las de la anterior regulación: relaciones laborales especiales, parientes de empleador y cargos directivos de la empresa y trabajadores contratados por tiempo indefinido que hubieran pres-

tado servicios en la empresa o grupo de empresas en los 24 meses anteriores.

Se añade un nuevo supuesto de exclusión: trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la realización del contrato.

1.4. Requisitos y obligaciones de los beneficiarios

Los requisitos actuales repiten dos de la Ley 22/92: hallarse al corriente en el pago de obligaciones fiscales y de seguridad social y no haber sido sancionado con la exclusión de los beneficios de los programas de apoyo al empleo.

Desaparecen los requisitos referidos a no haber realizado amortizaciones de puestos de trabajo fijos en el período anterior a la nueva contratación. La Ley 22/92 excluía de los beneficios a la empresas que en los 12 meses anteriores hubieran realizado reducciones de plantilla fija por despidos nulos o improcedentes, reconocidos como tales en acto de conciliación o declaración judicial, por despidos objetivos del artículo 52 c) ET, o expediente de regulación de empleo por causas económicas o tecnológicas. Este requisito se entendía cumplido si antes de la contratación por la que se pretendía obtener ayudas se procedía a la cobertura de la vacante mediante un contrato indefinido de la misma duración que el extinguido (art. 4 último párrafo Ley 22/92).

Respecto a las obligaciones de la empresa, una vez obtenidas las ayudas, se suprime el deber de mantenimiento de la plantilla fija; tanto la obligación de mantener los trabajadores existentes a la fecha de la contratación, como incluso la obligación de mantener el contrato con el trabajador cuyo empleo se incentivó. Según la Ley 22/92, esta obligación se refería a los tres años posteriores al nuevo contrato, con obligación de reponer en el plazo de un mes las bajas no atribuibles a la voluntad del empresario.

Al amparo del R. D. 9/97, la única consecuencia del cese por cualquier causa (incluido el despido improcedente) del trabajador cuya contratación tuvo ayudas será el cese de las bonificaciones. El cese de cualquier otro, sea cual fuere la causa, no tendrá consecuencias de cara a los incentivos. En la norma anterior, el no mantenimiento de la plantilla fija suponía la devolución de las cantidades abonadas y pago de intereses (en el caso de las sumas a

tanto alzado) o el ingreso retroactivo de las cuotas bonificadas, con recargo de mora.

1.5. Incentivos de Seguridad Social

Las ayudas del R. D. 9/97 se financiarán a cargo de los fondos del INEM, por tanto deberán aplicarse en el apartado reservado a bonificaciones en los boletines de cotización TC1.

Los incentivos son diferentes según los colectivos contratables. Para la contratación de desempleados menores de 45 años, el incentivo es la bonificación durante dos años del 40 por 100 de las cuotas empresariales por contingencias comunes; para mayores de 45 años una bonificación del 60 por 100 de dichas cuotas durante los dos primeros años y luego del 50 por 100 durante toda la vida del contrato; para las mujeres contratadas en oficios subrepresentados, la bonificación es del 60 por 100 los dos primeros años. Por último, las conversiones de contratos temporales en indefinidos tienen un 50 por 100 durante los dos primeros años.

En relación con la anterior normativa, se suprimen las cantidades a tanto alzado, pasando todas las ayudas a consistir en bonificaciones sobre las cuotas empresariales por contingencias comunes, beneficio que antes sólo tenían las contrataciones de mayores de 45 años (un 50 por 100 de la cuota, durante toda la vida del contrato). Otra diferencia es que —salvo para mayores de 45— las bonificaciones son temporales por dos años. En definitiva, se aumenta la bonificación de la contratación de mayores de 45 (dos primeros años un 60 por 100, y luego el 50 por 100, como antes, pero desaparece la cantidad de 500.000 pesetas a tanto alzado); las ayudas para jóvenes y mujeres pasan de ser cantidades a tanto alzado a bonificaciones de cuotas (las anteriores eran 400.000 y 500.000 respectivamente, cantidad parecida a la que resultaría de capitalizar las bonificaciones actuales) y se crean ayudas nuevas pero transitorias.

1.6. Incentivos fiscales

En el orden fiscal, y a efectos de la estimación objetiva del rendimiento neto de las actividades, no se computarán como personas asalariadas, durante los 24 meses siguientes a su contratación, los

trabajadores desempleados a que se refieren los beneficios de seguridad social, y los trabajadores cuyo contrato se haya convertido. Para que la disposición se aplique, es necesario que el número de personas asalariadas al término de cada período impositivo (o al cese de la actividad si es anterior), sea superior a las existentes a 17 de mayo de 1997.

Con relación a los incentivos fiscales al fomento del empleo indefinido ya existentes, que venían regulados en la Disposición final octava de la Ley 13/1996 de 30 de diciembre, se amplía lo establecido en la norma, que es lo siguiente: no se tendrán en cuenta para la estimación objetiva del impuesto sobre la renta de las personas físicas en el ejercicio 1997 los trabajadores contratados por tiempo indefinido entre el 1 de enero y el 30 de junio de 1997, a condición de que continúen en la empresa a 31 de diciembre de 1997 o la fecha de cese en la actividad. Para que la disposición se aplique, es necesario que el número de personas asalariadas al término del período impositivo (o al cese de la actividad si es anterior), sea superior a las existentes a 1 de enero de 1997.

La diferencia es pues, que la norma anterior y aún vigente establecía el primer semestre del año 1997 como fecha límite de los contratos indefinidos; que la fecha de referencia para el incremento de la plantilla era el 1 de enero; que la medida se refería sólo al ejercicio de 1997, y finalmente que los trabajadores cuya contratación indefinida se incentivaba eran todos, y no los grupos específicos a que alude la nueva regulación. De todos modos, las normas son compatibles y vigentes simultáneamente.

2. LAS AYUDAS DE LA LEY 42/94

La Disposición adicional sexta de la Ley 13/96 había prorrogado el programa de Fomento de Empleo regulado por el artículo 44 de la Ley 42/1994. Esta norma sobre fomento de la contratación temporal —que ha sido derogada—, condicionaba las ayudas a que los trabajadores fueran perceptores de desempleo y, en el caso de los menores de 45 años, además a que llevaran un año inscritos como desempleados; el contrato debía ser como mínimo por 12 meses; excluía los trabajadores que hubieran estado contratados (hay que entender que con cualquier tipo de contrato) tras el 1 de enero de 1994 y, no estableciendo ninguna excepción por motivo de ceses de personal previos a la contratación, sí

establecía un condicionante posterior: que si la empresa amortizaba puestos de trabajo por despido improcedente, expediente de regulación de empleo o la causa prevista en el apartado c) del artículo 52 del Estatuto, perdería la reducción de cuotas y debía ingresar en el futuro la cuota entera (art. 44 Dos) 3.). No se refería al puesto de trabajo objeto de la ayuda, y no expresaba qué tipo de puestos no podían amortizarse, con lo que se refería al empleo fijo y al temporal.

3. CONCLUSIONES

El actual régimen de incentivos a la contratación indefinida (tanto la ordinaria como la de fomento de la contratación creada por R. D. Ley 8/97), abre extraordinariamente las posibilidades de obtener ayudas a la contratación, ampliando los colectivos objeto de protección y haciendo desaparecer las medidas encaminadas a asegurar que las ayudas cumplan su fin declarado: el fomento de la contratación estable.

Recapitulando: respecto a los colectivos con cuya contratación indefinida se pueden pretender ayudas, lo son los desempleados mayores de 45 y menores de 30, con la única condición de que no hayan estado contratados por tiempo indefinido en la misma empresa o grupo de empresas en los 24 meses anteriores, o no provengan de una relación laboral fija extinguida menos de tres meses antes; las personas entre 44 y 30 años, que lleven un año en desempleo; quienes estén empleados en la empresa con cualquier tipo de contrato temporal a fecha 17 de mayo y quienes sean contratados posteriormente con contrato de formación, prácticas, relevo o anticipación edad jubilación.

El régimen de concesión de los incentivos no contiene ningún mecanismo encaminado a presionar a la empresa para que no reduzca plantilla fija antes ni después la obtención de las ayudas. La amortización de puestos de trabajo previa o posterior a la obtención de la ayuda, incluso el despido improcedente que afectase a la persona por cuya contratación se obtuvo aquella, no tiene ninguna penalización.

Las ayudas consisten en diversos porcentajes de bonificación en la cotización empresarial para contingencias comunes, y desaparecen las cantidades a tanto alzado, cambio que es positivo porque racionaliza el uso de la ayuda concedida; se garantiza al me-

nos que el incentivo se recibe al compás de la vigencia del contrato y no como anticipo, que era la situación anterior.

Es dudoso mantener que ya no existen ayudas de fomento de empleo temporal, por más que se haya derogado el artículo 44 de la Ley 42/94. El Real Decreto-ley 9/1997 es una norma que promueve que se lleguen a realizar contratos indefinidos (sobre todo se realizarán los de fomento), pero que no contiene ninguna medida para que los contratos tengan una duración superior siquiera al de fomento de empleo que se ha derogado. Recordemos que en los de fomento de empleo temporal de la Ley 42/94, las amortizaciones de puestos de trabajo por despido improcedente, despido del artículo 52 c) o expediente de regulación de empleo, aunque afectasen a otros trabajadores, suponían la pérdida de las ayudas.

Justificaré lo dicho con un ejemplo numérico: una persona contratada con efectos al 1 de junio de 1997 en la modalidad de contrato indefinido de fomento de empleo, con una base de cotización de 159.000 pesetas (resultante de un salario mensual de 136.285 pesetas en catorce pagas).

Supuesto que se produzca un despido objetivo improcedente al de un año justo de la contratación (que será la forma que adopten los despidos sin justa causa que se vayan a producir en el caso de trabajadores con contrato indefinido como fomento de empleo), la indemnización es:

$136.285 \times 14/365 \times 33 = 172.503$ pesetas de indemnización por despido.

En el supuesto de las menores ayudas (40 por 100 de la cuota empresarial para contingencias comunes), en un año la empresa recibe del INEM la siguiente cantidad:

$23,6$ por 100 (tipo empresarial para contingencias comunes) de $159.000 = 37.524$ pesetas, cuota entera.

40 por 100 de $37.524 = 15.010$ pesetas mensuales de bonificación.

15.010×12 meses = 180.120 pesetas al año.

La bonificación del 50 por 100 supone 225.144 anuales; la del 60 por 100, 270.129 anuales los dos primeros años.

En todos los casos, por tanto, la indemnización a pagar se compensa por las menores cuotas de seguridad social abonadas. En la

actual regulación, la obligación de reintegro de beneficios se reserva para los supuestos de obtención de las ayudas sin reunir los requisitos para su concesión.

De facto, al no establecerse condiciones previas ni consecuencias en relación con los ceses, incluso los que suponen amortizaciones de plantilla, la regulación actual de las ayudas no supone freno alguno a las reducciones de plantilla fija e incentiva por igual la contratación indefinida y la que, bajo la fórmula de un contrato indefinido, es en la práctica temporal. El coste empresarial de esta última en el supuesto de extinción del contrato por voluntad del empleador, pasa a subvencionarse con las bonificaciones a cargo del INEM.

El actual régimen de la contratación incentivada comprende más colectivos de trabajadores que los que acogían las anteriores normas, Ley 22/92 de fomento de la contratación indefinida y Ley 42/94 para la contratación temporal, lo cual puede significar una importante disminución de las contribuciones empresariales al sistema de la Seguridad Social no justificada en términos de creación de empleo estable.

Mesa Redonda

**LOS ACUERDOS INTERCONFEDERALES
DESDE SUS PROTAGONISTAS**

Intervenciones:

CEOE.–FABIAN MARQUEZ SANCHEZ

CC. OO.– FERNANDO PUIG SAMPER

CEPYME.–ELIAS APARICIO BRAVO

U.G.T.–ANTONIO FERRER SAIS

INTERVENCION DE FABIAN MARQUEZ SANCHEZ- CEOE

El pasado 28 de abril, los sindicatos con mayor representación en España: CC.OO. y UGT, y las patronales CEOE-CEPYME, suscribieron tres Acuerdos de aplicación generalizada en todo el país. En síntesis, los acuerdos son los siguientes:

El primero de ellos, denominado *Acuerdo para la Estabilidad del Empleo*, propone al Gobierno y Parlamento, una *modificación legislativa* que corrija, a juicio de los sindicatos y patronales, ciertos excesos habidos con algunos tipos de contratos temporales y, al mismo tiempo, facilite, a cambio de la creencia de que habrá más contrataciones fijas indefinidas, el uso del procedimiento del despido objetivo (despido por causas económicas). Este tipo de despido puede ser utilizado, bien en forma individual, bien de manera plural, pero no colectivos, es decir, que afecten a menos del 10 por 100 de las plantillas y a no más de 30 trabajadores en las plantillas de más de 300, caso de superar estos límites habrá de solicitarse autorización a la administración laboral.

El segundo pacto, llamado *Acuerdo sobre Negociación Colectiva*, es de eficacia obligacional, es decir, vincula a los firmantes, y sólo a ellos, y pretende ofertar a las Patronales de sector económico de actividad con representación en toda España, y a los Sindicatos del mismo ámbito, un nuevo modelo de convenio colectivo. Este Acuerdo no es, por tanto, de aplicación directa, sino que estas otras patronales y sindicatos deberán incorporar el contenido del Acuerdo a sus respectivos convenios si quieren que les sea de aplicación. Este Pacto prevé un plazo de cuatro años para su aplicación, plazo que coincide con su vigencia temporal.

CEOE-CEPYME y CC.OO. y UGT han pretendido con dicho Acuerdo racionalizar los tipos de convenios o normas que ordenan en España la negociación colectiva, de manera que, a través de esta iniciativa, se dote a los distintos sectores productivos de rama de actividad de un referente regulador en materia laboral, al objeto de reducir el número de convenios colectivos —4.500 vigentes— dedicados todos ellos a ocuparse de todas las materias. Los firmantes pretenden con esta racionalización que cada convenio colectivo de rama de actividad regule las materias generales del sector, reenviando otras materias más específicas (salarios, etc.) a ámbitos inferiores (empresas, subsectores, etc.).

Esta racionalización y posterior reenvío contribuiría a defender, en un marco de competitividad laboral entre las empresas, las diferencias en sus estructuras de costos de acuerdo con sus conveniencias, situaciones económicas, organizativas y productivas en aquellas cuestiones que les interesen, pero salvaguardando entre las empresas una regulación uniforme general en el convenio de rama, que sólo debería afectar a muy pocas materias tales como: clasificación profesional; sistemas de contratación; estructura de los salarios (tipos, conceptos que lo definen); faltas y sanciones; fijación del cómputo anual de la jornada, no así su distribución, que podría ser remitida a ámbitos inferiores.

El tercer pacto, llamado *Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos*, es de eficacia directa y normativa, y consecuencia de la Disposición Transitoria Sexta del Estatuto de los Trabajadores, es decir, los agentes sociales han resuelto, mediante un convenio colectivo que iniciará sus efectos el 1 de enero de 1998 y tendrá una duración de cinco años, el déficit de regulación legal existente al desaparecer, por imperio de la Ley, las 120 Ordenanzas o Reglamentaciones que todavía se hallaban vigentes hasta el 31 de diciembre de 1995.

Este último Acuerdo pretende: 1.º establecer una nueva clasificación profesional que sustituya a la obsoleta de las Ordenanzas Laborales; 2.º definir los conceptos de una nueva estructura salarial, acorde con el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores; 3.º fijar los sistemas de promoción y ascenso, regulando el complemento personal de antigüedad, y 4.º establecer un procedimiento sancionador, ya que, caducadas las viejas Ordenanzas laborales, las empresas sin convenio colectivo o con un convenio insuficiente en el que no existiera el referido procedimiento, tenían problemas para

graduar la gravedad de los comportamientos laborales indebidos imponiendo sanciones menores a la del despido que era la única regulada en la Ley.

Una vez expresados los apuntes comentados, propuestos por los tres Acuerdos, deberíamos dedicar algunos minutos a comentar las razones que justificaron que las patronales (CEOE-CEPY-ME) y sindicatos (CC.OO. y UGT) españoles decidieran en el mes de mayo de 1996 abordar un proceso tan ambicioso de Concertación, coincidiendo además con la convocatoria de elecciones generales y con la previsible llegada al poder de un nuevo Gobierno apoyado en una mayoría política distinta a aquélla que durante más de trece años había asumido la Administración del país.

La respuesta al porqué se iniciaron las negociaciones la encontramos en 1994. En efecto, el Gobierno socialista remitió al Parlamento tres Proyectos de Ley con su visión de la Reforma Laboral que el país necesitaba para facilitar la creación de nuevos empleos, aprovechando el incipiente proceso de reactivación económica que se presumía para el año siguiente.

Las Leyes 10, 11 y 14/1994, aprobadas en el Congreso de los Diputados por más de 300 diputados —casi la totalidad de la Cámara Legislativa—, pusieron término al debate iniciado de forma intensa un año antes. En efecto, en 1993 el Gobierno requirió del Consejo Económico y Social (CES) la emisión de un dictamen sobre el informe que le había remitido sobre la Reforma del Mercado de Trabajo.

Los argumentos utilizados por el Gobierno para «convencer» de la necesidad de flexibilizar el sistema laboral eran muy simples. Nuestro producto interior bruto debía crecer por encima del 3 por 100 para conseguir la misma creación de empleo que en la Europa comunitaria se conseguía a partir del 1,7 por 100 del PIB, sin olvidar que en otras economías (USA, Japón, etc.) el empleo crece simplemente cuando crece el PIB. El interrogante a abrir era: ¿qué obstáculos tenemos en el funcionamiento del mercado de trabajo que impiden crear empleo a pesar de estar en un ciclo de crecimiento económico? ¿Cómo es posible que, habiendo doblado durante los últimos años nuestra producción, la economía española no haya sido capaz de incrementar la tasa de la población activa? ¿Porqué en los ciclos recesivos las caídas de empleo que se producen exceden de las cifras de otros países de la Unión Europea?

El problema es evidente: crecemos más que otros cuando toca hacerlo, pero nuestras caídas pueden ser catastróficas. En interés de la sociedad era preciso debatir qué se debía modificar en el sistema legislativo-laboral para hacer mucho más fácil y eficaz el funcionamiento de las empresas y, con ello, la creación de empleo.

El Consejo Económico y Social inició el debate y se plantearon posiciones muy contradictorias protagonizadas por Sindicatos y Organizaciones patronales. Los primeros deseaban reducir la precariedad laboral, afirmando que era insoportable socialmente, muy costosa para la economía, pues el trabajador temporal consume y aporta menos, e incluso un peligro, por lo dicho, para el sistema español de protección social, la existencia de un 35 por 100 de mano de obra temporal, cuando en el resto de la Unión Europea la media sólo alcanza al 11 por 100.

Los representantes empresariales argumentaban que durante los últimos años los sucesivos Gobiernos habían preferido flexibilizar los sistemas de contratación temporal hasta extremos sin duda superiores a lo usual en otros países comunitarios, a cambio de no reducir los costes del despido ni de agilizar su procedimiento. Por tanto, la facilidad para contratar temporalmente y la dificultad para despedir a los trabajadores con contrato fijo, producía el espectáculo de una clara división del mercado de trabajo entre trabajadores «viejos» con contrato indefinido, y trabajadores jóvenes con contrato temporal.

Los primeros gozaban de un marco protector de su condición laboral que excede la media europea —45 días por año de servicio hasta el tope de tres años y medio en el supuesto de que el juez calificara un despido de improcedente, libres de impuestos, mientras que, los segundos podían ser despedidos sin compensación económica alguna (en el mejor de los casos con doce días de salario por año de servicio). Este estado de cosas provocaba la constante rotación de los temporales, al objeto de que no se convirtiesen en fijos y adquiriesen sus derechos.

El CES ha tenido por costumbre elaborar sus dictámenes por consenso entre los tres grupos que forman parte de dicho Organismo (patronales, sindicatos y expertos y cooperativas), pero en este caso fue imposible poner en común ideas iniciales tan contrapuestas. Sin duda, el empresario estaba dispuesto a reducir el margen de flexibilidad existente en materia de contratación, pero a cambio de que los Sindicatos aceptaran reducir las cuantías in-

demnizatorias reales de los despidos del personal fijo en línea con la media europea.

Los Sindicatos no estaban dispuestos en aquellos momentos a modificar los derechos de los trabajadores fijos; de ahí que el Gobierno socialista decidiera en 1994 presentar algunas modificaciones normativas ante el Parlamento y aprestarse, a continuación, a soportar la contestación sindical en forma de huelga general y los consiguientes efectos de la misma que, no obstante, no fueron tan graves o dramáticos como algunos habían previsto de antemano. En efecto, la huelga no tuvo la mítica resonancia que tuvo la del 14-D-88, y no pasó de tener efecto simbólico.

Aunque los Sindicatos retrasaron la negociación colectiva tratando de ganar tiempo para no tener que asumir la reforma, poco a poco no tuvieron más remedio que aceptar la inclusión en los convenios colectivos de aquellas cuestiones reenviadas por la Ley a la negociación entre patronales y sindicatos. No hemos de olvidar que 28 materias son disponibles para la negociación colectiva.

El Gobierno había actuado con habilidad, pues, si bien su intención había sido la de flexibilizar la normativa laboral regulando con carácter general un referente en tal sentido, había reservado a sindicatos y patronales, a través de la negociación en los convenios, la posibilidad de concretar en parte el alcance de la reforma al reenviar 28 materias, por lo que la acusación sindical al gobierno socialista de desregular derechos adquiridos carecía de razón alguna. La pelota estaba en manos de los interlocutores sociales al haber, el Gobierno, potenciado la negociación colectiva.

La Ley 11/1994 que reformó el Estatuto de los Trabajadores, introduce, a través de la negociación en los convenios colectivos, sobre todo sensibles cambios que afectan: 1.º a la clasificación profesional para sustituir las viejas categorías por los grupos profesionales; 2.º a la estructura salarial, definiendo los conceptos consolidables o no, y promoviendo la distinción entre salario fijo y salario variable; 3.º a la jornada, permitiendo un marco mucho más flexible para una mejor distribución de la misma, en cómputo anual, de manera que las empresas eviten tiempos muertos en los que la jornada efectiva no coincida con la producción a realizar.

Como vemos, en el transcurso de los dos últimos años, la negociación colectiva ha tendido a normalizar su discurrir, a pesar de la dura contestación sindical a la Reforma Laboral de 1994, pues

ha sido protagonista activa de la actualización del sistema laboral español. Pero los cambios enunciados en la Reforma Laboral se han concretado muy lentamente, debido a la necesidad de desarrollarlos en más de 4.500 convenios colectivos.

En efecto, aquellos sectores que disfrutaban de unidades de negociación nacionales de rama de actividad pueden fácilmente adaptar los criterios de la Reforma Laboral de manera inmediata e imponerlos a los empresarios y trabajadores obligados por dicho ámbito negocial, siempre que así lo acordaran los sindicatos y patronales en dicho ámbito.

En cambio, aquellos sectores sin convenio de rama de actividad y por tanto con múltiples convenios, lo que implica la existencia de una atomizada negociación; es decir, con convenios provinciales, locales, de empresa, de centro de trabajo, incluso, en permanente agravio comparativo entre ellos, no es posible esperar una adecuada y rápida adaptación de los cambios definidos en la Reforma para su introducción en el seno de cada convenio colectivo.

Un ejemplo de un sector de rama de actividad sometido a una estructura de negociación atomizada, de carácter provincial, con contenidos obsoletos propios de la economía semiabierta en la que nuestro país vivía inmerso hasta 1986, es el de la Hostelería. Pero a éste podemos añadir el de Transporte de Viajeros Discrecional o Regular, o el de los múltiples sectores derivados de la alimentación, en los que sólo a duras penas podemos encontrar convenios modernos que normalmente han sido pactados con gran dificultad tras superar agudos conflictos.

Como vemos, la Reforma de 1994 había pretendido satisfacer, desde la óptica del Gobierno socialista, a las dos partes en pugna. En efecto, éste legitimó, por ejemplo, la actividad a las empresas de trabajo temporal, que era habitual en Europa desde hacía años, pero, a cambio, redujo a mínimos el ámbito de los contratos de fomento del empleo (temporales y no causales, y de duración hasta tres años), flexibilizando, a través de la negociación colectiva, los demás contratos temporales, tratando así de satisfacer a los Sindicatos que exigían la imposición de necesidad de causa para justificar la contratación temporal.

En materia de despido, el Gobierno configuró un despido objetivo —ya existente antes de 1994, pero casi inaplicado por la

extrema dificultad para la empresa de probarlo ante el juez—, individual y plural, a cuyo efecto diseñó nuevos artículos 51.1 y 52.c) del ET. A tenor de los mismos las empresas podían, sin necesidad de pedir autorización a la administración laboral, plantear extinciones de contratos por motivos no imputables personalmente al trabajador, sino referidos a la marcha de la empresa por razones económicas, tecnológicas, organizativas o de producción, y que justificarían la necesidad de reducir la plantilla, siempre en medida inferior al 10 por 100 de la misma, y menos de 30 trabajadores en las empresas de más de 300.

El tiempo transcurrido y el conocimiento de la práctica llevada a cabo ante los Tribunales de Justicia demuestran que las condiciones previstas para el diseño del despido objetivo han dificultado que muchos empresarios pudieran convencer a los jueces de la legitimidad de la extinción de contratos que pretendían. Vincular la decisión de extinguir uno o varios contratos a la viabilidad del empleo, convierte tales despidos con frecuencia en imposibles, o sólo encuentran la vía de la procedencia en los Tribunales cuando la situación económica de la empresa es tan negativa que los jueces no tienen más remedio que reconocer la bondad de las extinciones de contratos, por muy duras que éstas sean.

El número de sentencias declarando despidos improcedentes ponía de manifiesto a principios de 1996 la inconsistencia, por excesivamente tímida, de la reforma planteada a este respecto. El legislador había querido otra cosa. Construir un instrumento normativo que permitiera que las empresas produjeran ajustes de las plantillas, siempre de modo causal, justificando las razones que apoyaran tales ajustes, y todo ello a fin de abonar una cuantía indemnizatoria que no excediera de 20 días por año de servicio, sin pasar de un año de salario.

En cambio, la desconfiada reacción de los Tribunales de Justicia, amparados en la necesidad legal de asegurar la viabilidad de la empresa para autorizar el despido por causas productivas, técnicas u organizativas, y sobre todo en las condiciones impuestas para calificar de legítimas las decisiones empresariales cuando estaban basadas en motivos económicos, provocaban, inevitablemente, la condena al pago de una indemnización de 45 días por año de servicio sin que excediera de tres años y medio.

La amenaza de soportar un costo tan excesivo del despido conducía a los empresarios, inequívocamente, a no contratar trabaja-

dores fijos indefinidos. En efecto, tras la Reforma en 1994, el empresariado utilizó los convenios colectivos para ampliar al máximo la duración de los contratos eventuales y flexibilizar todo lo posible los contratos identificados como de obra o servicio determinado; tratando de reinventar el ágil y barato contrato no causal de fomento del empleo que había sido derogado con carácter general, aunque se permitía su utilización a ciertos colectivos: Pymes —empresas de menos de 25 trabajadores—; minusválidos; trabajadores desempleados de larga duración y perceptores de desempleo de más de doce meses.

La estadística laboral prueba la decisión empresarial de no contratar trabajadores fijos, ya que durante los últimos dos años se han producido: de un lado, más de dos millones de contratos eventuales; de otro, una cifra parecida de contratados por obra o servicio determinado y, por último, más de 400.000 contratos de lanzamiento de nueva actividad. Por su parte, el contrato no causal de fomento del empleo ha caído hasta cifras simbólicas; recordemos que era la modalidad «estrella» antes del año 94. Al mismo tiempo, sólo el 20 por 100 de los despidos objetivos han merecido de los Tribunales la calificación de procedentes, es decir, han costado a los empresarios 20 días por año de servicio sin que exceda de un año de salario.

El balance, desde el punto de vista de una concepción estable del mercado de trabajo, no puede ser más desafortunado. En efecto, cuando en mayo de 1996 los interlocutores sociales deciden abrir conversaciones para, entre otras cosas, abordar el estado actual del mercado de trabajo, coinciden en el diagnóstico: una sociedad que aspira a constituirse sobre bases firmes necesita un mínimo de estabilidad laboral, ya que en caso contrario a nadie puede extrañar que, pese a que los signos en materia económica son alentadores, el consumo se muestra deprimido y, sobre todo, las encuestas manifiestan un extremado pesimismo existencial por parte de la juventud española, paradójicamente la más preparada de nuestra historia.

Transcurridos dos años desde la Reforma del 94, las grandes Confederaciones Sindicales y Patronales deciden retomar el análisis de la vieja asignatura pendiente y tratar, mediante acuerdo, de construir un nuevo equilibrio capaz de promover mayor estabilidad contractual, aunque ello sea a costa de reducir los derechos y expectativas económicas que en materia de despido se venían de-

fendiendo hasta ese momento por los Sindicatos como cuestiones «intocables».

El nuevo Gobierno de centro-derecha decide promover un proceso de concertación general, pero con mesas y conversaciones distintas según las materias, aceptando que, en cuanto a mercado de trabajo se refiere, sean los interlocutores sociales los que con absoluta independencia traten de consensuar las reformas o cambios que estimen oportunos.

Durante los meses que discurren entre julio de 1996 y el 28 de abril de 1997, se producen diversos Acuerdos: *Protección Social* —éste no suscrito por la CEOE por no aceptar los términos del mismo, ya que difiere al 2001 la reducción de cotizaciones sociales—, *Empleo Rural*, *Prevención de Riesgos Profesionales*, *Mediación y Arbitraje*, *Formación Continua* y la tripleta de Acuerdos a que nos referíamos al principio de nuestro análisis: *Empleo*, *Negociación Colectiva* y *Cobertura de Vacíos*.

Vamos a obviar los primeros para dedicar nuestra atención a estos últimos que son los que, sin duda, conectan con la frustración que supuso en 1993 la imposibilidad de consensuar la propuesta de reforma que formuló el Gobierno socialista de la época. El Acuerdo firmado el pasado 28 de abril pretende y quiere lograr convertir buena parte de los actuales contratos temporales, pero que responderían a necesidades indefinidas de las empresas, en contratos indefinidos, a cuyo efecto el Gobierno debería favorecer tal conversión.

Los nuevos trabajadores contratados de manera indefinida, cuando en el futuro fueran objeto de alguna decisión extintiva del contrato y el despido no prosperase como procedente en los Tribunales de Justicia, las empresas no deberían satisfacer la indemnización de 45 días con el tope de tres años y medio, sino la nueva de 33 días con el máximo de dos años.

Las modificaciones introducidas en el artículo 15 del ET, regulador de los contratos temporales (eventual y por obra o servicio determinado) son significativas, pero no desnaturalizan tales contratos, que siguen siendo causales. Los Sindicatos deseaban evitar, como antes hemos dicho, la utilización abusiva por los empresarios de tales modalidades contractuales temporales como sustitutivas de fomento del empleo, recordemos que este último era un contrato temporal no causal con posibilidad de ser suscrito durante tres años.

Las modificaciones producidas en el citado artículo 15 del ET permiten a los convenios colectivos la identificación de las causas por las que los contratos de obra y/o servicio determinado pueden ser utilizados, tal y como venía ocurriendo hasta ahora, pero exigiendo una mayor claridad, además de que las causas deban ser consustanciales con la actividad del sector o empresa en la que se produzca tal contratación. Respecto a los contratos eventuales se introduce el límite temporal de que no podrá pactarse en convenio colectivo sectorial una duración superior a dos tercios dentro de 18 meses, con lo que se prohíben los contratos eventuales de larguísima duración (hasta cinco años en algún caso), y que eran, sin duda, incompatibles con la causa estacional que debería justificarlos, de acuerdo con la Ley.

Por su parte, los *contratos a tiempo parcial* permanecen casi idénticos a la regulación de la Reforma Laboral de 1994. En todo caso, los Sindicatos han conseguido recoger en el Acuerdo de 1997 el contrato fijo discontinuo, pero, en realidad, sigue siendo de naturaleza parcial y no periódica, debiendo ser los convenios colectivos quienes regulen el procedimiento de llamamiento e incorporación de los trabajadores, en relación con la estacionalidad de la actividad que podrá exigir mayores o menores contrataciones de acuerdo con el volumen de las cosechas, la climatología u otras circunstancias.

En resumen, el Acuerdo para la estabilidad del empleo sólo ha suprimido una modalidad contractual: la de *lanzamiento de nueva actividad* usada en mínima medida (400.000 contratos frente a más de 7 millones formulados en el pasado año de otras especialidades temporales), única concesión que CEOE-CEPYME han admitido frente a la tesis sindical de reducir las modalidades de contratación temporal a las mínimas indispensables para obligar a la contratación a tiempo indefinido.

La concesión patronal se realizó porque, al amparo del «contrato de lanzamiento de nueva actividad», se habían producido múltiples contrataciones, frágiles jurídicamente, ya que nos hallamos frente a un concepto jurídico indeterminado, pues nunca ha estado claro qué se entendía por nueva actividad. En efecto, un nuevo centro de trabajo, sin duda, se configura como una nueva actividad, pero no lo es, en nuestra opinión, un nuevo modelo de pantalón lanzado por una fábrica dedicada precisamente a producir pantalones. No obstante, los sectores de la producción que han pro-

digado habitualmente esta modalidad, sin duda no ven con buenos ojos la supresión de la misma.

Los Reales Decretos 8 y 9 del 15 de mayo de 1997 han desarrollado los compromisos alcanzados por Patronal y Sindicatos en el Acuerdo para la Estabilidad en el Empleo. El primero modifica los artículos del ET, fundamentalmente el 12, el 15 y el 17, tal y como en el referido Acuerdo se pactó. El Real Decreto-Ley 9/1997, por su parte, establece los *incentivos a los empresarios* que contraten de manera indefinida a los trabajadores. Estos incentivos consisten en una bonificación del 40 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes (jubilación, invalidez, enfermedad, etc.), pudiendo alcanzar el 50 por 100 si se produce una transformación en indefinido de cualquier contrato temporal y de duración determinada vigente hasta el pasado 17 de mayo, y todo ello durante 2 años.

La contratación de trabajadores de más de 45 años recibe una mayor bonificación que asciende al 60 por 100 durante los dos primeros años, y del 50 por 100 durante el resto de la vigencia del contrato. Asimismo, también asciende al 60 por 100 la bonificación referida a mujeres desempleadas en profesiones y oficios en las que estén subrepresentadas.

Y lo que es más importante: en beneficio de las pymes, el Gobierno, a efectos de determinar rendimientos fiscales, no computará como personas asalariadas durante los próximos 24 meses a los trabajadores contratados por tiempo indefinido, siempre que el número de personas existente en dichas empresas no sea menor al término de cada período impositivo en relación con el inmediatamente anterior.

Resulta lógico que un Acuerdo como el que estamos comentando suscite diversas valoraciones. En efecto, para algunos es *incomprensible la exclusión* de los trabajadores de entre los 30 y 45 años como sujetos pasivos de los nuevos contratos indefinidos, ya que carece de sentido que a estos trabajadores deba formularse el viejo contrato indefinido, pero para explicar tal hecho existen tres razones:

- a) Los Sindicatos no deseaban generalizar la medida.
- b) Los trabajadores comprendidos en este tramo de edad son los que padecen menos problemas de desempleo, ya que están más integrados precisamente como trabajadores fijos en sus empresas, y

- c) Extender la medida de los nuevos contratos a todos los trabajadores hubiera podido ser presuntamente inconstitucional, al establecer estipulaciones distintas para situaciones idénticas, lo que asustó a los negociadores y les llevó a la distinción que, sin duda, será difícilmente comprensible para la opinión pública.

De otra parte, las exclusiones pretenden evitar lo que los sindicatos han denominado el «efecto sustitución». Es decir, que un empresario sustituya a trabajadores actuales con derechos indemnizatorios caros en materia de despido, por otros nuevos trabajadores con derechos más baratos. Esto explica el interés que los sindicatos han puesto en excluir de la posibilidad de utilizar los nuevos contratos indefinidos a las empresas que hayan despedido, y haya sido judicialmente declarado el despido improcedente, en los 12 meses anteriores a la formalización de un nuevo contrato indefinido; no obstante, tal medida surtirá efectos únicamente a partir del 17 de mayo, por lo que no tiene carácter retroactivo alguno.

No será excluida ninguna empresa que haya afrontado, a través de una regulación colectiva de empleo, algunas extinciones de contratos, siempre y cuando ello se haya producido mediante acuerdo, entre la dirección y los representantes legales de los trabajadores, y en éste haya comprometido la empresa a la contratación de otros nuevos en el plazo y forma que se estime oportuno. Asimismo, la resolución de contratos a través de actos de conciliación y no por Sentencia firme de los Tribunales, no excluye de la capacidad para contratar a trabajadores con el nuevo contrato indefinido. El Decreto-Ley 8/1997 ha clarificado a este respecto ciertas lagunas que determinados sectores habían apuntado existían en el Acuerdo de Estabilidad en el Empleo.

Una vez más hemos de reconocer que nos encontramos ante un propósito político-económico fundamental: modificar en el plazo de unos años la actual composición del mercado de trabajo, logrando reducir el gran volumen de contratación temporal; esto se logrará si el empresario adquiere la confianza necesaria para cambiar sus actuales costos variables (contratos temporales) por costos fijos (contratos indefinidos), y sólo se producirá tal hecho cuando los empresarios en general comprueben que el nuevo artículo 52.ºc) que regula el despido individual por causas económicas funciona de manera más eficaz que los viejos 51º y 52º del ET.

Buena parte de la correcta aplicación de la Reforma Laboral, producto del Acuerdo Interconfederal, está en manos de la capacidad de los jueces españoles para entender las razones que han conducido a Sindicatos y Patronales a facilitar el despido por causas económicas, productivas, técnicas u organizativas al flexibilizar los motivos que pueden justificarlo, y que están relacionados todos ellos con la necesidad de defender la competitividad de las empresas y de ajustar sus estructuras de costos a la demanda, expresiones que por figurar en el nuevo 52.ºc) del ET no deberían judicialmente cuestionarse.

Sin embargo, hasta que no transcurran 2 años y el Tribunal Supremo no confirme jurisprudencialmente los cambios introducidos en la normativa laboral, los reformadores sindicales y patronales no «respirarán tranquilos». No obstante, una Sentencia publicada el pasado 22 de los corrientes del Tribunal Supremo, de la que ha sido ponente el Magistrado Sr. Fernández López, ha calificado como despido procedente la sustitución de unos trabajadores, dedicados a la limpieza, por una contrata externa, y todo ello justificado en base a razones organizativas que favorecen la competitividad de la empresa. Con razón la prensa española ha titulado la Sentencia: «El Tribunal Supremo respalda la nueva regulación del despido individual pactada en la Reforma Laboral». En todo caso, no debemos olvidar la tradicional lentitud de los Tribunales para asumir los cambios.

En resumen, CC.OO. y UGT y CEOE-CEPYME han pretendido afrontar viejos retos. De una parte, reducir el coste del despido, y facilitar la declaración judicial de procedencia cuando, por causas no imputables al trabajador, el empresario necesite reducir su plantilla para poder competir.

En materia de negociación colectiva, Sindicatos y Patronales defienden un modelo basado en la existencia de convenios superpuestos (de sector, de comunidad autónoma, de empresa, de centro, de franja, etc.), capaces de distribuir las materias a negociar de acuerdo con la especialidad atribuida a cada uno de ellos, reconociendo los negociadores que, sobre todo el sectorial o de rama de actividad a nivel nacional y el de empresa, son sin duda insustituibles, especialmente los de empresa cuando tienen un volumen cuantioso de plantilla y, en su consecuencia, la necesidad de regular materias que exceden del cometido propio de un convenio colectivo sectorial. En todo caso, las empresas pueden acordar sobre

materias complementarias sin que tales pactos revistan la naturaleza de convenio colectivo.

A algún sector de la doctrina le ha extrañado que el Acuerdo sobre Negociación Colectiva revista naturaleza obligada y carezca de eficacia normativa. Es obvio que lo han querido así los interlocutores sociales. Nos encontramos, una vez más, con un «convenio para convenir», pero el capítulo VI de dicho Acuerdo titulado «Calendario operativo», no ofrece lugar a dudas, ya que las partes firmantes se comprometen a requerir de sus organizaciones más representativas a nivel de cada sector o rama de actividad, las correspondientes respuestas respecto a los convenios colectivos vigentes en sus ámbitos representativos, las reformas que podrían producirse, así como las propuestas que unos y otros —Sindicatos y Patronales— de ámbito sectorial podrían dirigir a sus contrapartes, a fin de abordar a continuación una negociación colectiva que respondiera al modelo o arquetipo diseñado en el capítulo IV del ANC.

Las Confederaciones firmantes podrán, una vez recibido el informe solicitado a sus Organizaciones, mediar y proponer soluciones u ofertas en el supuesto de que hubiera discrepancias que bloquearan el curso racional de la negociación.

La detenida lectura de los capítulos dedicados a la estructura de la negociación colectiva integrados en los sucesivos Acuerdos Interconfederales suscritos durante la década de los ochenta, permite deducir que CC.OO. y UGT y CEOE-CEPYME, en el caso que nos ocupa, han ido mucho más lejos, pero sin imponer a sus bases un determinado modelo negocial.

De otra parte, la década anterior no es tan negativa desde el punto de vista de la estructura de la negociación colectiva, como a algunos puede parecerles. Hemos de recordar la suscripción, en su día, del I Acuerdo Nacional de Formación Continua; el intento frustrado a medias del Convenio Nacional del Metal que, al ser de eficacia relativa por haberlo suscrito sólo la UGT por el lado sindical, no se prolongó más allá de la duración temporal del Convenio y sólo en aquellas provincias en las que la voluntad concorde en las organizaciones afiliadas a Confemetal y la UGT coincidieron en asumir como contenido del respectivo Convenio de ámbito provincial, la propuesta efectuada en el ámbito nacional; pero además, y tras un largo proceso en el que se produjeron sucesivos Acuerdos, el Sector de la Construcción fue capaz de nor-

mar las condiciones de trabajo existentes en dicha rama, a través de un Convenio Colectivo Nacional. Idéntico resultado se produjo en el Sector de la Estiba Portuaria. Ya en la década de los noventa, diversos Acuerdos fueron suscritos al socaire del antes referido I Acuerdo Nacional de Formación Continua, y proliferaron de manera intensa durante los años 1994-95 como consecuencia del desarrollo y aplicación del AIOR, Acuerdo Interconfederal concebido para sustituir mediante Acuerdos Nacionales, los hipotéticos vacíos producidos por la derogación y caducidad de las Ordenanzas y Reglamentaciones Laborales.

Nos encontramos, pues, ante una cuestión no pacífica. A nosotros nos produce asombro que algunos puedan pensar que las Confederaciones más representativas Patronales y Sindicales pueden, desbordando el principio de autonomía colectiva de sus Organizaciones representadas, imponerles un determinado modelo negocial, sin contar con su previo asentimiento.

El ANC responde al efecto contrario. Así, las grandes Confederaciones han «fabricado» primero el modelo para, a continuación, recomendar una determinada iniciativa tendente a implantarlo ofertando el consenso mediador de los aparatos confederales, para que una negociación iniciada con dudas y vacilaciones, no fracase y conduzca los intereses respectivos de unos y otros a buen puerto.

En definitiva, quienes representen a los trabajadores y empresarios de una rama de actividad deberán, en primer término, consensuar el ámbito en el que desean establecer, mediante negociación colectiva, una determinada norma. Parece oportuno que, para realizar tal operación, deban tener en cuenta la homogeneidad de intereses, la competencia leal exigible y, por último, la capacidad representativa, ya que difícilmente podrían integrar en un ámbito mayor a ámbitos menores, si estos últimos aspiran a mantener la diferencia e independencia, y además sus intereses se hallan representados por Asociaciones o Sindicatos distintos de aquéllos que asumen, por formar parte de su estructura, el modelo de convenio colectivo propuesto por CEOE-CEPYME y CC.OO. y UGT.

Excepto en el País Vasco, en el resto de la totalidad nacional no es previsible que los criterios minuciosamente diseñados en el ANC encuentren demasiadas dificultades para su ulterior desarrollo. Los ámbitos no tienen por qué coincidir con los pasados de las

extintas Ordenanzas y Reglamentaciones Laborales, sino que deberían responder a las necesidades actualmente sentidas desde el punto de vista económico y social, ya que una vez identificados los interlocutores de cada negociación, no debería resultar un problema excesivo distribuir las materias de acuerdo con su especialidad entre los distintos ámbitos negociales existentes en la rama de actividad.

El ANC, al enumerar las materias que pudieran ser objeto o contenido de la negociación, especifica las variadas opciones que se ofrecen a los negociadores para agotarlas en el nuevo ámbito nacional o de rama de actividad, o reenviarlas a ámbitos inferiores. Incluso en algunos casos, el ANC recomienda como más propio el ámbito de la empresa.

Rechaza, pues, el ANC la «negociación en cascada», es decir, la duplicación innecesaria de contenidos en los distintos ámbitos negociadores. No debería extrañarnos, en el futuro, que distintos representantes en los diversos sectores o ramas de actividad, incluso aceptando el modelo recomendado por las grandes Confederaciones más representativas, acoten de manera distinta el contenido de las unidades nuevas de negociación que supuestamente puedan crear, graduando en el tiempo incluso el nivel de incidencia de los compromisos contraídos, a fin de favorecer que el proceso de acomodación de la actual estructura negociadora, basada en la atomización y multiplicación de convenios colectivos, a la nueva, caracterizada por la distribución de materias entre los distintos ámbitos, confiando al nacional de rama de actividad la ordenación laboral del sector, normando en consecuencia las condiciones de trabajo que definen el marco general de competencia.

Es evidente que este último concepto puede revestir, como decíamos antes, distintas versiones, de acuerdo con las opciones coyunturales por las que opten unos y otros en cada momento determinado. Pero, en todo caso, el convenio colectivo debe ser un instrumento eficaz al servicio de las necesidades sentidas por empresas y trabajadores, de regular determinadas materias de manera general y obligatoria para trabajadores y empresarios, lo que no obstaría para que otras queden relegadas a ámbitos más pequeños e incluso circunscritos al centro de trabajo o a la empresa.

En muchos casos no debemos descartar que los grandes convenios de rama de actividad definan conceptos o formulen declaraciones que necesiten, para ser aplicadas, de un desarrollo poste-

rior en ámbitos representativos inferiores. Articular la negociación colectiva responde, sin duda, a estos últimos criterios y éste es el objetivo que las Confederaciones signatarias del ANC esperan de dicho Acuerdo.

Y el Acuerdo de Cobertura de Vacíos pretende, paradójicamente, incentivar la negociación colectiva para que, entre otras cosas, los sectores no organizados «nacionalmente» aborden por interés propio la constitución de entes patronales con capacidad para regular las condiciones de trabajo.

El problema de la conflictividad que se deriva de cualquier negociación, esperamos que sea mínima, una vez que esté en funcionamiento el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, creado por Acuerdo entre patronal y sindicatos (A.S.E.C.) y constituido por un ejército de mediadores y árbitros, para ofrecer a los interlocutores sociales medios para evitar en materia de conflictos la controversia judicial. No cabe duda que es muy importante que los contendientes de otro tiempo, Sindicatos y Patronales, se esfuercen por conseguir un país mejor ordenado laboralmente hablando, más productivo y eficaz y, sin duda, más pacífico.

Madrid, 11 de julio de 1997

INTERVENCIÓN DE FERNANDO PUIG-SAMPER - CC.OO.

Buenos días. Quiero agradecer la oportunidad que nos dan para poder explicar el contenido de los Acuerdos y sobre todo cuál ha sido el proceso de negociación, más aún en un día como hoy donde esta misma mañana el Parlamento tenía que decidir sobre la ratificación o no de la transposición legal de todo aquello que hemos acordado entre las confederaciones sindicales y las confederaciones empresariales.

Pero me van a permitir también que me centre fundamentalmente en tratar de explicar desde la perspectiva de Comisiones Obreras, cuál ha sido el contexto en el que se ha desarrollado el proceso de negociación, porqué hemos desarrollado este proceso de negociación y, por lo tanto, tratar de ayudar desde esa explicación a comprender porqué los resultados son los que son, a pesar de sus déficits y a pesar de sus lagunas, que seguro las tiene.

Nosotros hace un año nos planteábamos cómo teníamos que abordar un proceso de negociación cuando estábamos viendo que se producía una novedad en el contexto político con el triunfo del PP, al llegar al gobierno después de las elecciones de marzo de 1996. Esto nos permitía hacernos la pregunta de si el modelo de relaciones laborales que se había construido hasta entonces, desde la transición y en la etapa de consolidación democrática con otro partido en el Gobierno, se iba a tener que readecuar o no y hacia dónde se iba a dirigir esa readecuación. En cualquier caso, era la primera vez que nos íbamos a tener que sentar con un Gobierno —y permitan la expresión— de la derecha, con un gobierno del Partido Popular, con un gobierno basado en una coalición entre las distintas derechas nacionalistas, donde al fin y al cabo teníamos, también desde los sindicatos, que replantearnos si efectivamente eso iba a obligar a una reconsideración, insisto, del mapa de rela-

ciones laborales, de definir en esta etapa —ya de consolidación democrática— una nueva relación de los interlocutores sociales con quien gobierna. Novedad en cualquier caso porque los acuerdos que se producen en la década de los 80 están en gran parte explicados también por una etapa de transición democrática que, forzosamente, obliga a tratar de adecuar también la realidad laboral a una nueva situación democrática que explica muchos de los acuerdos que se adoptaron en su día con UCD y que explican a su vez algunos de los acuerdos posteriores con el propio Partido Socialista.

Desde CC.OO. entendíamos, además, que se producía la negociación en un contexto económico definido al menos por dos cuestiones: una, que empezábamos a ver cómo se estaba produciendo en España una etapa de recuperación económica, de crecimiento de la economía y que, sin embargo, esa etapa de crecimiento se estaba dando, sin embargo, acompañada de la persistencia del desempleo y de una situación de dualidad social que iba tocando cada día más a núcleos más amplios de trabajadores y trabajadoras y, al mismo tiempo, una situación económica muy condicionada por el proceso de convergencia hacia la unión monetaria condicionada de tal forma, que cuando empezamos a cobrar en el año 2002 —si no se altera el calendario— nuestras nóminas en EUROS, empezamos a ver también cómo las políticas fiscales, las monetarias o las presupuestarias tienen una incidencia muy diferente a la que tienen hoy a la hora de poder hablar de competencias entre países, de competencias entre empresas, de competencias entre sectores, y comienza a tener un papel mucho más preponderante la política salarial, la negociación colectiva y el mapa de relaciones laborales que se pueda establecer para ver cuál es la competencia que se puede dar entre las distintas empresas.

Con todo ello, nosotros empezábamos a ver cómo a partir de esa nueva definición política y de esa persistencia de algunos de los problemas económicos, nos podíamos ver también abocados a tener que dirimir en procesos de negociación o de confrontación la reconsideración de las políticas redistributivas; ver, por tanto, cómo había que abordar todo aquello que tiene que ver con políticas fiscales, con políticas presupuestarias, con políticas de protección social, con salario y con empleo; ver cómo teníamos que abordar la discusión sobre todas esas materias. En cualquier caso, nos obligaba también a fijarnos varios objetivos; pero fundamentalmente cuatro, que responden bastante a estas consideraciones

que he hecho: estabilidad en el empleo; defensa de la protección social; defensa de lo público y fortalecimiento de la negociación colectiva. Cuatro objetivos que recordarán quienes analizaban los documentos sindicales en la primavera de 1996, y que hemos tratado de ir traduciendo en distintos acuerdos, tanto con las confederaciones empresariales, como con el nuevo gobierno del Partido Popular (con el gobierno desde el 29 de mayo de 1996 y con las confederaciones empresariales desde el 9 de mayo de 1996). Hacerlo, además, con esos objetivos pero en un modelo de negociación que implica también poner en cuestión otra serie de modelos. Modelo de negociación, que apostaba por hacerlos sobre materias concretas, y que por lo tanto se distanciaba de algunos procesos de negociación de los que se producen en la década de los 80, de tal manera que podíamos acordar con el gobierno sobre una materia y sin embargo no alcanzar el suficiente grado de consenso sobre otras, sin condicionar acuerdos y desacuerdos sobre materias concretas. Un modelo de negociación diversificado, según las materias que se pudieran abordar y un modelo de negociación que trataba también de diferenciar a los distintos interlocutores en función de la materia a negociar, de ahí que algunas de las cosas que hemos querido abordar, las hemos abordado con carácter bipartito con el gobierno, otras con carácter bipartito con las confederaciones empresariales y otras, obligatoriamente, con carácter tripartito porque todos teníamos algo que hacer y algo que decir en esa materia concreta. Pero lo hacíamos además desde la consideración de varias situaciones que yo creo que en cualquier caso pueden ser motivo de tesis doctorales también a partir de este proceso de negociación, y es ver en qué medida este proceso de negociación y estos acuerdos hacen reconsiderar el tipo de crecimiento económico que se está dando en España y el modelo de competencia entre las empresas.

En otras palabras, en Comisiones Obreras creemos que hay que tratar de impulsar un modelo de crecimiento con empleo y hay que hacerlo, además, de tal forma que la competencia entre las empresas esté basada fundamentalmente en el valor añadido y no tanto en la reducción de los costes laborales. Apostar, por tanto, por un modelo de competencia que no signifique la progresiva disminución de los salarios, la progresiva disminución de la capacidad de los sistemas de protección social o el empeoramiento de los sistemas de formación de los trabajadores y las trabajadoras; sino apostar por un modelo de competencia que obligatoriamente necesite empleo estable y de calidad, que priorice fundamentalmen-

te la introducción de nuevas tecnologías, la calidad de los productos, la capacidad de distribución comercial, la investigación y el desarrollo, la formación, la capacidad de adquirir experiencia y de aprovecharla en el seno de las empresas; un modelo de competencia muy distinto al que permite exclusivamente el empleo precario e inestable.

Lo hacemos además siendo conscientes de que, en cualquier caso, estamos todavía pendientes de solventar algunas de nuestras preocupaciones en materia de política social y del modelo social que queremos ir construyendo. A partir de ahí, hemos tratado de alentar desde el año pasado distintas consideraciones, incluso desde la confrontación, frente a la discusión que a nuestro entender promueve el gobierno respecto al papel de las empresas públicas, la política industrial, el papel de los servicios públicos y, de una manera muy acentuada todo aquello que tiene que ver con la educación, la sanidad y la atención a las personas, y también respecto al papel que tiene la propia Administración, el propio gobierno como patronal, cuestión que no deberíamos olvidar cuando hay 2.200.000 trabajadores y trabajadoras que dependen de esta patronal. Lo hacemos siendo conscientes que ésto implica el reconocimiento de que hay que ir a un modelo de relaciones laborales distinto. Distinto, pero sobre la base de que tenemos que seguir hablando de regulación frente a quienes pretenden impulsar la desregulación de la norma laboral; tenemos que apostar por sistemas de flexibilidad interna con participación frente a quienes apuestan por flexibilidad externa con medidas traumáticas basadas en el despido; tenemos que ir también, por lo tanto, a priorizar el papel protagonista de los interlocutores sociales a la hora de resolver de manera autónoma los problemas que les competen, y éso significa hacerlo fortaleciendo la negociación colectiva, con todos los problemas que éso pueda significar y, hacerlo, al mismo tiempo, desde una determinada opción sindical, una opción que tiene conciencia de la necesidad de cambios pero que apuesta al mismo tiempo por gobernar la dirección de esos cambios o condicionarlos, que trata de no convertir la actitud sindical en una especie de dontancredismo en la vida económica y en la vida laboral, que trata de decir que los sindicatos también tenemos que jugar un papel de protagonismo a la hora de resolver los problemas que tienen los trabajadores y trabajadoras, opción que, por lo tanto, se tiene que basar en la independencia de las organizaciones empresariales a la hora de adoptar sus propias decisiones; en el reconocimiento de la autonomía de los interlocutores sociales a la hora de abordar procesos de negociación que permitan la resolución de los problemas y que se tiene que

sustentar en la unidad de acción sindical, fundamentalmente por parte de la Unión General de Trabajadores y de Comisiones Obreras; pero en una unidad que a nosotros nos gustaría extender al máximo posible del movimiento sindical.

Con esos objetivos y con esos planteamientos, nosotros hemos querido abordar el proceso de negociación que ha conducido al final a resolver algunos acuerdos ya mencionados como el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos, de carácter bipartito, que firmábamos en enero de 1996 y después se complementaba con un acuerdo tripartito el 18 de julio de 1996; acuerdos sobre seguridad social, acuerdos sobre el empleo rural y acuerdos sobre formación. Pero tratábamos de ver mas allá de la continuidad de procesos de negociación con las confederaciones empresariales o con el gobierno, qué teníamos que hacer como sindicatos con las confederaciones empresariales y porqué, y nos planteamos, ya desde el 9 de mayo, la necesidad de abordar procesos de negociación en todo lo que tiene que ver con el empleo y en todo aquello que tiene que ver con la negociación colectiva.

Conscientes de varias cuestiones, nosotros nos negamos como organización sindical a convivir pacíficamente, y además hacerlo desde la pasividad, con una situación en la que sólo 22 personas de cada 100 que buscan empleo lo encuentran; 35 personas de cada 100 que encuentran empleo, lo hacen en una situación precaria; pero sobre todo a convivir, y yo creo que ese ha sido también un elemento de presión en la negociación en los dos últimos años, con una tasa de rotación en el empleo que desde 1994 a 1996 se ha multiplicado por dos, generando una situación de muchísima mayor inseguridad para quienes trabajan en cualquier empresa.

La tasa de rotación, que es lo mismo que venir a decir que la duración media de los contratos se ha dividido por dos en sólo dos años, está generando al mismo tiempo un alto grado de inseguridad en los trabajadores y las trabajadoras respecto a su futuro personal, está colocando además al empleo no sólo en el punto central de vertebración de las sociedades, sino en una consideración que, a mi entender por lo menos, nos permite hablar de si somos capaces o no de generar una nueva situación y de vertebrar de manera más democrática el conjunto de decisiones que se adoptan en la sociedad, no sólo en el mundo del trabajo.

Una situación que además está significando también problemas para la organización colectiva, para la organización colectiva de los

trabajadores y las trabajadoras, para quienes tienen una situación de desempleo, para quienes tienen una situación de precariedad y para quienes tienen empleo fijo. Para todos ellos, porque no hay nada que pueda agredir más y con mayor caudal a la regulación de derechos de quienes tienen hoy un contrato indefinido que convivir con una situación en la que 3.500.000 de personas buscan empleo desesperadamente y otros 3.500.000 de personas que encuentran empleo, pero con una enorme inseguridad respecto al puesto de trabajo que tendrán el día de mañana y una enorme dificultad no sólo para la organización colectiva, sino para las propias empresas y su futuro; para su capacidad de garantizar la viabilidad y de competir; para su capacidad, al fin y al cabo, de abrir nuevos campos de actuación en el seno de sus sectores; capacidad empresarial que debe aprovechar, como decía antes, esa mejor capacidad de hacer proyectos a largo plazo, esa mejor capacidad de formar a quienes trabajan en el seno de las empresas y esa mayor capacidad de aprovechar también la experiencia de los trabajadores y las trabajadoras. Y por tanto, tener también mayor capacidad de implicarles en los proyectos empresariales. Al fin y al cabo, ser capaces de superar los fenómenos de dualización social que se generan, y a mí es la dualización lo que me preocupa, entre quienes tienen un empleo con carácter indefinido y quienes hoy tienen un empleo precario o no tienen empleo. Esa es la enorme dualización que se está produciendo hoy, dualización que está provocando una gran fragmentación social y que está generando al mismo tiempo la aparición de bolsas cada día más grandes de exclusión social, también, entre quienes tienen trabajo, de tal forma que al final ya no sólo hablamos de marginalidad entre quienes están desempleados, sino de problemas de exclusión social entre quienes tienen contratos de carácter marginal y asisten a un problema evidente de duración de su contrato para el día de mañana.

Hemos querido hacerlo también, y creo que para eso era fundamental el abordar el proceso de negociación no con el gobierno sino con las confederaciones empresariales, acompañándolo de dos acuerdos que sólo se han podido conseguir porque hemos negociado de manera directa los interlocutores sociales, y que hubiera resultado imposible si la negociación hubiese sido una negociación de las tradicionales, intentadas en los últimos años de las organizaciones sindicales con el gobierno de turno. Me refiero al Acuerdo sobre Negociación Colectiva y al Acuerdo de Cobertura de Vacíos, estábamos viendo que se generan distintos problemas no sólo por la herencia de la década de los 80 —el ANI, el AMI, el AE, el AES, el ANE— que nos conducían a una situación actual en

la que seguimos hablando todavía de atomización de la negociación colectiva, de problemas de desregulación y de problemas de vacíos normativos, incluso después de la Reforma de 1994, tener por lo tanto una cierta capacidad gracias a ese acuerdo, de tratar de avanzar y voy a tratar de resaltarlo sólo en cinco ideas.

Voy a tratar de resaltar a partir de ese acuerdo sobre negociación colectiva una serie de consideraciones sin detenerme en otras explicaciones que ya se han dado.

En primer lugar, hay que ir progresivamente a conformar un nuevo sistema de negociación colectiva, porque sabemos que el sistema actual es un sistema que genera problemas para quienes trabajan, problemas también para los empresarios.

En segundo lugar, hacerlo desde el respeto al principio de la autonomía de las partes; y por eso es un acuerdo obligacional, pero que además nos lleva a decir que tendremos problemas, seguro, en más de un sector para la exigencia de su cumplimiento.

En tercer lugar, impulsar los convenios colectivos sectoriales estatales de tal forma que, por un lado, veamos cuál es la posibilidad de crear nuevos convenios allí donde no existen, pero que además veamos cómo podemos enriquecer el contenido de los convenios estatales que ya existen.

En cuarto lugar, la articulación entre los distintos ámbitos negociales de tal forma que sepamos cuál es la relación entre distintos convenios sectoriales provinciales, convenios sectoriales estatales, convenios de empresa, y lo hagamos, además, con una quinta idea que es el reconocimiento de que los modelos pueden ser múltiples. No pretendemos desde el acuerdo lanzar una especie de edicto sindical-empresarial que obligue a todo el mundo a hacer exactamente lo mismo con independencia de su realidad productiva y de su propia historia en los procesos de negociación.

Y por último, con un Acuerdo sobre Vacíos de Cobertura configurado dentro de los objetivos que teníamos marcados los sindicatos. Desde el inicio de la negociación podíamos haber ido perfectamente a exigirle al gobierno una ordenanza de necesidad y que hubiera sido una resolución administrativa la que hubiera resuelto los problemas que tenemos los interlocutores sociales, podíamos haber ido sencillamente a la extensión de convenios colectivos y haber resuelto, por lo tanto y por derivada, los problemas

que seguimos teniendo, y que hubiéramos seguido teniendo los interlocutores sociales. Hemos preferido, con todos los riesgos que pueda suponer, ir a un acuerdo que trata de impulsar la negociación colectiva en esos sectores, para tratar de generar en un plazo de 5 años negociación colectiva propia y específica en cada uno de los sectores. Y sólo allí donde sea imposible al finalizar ese plazo de 5 años, ir a un modelo distinto que significaría la extensión de convenios colectivos para asegurar que en cualquier caso se produce cobertura de esos vacíos.

Yo creo que son acuerdos todos ellos muy importantes, pero voy ha rebajar la importancia diciendo que también debemos explicarlos con la modestia obligada de las capacidades que tenemos en los acuerdos, sobre todo en aquello que se nos escapa de manera directa a los interlocutores sociales porque a nadie se le puede ocurrir pensar, por lo menos a nosotros no se nos ocurre, que simplemente por el hecho de haber firmado tres acuerdos interconfederales, hemos resuelto todos los problemas que hay en España, en el empleo y en la negociación colectiva.

Hemos tratado de priorizar en materia de empleo la estabilidad del mismo, conscientes de que en cualquier caso no somos capaces de resolver las carencias que pueda tener la política económica y conscientes además que habrá que exigirle a este gobierno que en los próximos Presupuestos Generales del Estado para 1998, y en su posición como patronal de 2.200.000 trabajadores y trabajadoras, transforme aquello que saluda con tanto entusiasmo de los acuerdos interconfederales alcanzados entre los sindicatos y los empresarios. Y ver por tanto, si efectivamente el gobierno es capaz de traducir en políticas activas de empleo su política económica y si el gobierno es capaz de traducir en los acuerdos con los funcionarios, con el personal estatutario o con el personal laboral que depende de las distintas administraciones públicas, ofertas de empleo público que den mayor estabilidad al empleo, acuerdos marco que exigen una ordenación distinta de la negociación colectiva o una regulación diferente de todo aquello que debería formar parte del cuerpo normativo de aquello que se negocia con las administraciones públicas.

Somos conscientes también de la limitación que tiene un proceso de negociación como éste, porque evidentemente no hemos sido —lo digo también por alguna recriminación que se nos hace en el debate sindical— capaces, no lo pretendíamos, en este proceso de negociación de que desaparezcan los empresarios, siguen existiendo, si-

guen teniendo capacidad de invertir, siguen teniendo capacidad de crear y de destruir empresas, y por lo tanto capacidad de construir y de destruir empleo. Como no era nuestra pretensión eliminar a los empresarios, por eso hemos sido capaces, entre otras cosas, de firmar el acuerdo con ellos. Nosotros lo que sí queremos pedirle también al conjunto de los empresarios es que dirijan sus inversiones a sectores productivos capaces de generar empleo, por muy atractiva que sea una situación en la que es muy fácil cumplir el deseo del Sr. Solchaga dirigiendo las inversiones a sectores especulativos que permiten la rápida recuperación de los beneficios.

Conocemos, por lo tanto, los límites que tiene nuestro proceso de negociación y el contenido de los acuerdos, pero quiero terminar subrayando dos cosas al mismo tiempo: que somos conscientes, muy conscientes, de la importancia y la responsabilidad que tiene a partir de ahora para nosotros impulsar estos acuerdos desde la negociación colectiva; y somos muy conscientes también de que ni con este acuerdo ni con ningún otro, por sí solos, hemos resuelto los problemas que tenemos los trabajadores y las trabajadoras; lo sabemos y somos muy conscientes de ello desde las organizaciones sindicales. Lo que hemos colocado en manos de los negociadores sindicales, me imagino que los empresarios harán lo propio, es una buena herramienta de trabajo que sólo si se sabe utilizar con inteligencia y sentido común desde el sindicalismo en los centros de trabajo de las empresas, seremos capaces de ver después la traducción en medidas eficaces de las que pretendemos buscar a partir de los tres acuerdos. Son por lo tanto herramientas de trabajo que lo que nos están diciendo también a los negociadores que queda mucho por hacer, no hemos terminado de negociar y no hemos terminado en el proceso de resolver aquellos problemas que tenemos. Nos queda mucho por negociar con el gobierno, veremos cuál es su aptitud cuando abramos el proceso de consultas, por ejemplo, para disminuir las horas extraordinarias a partir de la puesta en marcha de lo previsto en el artículo 35 del Estatuto. Nos queda mucho por negociar con las confederaciones empresariales, tendremos que abrir, por ejemplo, un proceso de negociación sobre todo aquello que tiene que ver con el tiempo de trabajo y veremos también hasta dónde llegamos en esta materia. Y sobre todo, nos queda mucho por hacer a los sindicalistas en los centros de trabajo y en las empresas.

Gracias.

INTERVENCIÓN DE ELIAS APARICIO BRAVO - CEPYME

Muchas gracias, y vaya por delante mi gratitud a los organizadores de estas Jornadas por darnos la oportunidad de que expresemos nuestros puntos de vista respecto de la materia que aquí nos ocupa, y gratitud a los presentes porque ya es muy denso y muy intenso el trabajo llevado a cabo, y ese esfuerzo debe serles reconocido.

Voy a tratar de ser lo más breve posible para, en vez de intentar interpretar o adivinar cuáles sean sus inquietudes, dudas u observaciones sobre lo que estamos tratando, permitir que tengan ustedes la oportunidad de que en el coloquio puedan expresar por ustedes mismos esas dudas, iniciativas o inquietudes que nosotros podamos contestar o atender.

Voy a tratar de limitar la referencia a los antecedentes históricos de estos Acuerdos Interconfederales a lo imprescindible, para dar una visión que defina los perfiles de donde arranca la negociación, y, probablemente, cuáles sean los ejes que desde el punto de vista técnico y también político, nos han guiado a este resultado que todos coincidimos en enjuiciar como especialmente positivo y especialmente valioso.

Creo que los antecedentes pueden ser útiles para poder explicar un resultado que hay que presentar no tanto como novedoso, sino como especialmente importante y positivo.

Los Acuerdos Sociales suscritos el 28 de abril pasado, y que se componen de los tres bloques bien diferenciados compuestos por el Acuerdo para la Estabilidad en el Empleo, el de la Negociación Colectiva y el de la Cobertura de Vacíos, realmente vienen a culminar un proceso, o unas etapas precedentes, que estaban señaladas por unos hitos en la negociación a nivel Interconfederal,

referidos a la formación continua, acuerdos como el ASEC, para la solución de conflictos colectivos, o como el AIOR que trata de resolver los problemas de contenidos derivados de la derogación de las Ordenanzas, son piezas fundamentales que explican y de alguna manera, son precedentes importantes de este resultado de negociación Interconfederal que analizamos.

Quede por tanto, como una premisa que considero importante, para aproximarnos a la valoración y al estudio de los contenidos de estos últimos acuerdos, el que realmente no operan sobre un vacío negocial precedente, ni se presentan como una novedad total y absoluta. Más bien es la continuidad de un proceso negociador, ciertamente más intensivo por la profundidad de sus planteamientos, y también más amplio en cuanto a la extensión de los asuntos que abarca, pero que de todas maneras tampoco es omnicomprendido del marco laboral español, y ni siquiera agota todas sus necesidades de reforma.

Por lo tanto, señalo como primera característica, la continuidad de las experiencias precedentes de negociación a nivel interconfederal, bipartita o con participación por parte del Gobierno, según los casos, y que con continuadas, y culminan con los Acuerdos del 28 de abril pasado.

Hay un denominador común que también creo debe resaltarse a las Confederaciones Empresariales, y a las Confederaciones Sindicales nos vienen guiando a la hora de concluir estos Acuerdos no solamente nuestras propias iniciativas y estrategias, como responsables de una negociación tradicional, dentro de los ámbitos y materias habituales que el marco jurídico y el marco político nos otorgan como competencias propias, sino que en esta ocasión intentamos recuperar para el ámbito de responsabilidad de las organizaciones sociales, para el ámbito de sociedad civil libremente organizada, parcelas que hasta la fecha venían siendo ocupadas de manera monopolística por la gestión administrativa del Estado.

En definitiva, creo que es importante señalar que dentro del ámbito negociador de los interlocutores sociales, se han ido incorporando de modo eficaz, bloques de materias y ámbitos de actuación de los interlocutores sociales en asuntos y temas que nos son propios, y que creemos que podemos gestionar al menos con la misma solvencia con la que la Administración hasta fechas bien recientes lo venía haciendo de manera exclusiva, y en cierta medida, excluyente.

Creo, además, y esto es muy significativo, que este proceso ha sido muy bien comprendido por el Gobierno, muy bien comprendido por los diferentes Gobiernos, muy bien comprendidos por los grupos parlamentarios, y muy bien comprendido por las Administraciones públicas que gestionaban esas materias.

Este es un aspecto que merece la pena resaltar en sentido positivo, tanto por los propósitos que nos han guiado a los interlocutores a hacerlo, como por los niveles de comprensión, los niveles de ayuda y los niveles de colaboración leal y efectiva que hemos recibido de donde procedían esas competencias, que eran los ámbitos administrativos y políticos.

En tercer lugar, creo que con este acuerdo hemos cumplido de una manera eficaz, de una manera realista, una demanda social que se dirigía muy intensamente y muy claramente a qué hacer, como hacerlo y por quién.

Quiero decir que durante el año que aproximadamente ha durado la gestión de estos Acuerdos, la demanda social nítidamente expresada por los medios de comunicación, por las valoraciones de los políticos, las expresiones de los distintos partidos o del Parlamento, en suma, el mensaje emitido por las distintas instancias que conforman la opinión pública, política o, social, dejaban bien claro que esto no era una iniciativa exclusiva de las Organizaciones Empresariales y Organizaciones Sindicales: debe realizarse una reforma de nuestro marco laboral con urgencia y con el máximo grado de consenso.

La sociedad española había puesto en la responsabilidad de las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el ámbito estatal, el que hiciéramos una reforma laboral, porque era necesario hacerla, y que nos pusiéramos de acuerdo para llevarla a cabo.

Dos elementos creo que son importantes:

Primero, la necesidad social bien percibida de que algo había que hacer en el ámbito del mercado de trabajo, algo había que reformar en nuestras normas laborales, y que lo que se debía hacer, se debía de hacer con el protagonismo, y a ser posible, con el consenso de los interlocutores sociales.

Esto se ha hecho, y se ha hecho de una manera solvente y eficaz, y creo justo reconocerlo.

Pero también creo que es justo reconocer que lo hemos hecho rodeados de un gran vacío de alternativas posibles y viables.

Quiero decir que nuestro trabajo lo hemos llevado por un camino donde tampoco teníamos de sobra referentes alternativos, u objetivos generalmente aceptados medio claros donde poder dirigirnos: ni la doctrina, ni los grupos políticos, ni los medios de opinión, presentaban o exhibían fórmulas alternativas.

A veces, lo único que se nos decía era, háganlo ustedes y háganlo cuanto antes, pero hagan algo. Ello, sin ofrecer caminos o tránsitos que mejoraran, o que posibilitaran tener referentes o elementos alternativos a nuestro propio trabajo, a nuestra propia labor.

Creo que una de las circunstancias que se incorporan como necesidad imperiosa para que estos Acuerdos se concluyeran, y que llegáramos a los resultados a los que hemos llegado, fue la clara y generalizada coincidencia en las insuficiencias de la reforma laboral que se había producido en el año 1994.

La última, tímida, e insuficiente reforma laboral que se había producido, había dejado sin resolver dos de los grandes problemas de nuestro marco legal de relaciones laborales: uno la segmentación, la dualidad y el índice de rotación en el empleo absolutamente insufrible que se estaba introduciendo en nuestro sistema productivo. Y esto no lo había resuelto la reforma laboral de 1994, sino, que en alguna medida había contribuido a agudizarlo.

En segundo lugar, tampoco había resuelto la incapacidad de nuestro marco normativo laboral para permitir transformar eficazmente en empleo los crecimientos económicos que nuestra economía venía incorporando de manera constante en los últimos años.

Estos dos aspectos negativos, la segmentación, y el índice de rotación indeseables, gravemente inconvenientes para nuestra estructura económica, para la estabilidad de las empresas y su competitividad, y para la estabilidad en el empleo de los propios trabajadores, la reforma del 94 no los había resuelto ni mucho menos.

Desde luego, tampoco había resuelto que nuestro sistema de normas laborales permitiera de modo más eficaz y flexible que se transformara y tradujera el crecimiento económico en proporcionales términos de empleo.

Estas coincidencias generales en el diagnóstico del mal funcionamiento del mercado de trabajo, y la necesidad de su flexibi-

lización, está también en la base de los acuerdos entre las Confederaciones Empresariales y Sindicales.

Ya ha explicado Fabián Márquez cuanto concierne a la Cobertura de Vacíos, y la Negociación Colectiva, y por mi parte me voy a ceñir a algún comentario sobre los objetivos estratégicos del Acuerdo para la Estabilidad en el Empleo.

Introducir mayor estabilidad en el empleo, compatible con la incorporación de mayor flexibilidad en el marco de las relaciones laborales, son los ejes estratégicos que conforman los contenidos, que se incorporan al Acuerdo para la Estabilidad en el Empleo.

Me permito leer el texto literal del segundo párrafo de la Introducción del Acuerdo: *«El empleo es el resultante de múltiples variables, entre ellas, una política económica que lo potencie, así como, un marco adecuado de relaciones laborales que posibilite una mayor flexibilidad al tiempo que una mayor permanencia en el empleo de los trabajadores y trabajadoras, contribuyendo así a mejorar la competitividad y el buen funcionamiento de las empresas».*

Y estos objetivos se instrumentan a través de dos mecanismos muy precisos que son: el consenso para que se produzcan modificaciones normativas, también concretas y específicas, en el ámbito de la estructura con la contratación, mejorando la causalidad, adecuando las figuras normativas que hoy existen, desde el respeto básico a la estructura preexistente de la contratación, mejorándola en orden a este objetivo estratégico de promover mayor estabilidad en el empleo. A ese mismo propósito y objetivo obedece la configuración del nuevo contrato por tiempo indefinido para fomentar este tipo de contratación de cuyas características singulares no voy hacer ninguna precisión añadida porque ustedes lo conocen perfectamente.

Este eje estratégico se cumple con estas modificaciones instrumentales en materia de contratación, y a ellas se incorpora un segundo elemento estratégico, que es la ampliación del ámbito causal en el despido por motivos tecnológicos, organizativos o de producción, para posibilitar que las empresas más pequeñas puedan acomodarse a las exigencias crecientes de competitividad de nuestra economía y los retos impuestos por nuestros competidores exteriores que gozan de situaciones comparativamente más flexibles y favorables.

Con el objetivo de ampliar ese ámbito causal los interlocutores sociales también abordamos con ese carácter estratégico la mo-

dificación de la textura legal del artículo 52.C del Estatuto de los Trabajadores.

Quiero dejar claro que los interlocutores sociales, de común acuerdo, queremos modificar, la situación precedente, no queremos dejar las cosas como estaban antes, y lo queremos hacer para ajustarnos más a las necesidades que imponen la competitividad de nuestro sistema económico y de nuestros competidores dentro de la economía global en la que nuestras empresas se desenvuelven, ampliando, como decía anteriormente, el ámbito causal por motivos técnicos, organizativos o de producción, para superar los impedimentos del buen funcionamiento de las empresas por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda.

Se han introducido estos elementos de nueva definición de los conceptos del artículo 52.C del Estatuto, trayéndolos como referencia de otro texto legal que nos es especialmente conocido, como es el vigente artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. En definitiva, con estos propósitos estratégicos, y con los textos que decidimos de común acuerdo, Organizaciones Sindicales y Confederaciones Empresariales dimos nuestra conformidad y pusimos nuestra firma.

En la medida justa en la que de modo respetuoso, diligente y eficaz han sido transformados los contenidos de esos Acuerdos en textos legales promulgados en el «B.O.E.», en ejercicio de las competencias que les son propias al Gobierno y al Parlamento, seguro que contribuiremos entre todos a que se conviertan en una realidad nuestros objetivos o propósitos: poner solución o remedio a los problemas o disfuncionalidades que en el funcionamiento y en las normas reguladoras de nuestro mercado de trabajo detectábamos, y que no había sido capaz de resolver con eficacia la reforma del 94.

Sinceramente confío en que realmente se vean confirmadas nuestras esperanzas y que sean realidad nuestros deseos para que sea mejor el próximo futuro, y cuando los elementos incorporados a nuestros acuerdos sean practicables para el conjunto de la sociedad española, se transformen en mayor prosperidad, más empleo y mayor bienestar.

Quedando a la disposición de ustedes para atender, cualquier pregunta, cualquier duda, o cualquier sugerencia que tengan a bien dirigirme, doy por concluido el trabajo que me habían encomendado.

Muchas gracias.

INTERVENCIÓN DE ANTONIO FERRER SAIS - U.G.T.

En primer lugar, agradecer la amable invitación del Presidente de la Comisión Consultiva Nacional para poder estar con ustedes y dar el punto de vista de la Unión General de Trabajadores sobre estos acuerdos.

Antes de aproximarme a ellos es necesario señalar los antecedentes y la situación en la que se inició el proceso negociador. En la primera etapa de conversaciones o fase exploratoria, la situación que existía en el año 1996 —y aún sigue existiendo hoy por hoy en el mercado de trabajo— era una situación claramente insostenible, caracterizada por una insuficiente creación de empleo, pese a estar inmersos en una etapa de crecimiento económico confirmada por los correspondientes indicadores económicos.

Tan preocupante resulta tener en cuenta la estadística de la Encuesta de Población Activa como la del Instituto Nacional de Empleo, pues igual de grave es tener una tasa de paro del 22 por 100 como del 14 por 100, según reflejan dichas estadísticas. Datos que fueron más que un semáforo en rojo, pues significaron realmente el punto de inflexión que nos llevó a las organizaciones sindicales a decir «basta ya». Los datos sobre contratación del Instituto Nacional de Empleo del año 96 reflejaron la realización de cerca de nueve millones de contratos para dar empleo temporal a tres millones de trabajadores, situación que es más propia de una economía tercermundista.

En una etapa de crecimiento como la actual, el único empleo generado es empleo temporal y precario, lo que no se corresponde con nuestra realidad económica. Tenemos actividades productivas estables pero, en cambio, solamente somos capaces de generar empleo temporal, con situaciones cada vez más alarmantes: así, por ejemplo, la tasa de paro juvenil es el doble que en el resto de

la Unión Europea, en concreto el 42 por 100, y la insuficiencia de la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo también es un dato relevante.

Esta situación exigía una respuesta que ambas Confederaciones Sindicales, CC.OO. y UGT, conocíamos y quisimos desarrollar. Elaboramos una serie de alternativas en lo que se inició en 1996 con la denominada «*Campaña por el Empleo Estable y con Derechos*», cuyos objetivos iniciales fueron: en primer lugar, sensibilizar a nuestros propios responsables sindicales y a nuestros afiliados de la necesidad de que el empleo debe ser el eje central de la actividad sindical; dirigida además al conjunto de la sociedad, con una vocación evidentemente de concienciación generalizada, para tensionar y remover las inquietudes sociales; inquietudes sociales que también hay que decirlo, últimamente están anestesiadas en materia de empleo. Es dramático el hecho de la convivencia cotidiana con el desempleo o con la temporalidad; aunque es algo que también existe en el conjunto de la Unión Europea.

Otro aspecto importante son los efectos de la reforma del año 1994 del Estatuto de los Trabajadores que, aunque pretendía mejorar el mapa de la negociación colectiva, profundamente fragmentado y atomizado, sin embargo, sólo vino a agravar la situación existente con respecto a los tres años anteriores: el desequilibrio en la correlación de fuerzas a la hora de regular las relaciones laborales.

Las Confederaciones Sindicales de clase teníamos la voluntad de restablecer dicho equilibrio, fortalecer la negociación colectiva y resolver el grave problema de los vacíos normativos originados por la derogación unilateral de las Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo, un problema histórico que se ha calificado de asignatura pendiente y que supone la necesidad de la universalización de la negociación colectiva en España.

Otro elemento que tuvo una importante influencia fue el mapa político surgido tras las elecciones del 3 de marzo. El partido de la derecha tenía opción a gobernar y la alianza con las derechas nacionalistas no presagiaban nada bueno para los derechos individuales y colectivos de los trabajadores. No hay más que recordar algunos aspectos de los programas electorales, tanto del Partido Popular como de su primer socio Convergencia y Unió.

Además, la presencia de España en la Unión Europea y la voluntad de la mayoría de la sociedad española de pertenecer al pri-

mer bloque de países dentro de la Unión Económica y Monetaria determinaba la necesidad de adaptaciones en las relaciones laborales.

Evidentemente, no hay una sola fórmula, ni una sola receta. Pero hemos visto como se han intentado ordenar las relaciones laborales en los países anglosajones, en determinados países conservadores a través de la desregulación laboral, a través del recorte de derechos y la individualización de las condiciones de trabajo.

La voluntad, una vez más, de las Confederaciones Sindicales es hacer compatible la necesaria competencia de nuestras empresas, de nuestros bienes, de nuestros servicios, con una regulación laboral basada en la negociación y la participación en la búsqueda de soluciones negociadas a los problemas y el respeto de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores.

Así las cosas, el proceso de negociación se inició el 9 de mayo, existiendo con anterioridad otros acuerdos como fueron el Acuerdo para la Sustitución de las Ordenanzas del año 94, y el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos del año 96 que pusieron de manifiesto un clima propicio para afrontar el proceso de negociación consiguiente.

Es importante señalar que la característica alrededor de la cual gira todo el proceso es su origen autónomo e independiente de la Administración y del Gobierno, de carácter bipartito y con el objetivo de recuperar una tradición necesaria en nuestras relaciones laborales, tradición que tuvo un valor fundamental en los primeros años de la transición democrática, sentando las bases de lo que sería el Estatuto de los Trabajadores, a partir del Acuerdo Marco Interconfederal, el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva y el Acuerdo Económico y Social. Sin embargo, en el año 94 se reforma el Estatuto de los Trabajadores sin tener en cuenta las propuestas llevadas a cabo por los agentes sociales en el Pacto por el Empleo.

Pero no ha sido un proceso carente de presiones. Todos recordarán, ahí están las hemerotecas de los meses de diciembre, enero y febrero, durante los cuales el Gobierno nos conminaba, constantemente inclusive intentando dirigir los contenidos de la negociación. Si se hubiera adoptado, por ejemplo, la modalidad del mal llamado «contrato estable», acuñado con el nombre del Consejero de Trabajo de la Generalitat Catalana, el Señor Farreras, tan solo se hubiera podido mantener la tasa de precariedad y de rota-

ción e, incluso superarlas, ya que se trataba de un contrato de duración indeterminada con plenos poderes empresariales para rescindirse.

Con este escenario abrimos el proceso de negociación, evidentemente complejo, difícil y largo en el que había que conjugar intereses contrapuestos. Pero los puntos de partida sindicales eran muy claros: dar respuesta a los problemas del empleo y de las relaciones colectivas de trabajo, recuperar la estabilidad, potenciar la contratación indefinida, reducir la temporalidad, erradicar la rotación, fortalecer la negociación colectiva, fortaleciéndola no solo desde la perspectiva estructural, sino también desde la perspectiva de los propios contenidos y universalizar la negociación colectiva.

El resultado ha sido los Acuerdos para la Estabilidad en el Empleo y la Negociación Colectiva, acuerdos que dentro del pleno respeto a la soberanía del Parlamento se han llevado a cabo en el ejercicio del derecho de la autonomía colectiva y cuyo objetivo no era la consideración de unas materias aisladas, sino la consecución de unas herramientas imprescindibles que, no obstante, algunos de sus contenidos precisarían, posteriormente, de forma legal.

Quiero destacar algunos aspectos fundamentales de los acuerdos. En primer lugar, en relación al Acuerdo para la Estabilidad en el Empleo es el cambio de cultura en el sistema de contratación que desde mediados de los años 80 venía pivotando sobre la contratación temporal. Ahora se pretende dar prioridad a la contratación indefinida como medida de acción positiva para la creación de empleo; destinada a colectivos concretos que tienen, o bien dificultades de inserción en el mercado de trabajo o bien, una vez que están en el mismo, dificultades para permanecer en él.

Por otro lado, un sistema que pretende el fortalecimiento de la contratación temporal causal, que cada contrato se aplique para los fines que está previsto y, por lo tanto, que para un puesto de trabajo estable se realice una contratación de carácter indefinido. Evidentemente, la contratación temporal es necesaria puesto que cualquier economía en crecimiento requiere estas modalidades; el problema es la incorrecta y abusiva utilización de la misma, puesto que de los cerca de nueve millones realizados, el 63 por 100 se concentra bajo la cobertura de los contratos para obra o servicio determinado y eventual por circunstancias de la producción.

También se recupera el contrato fijo-discontinuo como contrato con identidad propia para la cobertura de determinadas activi-

dades de carácter cíclico por ejemplo sector servicios, sector agroalimentario, etc., pretendiendo la dignificación de los trabajadores a tiempo parcial a través de la mejora de su protección social.

En cuanto a la situación de los jóvenes se pretende combinar con las nuevas formas de contratación, tanto su inserción en las nuevas formas del mercado laboral como la prolongación de su carrera profesional, equiparándose en derechos y protección social al resto de los trabajadores.

Así, el sistema de contratación recogido en el Acuerdo para la Estabilidad en el Empleo mejora todas y cada una de las modalidades, eliminando las innecesarias por una utilización claramente descausalizada (contrato de lanzamiento de nueva actividad) y la contratación temporal de fomento de empleo, puesto que el principio básico de este acuerdo es la estabilidad en el empleo y no la temporalidad.

El resultado es un sistema equilibrado y razonable pero que necesita un cambio de cultura en los empleadores a la hora de efectuar la contratación, apostando por una contratación estable en defecto de una contratación temporal y precaria, contribuyendo así a mejorar la competitividad y el buen funcionamiento de las empresas.

Respecto al Acuerdo para la Negociación Colectiva está orientado a fortalecer las relaciones colectivas de trabajo, recuperándose por los agentes sociales el gobierno de las relaciones laborales, porque consideramos firmemente que el convenio colectivo es un correcto instrumento de presente y de futuro para afrontar todos los retos que las empresas y los trabajadores tenemos. La capacidad de negociación colectiva se ve reforzada tras la firma de los acuerdos, estableciendo la articulación y vertebración como principios básicos. Así hemos alcanzado un compromiso para fortalecer la estructura de la negociación, aumentar el número y la importancia de los convenios de ámbito estatal, y su articulación mejorando los contenidos de todos los convenios para regular mejor y en el lugar que proceda, aumentando la participación de los trabajadores en sus derechos y en las decisiones que les afecten.

Existe la voluntad de fortalecer y estimular la autonomía sectorial ordenando las relaciones laborales o la gestión de los recursos humanos y los derechos de los trabajadores en ese ámbito, a través de un concepto de articulación distributiva de materias cuya concreción partiendo del nivel sectorial, se va a regular en el ám-

bito específico (territorial y/o de empresa) que indique el convenio colectivo sectorial correspondiente.

Además, la enumeración de materias contenida en el acuerdo amplía las establecidas en el artículo 84 del E.T. que quedaban reservadas al ámbito sectorial estatal, y la importancia de dicha ampliación es que la misma se lleva a cabo por la voluntad de los agentes sociales voluntad que, posteriormente, se va a desarrollar por los protagonistas correspondientes y en el sector correspondiente.

A su vez, también es útil para el movimiento sindical porque fortalece la capacidad de intervención sindical en la negociación colectiva y facilita instrumentos efectivos y reales para el correcto desarrollo y aplicación del acuerdo. Además cabe su utilización para prever los efectos en materia de relaciones laborales que se van a derivar de la Unión Económica y Monetaria.

En este punto, también hacer mención al Acuerdo para la Cobertura de Vacíos por la trascendencia que tiene dentro del proceso global de sustitución de ordenanzas laborales, pero más aún, si cabe, por el compromiso de los firmantes a fomentar la negociación, pasando por potenciar la constitución de partes legitimadas para negociar como condición imprescindible para utilizar las herramientas contenidas en el Acuerdo para la Negociación Colectiva.

Pero no solo es necesaria la puesta en marcha de tales acuerdos, sino realizar el correspondiente seguimiento e impulso del funcionamiento de los mismos a través de las comisiones de gestión de cada uno de ellos, comisiones mixtas para el conocimiento de todas aquellas cuestiones que surjan entre la aplicación de los mismos y la evaluación de la cobertura de las necesidades que se recogen como objetivos.

No obstante la regulación laboral no crea empleo por sí misma, sí puede generar la confianza necesaria para ello pero es necesaria una política económica llevada a cabo por el gobierno que se oriente a través de una adecuada política fiscal, presupuestaria y fundamentalmente una adecuada política industrial, no solo como medidas de redistribución de la riqueza, sino fundamentalmente encaminadas a impulsar el crecimiento económico y crear empleo, lo que no es acorde con una política de privatizaciones o de desmantelamiento del sector público.

En el momento en que nos encontramos, los indicadores macroeconómicos ponen de manifiesto una situación favorable, con unos tipos de interés bajos, un comportamiento de la inflación propicio y unas tasas de crecimiento adecuado, para que los empresarios reciban el mensaje y den un paso importante en materia de inversión y de mejora del empleo, a través de su creación y estabilidad.

Entendemos por tanto que una adecuada política económica y las correspondientes decisiones empresariales pueden y deben generar empleo, cuyas condiciones se recojan de forma correcta y adecuada a través de la negociación colectiva. También las organizaciones sindicales tenemos una importante tarea a la hora de enderezar auténticas situaciones rocambolescas reguladas en los convenios colectivos, no solo corrigiendo aquellas cláusulas que han establecido una descausalización de determinados contratos, sino además, buscando fórmulas para la conversión de contratos temporales en indefinidos. Tarea que se ha iniciado con los recientemente firmados compromisos de la empresa PROSEGUR de conversión de 6.000 contratos temporales en indefinidos de una plantilla total de 16.000 trabajadores, además de otros acuerdos en el mismo sentido en La Seda de Barcelona, Panrico, etc. Lo que demuestra la puesta en marcha de los acuerdos.

Quiero finalizar destacando la necesaria implicación de todos (empresarios y trabajadores) como condición indispensable para que los Acuerdos obtengan todos sus resultados, contamos a partir de ahora con nuevos instrumentos al servicio de las organizaciones sindicales y empresariales y, por lo tanto, al servicio de los trabajadores, que es preciso desarrollar en los distintos niveles de la acción sindical y cuyo objetivo final es sobretodo una mejora de las condiciones de trabajo y empleo en beneficio de toda la sociedad.

APENDICE

INFORME SOBRE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN 1996

Noviembre 1997

SUMARIO

I. INTRODUCCIÓN. 1. Consideraciones previas. 2. Antecedentes.—II. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL AÑO 1996. 1. Antecedentes y evolución. 2. Datos según ámbito temporal. 3. Datos según ámbito territorial. 4. Datos según ámbito funcional. 4.1. Sectores productivos. 4.2. Distribución por secciones de actividad. 4.3. Distribución general por sectores, secciones y ramas de actividad. 5. Convenios extraestatutarios.—III. CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 1996. 1. Incremento salarial y jornada. 2. Cláusulas especiales más comunes. 3. Otras cláusulas especiales. 4. Breve referencia a las materias objeto de innovaciones en la negociación. 5. Composición de las mesas de negociación.—IV. CONCLUSIÓN.

PRESENTACIÓN

El presente informe sobre *«La Negociación Colectiva en el año 1996»*, elaborado por José Reinoso Ceballos, Secretario de la *Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos*, se PRESENTA a la aprobación del Pleno de la Comisión que, *bajo la presidencia de D. Juan García Blasco*, se reúne el día 12 de febrero de 1998.

I. INTRODUCCIÓN

Por noveno año consecutivo se presenta el Informe anual sobre la Negociación Colectiva, para cuya elaboración se han utilizado, fundamentalmente, los datos estadísticos facilitados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Para la realización del Informe sobre la Negociación Colectiva de 1996 se han tomado como referencia los convenios colectivos con inicio de sus efectos económicos durante el año 1996 y que han sido registrados hasta el día 31 de mayo de 1997; con ello se sigue el criterio adoptado, en diciembre de 1993, por el Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios, que supone utilizar la misma fecha de cierre de registro de convenios que la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales emplea para elaborar las estadísticas sobre negociación colectiva que se publican en el Anuario de Estadísticas Laborales y en la publicación monográfica sobre Convenios Colectivos.

A la hora de valorar los análisis y comentarios vertidos en este Informe, debe tenerse en cuenta el hecho de que los datos correspondientes al año 1996 son todavía provisionales, en tanto se pue-

den seguir registrando convenios que iniciaron sus efectos económicos en dicho año y no se incorporen la totalidad de las revisiones por cláusula de salvaguarda, mientras que los datos correspondientes a las series históricas de los años anteriores son datos definitivos.

Este Informe sobre «*La Negociación Colectiva en el año 1996*» se divide en tres grandes apartados. En el primero, INTRODUCCION, se repasa en algunos conceptos generales sobre la Negociación Colectiva. En el segundo, se estudia la ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, con los datos generales que presenta referidos al número de convenios, empresas y trabajadores afectados, analizándose la distribución de los convenios según los ámbitos funcional, territorial y organizativo que comprenden. En el tercero se hace referencia al CONTENIDO DE LOS CONVENIOS, analizando fundamentalmente el tratamiento del incremento salarial y jornada pactada y examinando su evolución, conforme a criterios funcionales y geográficos. También se recogen en esta tercera parte otro tipo de cláusulas que aparecen con frecuencia en el contenido de los convenios, tales como las referidas a los incentivos ligados a la productividad, incentivos de asistencia, regulación de derechos sindicales, reparando, asimismo, en la composición de las mesas negociadoras de los convenios. Finalmente, se alude a las «cláusulas especiales», denominación bajo la que se comprenden cláusulas sobre empleo, revisión salarial y salvaguarda del poder adquisitivo, horas extraordinarias, jubilación, complementos de prestaciones sociales, formación profesional, salud laboral, actividad sindical y otras materias objeto de negociación. Finalmente se incorpora un ANEXO que contiene la Clasificación actual de Ordenanzas, así como el estado actual de su proceso de sustitución.

1. Consideraciones previas

Teniendo en cuenta que este Informe debe orientarse fundamentalmente a una finalidad divulgatoria de carácter general, no limitándose exclusivamente al conocimiento de los Vocales de esta Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) y otros posibles lectores también especialistas en la materia igualmente cualificados, parece conveniente recordar, aunque sea de manera elemental y fundamentalmente práctica, a tal fin, los con-

ceptos y términos jurídicos básicos para un adecuado entendimiento del proceso negociador que configura la actual estructura y contenido de la Negociación Colectiva objeto de este Informe.

Conviene recordar así, en primer lugar, el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores (*E.T.*) al disponer que *los Convenios Colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden*. En su virtud, la Negociación Colectiva en España se ha venido estructurando en cuatro ámbitos tradicionalmente diferenciados, que se recogen en el Art. 85.3 b) del E.T. entre las pocas materias de necesaria inclusión legalmente exigible en el articulado de los Convenios Colectivos: Ambito Personal, Ambito Funcional, Ambito Territorial y Ambito Temporal. Cada uno de ellos determina agrupaciones diferenciadas de los Convenios Colectivos.

Por otra parte, no está aun totalmente desarrollado el «mapa de negociación», tema en el que, por exigencia preceptiva, trabaja esta CCNCC., en el cual habrán de definirse las grandes unidades funcionales en que se apoye y cimente la estructura de la Negociación Colectiva, una vez terminado el proceso de derogación y sustitución de las Ordenanzas y Reglamentaciones Nacionales, que regulaban, directa o subsidiariamente, a los grandes sectores o ramas de actividad en los que se encuadraban las unidades de negociación más extensas o amplias. Esta elaboración y actualización del «mapa de negociación» constituye trabajo prioritario de esta CCNCC, y como tal está previsto su total desarrollo en el próximo ejercicio. Entre tanto, se siguen manteniendo las agrupaciones sectoriales tradicionalmente derivadas de la estructura de la Reglamentación, aplicados con los criterios analógicos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (*CNAE*).

En este contexto, el «mapa» de la estructura funcional puede articularse partiendo de la clásica gran división de la actividad económica: Sector primario, Sector secundario y Sector terciario, según se realicen actividades extractivas, transformadoras o de servicios. Sigue siendo habitual en la práctica estadística la agrupación en *cuatro sectores* —Sector Agrario, Industria, Construcción y Servicios—; en *dieciséis secciones de actividad* y en *cuarenta y cuatro ramas de actividad* (relacionados en la segunda parte, al estudiar la estructura).

Tal distribución habrá de contemplarse en paralelismo con la adoptada por el Instituto Nacional de Estadística en su Clasificación Nacional de Actividades —*CNAE*— que divide las Activida-

des Productivas en 17 secciones nominadas con las letras de la A a la Q, con subsecciones en las letras C y D (en la C, Sección de Industrias Extractivas, las Subsecciones CA y CB y en la D, Sección de Industria Manufacturera, las Subsecciones DA a DN. divisiones, que incluye las actividades agrupadas en dos dígitos; grupos que desglosa las actividades a tres dígitos; clase, con extensión a cuatro dígitos y subclase, que analiza la mayor especialización a cinco dígitos.

Todos estos conceptos habrán de ponderarse para una adecuada estructuración del mapa negocial.

Comprendivos de toda la extensión del ámbito funcional, se encuentran los Convenios o Pactos de «ámbito interconfederal» (por utilización de referencia a unidades negociadoras en lugar de la extensión a la generalidad de actividades de las empresas afectadas), que comprende acuerdos marco interprofesionales y de materias específicas que afecta a todos los ámbitos funcionales de todas las empresas.

La información estadística del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales comprende un apartado de clasificación de Convenios Colectivos según su ámbito institucional, distinguiendo los Convenios de Empresa Privada, de los de Empresa Pública, subdividiendo estos últimos en Empresas de la Administración del Estado y de la Seguridad Social y los de Empresas de la Administración Autonómica y Local

* * *

2. Antecedentes

El marco de la economía española en el que se desarrolla la negociación colectiva de 1996 se caracterizó por la progresiva consolidación de la fase de recuperación de crecimiento iniciada en el segundo semestre de 1993 aunque constituyen un condicionante muy cualificado para el desarrollo de la Negociación Colectiva en 1996 el mismo que operó el año anterior, es decir, el proceso de convergencia económica y monetaria en la Unión Europea, principalmente en lo que afecta a la inflación y en la repercusión que en ella puedan tener los crecimientos salariales.

Respecto a la negociación sectorial general, las *Organizaciones Sindicales* centraron su unidad de acción en el tema prioritaria-

rio de creación de empleo y en la mejora de su calidad y estabilidad, teniendo, entre otros objetivos a alcanzar, la articulación de una negociación colectiva de ámbito estatal, sobre materias concretas o acuerdos marco, que pueda ser desarrollada o completada por convenios de ámbito inferior en sus ámbitos propios con contenidos concretos.

Las *Organizaciones Empresariales* recomiendan, como criterios prioritarios, la profundización en la renovación de los contenidos de los convenios colectivos, en aras de una modernización de las relaciones laborales y en línea con las transferencias normativas que se producen hacia la negociación colectiva según la reforma laboral. Mantienen el criterio de moderación salarial seguido en los dos años anteriores, cuyo desarrollo y precedentes socioeconómicos vienen a condicionar la negociación colectiva de 1996.

Por ello, parece conveniente repasar los siguientes antecedentes históricos:

En 1995 se había restaurado un clima más favorable al diálogo social, ya que los sindicatos UGT y CC.OO y las patronales CEOE y CEPYME acordaron suscribir una declaración conjunta en la que se comprometieron a afrontar los retos del crecimiento económico y el empleo. En dicha declaración, los compromisos de diálogo y negociación se fijaron en los siguientes puntos, que vienen a desarrollarse durante 1996:

- Conclusión del proceso de sustitución negociada de las Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo, cuya vigencia finalizó, en todas ellas, el día 31 de diciembre de 1995, sin nuevas prórrogas legales. Dado que en algunas de ellas hubo falta de acuerdos negociados, se dictaron varios Laudos sustitutorios y continuó el proceso negociador para la sustitución de aquellas otras que fueron total o parcialmente prorrogadas por acuerdos formales y expresos de las partes.
- Negociación de los aspectos técnicos que permitieron concluir un Acuerdo de ámbito nacional sobre mediación, arbitraje y conciliación en el ámbito laboral. Como consecuencia de ello, se firmó, en enero de 1996, el Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos (*ASEC*), quedando constituida la Fundación administradora de los fondos correspondientes, estando en trámite la constitución y ubicación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (*SIMA*).

- Impulso a la negociación colectiva para alcanzar el objetivo prioritario de propiciar un mayor crecimiento de la economía y favorecer a través de los convenios la creación de empleo.

Había reiterado el Gobierno sus recomendaciones de moderación salarial, proponiendo que los salarios en ningún caso superaran la inflación prevista del 3,5 por ciento. El crecimiento de las retribuciones de los empleados públicos se mantuvo dentro de tales directrices, continuando en su pretensión de que sirvieran de pauta y referencia en la negociación salarial del sector privado.

Las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME habían recomendado incorporar a los convenios las materias que, tras la reforma laboral de 1994, la Ley declaró disponibles, acomodándolas al nuevo marco legal y profundizando en las posibilidades que los convenios presentan para incentivar la competitividad de las empresas. Ya en 1995 habían considerado necesario fijar en los convenios condiciones de inaplicación del régimen salarial (cláusulas de descuelgue), así como establecer la vigencia de un año como la más adecuada para la duración de los convenios; aconsejar la incorporación de cláusulas que limiten la vigencia de los contenidos normativos; fijar las condiciones económicas de los convenios tomando como referencia los costes laborales totales de las empresas, incluidas las cotizaciones salariales y los costes por deslizamiento (antigüedad, promoción, reclasificaciones, etc.); el incremento salarial debería mantener un tono moderado permitiendo la mejora de la competitividad de las empresas, manteniéndose por debajo de la previsión de inflación de los países centrales de la Unión Europea (2,5 por ciento); se desaconsejaba la inclusión de cláusulas de salvaguarda (revisión salarial); finalmente en materia de jornada se proponía pactarla en cómputo anual, posibilitando su distribución irregular a lo largo del año y su mantenimiento en horas de trabajo efectivas.

Por su parte, los sindicatos UGT y CC.OO, habían planteado como objetivo prioritario en la negociación colectiva de 1995 la defensa del empleo y la mejora de su calidad, intentando mejorar la organización del trabajo y la eficacia productiva. Para ello, continuaron con una estrategia de unidad de acción, proponiendo: limitar, en la medida de lo posible, la aplicación de aquellos puntos de la reforma laboral que supusieran una merma de derechos individuales o colectivos; establecimiento de un tope máximo de ho-

ras extraordinarias y reducción de las mismas; control sindical de las movilidades geográficas y funcionales; vigilancia y mejora de los contratos de aprendizaje y a tiempo parcial. En materia salarial recomendaron el mantenimiento del poder adquisitivo, tomando como referencia el 3,5 por ciento de inflación prevista por el Gobierno para el año 1995, recuperando poder adquisitivo en aquellos sectores o empresas en los que fuera posible, e incluyendo de forma generalizada cláusulas de salvaguarda, para hacer posible una revisión salarial que impidiera que los posibles desviaciones de la inflación afectasen negativamente a los salarios. Por su parte y en relación con la jornada recomendaban la disminución del número efectivo de horas trabajadas, establecer topes máximos a la jornada ordinaria, y limitar y reducir el número de horas extraordinarias. Dado que tal programa se realiza ya establecida la reforma laboral, sin notables modificaciones en los baremos socio-laborales de 1996, tales principios se reiteran, con ligeras adaptaciones, para 1996, concretándose la propuesta unitaria de CC.OO. y UGT, de febrero de 1996, en los siguientes criterios y orientaciones, que deberán ser adaptados a la situación de los sectores y de las empresas:

- La Negociación Colectiva debe contribuir a la creación de empleo y sobre todo a la mejora de su calidad y estabilidad. Asimismo, debe aumentar la capacidad para resolver los problemas fuera de los marcos estrictamente laborales.
- Vertebración y articulación de la Negociación Colectiva dirigida a consolidar y ampliar los Convenios sectoriales de ámbito estatal, con el objetivo de mantener un marco estable y vertebrado de relaciones laborales.
- Fijación de objetivos claros en las plataformas de negociación y balance de su grado de cumplimiento al finalizar.
- Favorecer la estabilidad en el empleo y reducir la precariedad, procurando cláusulas de control y participación en relación con contratos de puesta a disposición y seguimiento de subcontratas.
- La negociación colectiva deberá ejercer control sobre los efectos de los cambios tecnológicos y organizativos, en relación con los incrementos de productividad que la adaptación de los nuevos métodos haya de producir.

- Negociación de tiempo de trabajo, procurando su ordenación y reducción en su doble finalidad de mejora de condiciones y solidaridad en el reparto de trabajo. Reducción y, en todo caso, control estricto de horas extraordinarias.
- Estructura y clasificación profesional, con especial atención a grupos y niveles profesionales, movilidad funcional, criterios de promoción, ascensos y ámbitos de polivalencias, dando un carácter estratégico a la formación profesional continua.
- Política de moderación salarial orientada hacia la consecución de aumentos salariales superiores a la inflación, dada la evolución negativa del poder adquisitivo durante los dos últimos años, pero sin agotar los incrementos de la productividad. Cláusulas de garantía y descuelgue, con especial atención a la negociación de antigüedad. Complementos de pensiones y salarios diferidos mediante Planes de Pensiones con mecanismos que los hagan extensivos a pequeñas y medianas empresas.
- La salud laboral es criterio básico marcado por la entrada en vigor de la Ley de Salud Laboral, derecho necesario que puede ser mejorado y desarrollado en los Convenios Colectivos.

En cuanto al entorno referido a indicadores socio-económicos, cabe recordar que durante 1996 el Producto Interior Bruto continuó su ritmo de crecimiento por encima de la media de la Unión Europea, con la particularidad de que el crecimiento se produce en todas las Comunidades Autónomas con una considerable reducción de las divergencias existentes entre ellas. Ha continuado, con algunas oscilaciones, el ritmo de un aumento del empleo sin padecer tensiones inflacionistas.

En relación con el empleo, durante el año 1996 y según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), el número de asalariados aumentó en 341.100, de los cuales 226.700 fueron nuevos asalariados del sector privado y 114.700 del sector público.

II. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL AÑO 1996.

Se ofrece a continuación una panorámica actual de la Negociación Colectiva mediante el análisis de datos estadísticos que elabora y publica la *Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales* de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que constituyen la fuente de todos los cuadros que, salvo referencia expresa a alguna otra, figuran posteriormente. Se ha acudido también a otros datos recabados del Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo y deducidos, por elaboración propia, de la publicación en los Boletines Oficiales territorialmente correspondientes, de los diversos Convenios Colectivos.

Cabe advertir que, respecto a la estructura de la Negociación Colectiva, este Informe del año 1996 mantiene, en líneas generales, la misma sistemática de informes precedentes, si bien algunos de los cuadros estadísticos anteriores, de conceptos unitarios, se refunden con el fin de concentrar en un mismo cuadro mayor número de información para facilitar más rápida y completa lectura de la información comparada.

* * *

1. Antecedentes y evolución

Con la salvedad anterior, a continuación se hace un análisis comparativo del volumen general de contratación, referido al número de Convenios y número de empresas y trabajadores afectados, incluidos pactos de eficacia limitada —según puntualización que se hace en nota explicativa de la publicación de los datos de la citada Subdirección General de Estadística—, dentro de los referidos años naturales según su evolución en los últimos 9 años, en el siguiente:

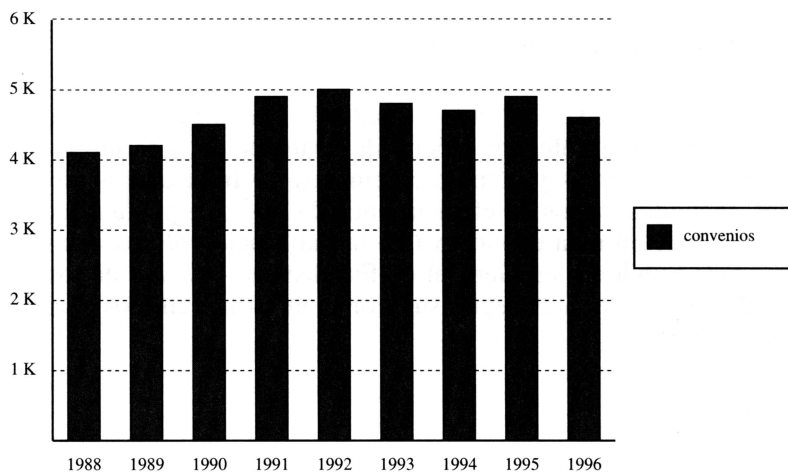
Cuadro núm. 1
Convenios, empresas y trabajadores afectados
 (Años 1988-1996)

	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
1988	4.096	958.331	6.864.738
1989	4.302	982.651	6.993.751
1990	4.595	1.037.906	7.623.867
1991	4.848	1.006.167	7.821.850
1992	5.010	1.055.084	7.921.935
1993	4.749	1.048.193	7.737.138
1994	4.581	970.714	7.502.120
1995	4.827	975.070	7.605.073
1996	4.510	915.700	7.309.800

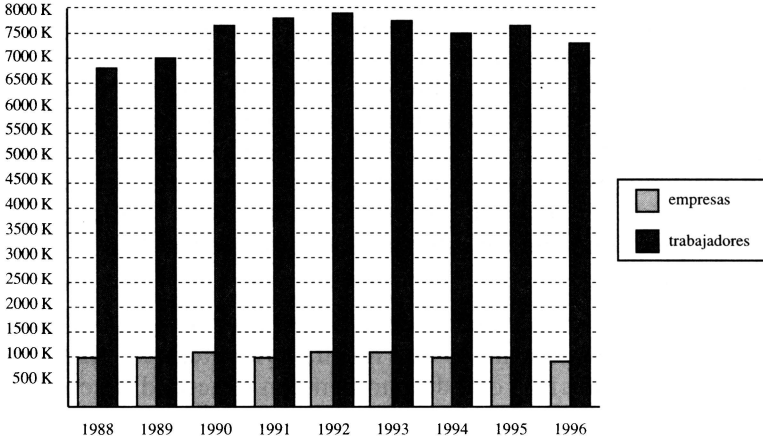
Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Estadística de Convenios Colectivos.

Nota: Los datos de 1996 son aun provisionales (obtenidos en mayo 1997).

REPRESENTACIÓN GRÁFICA DE LA EVOLUCIÓN
(1989-1996)



REPRESENTACIÓN GRÁFICA DE LA EVOLUCIÓN (1989-1996)



Nota: K = 1.000

Los datos históricos anteriores ponen de manifiesto que durante los primeros años del período analizado se produjo una tendencia al alza del número de convenios negociados y de las empresas y trabajadores afectados, que se rompe en 1993, a partir del cual hay algunas oscilaciones al alza o baja según los parámetros considerados. Estas oscilaciones, que no son paralelas en los tres conceptos comparados (número, empresas y trabajadores) no son porcentualmente muy importantes, dadas las magnitudes numéricas que se desarrollan; ello indica que el ritmo de negociación colectiva permanece ya muy estabilizado en su volumen numérico general; pues tales oscilaciones, en cuanto no afectan de igual modo a los tres conceptos evaluados, se manifiestan evidentemente coyunturales en función de los ámbitos personales de los convenios que se establecen en el periodo de cómputo. Ratiifica esta conclusión, la comparación entre los datos numéricos de negociación colectiva con los correspondientes a encuestas de coyuntura laboral o afiliación a la Seguridad Social. Se observa que en 1996 se han registrado, entre nueva negociación y revisiones 4.510 Convenios Colectivos que afectan a 7.309.849 trabajadores, según datos numéricos que aun son provisionales; pero si tenemos en cuenta que en 1992 la cobertura ya alcanzó a 7.921.935 trabajadores, aun cuando los datos numéricos referidos a la Ne-

gociación Colectiva sean estimativos y no precisos, si además se tienen en cuenta los Convenios vigentes no registrados en el período de cómputo, por encontrarse en prórroga automática al no haber sido denunciados a su vencimiento, nos resultaría una cifra de cobertura de negociación colectiva bastante próxima a los 9.766.340 de trabajadores por cuenta ajena afiliados a la Seguridad Social el 31 de diciembre de 1.996, máxime si se tiene en cuenta que en éstos se computan los funcionarios acogidos al Régimen General que no tienen relación laboral y, por tanto, no están afectados por la negociación colectiva (sin cuantificar estadísticamente) y los trabajadores de afiliación duplicada por pluriempleo (que pueden estimarse en torno a unos 200.000 en la actualidad).

Tal notoria aproximación de la cobertura convencional al total de efectivos asalariados que resulta evidente, aun cuando no existan datos precisos que determinen con exactitud tal cobertura motiva que la evolución anual no pueda ser ya, tras muchos años de negociación colectiva, muy notable en su aspecto cuantitativo de volumen total de negociación, variando únicamente el ritmo de establecimiento, lo que puede situar, en ocasiones, a los parámetros indicativos a considerables distancias, si bien estas serán meramente circunstanciales en su aspecto cronológico. Tal índice real de cobertura no quiere decir que no existan convenios desactualizados, aunque vigentes por prórrogas sucesivas, equivalentes desde un punto de vista práctico a un auténtico vacío normativo convencional que haría justificada su cualificación de no vigentes «por obsolescencia» como, en ocasiones, ha sido objeto de fundamentada exposición en esta CCNCC. El vacío residual se mantiene principalmente por la existencia de ramas de actividad con empresas de colectivos laborales sumamente reducidos, de forma que no llegan a tener la posibilidad legal de elegir representantes sindicales legitimados a efectos negociadores o unitarios por no alcanzar la plantilla necesaria para convocar elecciones. En tales sectores, no ha existido posibilidad legal de negociar con anterioridad, sin que haya previsión de futuro si la situación demográfica sectorial viene permaneciendo igual.

También viene creando vacíos de cobertura la reconversión de trabajadores a nuevas actividades o profesiones todavía no reguladas convencionalmente; trabajadores que pueden figurar incluidos en estadísticas según su anterior actividad.

2. Datos según ámbito temporal

Según se puede apreciar en el cuadro número 2 siguiente, el número de los convenios con efectos económicos iniciados en el año 1996, firmados con vigencia de un año es virtualmente igual a los establecidos con vigencia superior al año (plurianuales), siendo aquellos 1.464, que afectan a 1.975,492 trabajadores, y los de mayor duración 1.462 para 2.739,265 trabajadores.

Dada la gran cantidad de trabajadores afectados por los Convenios de mayor duración, para igual número de Convenios, ha de deducirse que los convenios plurianuales se han firmado en sectores y empresas de mayor colectivo laboral. Cambia considerablemente el dato respecto al año anterior, en que los convenios anuales fueron más numerosos que los plurianuales. No obstante ello, se produce en este período un considerable incremento en el número de revisiones, que llegan a ser 1,584, frente a las 1.358 de 1995, aun cuando el número de trabajadores afectados resultara más bajo.

Cuadro núm. 2

Convenios, empresas y trabajadores afectados (Ambito temporal y organizativo)

	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
TOTAL CONVENIOS	4.510	915.695	7.309.849
Vigencia de un año	1.464	275.200	1.975.492
Vigencia sup. al año	1.462	313.646	2.739.265
Revisados	1.584	326.849	2.595.092
CONVENIOS DE EMPRESA	3.270	3.270	907.643
Vigencia de un año	1.038	1.038	206.616
Vigencia sup. al año	1.084	1.084	289.025
Revisados	1.148	1.148	412.002
CONVENIOS DE OTRO AMBITO..	1.240	912.425	6.402.206
Vigencia de un año	426	274.162	1.768.876
Vigencia sup. al año	378	312.562	2.450.240
Revisados	436	325.701	2.183.090

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

3. Datos según ámbito territorial

Al haber asumido las Comunidades Autónomas competencias en materia laboral, y especialmente en la tramitación administrativa relacionada con la Negociación Colectiva, la tradicional división de los ámbitos territoriales de los Convenios —Estatal o Interprovincial, provincial y comarcal o local— ha sufrido una notable modificación en su configuración. Ahora existen convenios interprovinciales de ámbito de Comunidad Autónoma, sin exceder de ella, y convenios interprovinciales que exceden del ámbito de una sola Comunidad, siendo éstos los ahora contabilizados como *interautonómicos* que entre ellos, serán Estatales los que afectan a todas las Comunidades, correspondiendo en aquellos casos la competencia administrativa para la consiguiente tramitación a la Autoridad Laboral de ámbito autonómico (Consejerías de Trabajo o Delegaciones Territoriales según ámbito) y en los últimos supuestos a la Autoridad Laboral Central (Dirección General de Trabajo).

En su virtud, el mapa territorial actual viene siendo de: *convenios provinciales* (en que se comprenden los locales y comarcas cuyo ámbito no excede el de una demarcación provincial); *convenios autonómicos* (en que se contabilizan los convenios colectivos que, excediendo su ámbito de aplicación a una provincia, no superan los límites de una sola Comunidad Autónoma; *convenios interautonómicos* (interprovinciales que exceden del territorio de una Comunidad Autónoma sin afectar a todas ellas) y *convenios estatales* (cuya eficacia alcanza a todo el territorio del Estado, sin perjuicio de posibles excepciones puntuales de aplicación por existir algún Convenio, sectorial o de empresa, de ámbito inferior, vigente). Esta clasificación territorial se refleja en el siguiente cuadro:

Cuadro núm. 3

Ámbito territorial y organizativo

(Entre los de «Otros ámbitos» se cuentan los llamados de «GRUPO DE EMPRESA»)

<i>Ambito Territorial</i>	<i>Ambito Organizativo</i>	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
<i>Provincial</i>	empresa	2.845	2.845	436.340
	otros	1.123	694.382	3.921.818
	total	3.968	697.227	4.358.158
<i>Autonómico</i>	empresa	98	98	66.928
	otros	34	48.601	353.276
	total	132	48.699	420.204
TOTAL COMUNIDAD		4.100	745.926	4.778.362
<i>Inter-autonómico</i>	empresa	327	327	404.375
	otros	15	3.693	24.157
<i>+ estatal</i>	sector	68	165.749	2.102.955
TOTAL INTERAUTONÓMICO		410	169.769	2.531.487
TOTALES GENERALES		4.510	915.695	7.309.849

Del análisis del presente cuadro se deducen conclusiones importantes. De una parte, destaca la importancia de la negociación colectiva de ámbito provincial, no ya por el número de Convenios Colectivos de tal ámbito, sino, principalmente (y de ahí su efectiva preponderancia), por el número de empresas y trabajadores afectados, aproximadamente el 75 % y el 60 %, respectivamente del total. Siguen en importancia numérica, por los trabajadores afectados, los Convenios sectoriales de ámbito estatal, con más de dos millones de trabajadores afectados. Es de señalar que los Convenios de empresas que tienen ámbito estatal se contabilizan con los interautonómicos.

Se destaca la contabilización de los colectivos de las mayores empresas en el resultado estadístico de este ámbito estatal, dada la importancia numérica que alcanza, pues el promedio de trabajadores por empresa en tal ámbito es de 13 frente a los 5'6 del promedio provincial sectorial. En este mismo párrafo cabe señalar que las empresas con Convenio Colectivo propio, en cómputo global, tienen un promedio de 300 trabajadores, muy considerablemente in-

ferior al de las empresas de ámbito interautonómico, que llegan a un promedio de plantilla algo superior al de 1.200 trabajadores.

Los datos que figuran en el siguiente cuadro número 4 son suficientemente significativos para conocer la participación de cada Comunidad Autónoma y Provincia en la negociación colectiva así como el grado de incidencia que tienen los convenios de ámbito superior en las propias Comunidades.

Cuadro núm. 4
**Convenios, empresas y trabajadores afectados
por Comunidades Autónomas y Provincias**

<i>Comunidades Autónomas y Provincias</i>	<i>Total convenios</i>		
	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
TOTAL NACIONAL	4.510	915.763	7.309.849
ANDALUCÍA	610	162.630	1.033.860
Almería	54	6.334	66.506
Cádiz	103	18.384	139.873
Córdoba	50	28.709	123.573
Granada	63	10.457	91.196
Huelva	49	5.147	58.010
Jaén	53	41.512	136.374
Málaga	104	17.643	167.447
Sevilla	106	34.347	219.669
Autonómicos	28	97	31.212
ARAGÓN	178	26.686	165.822
Huesca	25	2.686	15.534
Teruel	15	2.456	10.385
Zaragoza	131	21.450	138.426
Autonómico	7	94	1.477
ASTURIAS	122	16.450	118.420
Asturias	122	16.450	118.420
BALEARES	86	21.883	143.970
Balears	86	21.883	143.970
CANARIAS	195	35.195	224.733
Las Palmas	83	17.570	119.052
S.C. Tenerife	100	17.604	103.029
Autonómico	12	21	2.652

Cuadro núm. 4

**Convenios, empresas y trabajadores afectados
por Comunidades Autónomas y Provincias (Cont.)**

<i>Comunidades Autónomas y Provincias</i>	<i>Total convenios</i>		
	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
CANTABRIA	122	8.779	58.668
Cantabria	122	8.779	58.668
CASTILLA-LA MANCHA	192	46.187	186.664
Albacete	33	4.158	42.932
Ciudad Real	53	7.419	46.749
Cuenca	22	3.471	13.632
Guadalajara	45	878	7.810
Toledo	36	30.258	71.595
Autonómicos	3	3	3.946
CASTILLA Y LEÓN	383	47.396	215.374
Avila	27	2.251	14.061
Burgos	72	10.400	36.480
León	48	10.130	34.445
Palencia	39	2.521	12.892
Salamanca	41	6.952	25.011
Segovia	32	3.769	14.281
Soria	15	1.499	8.594
Valladolid	65	7.172	44.363
Zamora	37	2.596	17.027
Autonómicos	7	106	8.220
CATALUÑA	474	108.350	748.656
Barcelona	309	37.565	300.835
Gerona	38	10.387	47.801
Lérida	27	6.415	18.771
Tarragona	64	6.851	41.026
Autonómicos	36	47.132	340.223
COMUNIDAD VALENCIANA	350	54.328	439.099
Alicante	114	16.841	122.094
Castellón	60	9.147	46.907
Valencia	172	27.778	264.438
Autonómicos	4	562	5.660

Cuadro núm. 4
Convenios, empresas y trabajadores afectados
por Comunidades Autónomas y Provincias (Cont.)

<i>Comunidades Autónomas</i> y <i>Provincias</i>	<i>Total convenios</i>		
	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
EXTREMADURA	78	42.019	132.300
Badajoz	36	33.395	69.600
Cáceres	41	8.623	62.601
Autonómicos	1	1	99
GALICIA	315	48.755	252.835
La Coruña	83	13.974	87.954
Lugo	42	7.742	26.673
Orense	38	2.799	18.518
Pontevedra	132	24.131	112.695
Autonómicos	20	109	6.995
MADRID	361	60.127	554.397
Madrid	361	60.127	554.397
MURCIA	98	18.429	131.845
Murcia	98	18.429	131.845
NAVARRA	85	8.783	57.436
Navarra	85	8.783	57.436
PAÍS VASCO	367	31.919	275.764
Alava	101	4.343	27.668
Guipuzcoa	86	15.272	99.504
Vizcaya	166	11.730	128.872
Autonómicos	14	574	19.720
RIOJA (LA)	54	6.820	28.915
Rioja (La)	54	6.820	28.915
CEUTA Y MELILLA	30	1.190	9.604
INTERAUTONÓMICOS	410	169.769	2.531.487

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

De los anteriores Cuadros 4 y 5 se deduce que las Comunidades Autónomas con mayor número de convenios son, por este orden, Andalucía, con 610; Cataluña, con 474; Castilla-León, con 383; País Vasco, con 367; Madrid, con 361; y Comunidad Valenciana, con 350.

En cuanto al número de empresas afectadas por la negociación colectiva en 1996, los primeros lugares corresponden a las Comunidades Autónomas de Andalucía (162.630), Cataluña (108.350), Madrid (60.127) y Comunidad Valenciana (54.328).

Ateniéndonos al número de trabajadores afectados, en primer lugar se encuentra Andalucía, con 1.033.860, seguida de Cataluña, con 748.662, Madrid, con 554.397 y Comunidad Valenciana, con 439.099.

Junto a estos datos, para tener una idea más precisa de las características de los convenios de cada Comunidad Autónoma es interesante considerar el número medio de empresas y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de cada convenio negociado. (Cuadro núm. 5)

Los convenios más amplios, atendiendo al número de empresas incluidas en su campo de aplicación, corresponden a la Comunidad Autónoma de Extremadura, con un promedio de 1.447 empresas por Convenio sectorial, seguida de las correspondientes a Madrid, Baleares, Canarias y Cataluña. Por el contrario, los convenios que afectan a un número menor de empresas en 1996 son los pactados en Ceuta y Melilla, Cantabria y País Vasco, manteniéndose prácticamente dentro de este apartado las mismas posiciones que en años anteriores.

Si se atiende al promedio de trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de los convenios, Madrid ocupa el primer lugar, con 8.922 trabajadores, seguida de Cataluña, con 6.817, Baleares, con 6.783, y Canarias, con 6.059. Por el contrario el menor número de trabajadores afectados, corresponde a Ceuta y Melilla, seguidas de Castilla-León, La Rioja, Cantabria y Navarra.

La Comunidad con mayor promedio de trabajadores por empresa de las incluidas en ámbito de Negociación Colectiva en Madrid, con una media de 9'22 trabajadores por empresa, seguida del País Vasco, Valencia, Ceuta y Melilla.

Cuadro núm. 5
Número de convenios de empresa y otros ámbitos
por Comunidad Autónoma
(Promedio de empresas y trabajadores por convenio
y promedio general de trabajadores de empresa)

Comunidad Autónoma	Convenios de empresa		Convenios de otros ámbitos			Trabajadores por empresa
	N.º	Promedio trabajad.	N.º	Promedio empresas	Promedio trabajad.	Promedio general
Andalucía	446	175	164	989	5.827	5,89
Aragón	122	239	56	474	2.438	5,14
Asturias	90	416	32	511	2.530	4,95
Baleares	66	126	20	1.089	6.783	6,23
Canarias	161	116	34	1.030	6.059	5,88
Cantabria	90	126	32	274	1.477	5,45
Castilla-La Mancha	119	119	73	631	2.361	4,04
Castilla y León	237	123	146	323	1.274	4,54
Cataluña	375	196	99	1.090	6.817	6,9
C.-Valenciana	230	106	120	450	3.455	8,08
Extremadura	49	78	29	1.447	4.428	3,14
Galicia	223	132	92	527	2.426	5,18
Madrid	308	264	53	1.128	8.922	9,22
Murcia	55	69	43	427	2.977	7,15
Navarra	56	255	29	300	1.487	6,53
País Vasco	266	152	101	313	2.328	8,63
La Rioja	35	99	19	357	1.339	4,23
Ceuta y Melilla	15	73	15	78	566	8,07
Inter-Autonómicos	327	1.236	83	2.041	25.627	14,91
T O T A L E S	3.270	277	1.240	735	5.163	7,98

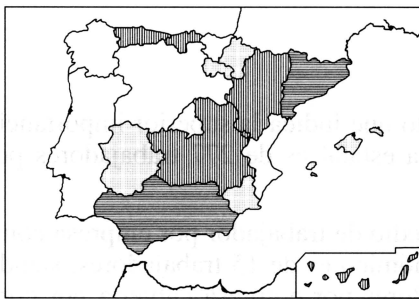
Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Por Provincias, se sitúa en primer lugar, en los tres parámetros, Madrid, con 361 Convenios establecidos, que afectan a 60.127 empresas y 554.397 trabajadores; siguen Barcelona (309 Convenios; 37.565 empresas y 300.835 trabajadores), Valencia (172 Convenios, 27.778 empresas y 264.435 trabajadores) y Vizcaya (166 Convenios, 17.730 empresas y 128.872 trabajadores).

En todo caso, debe tenerse en cuenta que, en ocasiones, los resultados obtenidos pueden quedar distorsionados por la existencia de convenios colectivos cuyo ámbito de aplicación difiere notablemente, por exceso o por defecto, del tamaño medio de los convenios negociados en cada Comunidad Autónoma. Esto sucede, por ejemplo, con la Comunidad Autónoma de Extremadura, en la que el gran ámbito de aplicación del Convenio de Trabajo del Campo (Agropecuario) de Badajoz la sitúa en primer lugar respecto al promedio de empresas por Convenio Colectivo.

Se destaca la magnitud media de las plantillas de las empresas comprendidas en la Negociación Colectiva. Las plantillas medias de las Empresas con Convenio Colectivo propio, de ámbito provincial o de Comunidad Autónoma, oscila entre 15 en Ceuta y Melilla y 416 en Asturias; de 35 en la Rioja y 55 y 56 en Murcia y Navarra, respectivamente, a 375 de Cataluña, 308 de Madrid y 266 del País Vasco. La media de las Empresas de ámbito superior a

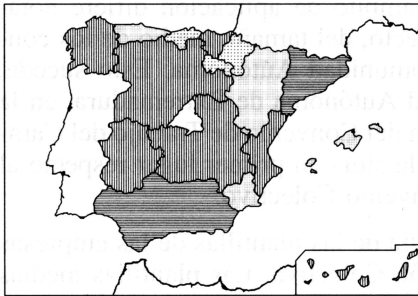
NÚMERO DE CONVENIOS COLECTIVOS POR CC. AA.



■	De 30	a 50
□	De 51	a 100
■	De 101	a 200
□	De 201	a 400
■	De 401	a 610

<i>Autonomía</i>	<i>Valor</i>
Andalucía	610
Aragón	178
Asturias	122
Baleares	86
Canarias.....	195
Cantabria	122
Castilla-La Mancha	192
Castilla-León	383
Cataluña	474
Valenciana	350
Extremadura	78
Galicia	315
Madrid	361
Murcia	98
Navarra	85
País Vasco	367
Rioja, La	54
Ceuta y Melilla	30

EMPRESAS AFECTADAS POR CC. AA.



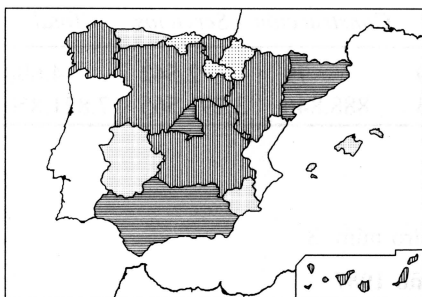
■	De 1.190	a 10.000
□	De 10.001	a 30.000
▨	De 30.001	a 60.000
□	De 60.001	a 100.000
■	De 100.001	a 162.630

<i>Autonomía</i>	<i>Valor</i>
Andalucía	162.630
Aragón	26.668
Asturias	16.450
Baleares	21.883
Canarias	35.195
Cantabria	8.779
Castilla-La Mancha	46.187
Castilla-León	47.396
Cataluña	108.350
Valenciana	54.328
Extremadura	42.019
Galicia	48.755
Madrid	60.127
Murcia	18.429
Navarra	8.783
País Vasco	31.919
Rioja, La	6.820
Ceuta y Melilla	1.190

una Comunidad es de 1.236, lo que indica la superior importancia de estos Convenios. La media estatal es de 277 trabajadores por empresa de convenio propio.

Es de señalar que el promedio de trabajador por empresa comprendida en ámbito interautonómico es de 15 trabajadores, siendo la media estatal de 8 trabajadores por empresa cubierta por convenio colectivo.

TRABAJADORES AFECTADOS POR CC. AA.



- ▨ De 9.604 a 60.000
- ▤ De 60.001 a 150.000
- ▥ De 150.001 a 300.000
- ▧ De 300.001 a 500.000
- De 500.001 a 1.033.860

<i>Autonomía</i>	<i>Valor</i>
Andalucía	1.033.860
Aragón	165.822
Asturias	118.420
Baleares	143.970
Canarias	224.733
Cantabria	58.668
Castilla-La Mancha	186.664
Castilla-León	215.374
Cataluña	748.656
Valenciana	439.099
Extremadura	132.300
Galicia	252.835
Madrid	554.397
Murcia	131.845
Navarra	57.436
País Vasco	275.674
Rioja, La	28.915
Ceuta y Melilla	9.604

4. Datos según ámbito funcional

4.1. Sectores Productivos. Datos por sectores

Cuadro núm. 6

Año 1996

	<i>Agrario</i>	<i>Industria</i>	<i>Construcción</i>	<i>Servicios</i>	<i>Total</i>
Número	80	1.755	72	2.603	4.510
Trabajad.	739.321	2.457.795	828.743	3.283.990	7.309.849

Cuadro núm. 7

Año 1991

	<i>Agrario</i>	<i>Industria</i>	<i>Construcción</i>	<i>Servicios</i>	<i>Total</i>
Número	98	2.129	79	2.542	4.698
Trabajad.	737.336	2.901.103	888.846	3.291.565	7.821.850

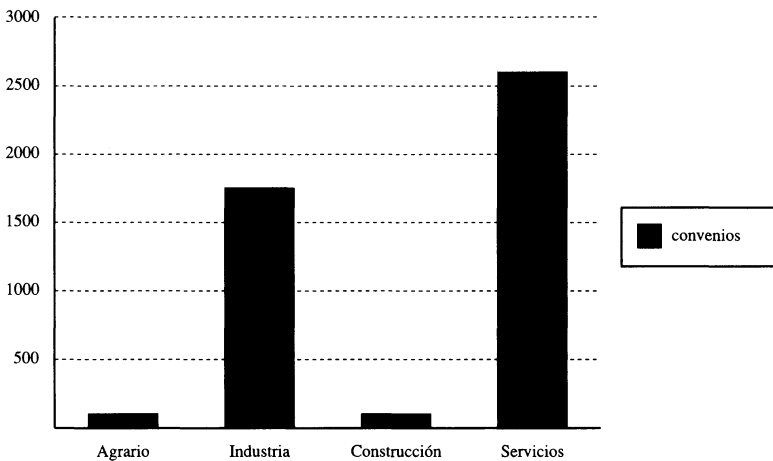
Cuadro núm. 8

Año 1987

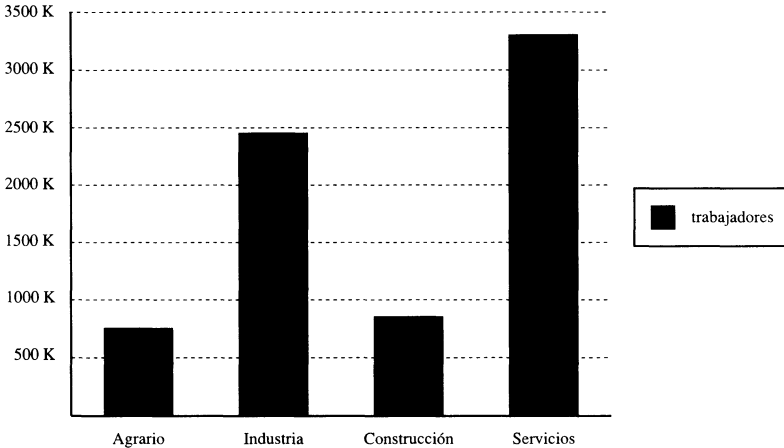
	<i>Agrario</i>	<i>Industria</i>	<i>Construcción</i>	<i>Servicios</i>	<i>Total</i>
Número	71	1.905	74	2.062	4.112
Trabajad.	662.036	2.804.618	574.080	2.826.944	6.867.678

**NÚMERO DE CONVENIOS COLECTIVOS Y EMPRESAS
Y TRABAJADORES AFECTADOS POR ÁMBITOS
FUNCIONALES DE SECTORES**

(Año 1996)



**NÚMERO DE CONVENIOS COLECTIVOS Y EMPRESAS
Y TRABAJADORES AFECTADOS POR ÁMBITOS
FUNCIONALES DE SECTORES**
(Año 1996)



Nota: K = 1.000

El estudio de los precedentes datos sectoriales da resultados parecidos a los deducidos de los generales de 1996, con similares conclusiones a las obtenidas de los datos globales antes estudiados, haciendo la puntualización de que en 1987 el promedio de incremento salarial fue muy similar en todos los sectores, mientras que en 1991 se eleva en Construcción y Agrario, manteniéndose en este último considerablemente elevado en 1996, si bien en él aumenta de nuevo el número de horas de la jornada anual, de igual forma que ocurre en servicios, mientras que, por el contrario, viene a disminuir en industria y construcción.

Estos datos reafirman las características de nuestra negociación colectiva por sectores económicos, puesta ya de manifiesto en los anteriores Informes sobre negociación colectiva realizados por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, ya que:

- a) El número de convenios negociados en los sectores Agrario (80) y Construcción (72) es pequeño y afecta a un número de trabajadores inversamente proporcional (739.321 y

828.743, respectivamente). En cuanto al número de trabajadores afectados, se invierte la posición del año anterior para volver a superar el sector de la Construcción al Agrario.

- b) Los sectores Industria y Servicios aportan el mayor número de convenios, aumentando aun más la diferencia del número del sector Servicios (2.603) con respecto a los de sector Industria (1.755), siendo el número de trabajadores afectados pertenecientes al sector de Construcción la cuarta parte de los del sector Servicios, siendo este aproximadamente un 30% superior al de trabajadores afectados por los Convenios del sector Industria (2.457.795)

4.2. Distribución por secciones de actividad

Descendiendo al nivel de las dieciséis secciones de actividad económica descritas en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 1993 (CNAE 1993), el resultado de la negociación colectiva durante el año 1996 fue el siguiente:

Cuadro núm. 9

Convenios, empresas y trabajadores afectados por secciones de actividad

Secciones de actividad	Ambito Organizativo	Convenios	Empresas	Trabajadores
0	empresa	30	30	1.714
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	otros	41	172.893	733.358
	total	71	172.923	735.072
1	empresa	3	3	133
Pesca	otros	6	262	4.116
	total	9	265	4.249
2	empresa	51	51	22.595
Industrias extractivas	otros	12	507	12.594
	total	63	558	35.189
3	empresa	1.163	1.163	331.672
Industria manufacturera	otros	399	201.735	2.051.867
	total	1.562	202.898	2.383.539

Cuadro núm. 9
Convenios, empresas y trabajadores afectados
por secciones de actividad (Cont.)

<i>Secciones de actividad</i>	<i>Ambito Organizativo</i>	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
4 Producción y distribución energía eléctrica, gas y agua	empresa	116	116	35.548
	otros	14	536	3.519
	total	130	652	39.067
5 Construcción	empresa	16	16	4.934
	otros	56	68.361	823.809
	total	72	68.377	828.743
6 Comercio reparac. vehículos motor y artíc. personales	empresa	304	304	70.222
	otros	287	229.216	947.395
	total	591	229.520	1.017.617
7 Hostelería	empresa	103	103	15.233
	otros	47	134.493	488.647
	total	150	134.596	503.880
8 Transporte, almacenamiento y comunicaciones	empresa	298	298	194.563
	otros	130	24.944	144.874
	total	428	25.242	339.437
9 Intermediación financiera	empresa	37	37	14.858
	otros	10	2.572	293.527
	total	47	2.609	308.385
10 Activ. inmobiliarias de alquiler. serv. empresariales	empresa	185	185	24.265
	otros	79	24.014	494.949
	total	264	24.199	519.214
11 Admón. pública. def. y s. s. organ. extraterritoriales	empresa	313	313	119.746
	otros	3	9	1.924
	total	316	322	121.670
12 Educación	empresa	41	41	4.110
	otros	16	14.514	171.192
	total	57	14.555	125.780

Cuadro núm. 9
Convenios, empresas y trabajadores afectados
por secciones de actividad (Cont.)

<i>Secciones de actividad</i>	<i>Ambito Organizativo</i>	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
13 Act. sanitarias	empresa	98	98	19.760
veterinarias y serv.	otros	34	3.409	63.670
sociales	total	132	3.507	83.430
14 Otras activ. soc.	empresa	507	507	47.942
serv. a la comunidad	otros	104	32.635	164.416
serv. personales	total	611	33.142	212.358
15	empresa	5	5	348
Hogares que emplean	otros	2	2.325	2.349
personal doméstico	total	7	2.330	2.697
	empresa	3.270	3.270	907.643
TOTAL NACIONAL	otros	1.240	912.425	6.402.206
	total	4.510	915.695	7.309.849

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

Cuadro núm. 10
Convenios, empresas y trabajadores afectados
(Por secciones de actividad y ámbito territorial)

<i>Secciones de actividad</i>	<i>Ambito territorial</i>	<i>Convenios</i>	<i>Trabajadores</i>
0	comunid.	70	700.072
Agricultura, ganadería,	interaut.	1	35.000
caza y silvicultura	total	71	735.072
1	comunid.	8	2.399
Pesca	interaut.	1	1.850
	total	9	4.249
2	comunid.	58	33.047
Industrias	interaut.	5	2.142
extractivas	total	63	35.189

Cuadro núm. 10

Convenios, empresas y trabajadores afectados
(Por secciones de actividad y ámbito territorial) (Cont.)

<i>Secciones de actividad</i>	<i>Ambito territorial</i>	<i>Convenios</i>	<i>Trabajadores</i>
3	comunid.	1.410	1.079.888
Industria	interaut.	152	1.303.651
manufacturera	total	1.562	2.383.539
4 Producción y	comunid.	114	16.207
distribucion energía	interaut.	16	22.860
eléctrica, gas y agua	total	130	39.067
5	comunid.	67	824.799
Construcción	interaut.	5	3.944
	total	72	828.743
6 Comercio. reparac.	comunid.	523	745.919
vehículos motor y	interaut.	68	271.698
artic. personales	total	591	1.017.617
7 Hostelería	comunid.	146	496.258
	interaut.	4	7.622
	total	150	503.880
8 Transporte,	comunid.	381	183.834
almacenamiento y	interaut.	47	155.603
comunicaciones	total	428	339.437
9.	comunid.	23	7.813
Intermediación	interaut.	24	300.572
financiera	total	47	308.385
10 Actividades	comunid.	222	333.726
inmobiliarias			
y de alquiler serv.	interaut.	42	185.488
empresariales	total	264	519.214
11 Admón. pública	comunid.	306	113.016
def. y s.s. orgán.	interaut.	10	8.654
extraterritoriales	total	316	121.670
12 Educación	comunid.	49	23.386
	interaut.	8	151.916
	total	57	175.302

Cuadro núm. 10

Convenios, empresas y trabajadores afectados

(Por secciones de actividad y ámbito territorial) (Cont.)

<i>Secciones de actividad</i>	<i>Ámbito territorial</i>	<i>Convenios</i>	<i>Trabajadores</i>
13 Activ. sanitarias y veterinarias	comunid.	127	56.108
	interaut.	5	27.322
	total	132	83.430
14 Otras activ. soc.	comunid.	589	159.195
	interaut.	22	53.163
	total	611	212.358
15 Hogares que emplean personal doméstico	comunid.	7	2.697
	interaut.	0	0
	total	7	2.697
TOTAL NACIONAL	comunid.	4.100	4.778.364
	interaut.	410	2.531.485
	total	4.510	7.309.849

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

4.3. *Distribución general por sectores, secciones y ramas de actividad*

Dentro del análisis del ámbito funcional de la estructura de la negociación colectiva del año 1996, es interesante conocer cuál ha sido el resultado de la negociación colectiva en las *44 ramas de actividad* que, a efectos estadísticos, utiliza la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales mediante agrupación de algunas ramas de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 1993 (CNAE 1993) que, a su vez, son el resultado de desagregar los cuatro *sectores* la de producción y las *dieciséis secciones de actividad económica* a las que se han hecho referencia con anterioridad, resultados que se reflejan minuciosamente en los listados que distribuye la propia Subdirección General de Estadística, que se recogen en el siguiente

Cuadro núm. 11
N. de convenios, empresas y trabajadores afectados por sectores
 (Ambito organizativo)

Actividad	Agrario		Industria		Construcción		Servicios					
	N.º	Empresas	N.º	Empresas	N.º	Empresas	N.º	Empresas				
Ambito		Trabajad.		Trabajad.		Trabajad.		Trabajad.				
Total	80	173.188	739.321	1.755	204.108	2.457.795	72	68.377	828.743	2.603	470.022	3.283.990
Empresa	33	33	1.847	1.330	1.330	389.815	16	16	4.934	1.891	1.891	511.047
Otro ámbito	47	173.155	737.474	425	202.778	2.067.980	56	68.361	823.809	712	468.131	2.772.943

Fuente: Elaboración propia con datos de la Subdirección G. de Estadísticas.

Cuadro núm. 12

Convenios de sector, sección y rama, según CNAE y ámbitos territoriales y organizativos

Sector, sección y rama	CNAE	Total convenios		Ambito estatal interautonom		Ambito CC. AA. y provincial		Ambito de empresa		Ambito superior empresa	
		N.º	Trabajad.	N.º	Trabajad.	N.º	Trabajad.	N.º	Trabajad.	N.º	Trabajad.
0.-AGRARIO	A+B	80	739.321	2	36.850	78	702.471	33	1.847	47	737.474
0.1.-Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	A.01 A.02	71	735.072	1	35.000	70	700.072	30	1.714	41	733.358
0.2.- Pesca y Acuicultura	B.05.01 B.05.02	9	4.249	1	1.850	8	2.399	3	133	6	4.116
1.- INDUSTRIA	C a E	1.755	2.457.795	173	1.328.653	1.582	1.129.142	1.330	389.815	425	2.067.980
1.1.-Industrias extractivas	C.	63	35.189	5	2.142	58	33.047	51	22.595	12	12.594
1.1.1.-Extracción de productos energéticos. Carbón	CA.10	22	23.131	1	1.514	22	21.617	18	18.417	4	4.714
1.1.2.-Extracción de prod. energéticos. Petróleo, gas, uranio y torio	CA11 + CA12	5	1.049	1	70	4	979	5	1.049		
1.1.3.-Extracción de minerales no energéticos	CA13 + CA14	36	11.009	3	558	33	10.451	28	3.129	8	7.880
1.2.-Industria Manufacturera	D	1.562	2.383.539	152	1.303.651	1.410	1.079.888	1.163	331.672	399	2.051.867
1.2.1.-Industria de alimentos, bebidas y tabaco	DA15 + DA16	467	367.085	40	202.349	427	164.736	309	56.580	158	310.505

Cuadro núm. 12

Convenios de sector, sección y rama, según CNAE y ámbitos territoriales y organizativos (Cont.)

Sector, sección y rama	CNAE	Total convenios		Ambito estatal interautonom		Ambito CC. AA. y provincial		Ambito de empresa		Ambito superior empresa	
		N.º	Trabajad.	N.º	Trabajad.	N.º	Trabajad.	N.º	Trabajad.	N.º	Trabajad.
1.2.2.-Industria Textil y de Confección	DB17 + DB18	21	357.990	3	351.513	18	6.477	12	3.668	9	354.322
1.2.3.-Industria del Cuero y del Calzado	DC19	24	71.088	4	60.977	20	10.111	9	771	15	70.317
1.2.4.-Industria de la Madera y del Corcho.- Cestería	DD20	86	282.249	4	159.586	82	122.663	25	3.297	61	278.952
1.2.5.-Industrias del Papel, Artes Gráficas y Edición	DE21 + DE22	114	156.151	17	133.760	97	22.391	106	17.161	8	138.990
1.2.6.-Coquerías, Refinerías, combustibles nucleares	DF23	4	5.991	3	5.274	1	717	4	5.991		
1.2.7.-Industria Química	DG24	101	219.608	21	198.592	80	21.016	91	18.106	10	201.502
1.2.8.-Fabricación Prod. caucho y materias plásticas	DH25	63	33.734	3	10.865	60	22.869	58	19.942	5	13.792
1.2.9.-Fab. productos minerales no metálicos	DI26.13 a.22	160	164.110	12	107.522	148	56.588	99	16.210	61	147.900
1.2.10. Metalurgia	DI27	24	16.752	1	580	23	16.172	23	16.097	1	655
1.2.11.-Fabr. productos metálicos excepto maquinaria	DI28	213	530.002	11	11.927	202	518.075	162	26.504	51	503.498

Cuadro núm. 12

Convenios de sector, sección y rama, según CNAE y ámbitos territoriales y organizativos (Cont.)

Sector, sección y rama	CNAE	Total convenios		Ambito estatal interautonom		Ambito CC. AA. y provincial		Ambito de empresa		Ambito superior empresa	
		N.º Trabajad.	N.º Trabajad.	N.º Trabajad.	N.º Trabajad.	N.º Trabajad.	N.º Trabajad.	N.º Trabajad.	N.º Trabajad.		
1.2.12.-Construcción de maquinaria y equipo mecánico	DK29	43	12.727	8	6.870	35	5.857	42	12.570	1	156
1.2.13.-Fábrica maquinaria oficina y equipo informático electrónico	DL30 + DL32	22	7.180	5	2.236	17	4.944	22	7.180		
1.2.14.-Fábrica de maquinaria y material eléctrico	DL31	69	18.599	13	5.176	56	13.423	68	18.081	1	518
1.2.15.-Fábrica instrumental médico, precisión, óptica, reloj	DL33	12	4.482			12	4.482	5	351	7	4.131
1.2.16.-Fábrica automóviles y remolques	DM34	85	94.515	5	38.559	80	55.956	85	94.515		
1.2.17.-Fábrica otro material de transporte	DM35	25	13.475	2	7.859	23	5.616	22	12.525	3	950
1.2.18.-Fábrica muebles, otras manuf. y reciclaje	DN36 + DN37	29	27.801			29	27.801	21	2.122	8	25.679
1.3. Producción y distribución energía eléctrica, gas y agua	E40 + E41	130	39.067	16	22.860	114	16.207	116	35.548	14	3.519

Cuadro núm. 12

Convenios de sector, sección y rama, según CNAE y ámbitos territoriales y organizativos (Cont.)

Sector, sección y rama	CNAE	Total convenios		Ambito estatal interautonom		Ambito CC. AA. y provincial		Ambito de empresa		Ambito superior empresa	
		N.º	Trabajad.	N.º	Trabajad.	N.º	Trabajad.	N.º	Trabajad.		
2.-CONSTRUCCIÓN	F45	72	828.743	5	3.944	67	824.799	16	4.934	56	823.809
3.-SERVICIOS	G a Q	2.603	3.283.990	230	1.162.040	2.373	2.121.950	1.891	511.047	712	2.792.943
3.1.-Comercio, reparación vehículos motor	G5	591	1.017.617	68	271.698	523	745.919	304	70.222	287	947.395
3.1.1.-Venta y reparación vehículos.Venta combustible	G50	80	42.235	5	3.102	75	39.133	67	6.227	13	36.008
3.1.2.-Comercio al por mayor. Intermed. comercial	G51	223	109.016	35	23.117	188	85.899	149	13.594	74	95.422
3.1.3.-Comercio al por menor. Reparación doméstica	G52	288	866.366	28	245.479	260	620.887	88	50.401	200	815.965
3.2.-Hostelería	H55	150	503.880	4	7.622	146	496.258	103	15.233	47	488.647
3.3.-Transportes, Almacén. y comunicaciones	I60	428	339.437	47	155.603	381	183.834	298	194.563	130	144.874
3.3.1.-Transporte terrestre y por tubería	I60.1 al60.3	217	203.856	7	40.744	210	163.112	130	75.780	87	128.076
3.3.2.-Transporte marítimo y fluvial	I61	35	4.038	7	2.380	28	1.658	33	3.920	2	118

Cuadro núm. 12

Convenios de sector, sección y rama, según CNAE y ámbitos territoriales y organizativos (Cont.)

Sector, sección y rama	CNAE	Total convenios		Ambito estatal interautonom		Ambito CC. AA. y provincial		Ambito de empresa		Ambito superior empresa	
		N.º	Trabajad.	N.º	Trabajad.	N.º	Trabajad.	N.º	Trabajad.		
3.3.3.-Transporte aéreo y espacial	I62	19	28.638	17	28.471	2	167	18	24.407	1	4.231
3.3.4.-Actividades anexas a transportes	I63	157	102.905	16	84.008	141	18.897	117	90.456	40	12.449
3.4.-Intermediación financiera	I65	47	308.385	24	300.572	23	7.813	37	14.858	10	293.527
3.5.-Actividades inmobiliarias y alquiler. Servicio Empr.	K70	264	519.214	42	185.488	222	333.726	185	24.265	79	494.949
3.5.1.-Inmobiliarias. Alquiler de bienes muebles	K70.1 a K71.	9	2.916	3	978	6	1.938	6	1.025	3	1.891
3.5.2.-Act. informática, Investigación y desarrollo	K72.1 K73.2	3	471	1	21	2	450	3	471	--	--
3.5.3.-Otras actividades empresariales	K74.1 a K74.8	252	515.827	38	184.489	214	331.338	176	22.769	76	493.058
3.6.-Admón. Pública, Defensa y Seguridad Social	L75.1 a L75.3	316	121.670	10	8.654	306	113.016	313	119.746	3	1.924
3.7.-Educación	M80	57	175.302	8	151.918	49	23.384	41	4.110	16	171.192
3.8.-Actividades Sanitarias y Veterinarias. Serv. Sociales	N85	132	83.430	5	27.322	127	56.108	98	19.760	34	63.670

Cuadro núm. 12
Convenios de sector, sección y rama, según CNAE y ámbitos territoriales y organizativos (Cont.)

Sector, sección y rama	CNAE	Total convenios		Ambito estatal interautonom		Ambito CC. AA. y provincial		Ambito de empresa		Ambito superior empresa	
		N.º Trabajad.	N.º Trabajad.	N.º Trabajad.	N.º Trabajad.	N.º Trabajad.	N.º Trabajad.	N.º Trabajad.	N.º Trabajad.		
3.9.-Otras activ. sociales y serv. comunidad, Personales	0	611	212.358	22	53.163	589	159.195	507	47.942	104	164.416
3.9.1.-Actividades de Saneamiento Público	090.0	337	78.206	3	6.939	334	71.267	306	28.336	31	49.870
3.9.2.-Actividades asociativas, recreativas y culturales	091.1 092.7	231	83.109	16	31.371	215	51.738	186	18.504	45	64.605
3.9.2.-Act. diversas de servicios personales	093.0	43	51.043	3	14.853	40	36.190	15	1.102	28	49.941
3.10.-Hogares con personal doméstico	95.0	7	2.697			7	2.697	5	348	2	2.349

De la observación del anterior cuadro se deduce que, según los datos estadísticos a nivel de sección de actividad, destaca considerablemente por su importancia la *industria manufacturera*, con 1.562 Convenios Colectivos que afectan a 2.383.539 trabajadores, lo que supone el 34'63 % del número total de Convenios Colectivos y el 52'86 % del número total de trabajadores afectados por el total de la negociación colectiva; respecto al sector industria supone el 89 % de los Convenios establecidos y el 96'9 de los trabajadores afectados. Por secciones de actividad sigue en importancia numérica la actividad de servicios a la comunidad y personales, del sector servicios, con 611 convenios que afectan a 212.358 trabajadores (23'47 % del número de convenios del sector, pero solo el 6'43 % de los trabajadores del sector).

No existen contabilizados en el año 1996 Convenios de ámbito superior a la empresa en las ramas de Extracción de productos energético, Fabricación de maquinaria de oficina, Fabricación de Automóviles y Actividades Informática e investigación. Tampoco figura ninguno de ámbito Interautonómico —Estatad de Fabricación de Instrumental médico, precisión, óptica y relojería ni Fabricación de muebles.

5. Convenios extraestatutarios

Parece importante señalar que algún Convenio Colectivo tradicional puede quedar, en determinados períodos, con la cualidad de pactos de eficacia limitada por no haber reunido los requisitos formales que el Estatuto de los Trabajadores exige para reconocer su naturaleza normativa «erga omnes». En algunos supuestos, esta naturaleza es meramente circunstancial, pues en la próxima negociación puede alcanzar el «quorum» o subsanar la deficiencia que ocasionalmente lo han hecho extraestatutario, pudiendo tener, en tanto , aún careciendo de su eficacia normativa general, gran relevancia práctica por la vía de la suma de las adhesiones individuales. La información estadística no los presenta separados. Sin embargo, su distinta naturaleza jurídica obligaría a mantener criterios diferenciales en la información, de los que en la actualidad se carece.

Por ello, parece aconsejable, cuando menos, recordar que algunos Convenios Colectivos relevantes tienen, o han tenido, tal naturaleza, por haber sido establecidos y depositados en la Dirección

General de Trabajo como tales por las propias partes negociadoras, o bien por haber sido así calificados por resolución jurisdiccional en virtud del control de legalidad que establece el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores.

III. CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 1996

1. Incremento salarial y jornada pactada

1.1. Incremento salarial y jornada según el ámbito funcional. Datos por sectores

Cuadro núm. 13

Año 1996

<i>Sector</i>	<i>Agrario</i>	<i>Industria</i>	<i>Construcción</i>	<i>Servicios</i>	<i>Total</i>
Número	80	1.755	72	2.603	4.510
Trabajad.	739.321	2.457.795	828.743	3.283.990	7.309.849
Incremento	4'13	3'87	3'98	3'77	3'86
Jornada	1.795	1.783	1.769	1.756	1.771

Cuadro núm. 14

Año 1991

<i>Sector</i>	<i>Agrario</i>	<i>Industria</i>	<i>Construcción</i>	<i>Servicios</i>	<i>Total</i>
Número	98	2,13	79	2,54	4,7
Trabajad.	737.336	2.901.103	888.846	3.291.565	7.821.850
Incremento	8'28	7'61	8'47	8'07	7'96
Jornada	1.782'1	1.788'3	1.797'0	1.739'1	1.768'0

Cuadro núm. 15

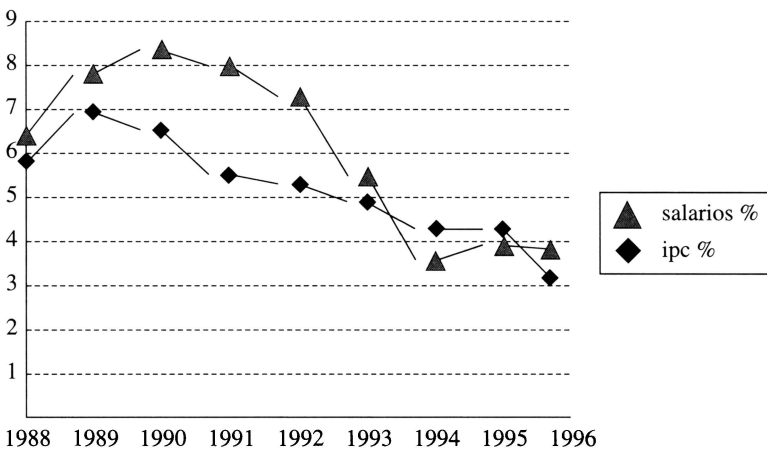
Año 1987

Sector	Agrario	Industria	Construcción	Servicios	Total
Número	71	1.905	74	2.062	4.112
Trabajad.	662.036	2.804.618	574.080	2.826.944	6.867.678
Incremento	6'60	6'32	6'39	6'70	6'51
Jornada	1.792'7	1.810'0	1.808'4	1.746'7	1,782'1

El estudio de los precedentes datos sectoriales nos pone de manifiesto que en 1987 el promedio de incremento salarial fue muy similar en todos los sectores, mientras que en 1991 se eleva en Construcción y Agrario. En 1996, el incremento de este último sector resultó superior a los otros, si bien en él aumenta de nuevo el número de horas de la jornada anual, de igual forma que ocurre en Servicios, mientras que, por el contrario, viene a disminuir en Industria y Construcción.

Cuadro núm. 16

EVOLUCIÓN DE LOS INCREMENTOS SALARIALES



Cuadro núm. 16

Año	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
% salarios	6'38	7'77	8'33	7'96	7'27	5'48	3'59	3'95	3'86
% ipc	5'80	6'90	5'50	5'50	5'30	4'90	4'30	4'30	3'20

Como se puede apreciar, en los últimos años del período considerado se rompe la tendencia según la cual los incrementos salariales eran superiores a la inflación alcanzada. Esto sucedió especialmente en los años 1990, 1991 y 1992, con tasas de incremento salarial que superaron el índice de inflación en 2,46, 1,88 y 1,97 puntos respectivamente. En 1993 el aumento salarial se situó 0,58 puntos por encima de la inflación alcanzada. La tendencia se rompió en 1994, año en que el aumento salarial se situó en 0,71 puntos por debajo de la inflación alcanzada. En 1995 el aumento salarial se situó en 0,35 puntos también por debajo de la inflación alcanzada ; pero en 1996 vuelven a estar los incrementos salariales por encima del IPC, pese a ser inferiores a los de 1995.

Incremento Salarial según secciones de actividad y ámbito organizativo

Descendiendo al nivel de las quince secciones de actividad económica descritas en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 1993, (CNAE 1993) el resultado de la negociación colectiva durante el año 1996, fue el siguiente:

Cuadro núm. 17

Convenios, empresas y trabajadores afectados e incrementos salariales por secciones de actividad

Secciones de actividad	Ambito organizativo	Convenios	Empresas	Trabajadores	% Salarios
0 Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	empresa	30	30	1.714	3'89
	otros	41	172.893	733.358	4'13
	total	71	172.923	735.072	4'13

Cuadro núm. 17

**Convenios, empresas y trabajadores afectados e incrementos
salariales por secciones de actividad (Cont.)**

<i>Secciones de actividad</i>	<i>Ambito organi- zativo</i>	<i>Conve- nios</i>	<i>Empre- sas</i>	<i>Trabaja- dores</i>	<i>% Sala- rios</i>
1	empresa	3	3	133	4'12
Pesca	otros	6	262	4.116	3'44
	total	9	265	4.249	3'46
2	empresa	51	51	22.595	2'38
Industrias extractivas	otros	12	507	12.594	3'67
	total	63	558	35.189	2'84
3	empresa	1.163	1.163	331.672	3'73
Industria manufacturera	otros	399	201.735	2.051.867	3'91
	total	1.562	202.898	2.383.539	3'89
4 Producción y distribucion energ. eléctrica, gas y agua	empresa	116	116	35.548	3'52
	otros	14	536	3.519	3'78
	total	130	652	39.067	3'54
5 Construcción	empresa	16	16	4.934	3'65
	otros	56	68.361	823.809	3'98
	total	72	68.377	828.743	3'98
6 Comercio. reparac. vehículos motor y artíc. personales	empresa	304	304	70.222	3'54
	otros	287	229.216	947.395	3'75
	total	591	229.520	1.017.617	3'73
7 Hostelería	empresa	103	103	15.233	3'72
	otros	47	134.493	488.647	4'01
	total	150	134.596	503.880	4'00
8 Transporte, almacenamiento y comunicaciones	empresa	298	298	194.563	3'05
	otros	130	24.944	144.874	3'71
	total	428	25.242	339.437	3'33
9 Intermediación financiera	empresa	37	37	14.858	3'43
	otros	10	2.572	293.527	3'43
	total	47	2.609	308.385	3'43
10 Activ. inmobil. de alquiler. serv. empresariales	empresa	185	185	24.265	3'60
	otros	79	24.014	494.949	4'16
	total	264	24.199	519.214	4'13
11 Admón. pública. def. y s.s. orgán. extraterritoriales	empresa	313	313	119.746	3'61
	otros	3	9	1.924	3'66
	total	316	322	121.670	3'61

Cuadro núm. 17

Convenios, empresas y trabajadores afectados e incrementos salariales por secciones de actividad (Cont.)

<i>Secciones de actividad</i>	<i>Ambito organizativo</i>	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>% Salarios</i>
12 Educación	empresa	41	41	4.110	4'43
	otros	16	14.514	171.192	3'76
	total	57	14.555	125.780	3'77
13 Act. sanitarias veterinarias y serv. sociales	empresa	98	98	19.760	4'03
	otros	34	3.409	63.670	3'41
	total	132	3.507	83.430	3'55
14 Otras activ. soc. serv. a la comunid. serv. personales	empresa	507	507	47.942	3'79
	otros	104	32.635	164.416	3'94
	total	611	33.142	212.358	3'91
15 Hogares que emplean personal doméstico	empresa	5	5	348	3'78
	otros	2	2.325	2.349	3'89
	total	7	2.330	2.697	3'88
TOTAL NACIONAL	empresa	3.270	3.270	907.643	3'52
	otros	1.240	912.425	6.402.206	3'91
	total	4.510	915.695	7.309.849	3'86

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

Cuadro núm. 18

Convenios, empresas y trabajadores. Incrementos salariales por secciones de actividad y ámbito territorial

<i>Secciones de actividad</i>	<i>Ambito territorial</i>	<i>Convenios</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>% Salarios</i>
0 Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	comunid.	70	700.072	
	interaut.	1	35.000	3'50
	total	71	735.072	4'13
1 Pesca	comunid.	8	2.399	
	interaut.	1	1.850	3'60
	total	9	4.249	3'46
2 Industrias extractivas	comunid.	58	33.047	
	interaut.	5	2.142	2'51
	total	63	35.189	2'84

Cuadro núm. 18

**Convenios, empresas y trabajadores. Incrementos salariales
por secciones de actividad y ámbito territorial (Cont.)**

<i>Secciones de actividad</i>	<i>Ámbito territorial</i>	<i>Convenios</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>% Salarios</i>
3	comunid.	1.410	1.079.888	
Industria	interaut.	152	1.303.651	3'73
manufacturera	total	1.562	2.383.539	3'89
4 Producción y	comunid.	114	16.207	
distribución energía	interaut.	16	22.860	3'39
eléctrica, gas y agua	total	130	39.067	3'54
5	comunid.	67	824.799	
Construcción	interaut.	5	3.944	3'59
	total	72	828.743	3'98
6 Comercio. reparac.	comunid.	523	745.919	
vehículos motor y	interaut.	68	271.698	3'67
artíc. personales	total	591	1.017.617	3'73
7 Hostelería	comunid.	146	496.258	
	interaut.	4	7.622	3'50
	total	150	503.880	4'00
8 Transporte,	comunid.	381	183.834	
almacenamiento y	interaut.	47	155.603	2'77
comunicaciones	total	428	339.437	3'33
9	comunid.	23	7.813	
Intermediación	interaut.	24	300.572	3'43
financiera	total	47	308.385	3'43
10 Activ. inmobiliarias	comunid.	222	333.726	
y de alquiler. serv.	interaut.	42	185.488	3'67
empresariales	total	264	519.214	4'13
11 Admón. pública.	comunid.	306	113.016	
def. y s.s. orgán.	interaut.	10	8.654	3'73
extraterritoriales	total	316	121.670	3'61
12	comunid.	49	23.386	
Educación	interaut.	8	151.916	3'41
	total	57	175.302	3'77
13 Activ. sanitarias y	comunid.	127	56.108	
veterinarias.	interaut.	5	27.322	3'15
serv. sociales	total	132	83.430	3'55
14 Otras activ. soc.	comunid.	589	159.195	
serv. comunidad	interaut.	22	53.163	3'67
serv. personales	total	611	212.358	3'91

Cuadro núm. 18

Convenios, empresas y trabajadores. Incrementos salariales por secciones de actividad y ámbito territorial (Cont.)

<i>Secciones de actividad</i>	<i>Ámbito territorial</i>	<i>Convenios</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>% Salarios</i>
15	comunid.	7	2.697	
Hogares que emplean personal doméstico	interaut.	0	0	0
	total	7	2.697	3'88
	comunid.	4.100	4.778.364	
	interaut.	410	2.531.485	3'59
TOTAL NACIONAL	total	4.510	7.309.849	3'86

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

Cuadro núm. 19

Incrementos salariales según ámbito territorial y organizativo

(Entre los de «Otros ámbitos» se cuentan los llamados de «Grupo de empresa»)

<i>Ámbito territorial</i>	<i>Ámbito organizativo</i>	<i>N.º convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>% Salarios</i>
Provincial	empresa	2.845	2.845	436.340	3'67
	otros	1.123	694.382	3.921.818	3'98
	total	3.968	697.227	4.358.158	3'98
Autonómico	empresa	98	98	66.928	3'62
	otros	34	48.601	353.276	4'92
	total	132	48.699	420.204	4'92
TOTAL COMUNIDAD		4.100	745.926	4.778.362	3'98
Inter-autonómico	empresa	327	327	404.375	3'34
	otros	15	3.693	24.157	3'19
+ estatal	sector	68	165.749	2.102.955	3'64
TOTAL INTERAUTONÓMICO		410	169.769	2.531.487	3'64
TOTALES GENERALES		4.510	915.695	7.309.849	3'86

Cuadro núm. 20

**Convenios, empresas y trabajadores afectados. Incrementos
salariales por Comunidades Autónomas y Provincias**

<i>Comunidades Autónomas y Provincias</i>	<i>Total convenios</i>			
	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>%</i>
TOTAL NACIONAL	4.510	915.763	7.309.849	3.86
ANDALUCIA	610	162.630	1.033.860	4.00
Almería	54	6.334	66.506	3.76
Cádiz	103	18.384	139.873	3.86
Córdoba	50	28.709	123.573	4.17
Granada	63	10.457	91.196	3.78
Huelva	49	5.147	58.010	3.52
Jaén	53	41.512	136.374	4.54
Málaga	104	17.643	167.447	4.13
Sevilla	106	34.347	219.669	3.91
Autonómicos	28	97	31.212	3.62
ARAGON	178	26.686	165.822	3.76
Huesca	25	2.686	15.534	4.09
Teruel	15	2.456	10.385	3.66
Zaragoza	131	21.450	138.426	3.75
Autonómico	7	94	1.477	2.21
ASTURIAS	122	16.450	118.420	3.40
Asturias	122	16.450	118.420	3.40
BALEARES	86	21.883	143.970	5.11
Baleares	86	21.883	143.970	5.11
CANARIAS	195	35.195	224.733	3.92
Las Palmas	83	17.570	119.052	3.76
S.C. Tenerife	100	17.604	103.029	4.11
Autonómico	12	21	2.652	3.87
CANTABRIA	122	8.779	58.668	3.48
Cantabria	122	8.779	58.668	3.48
CASTILLA-LA MANCHA	192	46.187	186.664	3.83
Albacete	33	4.158	42.932	4.27
Ciudad Real	53	7.419	46.749	3.80
Cuenca	22	3.471	13.632	4.74
Guadalajara	45	878	7.810	3.59
Toledo	36	30.258	71.595	3.46
Autonómicos	3	3	3.946	3.62

Cuadro núm. 20

Convenios, empresas y trabajadores afectados. Incrementos salariales por Comunidades Autónomas y Provincias (Cont.)

<i>Comunidades Autónomas y Provincias</i>	<i>Total convenios</i>			
	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>%</i>
CASTILLA Y LEON	383	47.396	215.374	3.79
Avila	27	2.251	14.061	3.84
Burgos	72	10.400	36.480	3.83
León	48	10.130	34.445	3.89
Palencia	39	2.521	12.892	3.46
Salamanca	41	6.952	25.011	3.68
Segovia	32	3.769	14.281	3.92
Soria	15	1.499	8.594	4.07
Valladolid	65	7.172	44.363	3.83
Zamora	37	2.596	17.027	3.68
Autonómicos	7	106	8.220	3.52
CATALUÑA	474	108.350	748.656	4.21
Barcelona	309	37.565	300.835	3.79
Gerona	38	10.387	47.801	3.38
Lérida	27	6.415	18.771	3.88
Tarragona	64	6.851	41.026	3.68
Autonómicos	36	47.132	340.223	4.78
COMUNIDAD VALENCIANA	350	54.328	439.099	3.94
Alicante	114	16.841	122.094	3.98
Castellón	60	9.147	46.907	4.00
Valencia	172	27.778	264.438	3.92
Autonómicos	4	562	5.660	3.48
EXTREMADURA	78	42.019	132.300	3.73
Badajoz	36	33.395	69.600	3.76
Cáceres	41	8.623	62.601	3.70
Autonómicos	1	1	99	2.50
GALICIA	315	48.755	252.835	4.08
La Coruña	83	13.974	87.954	4.02
Lugo	42	7.742	26.673	3.78
Orense	38	2.799	18.518	4.12
Pontevedra	132	24.131	112.695	4.18
Autonómicos	20	109	6.995	4.43
MADRID	361	60.127	554.397	3.74
Madrid	361	60.127	554.397	3.74

Cuadro núm. 20

Convenios, empresas y trabajadores afectados. Incrementos salariales por comunidades autónomas y provincias (Cont.)

<i>Comunidades autónomas y provincias</i>	<i>Total convenios</i>			
	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>%</i>
MURCIA	98	18.429	131.845	4.01
Murcia	98	18.429	131.845	4.01
NAVARRA	85	8.783	57.436	4.17
Navarra	85	8.783	57.436	4.17
PAIS VASCO	367	31.919	275.764	4.48
Alava	101	4.343	27.668	4.07
Guipuzcoa	86	15.272	99.504	4.60
Vizcaya	166	11.730	128.872	4.15
Autonómicos	14	574	19.720	6.57
RIOJA (LA)	54	6.820	28.915	3.96
Rioja (La)	54	6.820	28.915	3.96
CEUTA Y MELILLA	30	1.190	9.604	4.58
INTERAUTONOMICOS	410	169.769	2.531.487	3.59

Del análisis de los anteriores cuadros sobre los incrementos salariales según los distintos ámbitos, se deduce que el promedio de incremento salarial de 1996, del 3'86 %, resultó algo superior al IPC resultante, cuya media sobre la media de 1995 ha sido del 3'60 %. Esta diferencia se origina principalmente en el mayor incremento salarial que se produce en los Convenios Colectivos sectoriales de ámbito provincial y, especialmente, autonómico, con un 4'92 % estos últimos. La diferencia de los convenios de los mismos ámbitos territoriales de empresa es levemente superior al IPC, de igual forma que los sectoriales de ámbito estatal. Pero esta mayor subida de los autonómicos en relación con el IPC se compensa con la contención salarial operada en los de ámbito interautonómico, tanto de empresa como, especialmente, sectoriales, con solo el 3'19 %.

Ordenando los porcentajes de incrementos salariales de mayor a menor, quedaría la escala siguiente:

- Convenio de ámbito *autonómico superior a Empresa*..... 4'92%
- Convenio de ámbito *provincial superior a Empresa* 3'98%
- Convenio de ámbito *provincial de Empresa*..... 3'67%
- Convenio de ámbito *estatal superior a Empresa* 3'64%
- Convenio de ámbito *autonómico de Empresa* 3'62%
- Convenio de ámbito *interautonómico de Empresa* 3'34%
- Convenio de ámbito *interautonómico superior a empresa*. 3'19%

Es interesante destacar de los cuadros anteriores, con independencia del volumen de negociación por Comunidades y Provincias, las considerables diferencias de los porcentajes de incremento salarial producido en las distintas Comunidades Autónomas, desde el 6'57 % de promedio de los de Ambito Autonómico del País Vasco, al 2'21 % de los Autonómicos de Aragón; 5'11 % de los Provinciales de Baleares al 3'40 de Asturias; sobrepasan el 4 % los promedios totales del País Vasco, Cataluña, Galicia, Ceuta y Melilla; se sitúa en el 4 % justo el incremento promedio de Andalucía y no llegan al 3 % los Autonómicos de Aragón y Extremadura.

Son, por consiguiente, 2.451,000 los trabajadores afectados por Convenios Colectivos que han tenido promedios de incrementos salariales durante el año 1996 iguales o superiores al 4 %. Supone algo más de la mitad del total de trabajadores con Convenio Colectivo de ámbito no superior al de Comunidad Autónoma, frente a 2.531,487 trabajadores del ámbito personal de Convenios Interautonómicos cuyo promedio de incremento salarial ha sido del 3'59 %. Todo ello indica que los Convenios de ámbito territorial más extenso han tenido menores incrementos. Se mantiene, aunque ahora menos definida, la tendencia de períodos anteriores, en los que, de forma un tanto sorprendente, los superiores incrementos se han venido produciendo siempre en convenios de ámbito superior a la empresa. Tanto en ámbito funcional de *sección de actividad como de rama de actividad* se destaca un mayor incremento en los convenios agrícolas y el menor en industrias extractivas.

Conviene puntualizar, para una mejor comprensión de la información estadística, que los datos publicados sobre incrementos salariales son los deducidos de la información contenida en las preceptivas hojas estadísticas que han de proporcionar las Comisiones Negociadoras a la Autoridad Laboral que registra el Convenio.

El contenido de las notas que en tales hojas figuran, en lo que afecta a estos conceptos, es el siguiente:

«El concepto salarial al que debe referirse el incremento pactado será el del sueldo base, más aquellas pagas extraordinarias y retribuciones que cumplan las exigencias señaladas en las notas 7 y 8 anteriores. Para el cálculo del incremento global, se ponderará el incremento de cada categoría laboral por el número de trabajadores de la misma, sin tener en cuenta posibles reducciones de jornada». (La nota 7 dice: «Se recogerán las retribuciones garantizadas por los conceptos que figuran a continuación referidos, exclusivamente, al período anterior al convenio que ahora se firma, tanto si hubo convenio en dicho período como si no lo hubo. Además, si en este período anterior ha habido revisiones salariales como consecuencia de la aplicación de la cláusula de garantía salarial (y siempre que su aplicación haya tenido carácter retroactivo), dichas cantidades deberán recogerse aquí».—La nota 8 dice: «En esta rúbrica se incluirá el importe de las pagas extraordinarias cuya cuantía se haya fijado con exactitud en Convenio (pueden ser sólo las de junio y diciembre o incluir alguna otra); por lo tanto, aquellos posibles pagos relacionados con los resultados de la empresa u otros hechos futuros (y por tanto desconocidos en el momento de la firma del convenio), deberán excluirse.»

Ello parece indicar que los datos de incrementos referenciados se entienden «sin deslizamientos».

Cuadro núm. 21

Incrementos salariales según ámbito institucional

<i>Ambito</i>	<i>Convenios</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>%</i>
Empresa privada	2.632	572.229	3'74
Empresa pública	295	203.423	2'80
Admón. y segurid. soc.	23	22.200	3'62
Admón. autonóm. y local	320	109.791	3'68
TOTAL	3.270	907.643	3'52

Según se observa, los convenios de la Empresa Pública (2,80%) y de la Administración Central del Estado y de la Seguridad Social (3,62%) han experimentado en 1996 un menor incremento sa-

larial, ambos por debajo del aumento salarial medio, lo que es consecuencia de la política de contención salarial llevadas a cabo por el Gobierno para la Administración Pública.

* * *

1.2. Jornada pactada

Datos generales

La jornada media anual pactada en los convenios de 1996, registrados hasta el 31 de mayo de 1997, ascendió a 1.770'67 horas, 6'53 horas más que la resultante como media pactada en los convenios de 1995, aunque hay que tener en cuenta la provisionalidad de los datos correspondientes a 1996.

En el cuadro número 22 figura la evolución de la jornada anual media pactada en la negociación colectiva durante el período 1988-1996.

Cuadro núm. 22

Evolución de la jornada pactada

Años	Jornada anual (n.º de horas)	Variación interanual (n.º de horas)
1988	1.778,81	—
1989	1.772,20	-6,61
1990	1.769,73	-2,47
1991	1.768,01	-1,72
1992	1.766,60	-1,41
1993	1.763,54	-2,8
1994	1.763,47	-0,07
1995	1.764,14	0,67
1996	1.770,67	6,53

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Elaboración propia.*

Las jornadas, que habían sufrido considerables reducciones a partir de 1983, en que se alcanzó el promedio de 1.845 horas, llegan a situarse en 1.763'4 horas en 1994, para cambiar de nuevo a

sentido ascendente a partir de 1995, si bien tal cambio de sentido no se produce por un real aumento de las jornadas anteriormente pactadas en los Convenios que se revisan, sino que se deriva, de una parte, del establecimiento de nuevos convenios con jornada más extensa y, de otra, de considerable aumento de los censos de trabajadores afectados por convenios de superior jornada, lo que viene a elevar el promedio estadístico.

Datos por sectores. Jornadas según ámbito funcional

Cuadro núm. 23

Año 1996

	<i>Agrario</i>	<i>Industria</i>	<i>Construcción</i>	<i>Servicios</i>	<i>Total</i>
Número	80	1'76	72	2'6	4'51
Trabajad.	739.321	2.457.795	828.743	3.283.990	7.309.849
Jornada	1.795'19	1.783'57	1.769'06	1.755'90	1.770'67

Cuadro núm. 24

Año 1991

	<i>Agrario</i>	<i>Industria</i>	<i>Construcción</i>	<i>Servicios</i>	<i>Total</i>
Número	98	2'13	79	2'54	4'7
Trabajad.	737'34	2.901'103	888'85	3.291'565	7.821'850
Jornada	1.782'1	1.788'3	1.797'0	1.739'1	1.768'0

Cuadro núm. 25

Año 1987

	<i>Agrario</i>	<i>Industria</i>	<i>Construcción</i>	<i>Servicios</i>	<i>Total</i>
Número	71	1'91	74	2'06	4.112
Trabajad.	662'04	2.804'618	574'08	2.826'944	6.867'678
Jornada	1.792'7	1.810'0	1.808'4	1.746'7	1.782'1

El dato más relevante que se obtiene del cuadro anterior es que la jornada media pactada en el sector Servicios sigue siendo inferior a la de los demás sectores, seguida de la del sector Construcción. La jornada media más larga continua siendo la pactada en el sector Agrario, seguida de la del sector Industria.

Cuadro núm. 26

**Convenios, empresas y trabajadores afectados y jornada
por secciones de actividad**

<i>Secciones de actividad</i>	<i>Ambito organizativo</i>	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>Jornada</i>
0 Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	empresa	30	30	1.714	1.799,85
	otros	41	172.893	733.358	1.795,13
	total	71	172.923	735.072	1.795,14
1 Pesca	empresa	3	3	133	1.796,11
	otros	6	262	4.116	1.803,07
	total	9	265	4.249	1.802,85
2 Industrias extractivas	empresa	51	51	22.595	1.745,05
	otros	12	507	12.594	1.728,36
	total	63	558	35.189	1.739,08
3 Industria manufacturera	empresa	1.163	1.163	331.672	1.751,76
	otros	399	201.735	2.051.867	1.791,08
	total	1.562	202.898	2.383.539	1.785,61
4 Producción y distribución energía eléctrica, gas y agua	empresa	116	116	35.548	1.695,44
	otros	14	536	3.519	1.738,92
	total	130	652	39.067	1.699,35
5 Construcción	empresa	16	16	4.934	1.773,43
	otros	56	68.361	823.809	1.769,03
	total	72	68.377	828.743	1.769,06
6 Comercio, reparac. vehículos motor y artíc. personales	empresa	304	304	70.222	1.723,47
	otros	287	229.216	947.395	1.803,35
	total	591	229.520	1.017.617	1.797,83
7 Hostelería	empresa	103	103	15.233	1.811,89
	otros	47	134.493	488.647	1.808,72
	total	150	134.596	503.880	1.808,81
8 Transporte, almacenamiento y comunicaciones	empresa	298	298	194.563	1.732,55
	otros	130	24.944	144.874	1.807,56
	total	428	25.242	339.437	1.764,57

Cuadro núm. 26

**Convenios, empresas y trabajadores afectados y jornada
por secciones de actividad (Cont.)**

<i>Secciones de actividad</i>	<i>Ambito organizativo</i>	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>Jornada</i>
9	empresa	37	37	14.858	1.686,01
Intermediación	otros	10	2.572	293.527	1.721,12
financiera	total	47	2.609	308.385	1.719,42
10 Activ. inmovil.	empresa	185	185	24.265	1.756,99
de alquiler. serv.	otros	79	24.014	494.949	1.805,60
empresariales	total	264	24.199	519.214	1.803,33
11 Admón. pública.	empresa	313	313	119.746	1.664,70
def. y s.s. orgán.	otros	3	9	1.924	1.678,09
extraterritoriales	total	316	322	121.670	1.664,92
12 Educación	empresa	41	41	4.110	1.592,85
	otros	16	14.514	171.192	1.341,43
	total	57	14.555	125.780	1.347,33
13 Act. sanitarias	empresa	98	98	19.760	1.740,75
veterinarias y serv.	otros	34	3.409	63.670	1.774,44
sociales	total	132	3.507	83.430	1.766,46
14 Otras activ. soc.	empresa	507	507	47.942	1.672,53
serv. a la comunid.	otros	104	32.635	164.416	1.756,26
serv. personales	total	611	33.142	212.358	1.737,35
15	empresa	5	5	348	1.814,31
Hog. que emplean	otros	2	2.325	2.349	1.785,83
personal doméstico	total	7	2.330	2.697	1.789,51
	empresa	3.270	3.270	907.643	1.726,77
	otros	1.240	912.425	6.402.206	1.776,89
TOTAL NACIONAL	total	4.510	915.695	7.309.849	1.770,67

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

El promedio de jornada más extensa está en la Sección de Hostelería, con 1.808'81 horas/año de promedio por trabajador, siendo la jornada más baja la de Educación, con 1.347'33 horas/año. En el promedio general de jornada, es mayor la de ámbito superior a la empresa, siendo superior la jornada de Convenios de empresa en las Secciones de Agricultura, Industrias Extractivas, Cons-

trucción, Hostelería, Educación y Hogares. La diferencia horaria entre jornada de Empresa llega a ser superior a la de otros ámbitos en 251'42 horas anuales en Educación y de 28'48 horas en Hogares. Por el contrario, supera la jornada anual de ámbito superior a la empresa en Actividades Sociales y Servicios Personales (83'73 horas/año), en Comercio y reparaciones (79'88 horas/año) y Transporte (75'01 horas/año).

Jornada pactada según el ámbito organizativo

Distinguiendo entre convenios de ámbito de empresa y los de ámbito superior, la jornada media anual pactada en 1996, en horas/año, fue la siguiente:

Cuadro núm. 27

Jornada media pactada según ámbito organizativo

<i>Ambito</i>	<i>Revisados</i>	<i>Firmados</i>	<i>Total</i>
Empresa	1.724'70	1.728'48	1.726'77
Superior	1.785'66	1.772'36	1.776'89
TOTAL	1.775'98	1.767'65	1.770'67

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

Los datos anteriores permiten apreciar la diferencia que existe entre la jornada pactada en los convenios de empresa y en los convenios de ámbito superior. Esta diferencia puede entenderse como tradicional, si se recuerdan las diferencias observadas en años anteriores. Es de señalar, igualmente, que la jornada media de convenios firmados es inferior a la resultante en los convenios anteriores, revisados en el período.

2. Cláusulas especiales más comunes

Cuadro núm. 28

Cláusulas que afectan a más del 50% de los trabajadores tanto en convenios de empresa como de otro ámbito

<i>Cláusulas</i>	<i>Ámbito</i>	<i>Convenios</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>%</i>
Actividad sindical	empresa	2.074	706.561	77,85
	otros	678	4.676.816	73,05
	total	2.752	5.383.377	73,65
Complemento de prestaciones	empresa	2.421	773.408	85,21
	otros	756	3.959.235	61,84
	total	3.177	4.732.643	64,74
Cláusula de salvaguarda	empresa	1.403	567.579	62,53
	otros	634	3.946.356	61,64
	total	2.037	4.513.935	61,75
Empleo	empresa	1.462	648.755	71,48
	otros	547	3.804.513	59,43
	total	2.009	4.453.268	60,92
Formación profesional	empresa	1.210	573.879	63,23
	otros	362	3.682.974	57,53
	total	1.572	4.256.853	58,23
Otras cláusulas	empresa	2.288	788.841	86,91
	otros	626	4.150.016	64,82
	total	2.914	4.938.857	67,56

Es de señalar que cláusulas relativas a horas extraordinarias afectan a menos del 50 % de los trabajadores, y figuran en menos del 40 % aproximado de los Convenios.

3. Otras cláusulas especiales

En el último apartado del anterior cuadro se contabilizan globalmente una serie de cláusulas especiales, entre las que destacan por su importancia numérica las relativas a «*Incentivos ligados a la productividad*», comprendidos en 1.266 Convenios que afectan a 2.026.330 trabajadores, e «*Incentivos de asistencia*», en 1.150

Convenios con 1.527.782 trabajadores afectados por tal cláusula. El mayor número de Convenios que contienen estas cláusulas especiales son de ámbito de Empresa, pero, como es supuesto general, la mayoría de los trabajadores afectados se encuadran en Convenios de ámbito superior al de empresa. Se agrupan aquí, igualmente, «No discriminación y promoción de igualdad de sexo», «Indemnización al trabajador por no renovación de contrato», «Participación de los trabajadores en la organización del trabajo», «Existencia de trabajo mínimo de Convenio», «Implantación nuevas tecnologías», «Servicios de Comedor», «Transporte de los trabajadores» etc., todas ellas con menor incidencia general que las citadas en primer lugar.

4. Breve referencia a las materias objeto de innovaciones en la negociación

Las cláusulas relacionadas anteriormente tienen un contenido tradicional que se ha venido repitiendo sistemáticamente. Pero los nuevos sistemas de organización y métodos en las empresas vienen produciendo una notable evolución que conviene simplemente advertir.

La ya larga tradición negocial hace que la mayoría de los Convenios Colectivos tengan un amplio articulado, contemplando una serie de conceptos y materias ya todos clásicos en las relaciones laborales. Por ello, parece más interesante informar sobre aquellas materias que se van manifestando como novedosas en el cada vez más renovado marco de las relaciones laborales, que insistir en datos porcentuales de reiterativos conceptos ya casi estabilizados. Por ello y de manera muy somera y meramente indicativa de tales novedades, se identifican únicamente entre otras que pudieran existir, algunas de las de más notoria transcendencia, que exigirían, en su caso, el análisis y estudio del contenido de la negociación colectiva, tarea suficientemente compleja que rebasa ahora el objeto y finalidad de este Informe:

— *Normas sobre movilidad funcional.* En alguna ocasión se sustituye por definiciones de polivalencia (Convenio Colectivo de Paradores de Turismo de España).

— *Grupos y categorías profesionales.* Se vienen incorporando conceptos de Grupo Funcional y Niveles de Calificación o, en ter-

minología paralela, Niveles Profesionales y Rangos en el Nivel (Convenios Colectivos de CLH, S.A. Tierra; Grupo AGIO-ETT; Paradores de Turismo de España; Hostelería; Industrias Extractivas, Vidrio, Cerámica y Comercio exclusivista; Alta Gestión S.A.).

— *Promoción. Ascensos, Cambios de Categoría.* Se tiende al mantenimiento en las categorías profesionales cualificadas, en su habitual desempeño, con promociones económicas según escalas salariales dentro de niveles y rangos establecidos para cada categoría (Convenios Colectivos de Alta Gestión, S.A.; Enagas S.A.; SER S.A.; Central Nuclear de Trillo).

— *Retribuciones: Sueldo base, más complementos, más Productividad.* Se manifiesta una tendencia a la fijación de objetivos y evaluación de rendimientos, con retribución individual básica bruta garantizada como mínima para rango y nivel, que absorbe todos los conceptos salariales, incluso antigüedad, o con antigüedad lineal o fija (Convenios Colectivos de Sandoz Pharma S.A.; SER S.A.; CLH, S.A.; Paradores de Turismo de España; Banca Privada; Central Nuclear de Trillo; Enagas S.A.; Firestone Hispania, S.A.; Repsol Química S.A.).

— *Jornada. Horas anuales.* La jornada anual viene a ser la resultante de cumplir el calendario de jornadas, festivos, vacaciones y descansos, puentes y horarios según temporadas, que se establece en el Convenio (Convenios de Construcciones Aeronáuticas S.A.; Central Nuclear de Trillo, Eléctricas Reunidas de Zaragoza, S.A.; SER, S.A.).

— *Turnos.* Se tiende a la «saturación de instalaciones» para sacar el máximo rendimiento al inmovilizado (Convenios de Erkimia, S.A.; Firestone Hispania S.A.).

— *Prestaciones complementarias al Régimen de la Seguridad Social.* Se viene sustituyendo por Planes de pensiones.

— *Comisiones Paritarias.* Se amplia su cometido, o paralelamente se crean nuevos órganos para la solución interna de las situaciones conflictivas, acudiendo a sistemas de mediación y arbitraje.

La nueva normativa laboral y los compromisos contraídos en los acuerdos sociales darán lugar a que en un próximo estudio la lista de «novedades» se haga de extensión más considerable. Con tales previsiones de ampliación, los Servicios Técnicos de esta CCNCC harán un especial seguimiento de los Convenios que se vayan estableciendo, para recopilar sistemáticamente las cláusulas

convencionales que no tengan un contenido estrictamente tradicional, lo que podría completarse con los estudios e informes que se realicen en el seno de la propia CCNCC sobre el contenido de la negociación colectiva en determinados sectores productivos.

5. Composición de las mesas de negociación

Cuadro núm. 29

Composición de las mesas de negociación

<i>Representación</i>	<i>Ambito</i>	<i>Convenios</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>Representantes</i>	<i>%</i>
CC. OO.	empresa	1.729	772.529	9.666	34'47
	otros	1.064	6.094.114	3.704	43'34
	total	2.793	6.866.643	9.666	37'40
UGT	empresa	1.757	774.708	5.650	32'66
	otros	1.081	6.280.870	3.651	42'72
	total	2.838	7.055.578	9.301	35'99
Otros sindicatos	empresa	913	556.595	2.760	15'96
	otros	383	2.056.334	1.037	12'13
	total	1.296	2.612.929	3.797	14'69
Grupo de trabajadores	empresa	1.034	154.266	2.925	16'91
	otros	43	84.056	154	1'80
	total	1.077	238.322	3.079	11'91

Reviste interés analizar el grado de representación de las principales centrales sindicales en las mesas negociadoras. La información de los datos sobre representación se desglosa únicamente para los sindicatos más representativos a escala nacional, CC.OO. y U.G.T. En «otros sindicatos» se incluye fundamentalmente a sindicatos representativos en el ámbito de Comunidades Autónomas, ELA-STV y C.I.G., otros de ámbito nacional U.S.O. y C.N.T., y sindicatos específicos de sector o de empresa, así como los de cuadros profesionales. Dentro de «grupos de trabajadores» se incluyen a los independientes no afiliados a sindicatos.

La composición de las mesas negociadoras sigue caracterizándose en la negociación colectiva de 1996 por el notorio predominio de la presencia en las mismas de los dos sindicatos más representativos, de ámbito nacional, a los que pertenecieron el 73,39% de los miembros de las mesas negociadoras (9.301 representantes de UGT —el 35,99%— y 9.666 representantes de CC.OO. —el 37,40%—).

Los demás sindicatos han participado con el 14,69% de los miembros de las mesas de negociación y los grupos de trabajadores no pertenecientes a sindicato alguno tuvieron el 11,91% del total de los representantes.

IV. CONCLUSIÓN

Con lo anteriormente expuesto queda reflejada la panorámica de la negociación colectiva desarrollada en 1996, según los datos recogidos hasta el 31 de mayo de 1997 como avance. Su estructura se mantiene en parámetros similares a años precedentes. Según sus ámbitos, destaca el superior número de convenios de empresa, 3.270 frente a 1.240 de ámbito superior; sin embargo, los convenios de ámbito superior al de empresa afectan al 99,67 % de las empresas y al 87,58 % de los trabajadores.

Según ámbito temporal es sensiblemente igual el número de convenios establecidos con vigencia de uno y dos años, si bien estos últimos afectan a mayor número de empresas y trabajadores.

Según ámbito territorial, predominan muy considerablemente los convenios de ámbito provincial, tanto por número, como por empresas y trabajadores afectados, aún cuando los convenios estatales de ámbito superior a empresa, de reducido número, llegan a comprender al 28,75 % del total de trabajadores.

En cuanto a su ámbito funcional es mayor el número de convenios del Sector Servicios, afectando globalmente a mayor número de trabajadores; sin embargo, a nivel de sección de actividad destaca considerablemente la Industria Manufacturera, con el 34,63 % del total de Convenios, que comprenden al 32,60 % del total de trabajadores.

Madrid, noviembre de 1997.

El Secretario de la Comisión Consultiva,
JOSÉ REINOSO CEBALLOS

V.º B.º: El Presidente de la Comisión Consultiva,
JUAN GARCÍA BLASCO

**BALANCE FORMAL DEL PROCESO SUSTITUTORIO
DE LAS ORDENANZAS LABORALES**

Febrero 1998

SITUACIÓN DEL PROCESO SUSTITUTORIO DE LAS ORDENANZAS LABORALES Y REGLAMENTACIONES EN ENERO DE 1998

GRUPO 1.º

Ordenanzas laborales y reglamentaciones de trabajo cuyo proceso de sustitución se ha de entender cerrado

- A) *Por considerar la comisión de seguimiento del AIOR y la CCNCC que no plantean problemas de vacíos de regulación:*

Industria de la Cinematografía (Distribución y Producción).

Compañía de Coches Cama y Grandes Expresos Europeos.

Empresas de Contratas Ferroviarias.

Empresa Nacional BAZAN.

Espectáculos Taurinos-Corridos de Toros y Novillos.

Ferrocarriles de uso público no integrados en RENFE.

Fotográficas.

Fundación Generalísimo Franco.

Metropolitano de Madrid.

Pesca Marítima de Arrastre.

Pesca Marítima.

Piel (Curtido y Calzado).

Practicantes y Matronas de Asistencia Médico-Farmacéutica.

Industrias de la Resina.

Profesionales de Teatro, Circo, Variedades y Folklore (Circo).

B) Por haber alcanzado las partes acuerdo sustitutorio:

Manipulado y Envasado de Agrios.

Industrias de la Alimentación.—Confitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Heladería y Platos Cocinados (BOE 11-3-96).

Industrias de la Alimentación.—Pastas Alimenticias (BOE 10-5-96).

Industria Azucarera (CONVENIO BOE 24-04-97).

Baños y Aguas Mineromedicinales.—Balnearios (incluidos en el Acuerdo Estatal de Hostelería).

Banca Privada (BOE 27-2-1996).

Bebidas Refrescantes (16-09-76).

Agencias Distribuidoras de Butano (BOE 10-4-1996).

Comercio (BOE 9-4-1996).

Construcción.—Derivados del Cemento (Convenio Nal. BOE 27-8-96).

Construcción.—Sector Pizarra (Convenio BOE 10-4-97).

Construcción.—Vidrio y Cerámica (BOE 4-3-1996).

Cooperativas de Crédito (BOE 10-6-1996).

Industrias de Corcho (BOE 27-5-1996).

Embarcaciones de Tráfico Interior de Puertos.—Amarradores. (Convenio Nal. BOE 2-8-96).

Estaciones de Servicio (Acuerdo de 11-12-1995).

Hostelería (Acuerdo Estatal BOE 2-8-96).

Limpieza Pública, Riegos y Recogida de Basuras (BOE 7-3-1996).

Industrias de la Madera (BOE 20-6-1996).

Industria Metalgráfica (BOE 22-10-96).

Oficinas y Despachos Agencias de Viaje (Convenio Nal. BOE 1-3-1996).

Oficinas y Despachos Empresas Consultoras de Planificación (Convenio Nal. BOE 1-9-1995).

Oficinas y Despachos —Entidades de Financiación y Arrendamiento Financiero (LEASING Y FACTORING) (Convenio Nal. 27-2-1996).

Oficinas y Despachos-Gestorías Administrativas (BOE 20-6-1996).

Oficinas y Despachos —Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos y Delineantes. (Convenio Nal.— BOE 20-7-1995).

Peluquerías de Señoras y Caballeros, Inst. Belleza y Gimnasios (BOE 30-5-97).

Pesca Marítima en Buques Congeladores de Marisco.

(Convenio Nal. BOE 27-2-1996).

Prensa no diaria (Convenio Nal. BOE 6-11-1996).

Industria Salinera (Convenio Nal. BOE 2-5-97).

Seguros y Capitalización (Entidades Aseguradoras y Mutuas).

(Convenio General del Sector de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social).

Profesionales Teatro, Circo, Variedades y Folklore (Teatro) Madrid.

Industria Textil (BOE 16-5-1996).

Transporte por Carretera. Aparcamientos.

Transporte por Carretera (Autopistas).

Transporte por Carretera-Mercancías. (BOE 29-01-98).

Transporte por Carretera -Taxis. (Convenio Nal. BOE 20-6-1996).

C) Por haber sido sometidas a arbitraje las discrepancias, con laudos dictados:

Aceites y sus Derivados (Laudo 12-7-1996.BOE 28-8-96).

Industrias de la Alimentación (Laudo 29-3-1996.BOE 4-6-96).

Baños y aguas mineromedicinales- Envasadores de Agua Mineral. (Laudo 3-4-1996. BOE 24-5-96).

Industria Cervecera (Laudo 27-3-1996) (BOE 27-5-96).

Minas de Carbón (Laudo 11-3-1996) (BOE 24-4-96).

(Laudo aclaratorio 11-03-96) (BOE 24-04-96).

Trabajos Aéreos (Laudo 12-3-1996) (BOE 23-4-96).

Transporte por Carretera-Alquiler de Coches. (Laudo 1-7-1996. BOE 24-8-96).

Industrias Vinícolas (Laudo 29-3-1996) (BOE 28-5-96).

Industria de la Panadería. (Laudo de 6-2-1998).

D) Por cobertura de vacíos derivada del Acuerdo Interconfederal (anexo I)-BOE 9-6-97:

Agentes de Cambio y Bolsa, Corredores de Comercio y Colegios profesionales de los mismos.

Embarcaciones de Tráfico Interior de Puertos-Empleados de Prácticos.

Empleados de Fincas Urbanas.

Espectáculos Públicos y Deportes-Deportes.

Espectáculos Públicos y Deportes-Espectáculos Públicos.

(Excepto Exhibición Cinematográfica).

Establecimientos Sanitarios de Hospitalización.

Frutos Secos.

Industrias de Producción, Transporte y Distribución de Gas.

(Excepto Gas natural).

Oficinas y Despachos, excepto Gestorías Administrativas; Empresas de Ingeniería; Oficinas de Estudios Técnicos; Empresas Consultoras de Planificación; Agencias de Viaje y Entidades de Financiación y Arrendamiento Financiero: LEASING Y FACTORING.

Industria de pesca marítima de Cerco y otras Artes.

Pesca Marítima de arrastre- Pesca en Buques Arrastreros al Fresco.

Pesca Marítima en Buques Congeladores (excepto Congeladores de Marisco).

Piel (Marroquinería, Recolección Piel, Peletería, Guantes, Ante, Napa y Doble Faz).

Industria Pimentonera.

Pompas Fúnebres.

Prensa (excepto no diaria).

Profesionales de la Música.

Prótesis Dental.

Empresas de Radiocomunicación.

Radiodifusión.

Profesionales de Teatro, Circo, Variedades y Folklore. (Variedades y Folklore) y (Teatro excepto Madrid y Barcelona).

Industrias de Tintorería y Limpieza (Negocian convenio).

Transporte por Carretera (Garajes).

Teléfonos (Empresas de Contratas y Locutorios Telefónicos).

GRUPO 2.º

Ordenanzas laborales y reglamentaciones cuya sustitución se encuentra en proceso abierto

A) *Por continuar negociaciones o no haberse agotado sus posibilidades*

Trabajo en el Campo.

Espectáculos y Deportes-Exhibición Cinematográfica.

Construcción (Sector Azulejos).

Pesca Marítima en Buques Bacaladeros.

Plátanos y demás Frutas de Canarias.

Empresas de Publicidad.

Profesionales Teatro, Circo, Variedades y Folklore (Teatro de Barcelona.).

Transporte por Carretera (Viajeros).

B) En proceso de arbitraje

Pendientes de dictar LAUDO.

Industrias de Captación y Distribución de Agua.

Limpieza de Edificios y Locales.

C) Con acuerdos de prórroga

Construcción (Sector Cementero).

Embarcaciones Tráfico Interior de Puertos.—Remolcadores.

Marina Mercante.

Metropolitano de Barcelona (hasta 31-diciembre-1996).

Seguros y Capitalización (Agentes y Corredores de Seguros).

* * *

MEMORIA DE ACTIVIDADES 1996

**COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL
DE CONVENIOS COLECTIVOS**

I. PRESENTACIÓN

De conformidad con lo que establece el artículo 7.g) de la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 28 de mayo de 1984 (B.O.E. de 8 de junio), por la que se aprobó el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, siendo su Presidente Juan García Blasco, se ha elaborado por Jesús Barroso Barrero, Secretario de la misma, la Memoria de Actividades correspondiente al año 1996 que fue aprobado por el Pleno de la Comisión el día 4 de marzo de 1997.

II. 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) —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—, creó 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 funcionará con una composición a nivel tripartito.

2. Funciones

El Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre, regula esta Comisión que denomina Comisión Consultiva Nacional de Convenios

Colectivos señalando que ejercerá sus funciones «con independencia y autonomía funcional plenas».

La Comisión fue adscrita orgánicamente al hoy ya extinguido Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, quedando posteriormente adscrita a la Dirección General de Trabajo y Migraciones por el Real Decreto 1888/1996, de 2 de agosto, de estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. El Real Decreto 140/1997, de 31 de enero, que modifica parcialmente dicha estructura básica la adscribió, finalmente, a la Dirección General de Trabajo.

El citado Real Decreto 2976/1983 establece como funciones de la Comisión, la emisión de consultas mediante dictámenes e informes no vinculantes sobre:

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

Asimismo, y en el ejercicio de su función de asesoramiento, la Comisión debe elaborar y mantener al día un «catálogo de actividades», previsto en la Disposición Final Octava del ET -Disposición Final Segunda del texto refundido del ET-, que pueda servir de indicador para la determinación de ámbitos funcionales de la negociación colectiva, siendo preceptivamente consultada, de otro lado, en el supuesto de extensión de un convenio colectivo regulado en el artículo 92 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, y en el Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo.

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

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

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

3. Composición

Por lo que se refiere a su composición, la Comisión está integrada por el Presidente, los Vicepresidentes, los Vocales y el Secretario. El Presidente es designado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, previa consulta a las asociaciones empresariales y sindicales más representativas, entre profesionales de reconocido prestigio en el campo de las relaciones laborales. El actual Presidente, Profesor D. Juan García Blasco, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Zaragoza, fue nombrado por Orden Ministerial, de 10 de septiembre de 1996. La composición tripartita se traduce en la integración en la Comisión de seis representantes de la Administración del Estado, seis de las Organizaciones sindicales más representativas y seis de las Asociaciones empresariales más representativas. Por cada uno de estos grupos se elige un Vicepresidente y el puesto de Secretario de la Comisión lo desempeña un funcionario del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

La composición de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos era, a 31 diciembre de 1996, la siguiente:

PRESIDENTE: D. Juan García Blasco

Representantes de la Administración:

VICEPRESIDENTE: D.^a Soledad Córdova Garrido
Suplente: D. Francisco González de Lena Alvarez

Titular: D. Julio Sánchez Fierro
Suplente: D.^a Raquel Peña Trigo

Titular: Sr. D. Javier Minondo Sanz
Suplente: D.^a M.^a Del Carmen Briones González

Titular: D.^a Nérida Jiménez Molina
Suplente: D.^a Carmen Balsa Pascual

Titular: D. Ignacio Matía Prim
Suplente: D.^a Cristina Barroso Francia

Titular: D.^a M.^a Teresa Giráldez Núñez
Suplente: D.^a Olga Merino Ballesteros

Representantes de las Organizaciones Sindicales

U.G.T.

Titulares: D. Eugenio Gariglio Román
D. José Luis Cebrián Gutiérrez

Suplentes: D.^a Elena Gutiérrez Quintana
D.^a Susana Bravo Santamaría

CC.OO.

Titulares: D. Mariano Díaz Mateos
D. Angel Martín Aguado

Suplentes: D. Fernando Puig-Samper Mulero
D. Miguel Sánchez Díaz

ELA-STV

Titular: D. José Miguel Unanue Letamendi
Suplente: D. Enrique Fernández Matxuka

C.I.G.

Titular: D. Luis Burgos Díaz
Suplente: D. Xan Andrés Carballo Rodríguez

Representantes de las Organizaciones Empresariales

CEOE

Titulares: D. Luis Fabián Márquez Sánchez
D. Rafael Ruiz Ortega
D. Fernando de Palacios Caro

D. Pablo Gómez Albo
D. José Luis Moreno-Manzanaro y Rodríguez de Tembleque

Suplentes: D. Fernando Moreno Piñero
D. Adolfo García Ibán
D. José Luis Vicente Blázquez
D. Conrado López Gómez
D. José Luis Pastor Rodríguez-Ponga

CEPYME:

Titular: D. Roberto Suárez García
Suplente: D. Tomás Castillo Puerta

SECRETARIO: D. Jesús Barroso Barrero

III. REUNIONES DEL PLENO

De acuerdo con lo previsto en su normativa reguladora, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos continuó ejercitando sus funciones a lo largo del año 1996. El Pleno de la Comisión ha celebrado 6 reuniones, cinco de carácter ordinario, y una de carácter extraordinario que tuvieron lugar en la Sala de Juntas de la sede de la Comisión, sita en la calle Alberto Aguilera, 15 duplicado, de Madrid.

Las fechas de las reuniones del Pleno, para cada una de las cuales se realizó la correspondiente Acta, fueron las siguientes:

- 15 de enero (Acta n.º 64)
- 28 de mayo (Acta n.º 65)
- 17 de abril (R. Extraordinaria)..... (Acta n.º 66)
- 10 de junio (Acta n.º 67)
- 19 de julio..... (Acta n.º 68)
- 26 de noviembre..... (Acta n.º 69)

A nivel de Subcomisión delegada del Pleno, se mantuvo una reunión el día 5 de marzo para organizar la celebración de las Jornadas anuales de Estudio sobre Negociación Colectiva, en ella se concretaron las propuestas de fecha, ponencias y ponentes, y participación de las organizaciones representadas en la Comisión. Las «IX Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva» se celebraron el día 6 de junio de 1996 bajo el título de «La aplicación de la reforma del Estatuto de los Trabajadores y la Negociación Colectiva».

Asimismo, los días 11 de abril, 7 de mayo, 24 de junio, 4 de septiembre y 17 de octubre se reunió la Subcomisión delegada del Pleno encargada del estudio de Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo.

La asistencia a las reuniones de los Plenos por cada una de las tres representaciones en la Comisión (Administración, Organizaciones Sindicales y Organizaciones Empresariales) fue la siguiente:

Número de asistentes a las reuniones del pleno

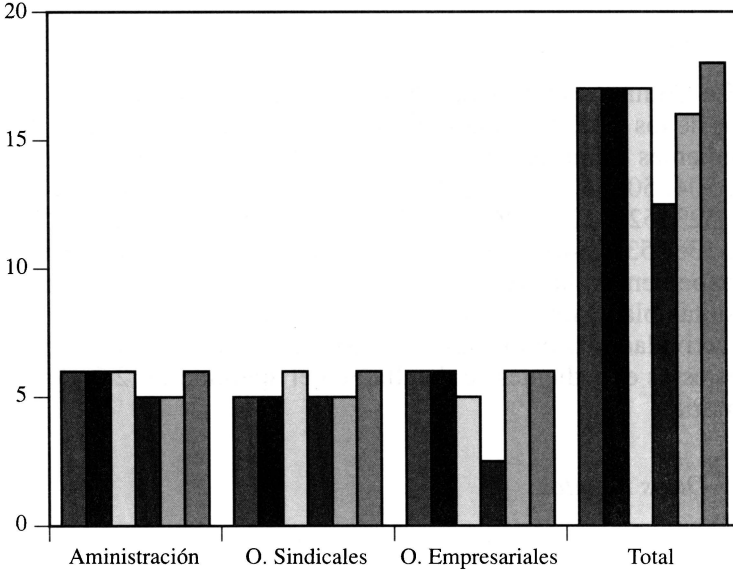
(Año 1996)

<i>Pleno</i>	<i>Admón.</i>	<i>Org. Sind.</i>	<i>Org. Empr.</i>	<i>Total</i>
15 de enero.....	6	5	6	17
28 de marzo.....	6	5	6	17
17 de abril	6	6	5	17
10 de junio	5	5	3	13
19 de julio	5	5	6	16
26 de noviembre	6	6	6	18

Al ser el número de componentes de la Comisión de dieciocho y corresponder seis a cada una de las tres Representaciones, la asistencia total a las reuniones osciló entre 13 como mínimo y 18 como máximo. Del cuadro anterior se deduce una asistencia media en 1996 similar a la registrada en años anteriores.

ASISTENCIA MEDIA A LOS PLENOS

(Número de Asistentes)



IV. ASUNTOS TRATADOS EN LOS PLENOS

1. Enumeración

Entre los diferentes asuntos tratados en los Plenos celebrados en 1996 pueden diferenciarse:

1. Dictámenes sobre Extensiones de Convenios.
2. Otros Dictámenes.
3. Otros Asuntos.

1.1. Dictámenes sobre Extensiones de Convenios

El Pleno de la Comisión estudió en 1996 siete expedientes sobre Extensiones de Convenios, correspondientes a los números: 433, 460, 461, 498, 562, 563 y 597, emitiendo Dictamen corres-

pondiente a cinco y no pronunciándose sobre dos que fueron archivados por desestimiento en la solicitud planteada. Todos estos expedientes se detallan en el Apartado IV 2.1. de esta Memoria.

1.2. *Otros Dictámenes*

La Comisión emitió en 1996 cuarenta y seis Dictámenes distintos de los de Extensiones de Convenios, correspondientes a los expedientes números: 476, 488, 492, 493, 495, 499, 500, 501, 503, 504, 506, 507, 508, 509, 511, 512, 513, 515, 516, 518, 519, 522, 523, 524, 525, 526, 527, 528, 529, 530, 531, 532, 533, 535, 537, 538, 539, 540, 543, 544, 545, 546, 547, 555 y 604. De estos expedientes, la mayor parte corresponden a contestaciones a consultas planteadas sobre los convenios aplicados a determinadas actividades o empresas. Los aspectos más significativos de todos estos expedientes se detallan en el apartado IV 2.2. de esta Memoria.

1.3. *Otros Asuntos*

La Comisión Consultiva trató en 1996 además otras cuestiones, destacando:

- La actualización del Mapa de la Negociación Colectiva.
- Relación de Convenios Colectivos Sectoriales.
- Propuesta para dotar de estructura orgánica a la Secretaría de la Comisión.
- El procedimiento de Extensión de Convenios Colectivos.
- Gestiones realizadas para facilitar la sustitución negociada de Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo.
- El Informe sobre la Negociación Colectiva en 1995.
- La Memoria de Actividades de la Comisión en 1995.
- La publicación del libro sobre las VIII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva y celebración de las IX Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva.

Por su parte, los servicios técnicos de la Secretaría de la Comisión, con independencia de la preparación de los Informes señalados, atendieron, de forma directa, un promedio de 100 con-

sultas mensuales sobre temas diversos relacionados con la aplicación de Convenios Colectivos.

2. Contenido y pronunciamiento de los dictámenes

A continuación se exponen el contenido y los pronunciamientos de los Dictámenes de la Comisión emitidos en 1996, distinguiendo entre:

1. Los que tratan de Extensiones de Convenios.
2. Los que se refieren a otras cuestiones.

2.1. Extensiones de Convenios

El detalle esquemático de los expedientes de Extensión tratados por la Comisión durante 1996, fue el siguiente:

Expediente nº 433:

Extensión del Convenio Colectivo del Sector Clínicas Privadas y Centros de Hospitalización de Las Palmas de Gran Canaria (año 1993), a la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Sindicatos solicitantes: CC.OO. y U.G.T.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 19 de julio de 1996.

Se adoptó por unanimidad el acuerdo de que procede estimar la petición de extensión solicitada por concurrir los requisitos previstos en el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, así como en el art. 3 del Real Decreto 572/82, de 5 de marzo, debiendo surtir efectos a partir del día 29 de octubre de 1993, con finalización de los mismos el día 31 de diciembre de 1993, no afectando a aquellas empresas y trabajadores que tengan convenio propio.

Expediente nº 498:

Extensión del Convenio Colectivo del Sector Residencias Privadas de la Tercera Edad de la Comunidad de Madrid (BOCM de 13-3-95), al mismo sector de la provincia de Ciudad Real.

Sindicato solicitante: CC.OO.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 28 de marzo de 1996.

Se adoptó por unanimidad el acuerdo de que procede estimar la petición de extensión solicitada, por concurrir los requisitos previstos en el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores así como en el art. 3 del Real Decreto 572/82, de 5 de marzo, debiendo surtir efectos en el nuevo ámbito a partir del día 2 de mayo de 1995, con finalización de los mismos el día 31 de diciembre de 1996, no afectando a aquellas empresas que tengan convenio propio.

Expediente nº 562:

Extensión del Convenio Colectivo provincial de Almería para «Estudios Técnicos, Oficinas de Arquitectura y Oficinas y Despachos en General» (Año 1995), al sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Sevilla.

Sindicato solicitante: U.G.T.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 19 de julio de 1996.

Se adoptó por unanimidad el acuerdo de que procede estimar la petición de extensión solicitada por concurrir los requisitos previstos en el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, así como en el art. 3 del Real Decreto 572/82, de 5 de marzo, debiendo surtir efectos a partir del día 28 de noviembre de 1995, con finalización de los mismos el día 31 de diciembre de 1995, no afectando a aquellas empresas que se hallen comprendidas dentro del ámbito de otro convenio.

Expediente nº 563:

Extensión del Convenio Colectivo de Empleados de Fincas Urbanas de la provincia de Barcelona para los años 1995-1996, al mismo sector de la provincia de La Coruña.

Sindicatos solicitantes: U.G.T., CC.OO. y C.I.G.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 19 de julio de 1996.

Se adoptó por unanimidad el acuerdo de que procede estimar la petición de extensión solicitada por concurrir los requisitos previstos en el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, así como en el art. 3 del Real Decreto 572/82, de 5 de marzo, debiendo surtir efectos a partir del día 6 de febrero de 1996, con finalización de los mismos el día 31 de diciembre de 1996, no afectando a aquellas empresas y trabajadores que tengan convenio propio, debiendo quedar excluidos de la extensión, por motivos de homogeneidad económica, la antigüedad prevista en el art. 10 bis del Convenio de Empleados de Fincas Urbanas de Barcelona y la gratuidad de la vivienda como complemento en especie prevista en el art. 12 de dicho Convenio.

Expediente nº 597:

Extensión del convenio colectivo provincial de Oficinas y Despachos de Granada, al mismo sector de actividad de la provincia de Ciudad Real.

Sindicato solicitante: CC.OO.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 26 de noviembre de 1996.

Se adoptó por unanimidad el acuerdo de que procede estimar la petición de extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Granada (1995-1996) al mismo sector de actividad de la provincia de Ciudad Real por concurrir los requisitos previstos en el artículo 96.2 del Estatuto de los Trabajadores, así como en el artículo 3º del Real Decreto 572/82, de 5 de marzo, debiendo surtir efectos en el nuevo ámbito a partir del 7 de noviembre de 1995 con finalización de los mismos el 31 de diciembre de 1996, quedando excluido de la extensión por razones de homogeneidad económica, el plus de transporte, no afectando la extensión a aquellas empresas que tengan convenio propio o se hallen comprendidas dentro del ámbito de otro convenio de carácter supraempresarial.

Expediente nº 460:

Extensión del Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de Murcia a las empresas de Escultura y Modelaje de Barro de la misma Región.

El Pleno fue informado de esta solicitud de extensión en la sesión celebrada el 6 de abril de 1995 y en la celebrada el día 18 de diciembre de ese año, el Secretario de la Comisión informó de que se le había comunicado telefónicamente el desestimiento en la solicitud planteada. El Pleno decidió el 19 de julio de 1996 ante la situación de desestimiento proceder a archivar del expediente.

Expediente nº 461:

Extensión del Convenio Colectivo de Ante, Napa y Doble Faz de Cataluña a las Empresas de este Sector ubicadas en la Región de Murcia.

El Pleno fue informado de esta solicitud de extensión en la sesión celebrada el 6 de abril de 1995 y en la celebrada el día 18 de diciembre de ese año, el Secretario de la Comisión informó de que se le había comunicado telefónicamente el desestimiento en la solicitud planteada. El Pleno decidió el 19 de julio de 1996 ante la situación de desestimiento proceder a archivar del expediente.

En todos los pronunciamientos sobre los expedientes de Extensión, la Comisión argumentó, a través de sus informes, las razones en base a las cuales adoptó sus decisiones, y trasladó además esquemáticamente tales razones en las certificaciones de los acuerdos adoptados en cada caso. En las decisiones favorables se concretaron las fechas de iniciación de los efectos, coincidentes con el registro de la solicitud ante la Autoridad Laboral, y la de finalización de los mismos que se corresponde con la terminación de la vigencia del Convenio extendido. Igualmente en los expedientes no favorables, siempre se indicó el motivo de la decisión.

El cuadro siguiente presenta el resumen de los Dictámenes de la Comisión en los expedientes de Extensión de Convenios en el período 1984-1996, en función del pronunciamiento sobre los mismos.

Pronunciamientos en los dictámenes de extensión

	<i>Favora- bles</i>	<i>Desfa- vorables</i>	<i>No entrar tema</i>	<i>Otros</i>	<i>Total</i>
1984	1	3	1	–	5
1985	6	3	3	3	15
1986	6	4	5	–	15
1987	3	1	–	1	5
1988	6	–	–	–	6
1989	8	5	1	–	14
1990	10	2	1	–	13
1991	7	1	1	1	10
1992	9	2	–	–	11
1993	7	3	–	3	13
1994	7	3	1	1	12
1995	4	1	–	–	5
1996	5	–	–	–	5
TOTAL	79	28	13	9	129

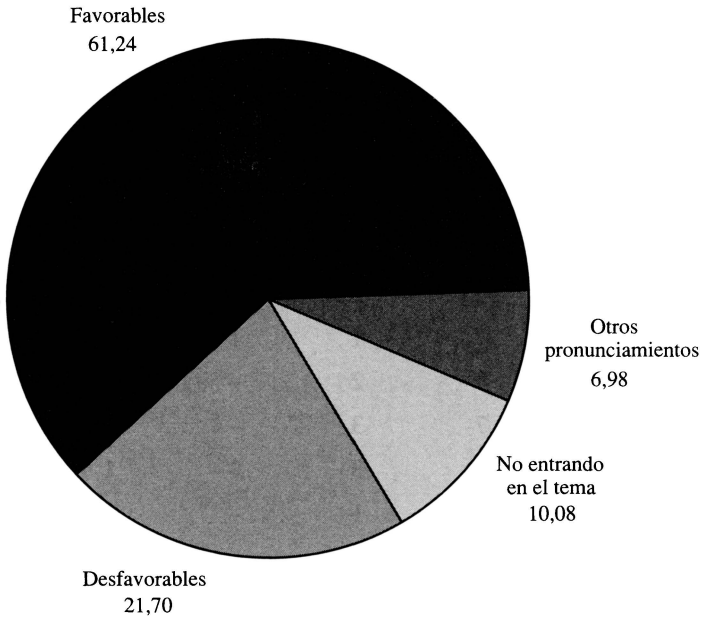
Nota: Para los datos de años anteriores se ha utilizado la Memoria de Actividades de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos de 1995.

Por consiguiente, para el total de expedientes de Extensión tratados por la Comisión en el período 1984-1996, los tantos por ciento que representan cada tipo de pronunciamiento son los siguientes:

Favorables.....	61,24%
Desfavorables.....	21,70%
No entrando en el tema.....	10,08%
Otros pronunciamientos.....	6,98%
TOTAL.....	100,00%

Se aprecia una preponderancia de los Dictámenes favorables, que alcanzan el 61,24 por 100 del total, advirtiéndose una tendencia año a año a acentuar tal predominio.

PRONUNCIAMIENTOS EXPEDIENTES EXTENSIÓN
(Período 1984-1996)



2.2. *Otros Dictámenes*

Durante el año 1996 la Comisión dio contestación escrita a cuarenta y ocho consultas planteadas distintas de Extensiones de convenios, los Dictámenes emitidos fueron de dos tipos: Los que dan respuesta a consultas sobre convenios colectivos aplicables y los que tratan sobre otras cuestiones.

2.2.1. *Dictámenes sobre consultas planteadas a la Comisión*

La relación de Dictámenes de este tipo fueron:

Expediente nº 479:

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la empresa Sabre España, S.A.

- Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 15 de enero de 1996.
- Se dictaminó que, si la actividad fundamental de la Empresa de referencia fuese la comercialización de equipos o sistemas de comunicación para la realización de reservas computerizadas, a dicha empresa le sería aplicable el «Convenio Colectivo para Comercio del Metal, de Madrid» (BOCM de 12-8-92), pero que, para el caso que su actividad principal fuese la prestación de servicios de informática a terceros, le sería aplicable el «VIII Convenio Colectivo Nacional de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable» (BOE de 1-9-95).

Expediente nº 488:

Consulta sobre la aplicabilidad del I Convenio de Enseñanza Concertada a la Residencia de Estudiantes, sita en la C/ Pinar, nº 21, de Madrid.

- Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 28 de marzo de 1996.
- Se dictaminó en el sentido de que la Residencia de referencia no podía entenderse afectada por el «I Convenio de Enseñanza Concertada», al no reunir las condiciones necesarias para ser considerada como una verdadera residencia de estudiantes, si se tiene en cuenta que estaba concebida únicamente como residencia ocasional o coyuntural de profesores, científicos y conferenciantes.

Expediente nº 492:

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable al Colegio Mater Salvatoris.

- Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 15 de enero de 1996.
- Se dictaminó que al Colegio de referencia le sería aplicable el «IV Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado», si se trata de un centro no concertado que desarrolla alguno de los niveles especificados en el art. 2 de dicho Convenio.

Expediente nº 493:

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a la sociedad Watson Waytt de España, S.A., que radica en Madrid y se dedica al asesoramiento en todos los campos de los recursos humanos, excepto en lo relativo a la selección y formación de personal.

- Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 10 de junio de 1996.
- Se dictaminó que el «Convenio Colectivo para Empresas Consultoras de planificación, Organización de Empresas y Contable» solo sería aplicable a la Empresa de referencia para el caso de que su actividad principal estuviera constituida por la prestación de servicios de consultoría. En otro caso, se estimó que le sería aplicable el «Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos, de la Comunidad de Madrid».

Expediente nº 495:

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a la empresa Kodak, S.A.

- Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 10 de junio de 1996.
- Se dictaminó que, en función a que la actividad de la Empresa Kodak, S.A., sea netamente comercial, esta Sociedad habría de regirse por el «Convenio Colectivo Estatal para la Industria Fotográfica» (BOE de 29-9-94).

Expediente nº 499:

Consulta sobre convenio colectivo aplicable al Centro de Estudios Profesionales Administrativos Lingüísticos, S.L.

- Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 19 de julio de 1996.
- Se dictaminó que al Centro de Estudios de referencia le resulta aplicable el «Convenio Colectivo Nacional para Enseñanza Privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos» (BOE 22-4-94).

Expediente nº 500:

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a una empresa que radica en Madrid y se dedica al «Salvamento y recuperación industrial de elementos dañados por fuego o por agua, actividad consistente en la eliminación-neutralización de efectos como oxidaciones, hollines, así como la eliminación de los agentes utilizados en las labores de extinción, mediante un método consistente en la aplicación de productos específicos».

- Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 28 de marzo de 1996.
- Se dictaminó que el convenio aplicable a la empresa de referencia es el «Convenio Colectivo para la Industria de la Siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid» (BOCM de 12-1-95), en consideración a que la actividad que desarrolla es susceptible de ser comprendida en el orden de las actividades necesarias para la reparación de los bienes de consumo sobre los que se proyecta su actividad, y en consideración a las características de estos bienes, y al hecho de que el Convenio Colectivo indicado incluye también en su ámbito funcional a los trabajos de carácter auxiliar relacionados con tareas de instalación, montaje y reparación de maquinaria y equipos electrónicos.

Expediente nº 501:

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a la empresa Replitec, S.A., con domicilio en Barcelona.

- Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 28 de marzo de 1996.
- Se dictaminó que la Empresa de referencia habría de regirse por el «Convenio Colectivo Interprovincial para las Industrias de Artes Gráficas, Manipulados de Papel y Cartón e Industrias Auxiliares y Editoriales» (BOE de 25-1-95), y que este Convenio sería aplicable incluso a la actividad comercial que desarrolla con carácter secundario, en el supuesto que esta actividad se llevase a cabo de forma no diferenciada. En otro caso, y atendiendo a la naturaleza de los productos comercializados, cabría entender que por razón de esta actividad, la Empresa en

cuestión debería regirse por el «Convenio Colectivo Interprovincial para Comercio de Papel y Artes Gráficas» (BOE de 21-7-95) o por el «Convenio Colectivo Provincial de Barcelona para el Comercio del Metal» (DOGC de 4-8-93).

Expediente nº 503:

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a la sociedad Quaker Oats Iberia, S.A., con domicilio en Madrid y que se dedica a la comercialización y distribución al por mayor de bebidas para deportistas en todo el territorio español.

- Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 28 de marzo de 1996.
- Se dictaminó que la Empresa de referencia habría de regirse por el «Convenio Colectivo para Bebidas Refrescantes y Alcohólicas de la Comunidad de Madrid» (BOCM de 1-8-83), que no ha sido objeto de renovación, sin perjuicio de las normas mínimas de derecho necesario, vigentes en la actualidad.

Expediente nº 504:

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a la empresa Funerarias Reunidas, S.A., con domicilio en Oviedo.

- Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 28 de marzo de 1996.
- Se dictaminó que a la Empresa de referencia le resulta aplicable el «Convenio Colectivo para las empresas de Pompas Fúnebres, de la Comunidad del Principado de Asturias» (BOPA de 24-7-94).

Expediente nº 506:

Consulta sobre el convenio colectivo aplicable a una empresa radicada en Oviedo y dedicada al mantenimiento y reparación de viviendas y edificios, sin que ello suponga la construcción de una edificación.

- Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 10 de junio de 1996.

- Se dictaminó en el sentido de que a la empresa en cuestión le sería aplicable el «Convenio Colectivo para Construcción y Obras Públicas del Principado de Asturias» (BOPA de 28-6-95).

Expediente nº 507:

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a los vigilantes de un aparcamiento contratados por una Comunidad de Propietarios de un aparcamiento de automóviles en el que las plazas de garaje son de propiedad y uso exclusivo de los copropietarios, sin que sea explotado como industria o negocio.

- Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 10 de junio de 1996.
- Se dictaminó que el convenio aplicable al supuesto planteado es el «Convenio Colectivo para Empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad de Madrid» (BOCM de 23-5-95).

Expediente nº 508:

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a las bibliotecarias empleadas por el Centro Cultural Caixavigo.

- Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 10 de junio de 1996.
- Se dictaminó que, en la actualidad, no existe ningún convenio aplicable a las bibliotecarias empleadas por el Centro Cultural Caixavigo.

Expediente nº 509:

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a la empresa Maxwell Espinosa Corporate Finance, S.A., con domicilio en Madrid.

- Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 19 de julio de 1996.
- Se dictaminó estableciendo las siguientes hipótesis:

- a) Para el caso de que la actividad mas importante de la empresa fuese los servicios de asesoramiento, se señaló que le sería aplicable el «Convenio Colectivo Nacional para Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable» (BOE de 1-9-95).
- b) Para el supuesto que la actividad mas importante estuviere constituida por servicios de intermediación, el convenio aplicable sería el «Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid» (BOCM 17-10-95).
- c) En el supuesto de que no se pudiera determinar la importancia individualizada de los servicios prestados por la empresa, se estimó correcta la aplicación del «Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid», por razón al carácter general que tiene este Convenio en el área del sector de Oficinas y Despachos.

Expediente nº 511:

Consulta sobre el ámbito de aplicación del Convenio interprovincial para «Peluquerías de Caballeros, Unisex y Belleza»

- Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 10 de junio de 1996.
- Se dictaminó que el Convenio de referencia no resultaría aplicable a los establecimientos de peluquerías de señoras.

Expediente nº 512:

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada a la actividad de comercio al por menor de instrumentos musicales y que radica en Cádiz.

- Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 10 de junio de 1996.
- Se dictaminó que el convenio aplicable a la empresa de referencia, sería el «Convenio Colectivo Provincial de Cádiz para Comercio del Metal» (BOP de 28-7-95).

Expediente nº 513:

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a una empresa radicada en la provincia de Cádiz y que se dedica a la actividad de venta al por menor de tabaco y también, a menor escala, de artículos relacionados con el fumador.

- Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 10 de junio de 1996.
- Se dictaminó que a la empresa en cuestión le sería aplicable el «Convenio Colectivo Interprovincial para Expendedurías de Tabaco» (BOE de 8-7-77), sin perjuicio de las normas de derecho necesario.

Expediente nº 515:

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a la actividad empresarial de cría, reproducción y venta de caballos.

- Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 10 de junio de 1996.
- Se dictaminó que la actividad de cría y reproducción de caballos llevada a cabo en el Principado de Asturias, habría de entenderse comprendida en el ámbito funcional del «Convenio Colectivo Estatal para Granjas Avícolas y Otros Animales» (BB.OO.EE. de 1-2-95 y 9-6-95).

Expediente nº 516:

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a la empresa Servisair Ibérica, S.A., cuya actividad es la prestación de servicios auxiliares a compañías aéreas, en distintos aeropuertos del Estado Español.

- Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 19 de julio de 1996.
- Se dictaminó que no existe convenio colectivo aplicable a la Empresa de referencia, si bien el personal administrativo de la misma habría de regirse por el Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos que, en su caso, correspondiese a cada centro de trabajo, en función a la provincia donde radique.

Expediente nº 518:

Consultas sobre el Convenio colectivo aplicable a una peluquería de señoras, establecida en Asturias, que es además salón de belleza y, sobre el convenio colectivo aplicable a la actividad del comercio al por mayor de plantas artificiales.

- Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 10 de junio de 1996.
- Se dictaminó que no existe en el ámbito del Principado de Asturias ningún convenio colectivo sectorial aplicable a los establecimientos de peluquerías de señora o a los centros de belleza, y que, para la actividad de comercio al por mayor de plantas artificiales llevada a cabo en dicha Comunidad, resulta de aplicación el «Convenio Colectivo para Comercio en General» existente en esta Comunidad.

Expediente nº 519:

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a un trabajador contratado por una empresa, radicada en Cádiz y dedicada a la edición de prensa y que, posteriormente, según se dice, por subrogación, ha pasado a prestar servicios a una empresa dedicada a la actividad de difusión de imágenes por televisión.

- Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 19 de julio de 1996.
- Se dictaminó que la actividad de difusión de imágenes por televisión carece de regulación convencional, de carácter sectorial, y que en lo relativo a la problemática de derechos adquiridos la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos carece de competencias para pronunciarse sobre dicha cuestión.

Expediente nº 522:

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a la Corporación de Reservas Estratégicas de Productos Petrolíferos-Cores, con domicilio en Madrid.

- Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 19 de julio de 1996.

- Se dictaminó que la Empresa de referencia, en función a sus características y actividad, le habría de resultar aplicable el «Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos, de la Comunidad de Madrid» (BOCM de 17-10-95).

Expediente nº 523:

Consulta planteada sobre si el Convenio Colectivo de la Empresa «La Estrella, S.A.» (BOE de 9-10-92), ya denunciado, ha podido incorporar a la derogada Ordenanza de Seguros, atendiendo a la remisión que hace aquel Convenio a la citada Ordenanza.

- Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 19 de julio de 1996.
- Se dictaminó que esta Comisión carece de competencia para dictaminar sobre la materia objeto de consulta.

Expediente nº 524:

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a un trabajador que presta servicios administrativos en una empresa agrícola de Sevilla.

- Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 19 de julio de 1996.
- Se dictaminó que al trabajador en cuestión, en función al carácter agrícola de la empresa en la que trabaja, le sería aplicable el «Convenio Colectivo Provincial de Sevilla para Agropecuarios» (BOP de 13-7-95).

Expediente nº 525:

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a la actividad de aéro-taxi.

- Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 19 de julio de 1996.
- Se dictaminó que la actividad de aerotaxis carece de regulación sectorial convencional.

Expediente nº 526:

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a la empresa Javier Lucas Cristalería, S.L., domiciliada en Badajoz.

- Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 19 de julio de 1996.
- Se dictaminó que no existe ningún convenio colectivo aplicable a la Empresa de referencia, que se dedica al comercio minorista de cristales planos para ventanas, habiéndose señalado, no obstante, que el «Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza del Comercio» (BOE de 9-4-96) le resulta de aplicación, así como las normas mínimas de derecho necesario.

Expediente nº 527:

Consulta formulada por una entidad mercantil, domiciliada en Madrid, que está encuadrada actualmente en el sector de empresas de Limpieza y que se va a iniciar en la actividad de servicios de conserjería prestados a empresas, sobre el convenio colectivo aplicable a los trabajadores que va a contratar para la realización de los citados servicios de conserjería.

- Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 26 de noviembre de 1996.
- Se dictaminó que la empresa en cuestión, en relación a los trabajadores contratados para realizar servicios de conserjerías en comunidades de Fincas Urbanas, habría de regirse por el «Convenio Colectivo para Empleados de Fincas Urbanas de Madrid» (BOCM de 7-3-96).

Expediente nº 528:

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a los establecimientos de piscifactorías situados en Navarra.

- Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 26 de noviembre de 1996.
- Se dictaminó que el convenio aplicable a las piscifactorías de Navarra, es el «Convenio Colectivo para Agropecuarios de Navarra» (BON de 15-9-92).

Expediente nº 529:

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a una empresa radicada en la provincia de Cádiz y cuya actividad es la de «Venta al por menor así como las Instalaciones y Montaje de Vidrios, fundamentalmente para viviendas, así como de uso en todo tipo de edificaciones».

- Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 26 de noviembre de 1996.
- Se dictaminó que el convenio aplicable a la empresa de referencia sería el «Convenio Colectivo provincial de Cádiz para Actividades Conexas de Construcción y Comercio» (BOP de 7-2-96).

Expediente nº 530:

Consulta formulada sobre el convenio colectivo aplicable en la provincia de Tenerife a la «actividad de Locales de Espectáculos de Teatro, Cines y Congresos».

- Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 26 de noviembre de 1996.
- Se dictaminó que esta actividad carece de convenio en el ámbito de la provincia de Tenerife y de la posibilidad de que los «artistas de teatro», pudieran resultar afectados por el «Convenio Colectivo del Sector de Actores de la Comunidad de Madrid», cuando formalicen su contrato conforme a lo previsto en este Convenio para actuar, incluso, fuera de la Comunidad de Madrid.

Expediente nº 531:

Consulta formulada sobre el convenio colectivo aplicable a una residencia de ancianos domiciliada en Bilbao.

- Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 26 de noviembre de 1996.
- Se dictaminó que la normativa aplicable a las residencias de ancianos de Bilbao vendría determinada por los siguientes supuestos:

- a) Para el caso en que predominase la actividad de hospitalización y asistencia sanitaria, el «Convenio para Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia de la provincia de Vizcaya» (BOP de 14-8-95).
- b) Para el caso de las residencias de ancianos en que predomine la actividad de alojamiento y manutención, sin ánimo de lucro, el «Convenio de Hostelería de Vizcaya» (BOP de 28-9-95).
- c) Para el caso de las residencias de ancianos, sin ánimo de lucro, la normativa general.

Expediente nº 532:

Consulta formulada sobre convenio colectivo aplicable a una gestoría domiciliada en Bilbao.

- Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 26 de noviembre de 1996.
- Se dictaminó que a dicha Gestoría le habría de ser aplicado el «Convenio Nacional para Gestorías Administrativas» (BOE de 22-3-96).

Expediente nº 533:

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a la actividad de «explotación de las concesiones para la prestación pública de radiocomunicaciones móviles terrestres de grupos cerrados de usuarios para la zona de Madrid».

- Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 19 de julio de 1996.
- Se dictaminó que la actividad a que se refiere la consulta puede conceptuarse como de «Telefonía móvil», y que tal actividad no ha sido regulada por convenio.

Expediente nº 535:

Consulta formulada sobre convenio colectivo aplicable al comercio mayorista y minorista de cubiertas, bandas o bandajes y cámaras de aire para toda clase de vehículos, en el ámbito de la provincia de Alicante.

- Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 26 de noviembre de 1996.
- Se dictaminó que el convenio aplicable a la actividad a que se refiere la consulta es el «Convenio para el Comercio del Metal de Alicante» (BOP de 28-7-95).

Expediente nº 537:

Consulta sobre las Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo que han sido prorrogadas y de las que han sido definitivamente derogadas, conforme a la Orden Ministerial de 28 de diciembre de 1994.

- Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 10 de junio de 1996.
- Se dictaminó en el sentido de informar que todas las Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales que fueron prorrogadas al amparo de la Orden de 28 de diciembre de 1994, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria Sexta del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprobó el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, quedaron derogadas el 31 de diciembre de 1995, conforme a lo dispuesto en estas mismas disposiciones.

Expediente nº 538:

Consulta planteada sobre convenio colectivo aplicable a la actividad de comercio menor de caramelos y frutos secos en la provincia de Cádiz.

- Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 26 de noviembre de 1996.
- Se dictaminó que a la actividad referida en la consulta le resulta aplicable el «Convenio Colectivo Provincial de Cádiz para Comercio de Alimentación, Supermercados y Autoservicios (Mayoristas y Detallistas)» (BOP de 30-8-95).

Expediente nº 539:

Consulta planteada sobre convenio colectivo aplicable a una empresa cuya actividad es la canalización de aguas para el riego y que radica en la provincia de Cádiz.

- Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 26 de noviembre de 1996.
- Se dictaminó que la normativa aplicable vendría dada en función a los siguientes supuestos:
 - a) Para el caso de que la empresa hubiera venido siendo afectada por el anterior «Convenio Colectivo Provincial de Cádiz para la Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Aguas (1992 y 1993)», le sería aplicable el nuevo Convenio (1994 a 1996), publicado en el BOP de 24-6-94.
 - b) Para el caso de que se hubiera adherido al nuevo Convenio a que se ha hecho referencia, en la forma prevista en este Convenio, resulta obvio que le sería éste aplicable.
 - c) Para el caso que no se diese ninguna de las dos situaciones anteriores, le sería aplicable las normas mínimas de derecho necesario.

Expediente nº 540:

Consulta planteada sobre convenio colectivo aplicable a la actividad de «Comercialización al por mayor de pescados» en la provincia de Vizcaya.

- Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 26 de noviembre de 1996.
- Se dictaminó que la actividad a que hace referencia la consulta está afectada por el «Convenio Colectivo para el Comercio de Alimentación de la provincia de Vizcaya» (BOP de 1-2-95).

Expediente nº 543:

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a la actividad de comercio al por mayor de motores eléctricos en la Comunidad de Madrid.

- Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 26 de noviembre de 1996.

- Se dictaminó que la actividad de referencia le resulta aplicable el «Convenio Colectivo para Comercio del Metal de la Comunidad de Madrid» (BOCM de 27-8-96).

Expediente nº 544:

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a un Colegio Mayor (no universitario), domiciliado en Madrid.

- Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 26 de noviembre de 1996.
- Se dictaminó que los Colegios Mayores, no universitarios, que no están subvencionados, carecen de convenio en la actualidad.

Expediente nº 545:

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a una empresa radicada en la provincia de Cádiz y que tiene dos centros de trabajo, uno que está constituido por «un circuito de *Cars*, una Carpa-Bar y un Parque Infantil para niños de pequeñas dimensiones, donde se ha instalado un circuito de coches eléctricos, una cama elástica, así como un hinchable», y otro en el que se ha instalado «un *Planet Laser* consistente en un laberinto, en circuito cerrado, para disparar con pistola *laser*, contando en el exterior con varias máquinas recreativas».

- Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 26 de noviembre de 1996.
- Se dictaminó que la normativa aplicable a la empresa de referencia será la siguiente:
 - a) Por lo que se refiere al centro de trabajo que tiene las características de un salón de juegos recreativos, el «Convenio Colectivo para Hostelería de Cádiz» (BOP de 11-8-95).
 - b) Por lo que se refiere al centro de trabajo con las características de un parque de atracciones, las normas mínimas de derecho necesario. En todo caso, y por lo que se refiere a la «carpa bar» instalada en este recinto, si actúa como unidad productiva autónoma, le sería también aplicable el «Convenio Colectivo para Hostelería de Cádiz».

Expediente nº 546:

Consulta planteada sobre el convenio colectivo aplicable a los empleados de la «Comunidad de Cesionarios del Aparcamiento de Concesión Municipal Virgen de la Roca II», de Madrid.

- Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 26 de noviembre de 1996.
- Se dictaminó que a los trabajadores a los que se refiere la consulta les sería de aplicación el «Convenio para Empleados de Fincas Urbanas, de Madrid» (BOCM de 7-3-96), siempre y cuando el aparcamiento en cuestión fuese utilizado para el uso exclusivo de los cesionarios.

Expediente nº 547:

Consulta planteada por el titular de una clínica dental sobre convenio colectivo aplicable a las Clínicas Dentales de la provincia de Vizcaya.

- Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 26 de noviembre de 1996.
- Se dictaminó que dichas clínicas, al no tener carácter hospitalario, no podrían resultar afectadas por el «Convenio Colectivo para Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia de Vizcaya», (BOP de 14-8-95) y que habría de regularse con arreglo a las normas mínimas de derecho necesario.

Expediente nº 555:

Consulta que formula el Consejo Económico y Social de Castilla y León con motivo del proceso de negociación colectiva que se plantea en dicho Consejo, con la finalidad de dotarle formalmente de un marco normativo laboral estable.

- Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 26 de noviembre de 1996.
- Se dictaminó que no existe ningún convenio colectivo aplicable al citado Consejo Económico y Social, y que, en principio, no se advertía impedimentos legales para que, de común acuer-

do, las partes legitimadas para negociar en el ámbito del citado Consejo, pudieran adherirse al «IV Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Junta de Castilla y León».

Expediente nº 557:

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a los trabajadores que una Sociedad va a contratar para proceder a la «corta de madera» para la restauración de parques y jardines, y también de montes y espacios naturales, así como a los trabajadores que pudiera contratar en un futuro para realizar otros trabajos, tales como plantación de flores o «guía de montaña».

- Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 26 de noviembre de 1996.
- Se dictaminó planteando los siguientes supuestos: a) Para los trabajadores que realizasen tareas de «corta de madera» en parque y jardines, o de plantación de flores en estos espacios, el convenio aplicable sería el «Convenio Nacional para Jardinería» (BOE de 21-12-95). b) Para el caso de los trabajadores que realizasen trabajos de «corta de madera» en montes y espacios naturales el convenio aplicable sería el «Convenio Colectivo del Principado de Asturias para Serrerías, Rematantes de Madera y Personal de Montes» (BOPA de 13-6-95), siempre y cuando que la actividad de la empresa tuviese un cometido industrial. En otro caso habría que estar a las normas generales de derecho necesario. c) En cuanto a la normativa aplicable a los trabajadores contratados como «guía de montaña», se estimó que les sería de aplicación las normas mínimas de derecho necesario, al no existir convenio que regule esta actividad.

Expediente nº 564:

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a las empresas Fisauto, S.L., Motorsan, S.L. y Auto Servicio Fisa, S.A., domiciliadas en Guadalajara.

- Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 26 de noviembre de 1996.
- Se dictaminó que, sobre la base de los antecedentes expuestos en la consulta, las empresas de referencia habrían de seguir ri-

giéndose por las cláusulas normativas contenidas en los Convenios de empresa que les han venido afectando.

Expediente nº 604:

Consultas formuladas por el Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Cádiz sobre la aplicabilidad en la provincia de Cádiz del reciente Convenio Colectivo Nacional para el Sector de Auto-taxis, atendiendo a que, según se dice, en dicha Provincia el Sector de Auto-taxis se rige por un Convenio Colectivo Provincial del año 1979 que no está denunciado, y sobre el problema relativo a las consecuencias salariales que ha de tener para las Comunidades de Propietarios la derogación de la Ordenanza Laboral para Empleados de Fincas Urbanas, tanto por lo que respecta a los trabajadores que hubieran venido siendo afectados por esta Ordenanza, como a los trabajadores de nueva contratación.

- Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 26 de noviembre de 1996.
- Se dictaminó en síntesis que, en cuanto al problema relativo a las consecuencias salariales que ha de tener para las Comunidades de Propietarios la derogación de la Ordenanza Laboral de Fincas Urbanas, esta Comisión carece de competencias para pronunciarse sobre el mismo. Al tiempo, se señaló que esta Comisión está actuando como mediador en la solución de los vacíos normativos que, sobre determinadas materias, como es la salarial, haya podido provocar la derogación de las Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo vigentes hasta el 31 de diciembre de 1995.

Asimismo, el Secretario de la Comisión contestó directamente a las consultas siguientes:

Expediente nº 567:

Consultas sobre el convenio colectivo aplicable a las actividades de escafiistas, carga y descarga, montaje de espectáculos, pegadas de cartelería en vallas publicitarias, etc.

- Se informó directamente al interesado, señalándose que no resultaba posible responder a la consulta en términos precisos,

por cuanto que el criterio que se sigue para determinar el convenio colectivo aplicable a los trabajadores, en general, no viene dado por razón de sus tareas o trabajos, sino por la actividad principal de la empresa con la que tengan vínculo laboral, por ser dicha actividad la que se toma como referencia para determinar el convenio colectivo aplicable en cada caso, siendo de significar, por otra parte, que existen tareas o trabajos de orden similar, como pueden ser los de tipo administrativo o los propios de los llamados «oficios varios», susceptibles de ser comprendidos, en su caso, en el ámbito funcional de convenios colectivos diferentes.

Expediente nº 601:

Consulta planteada sobre el posible tratamiento discriminatorio que sufren los aprendices afectados por el Convenio Colectivo Nacional para las Industrias de Artes Gráficas, Manipulado de Papel y Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares, en cuanto su salario, respecto a los demás trabajadores afectados por el citado Convenio.

- Se informó directamente al interesado, en fecha 2 de octubre de 1996, haciéndose saber, en síntesis, que la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos carecía de competencia para pronunciarse acerca del asunto planteado en la consulta.

Expediente nº 580:

Consulta formulada por el Juzgado de lo Social nº 12, de Madrid, sobre el convenio colectivo aplicable a la empresa Numaco, S.A., dedicada a la fabricación de poliestireno expandible (EPS).

- Se informó directamente al Juzgado de referencia, con fecha 1 de julio de 1996, por razón de urgencia, que para el caso de que la actividad de la empresa en cuestión fuese la mera fabricación de poliestireno, y no la transformación de este producto, de cara a la fabricación de otros productos semielaborados, se estimaba que le habría de ser aplicable el Convenio General para la Industria Química, y no así el Convenio Colectivo para las Industrias Transformadoras de Plásticos de la Comunidad de Madrid.

El Pleno de la Comisión, en la sesión del día 19 de julio de 1996, procedió a ratificar el informe de referencia.

2.2.2. Consultas planteadas según su legitimación

Según el artículo 3 del Real Decreto 2.976/1983, de 9 de noviembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, están legitimadas para dirigirse a la misma las Organizaciones, Sindicatos y Asociaciones Empresariales más representativas, cualquier Órgano o Entidad Sindical o Empresarial que en virtud de su representatividad acredite un interés legítimo en la consulta que formule, y cualquier Autoridad Laboral o Jurisdiccional que tenga competencias en asuntos relacionados directa o indirectamente con la aplicación o interpretación de un Convenio Colectivo.

Como se ha indicado durante el año 1996 la Comisión dio contestación escrita a cuarenta y ocho consultas planteadas a la misma, si bien no todas fueron solicitadas por órganos con legitimación para dirigirse a la Comisión de conformidad con lo dispuesto en el art. 3 del Real Decreto 2.976/1983, de 9 de noviembre, anteriormente citado. Concretamente, veinte disponían de tal legitimación, careciendo de ella las veintiocho consultas restantes.

A) Con legitimación

El detalle de las veinte consultas planteadas con legitimación es el siguiente:

- Nueve de la Dirección General de Trabajo y Migraciones (Expedientes números: 488, 512, 518, 522, 524, 525, 538, 540 y 544).
- Una de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (Expediente número 539).
- Seis de diferentes unidades de las Direcciones Provinciales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Expedientes números 504, 506, 511, 526, 532 y 557).
- Una del Consejo Económico y Social de Castilla-León (Expediente número 555).

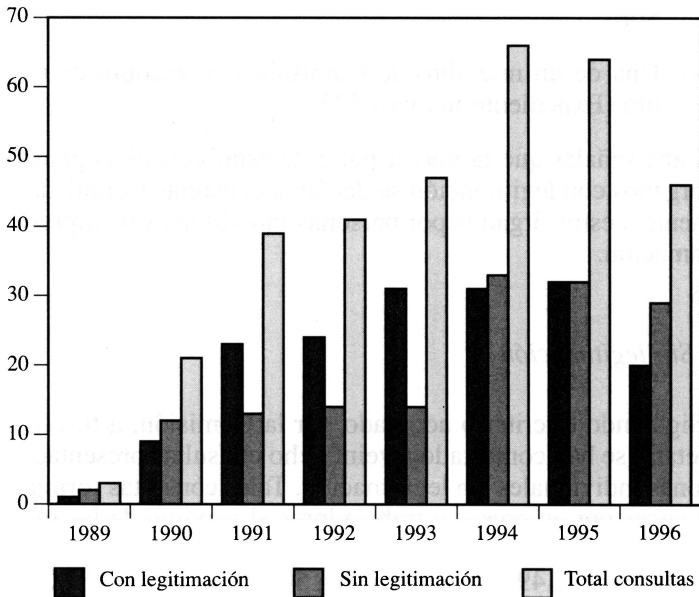
- Una del Sindicato U.G.T. (Expediente número 528).
- Una de una Asociación Patronal (Expediente número 508).
- Una de un miembro de Comisión negociadora de Convenio (Expediente número 523).

Cabe señalar que la mayor parte de estas consultas planteadas por órganos con legitimación se debían a consultas formuladas previamente a estos órganos por personas individuales o empresas sin legitimación.

B) Sin legitimación

Siguiendo el criterio adoptado por la Comisión, a través de la Secretaría se han contestado a veintiocho consultas presentadas por personas individuales sin legitimación. Tales consultas formuladas, unas veces por empresas o trabajadores al servicio de las mismas, y otras por asesorías laborales, corresponden a los expedientes números: 479, 492, 493, 494, 495, 499, 500, 501, 503, 507, 509, 513, 515, 516, 519, 527, 529, 530, 531, 533, 535, 537, 543, 545, 546, 547, 564 y 604.

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE DICTÁMENES CONSULTAS DISTINTAS DE EXTENSIONES



3. Forma de adopción de acuerdos

En los cinco expedientes de Extensión de Convenios dictaminados por la Comisión en 1996, se adoptó el acuerdo por unanimidad.

Los acuerdos de la Comisión en todas las consultas que no trataron de Extensiones de convenios, y que se tomaron de acuerdo con los informes y propuestas de contestaciones preparadas por los servicios técnicos de la Comisión, fueron adoptados por unanimidad de los miembros asistentes a los Plenos, al considerar los informes adecuados a las cuestiones planteadas, si bien en las reuniones del Pleno se matizaron cuestiones, en general ampliando la información al interesado sobre la consulta planteada.

Las formas de adoptar acuerdos en 1996, y en el período 1986-1996, fueron los siguientes:

AÑO 1996

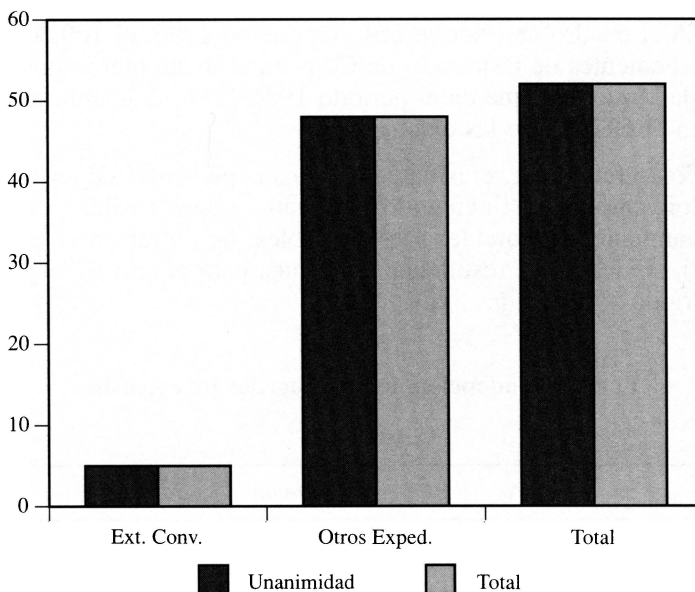
	<i>Unanimidad</i>	<i>Mayoría</i>	<i>Total</i>
Extensiones de Convenios	5	—	5
Otros Expedientes	48	—	48
TOTAL	53	—	53

PERÍODO 1986-1996

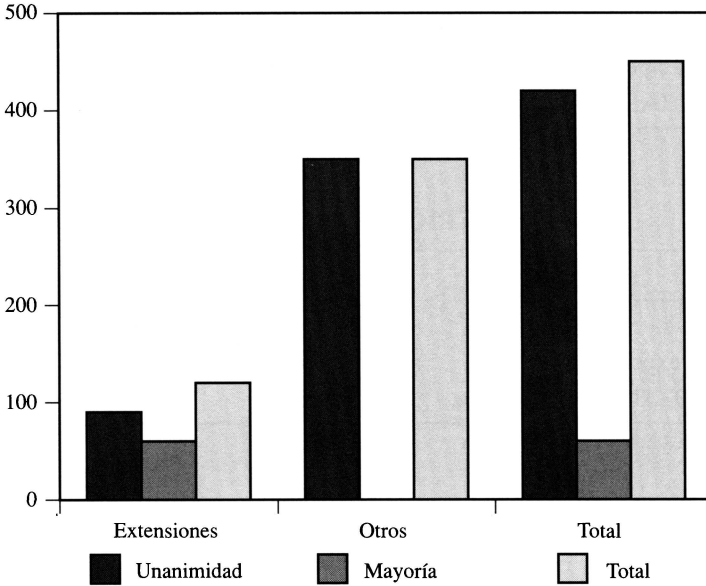
	<i>Unanimidad</i>	<i>Mayoría</i>	<i>Total</i>
Extensiones de Convenios	74	35	109
Otros expedientes	347	1	348
TOTAL	421	36	457

FORMA ADOPCIÓN ACUERDOS

(Año 1996)



FORMA ADOPCIÓN DE ACUERDOS
(Período 1986-1996)



En el cuadro anterior se observa que en 1996, el 100,00% de los expedientes de Extensión de Convenios se adoptaron por unanimidad, mientras que en el período 1986-1996, la unanimidad se dio en el 69,81% de las extensiones.

Con referencia exclusivamente a los expedientes de Extensión de Convenios y distinguiendo las cuatro casos posibles de pronunciamientos (favorables, desfavorables, no entrar en el tema y otros), se tienen los resultados siguientes para el año 1996 y para el período 1986-1996.

Forma de adopción de los acuerdos de extensión

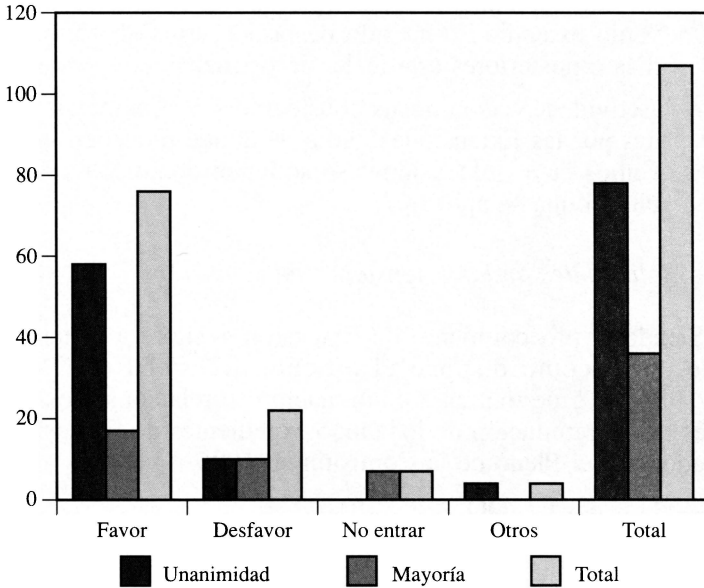
Año 1996

	<i>Unanimidad</i>	<i>Mayoría</i>	<i>Total</i>
Favorables	5	–	5
TOTAL	5	–	5

Período 1986-1996

	<i>Unanimidad</i>	<i>Mayoría</i>	<i>Total</i>
Favorables.....	57	15	72
Desfavorables	11	11	22
No entrar en tema	–	9	9
Otros pronunciamientos	6	–	6
TOTAL	74	35	109

FORMA DE ADOPCIÓN DE ACUERDOS DE EXTENSIÓN
(Período 1986-1996)



4. Características de las extensiones de convenios

El artículo 2.2 del Real Decreto 2.976/1983, de 9 de noviembre, reconoce la preceptiva consulta a la Comisión en los supuestos de extensión de convenios. A continuación se destacan las principales características de los expedientes de este tipo dictaminados por la Comisión en 1996. Estas características se refieren a:

- Solicitantes de la Extensiones.
- Resolución de las Autoridades Laborales.
- Duración de los expedientes, desde la presentación de la solicitud, hasta la fecha de la Resolución, distinguiendo dos etapas: desde la presentación hasta la entrada en la Comisión, desde ésta hasta la adopción del acuerdo en el Pleno, y, finalmente, desde la fecha de este acuerdo hasta la Resolución.
- Efectos Económicos de las Extensiones, señalando de un lado, el período de tiempo para el que se aprueba (enmarcado por las fechas de presentación de la solicitud y la del término de vigencia del convenio extendido) y, de otro lado, comparando la fecha de la resolución con la fecha de término de los efectos económicos, deducir si la Resolución ha sido adoptada dentro del período de aplicación del convenio extendido o ha sido desfasada, esto es, con días de más o posteriores a la fecha de finalización.
- Actividades económicas consideradas y provincias afectadas por las Extensiones, tanto de donde proceden los convenios cuyas extensiones se solicitan como el nuevo ámbito al que se aplican.

4.1. *Solicitantes de las extensiones de convenios*

Siendo el procedimiento de Extensión siempre a instancia de parte, tal y como dispone el artículo 3.2. del Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo, a continuación se relacionan los solicitantes de la tramitación de los cinco expedientes de Extensión estudiados por el Pleno de la Comisión en 1996.

- Dos por CC.OO.
- Uno por U.G.T.
- Uno por U.G.T., CC.OO. y C.I.G.
- Uno por CC.OO. y U.G.T.

4.2. *Resoluciones de extensiones de convenios*

Expediente nº 433:

Extensión del Convenio Colectivo del Sector Clínicas Privadas y Centros de Hospitalización de Las Palmas de Gran Canaria (año 1993), a la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

- Resolución del Director General de Trabajo del Gobierno de Canarias, de 12 de noviembre de 1996 (se trató en la sesión del Pleno celebrada el 19 de julio de 1996), con decisión de «no procedencia» de la Extensión, decisión contraria al Dictamen de la Comisión.

Expediente nº 498:

Extensión del Convenio Colectivo del Sector Residencias Privadas de la Tercera Edad de la Comunidad de Madrid (BOCM de 13-3-95), al mismo sector de la provincia de Ciudad Real.

- Resolución del Delegado Provincial de Ciudad Real de la Consejería de Industria y Trabajo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, de 30 de diciembre de 1996 (se trató en el Pleno de 28 de marzo de 1996), con Decisión de «procedencia», de la extensión y efectos en el nuevo ámbito desde el día 2 de mayo de 1995 hasta el 31 de diciembre de 1996, coincidente con el Dictamen de la Comisión.

Expediente nº 562:

Extensión del Convenio Colectivo provincial de Almería para «Estudios Técnicos, Oficinas de Arquitectura y Oficinas y Despachos en General» (Año 1995), al sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Sevilla.

- Resolución de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social de la Junta de Andalucía, de 6 de agosto de 1996 (se trató en la sesión del Pleno celebrada el 19 de julio de 1996), con Decisión de «procedencia» de la extensión y efectos en el nuevo ámbito desde el día 28 de noviembre de 1995 hasta el 31 de diciembre del mismo año, coincidente con el Dictamen de la Comisión.

Expediente nº 563:

Extensión del Convenio Colectivo de Empleados de Fincas Urbanas de la provincia de Barcelona para los años 1995-1996, al mismo sector de la provincia de La Coruña.

- Resolución de la Delegada Provincial de la Consellería de Xustiza, Interior e Relacions Laborais en La Coruña de 3 de sep-

tiembre de 1996 (se trató en la sesión del Pleno celebrada el 19 de julio de 1996), con Decisión de «procedencia» de la extensión y efectos en el nuevo ámbito desde el día 6 de febrero de 1996 hasta el 31 de diciembre de dicho año, coincidente con el Dictamen de la Comisión.

Expediente nº 597:

Extensión del convenio colectivo provincial de Oficinas y Despachos de Granada, al mismo sector de actividad de la provincia de Ciudad Real.

- Resolución del Delegado Provincial de Ciudad Real de la Consejería de Industria y Trabajo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, de 30 de diciembre de 1996 (se trató en la sesión del Pleno de 26 de noviembre de 1996), con Decisión de «procedencia» de la extensión y efectos en el nuevo ámbito desde el día 7 de noviembre de 1995 hasta el 31 de diciembre de 1996, coincidente con el Dictamen de la Comisión.

4.3. Duración de los expedientes de extensión de convenios

En este apartado se pretende poner de manifiesto la duración de la tramitación de los expedientes de Extensiones de Convenios desde su solicitud hasta su Resolución por la Autoridad Laboral competente. La duración de la tramitación se desagrega en tres etapas o pasos intermedios, el primero desde la entrada del expediente en la Comisión; el segundo, el tiempo que transcurre hasta que la Comisión adopta un acuerdo en el Pleno y, el tercero, desde la última fecha hasta la de Resolución.

En el cuadro siguiente se expone el tiempo medio de duración de los expedientes de Extensión considerados desde 1986, y la duración media del período considerado: 1986 a 1996, ponderando los datos de cada año con el número de Expedientes con dictamen de «procedencia» o «no procedencia» en los mismos (quince en 1986, cinco en 1987, seis en 1988, catorce en 1989, trece en 1990, diez en 1991, ocho en 1992, diez en 1993, nueve en 1994, cinco en 1995 y cuatro en 1996). En este último año no se ha considerado para calcular la duración media el expediente nº 433: «Extensión del Convenio Colectivo del Sector Clínicas Privadas y Cen-

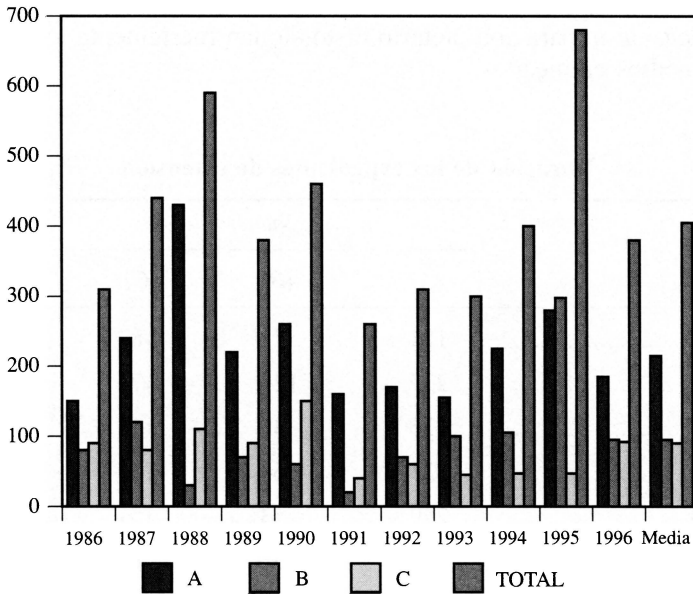
tros de Hospitalización de Las Palmas de Gran Canaria (año 1993), a la provincia de Santa Cruz de Tenerife» ya que los 825 días que se necesitaron para completarlo distorsionan fuertemente los tiempos medios empleados.

Duración de los expedientes de extensión

<i>Años</i>	<i>Número de días</i>			
	<i>(A)</i>	<i>(B)</i>	<i>(C)</i>	<i>Total</i>
1986	154	73	87	314
1987	239	124	77	440
1988	436	36	116	588
1989	223	64	85	372
1990	259	53	151	463
1991	160	30	66	256
1992	176	81	66	323
1993	158	100	46	304
1994	240	112	49	401
1995	275	303	49	673
1996	182	95	93	370
MEDIA	226	96	84	406

- (A) Tiempo medio por expediente desde la presentación de la solicitud hasta la entrada en la Comisión.
- (B) Tiempo medio por expediente desde la entrada en la Comisión hasta la adopción del acuerdo del Pleno.
- (C) Tiempo medio por expediente desde la adopción del acuerdo en el Pleno hasta la resolución por la Autoridad Laboral.

DURACIÓN DE LOS EXPEDIENTES DE EXTENSIÓN



Antes de efectuar el análisis de las cifras del cuadro anterior, debe tenerse en cuenta que las vicisitudes especiales de algún expediente inciden en las medias, por lo que las cifras presentadas no pueden aislarse de las circunstancias concretas de cada expediente.

Por lo que respecta al año 1996 debe resaltarse que se ha producido una disminución en la duración total de los expedientes de Extensión dictaminados por el Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, debida a la disminución en el tiempo medio transcurrido en las distintas fases. No obstante, como ya se ha señalado el análisis de estos datos no puede aislarse de las circunstancias concretas seguidas por cada expediente.

A título informativo y como dato significativo para conocer el tiempo que la Secretaría de la Comisión tarda en informar y tramitar los expedientes de Extensión se señala que el período medio transcurrido entre la fecha en que se completó la documentación de los distintos expedientes presentados a la Comisión y la fecha en que se produjo su Dictamen por el Pleno de la Comisión fue de

65 días en 1996, (63 en 1995 y 71 en 1994), lo que supone que en la práctica estos expedientes se incluyen en el Orden del Día del Pleno siguiente a la fecha en que la documentación que les acompaña es completada.

4.4. *Efectos económicos de los expedientes de extensión*

En relación con los efectos económicos y con el objetivo de conocer la eficacia de las Extensiones de convenios, se recoge a continuación para cada Expediente de Extensión con Resolución de «Procedencia», que se aprobó en 1996, el número de días de sus efectos económicos (que siempre se calcula desde la fecha de entrada de la solicitud hasta el final de la vigencia del Convenio extendido) y la diferencia, también en días, desde la fecha de la Resolución y el final de los efectos económicos, de forma que si es negativa expresa que la Resolución se tomó con anterioridad al término de los efectos económicos y si es positiva que la Resolución se adoptó con posterioridad al término de la vigencia, indicando en ambos casos el número de días, los que han transcurrido antes o después de ambas fechas:

Efectos económicos de expedientes de extensión en 1995

(Número de días)

<i>Expedientes de extensión</i>	<i>Número de días</i>	
	<i>Efectos económicos</i>	<i>Diferencia resol. final y efectos económicos</i>
Expediente 498: Residencias Privadas de la Tercera Edad de la Comunidad de Madrid (BOCM de 13-3-95), al mismo sector de la provincia de Ciudad Real. (de 2 de mayo de 1995 al 31 de diciembre de 1996)	609	- 1
Expediente 562: «Estudios Técnicos, Oficinas de Arquitectura y Oficinas y Despachos en General» de Almería al sector de Oficinas y Despachos de Sevilla. (de 28 de noviembre de 1994 al 31 de diciembre de 1995)	33	- 147
Expediente nº 563: Empleados de Fincas Urbanas de Barcelona para los años 1995-1996, al mismo sector de La Coruña. (de 6 de febrero a 31 de diciembre de 1996)	328	- 119
Expediente nº 597: Oficinas y Despachos de Granada, al mismo sector de Ciudad Real. (de 7 de noviembre de 1995 al 31 de diciembre de 1996)	420	- 1
MEDIA	347	- 67

Por término medio y con una importante dispersión, los expedientes de Extensión de Convenios en 1996, tuvieron unos efectos económicos de 347 días, y su Resolución se adoptó también por término medio, 67 días antes de la fecha de finalización

de sus efectos económicos. Los datos que figuran en el cuadro anterior ponen de manifiesto que los expedientes de Extensión con Resolución de «Procedencia» aprobados en 1996, tenían una cierta dispersión tanto en la duración en días de sus efectos económicos como en el momento en que fueron adoptadas sus Resoluciones.

Efectos económicos de los expedientes de extensión

(Período 1989 - 1996)

Años	Número de días (media)	
	Efectos económicos	Diferencia fecha resolución final y efectos económicos
1989	279	+ 102
1990	185	+ 318
1991	197	+ 64
1992	367	- 50
1993	296	- 44
1994	280	+ 60
1995	141	+ 467
1996	347	- 67

4.5. Actividades económicas tratadas en los expedientes de extensión y provincias afectadas

Las actividades económicas en las que se encuadran los cuatro expedientes de Extensión con dictamen de procedencia dictaminados por la Comisión en 1996 son:

Oficinas y Despachos.....	Expedientes números 562 y 597
Otros Servicios.....	Expedientes números 498 y 563

A continuación se expone una relación en la que aparecen las Provincias a las que corresponden los Convenios cuya extensión se propuso en 1996 y las Provincias para las que se solicitó la extensión.

Provincias afectadas por las extensiones

<i>Actividad económica</i>	<i>Expediente N.º</i>	<i>Provincias con convenio cuya extensión se solicita</i>	<i>Provincias para las que se solicita la extensión</i>
Oficinas y Despachos	562	Almería	Sevilla
Oficinas y Despachos	597	Granada	Ciudad Real
Otros Servicios	498	Barcelona	La Coruña
Otros Servicios	563	Madrid	Ciudad Real

Los datos acumulados, relativos al período 1986-1996, de las actividades económicas tratadas en los expedientes de Extensión y las Provincias afectadas figuran en el Anexo de esta Memoria.

5. Otras cuestiones tratadas en los plenos

5.1. *Mapa de la negociación colectiva sectorial*

Los Servicios Técnicos de la Secretaría de la Comisión continuaron los trabajos tendentes a la actualización del Mapa de la Negociación Colectiva Sectorial, lo que exige la catalogación de la totalidad de los Convenios Colectivos sectoriales vigentes en España, llegándose a un desglose a nivel de cuatro dígitos de actividad (CNAE 1993) para que, tras su informatización, se elabore dicho Mapa en el que se distingan los Convenios distribuidos por actividades en cada provincia y los Convenios por provincias en cada actividad.

En la sesión del Pleno celebrada el 10 de junio se repartió a los miembros de la Comisión la actualización del «Informe sobre Convenios Sectoriales, Provinciales e Interprovinciales vigentes». Este informe supone un avance para la elaboración del Mapa de la Negociación Colectiva Sectorial.

Asimismo, en la sesión del Pleno celebrada el 26 de noviembre se repartió un avance del Mapa de la Negociación Colectiva en lo relativo a los Convenios Sectoriales de ámbito Nacional, en el que para cada Convenio Colectivo Sectorial Nacional se han reflejado los códigos de la CNAE del año 1993 incluidos en su ámbito de aplicación.

Por otra parte, a lo largo de 1996, continuaron los trabajos para hacer plenamente operativa la conexión de la Secretaría de la Comisión con el Banco de Datos sobre Negociación Colectiva existente en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y para la puesta, en fase de desarrollo, de una aplicación informática bajo la responsabilidad de la Comisión que lleva el nombre de «Mapa de la Negociación Colectiva».

5.2. *Propuesta para dotar de estructura orgánica a la Secretaría de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos*

El Pleno de la Comisión, en la sesión celebrada el 26 de noviembre, volvió a debatir el «Informe justificativo de la necesidad de dotar de estructura orgánica a la Secretaría de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos».

El Informe que pretende justificar la conveniencia de convertir la actual Secretaría en una Secretaría General de la Comisión dotándola de una estructura orgánica adecuada que le permita desarrollar con mayor eficacia las funciones que tiene encomendadas, propuesta que se enmarca en el objetivo de convertir a la Comisión en un organismo que contribuya a dotar al derecho a la negociación colectiva, constitucionalmente consagrado, de una mayor efectividad y eficacia, y a través del cual la Administración aporte medios técnicos y expertos para resolver las cuestiones que surjan no solo en orden al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios colectivos sino en respuesta a las modificaciones que la reforma de la legislación laboral ha introducido en la estructura de la negociación colectiva en España.

El Presidente decidió la inclusión de este tema en el Orden del Día de un Pleno, para recabar de nuevo el apoyo de la Comisión a dicho documento, que ya fue aprobado en 1995 con el objetivo de volver a remitirlo a la autoridad competente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. El informe recibió el apoyo global de los miembros de la Comisión y fue elevado al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a los efectos oportunos.

5.3. *Procedimiento de Extensión de Convenios Colectivos*

El Pleno de la Comisión, en la sesión celebrada el 26 de noviembre, estudió un documento elaborado por el Secretario de la

Comisión en relación con el procedimiento de la extensión de convenios colectivos, tras su debate el Pleno aprobó la constitución de un grupo de trabajo para estudiar la conveniencia de una modificación pactada del procedimiento de la extensión previsto en el Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo.

5.4. *Gestiones realizadas para facilitar la sustitución negociada de Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo*

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos había recibido el encargo de realizar los estudios y formular las propuestas necesarias para la derogación de las Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo vigentes y su sustitución por Convenios Colectivos, en efecto, la Disposición Transitoria Segunda de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del ET -Disposición Transitoria Sexta del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del ET-, concedió un importante papel a la Comisión en este campo, habiendo dictaminado el Pleno de la misma, los días 14 y 19 de diciembre de 1994, la necesidad de prorrogar hasta el 31 de diciembre de 1995 la vigencia de las Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo correspondientes a sectores que presentaban problemas de cobertura por la negociación colectiva.

El dictamen de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos se plasmó en un informe que fue elevado al entonces Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dicho informe reflejó la existencia de acuerdo respecto a la derogación de 44 Ordenanzas, la derogación parcial de 7 y la prórroga durante el año 1995 de otras 52, y al desacuerdo respecto a la necesidad o no de prorrogar 23 Ordenanzas. Publicada la Orden de 28 de diciembre de 1994 por la que se prorrogó la vigencia de determinadas Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo, la Comisión realizó una importante labor de mediación a lo largo del año 1995, convocando a las partes implicadas a negociar convenios colectivos o acuerdos sobre materias concretas que eliminasen los defectos de cobertura de las Ordenanzas cuya vigencia había sido prorrogada.

Durante 1995, la Subcomisión Delegada del Pleno creada para ocuparse del tema de la sustitución negociada de Ordenanzas Laborales, celebró varias reuniones los días 10 de marzo, 26 de ju-

nio, 24 de julio, 20 de septiembre y 6 de noviembre y fue informando del estado de sus trabajos al Pleno de la Comisión.

La labor de mediación realizada por la Comisión en 1995, supuso que de las setenta Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo cuya vigencia había sido prorrogada (sesenta y una de forma total y nueve de forma parcial), cincuenta y cuatro Ordenanzas fueron encomendadas a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos por el Comité de seguimiento del Acuerdo Interconfederal en materia de Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo (AIOR) firmado por CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME. La Subcomisión Delegada del Pleno convocó a treinta y tres sectores correspondientes a dichas Ordenanzas, celebrándose cuarenta y una reuniones de mediación, durante el período octubre-diciembre de 1995, para buscar soluciones negociadas que permitieran, desde el ejercicio pleno de la autonomía colectiva, evitar los vacíos de regulación que la derogación de las Ordenanzas Laborales pudiera producir. No habiendo sido posible impulsar la negociación en el resto, ya que se corresponden a sectores en los que no existen partes legitimadas para negociar a nivel nacional.

Previamente la Subcomisión había establecido que los vacíos de cobertura se producían, en primer lugar, por la inexistencia de convenio colectivo, o en el caso de que este exista cuando no regulase alguna de estas cuatro materias: 1.^o) estructura profesional, 2.^o) promoción de los trabajadores, en su doble vertiente de promoción profesional y económica, 3.^o) estructura salarial y 4.^o) régimen de faltas y sanciones.

Por su parte, el Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en su reunión celebrada el día 23 de noviembre de 1995, acordó clasificar las Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo cuya vigencia había sido prorrogada hasta el 31 de diciembre de 1995 por la Orden Ministerial de 28-12-94 (B.O.E. 29-12-94) de la forma siguiente:

Grupo 1.^o: Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo cuyo proceso de sustitución se ha de entender cerrado o prorrogado

- A) Por considerar la Comisión de Seguimiento del AIOR que no plantean problemas de vacíos de regulación.

- B) Por haber alcanzado las partes acuerdo sustitutorio.
- C) Por haber alcanzado las partes acuerdo de prórroga.
- D) Por no existir partes legitimadas para negociar.
- E) Por no haber alcanzado las partes acuerdo.

Grupo 2.º: Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo cuyo proceso de sustitución negociada no está cerrado

Asimismo, el Pleno de la Comisión acordó, por mayoría de sus miembros, que la solución a los posibles vacíos de cobertura que se producen como consecuencia de la pérdida de vigencia de una serie de Ordenanzas fuese sustanciada mediante arbitraje. La relación de estas Ordenanzas es la siguiente:

Industria de la Alimentación
Balnearios (Envasadores de Agua Mineral)
Industria Cervecera
Minas de Carbón
Trabajos Aéreos
Industrias Vinícolas

Igualmente el Pleno de la Comisión acordó, por mayoría de sus miembros, el procedimiento al que debían someterse los referidos arbitrajes, así como elevar estos Acuerdos al entonces Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a los efectos oportunos.

Producida la pérdida de vigencia de las Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo el pasado día 31 de diciembre de 1995 y encontrándose abierto un buen número de procesos de sustitución negociada, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ha continuado el trabajo desarrollado durante 1995, actualizando periódicamente la clasificación acordada el 23 de diciembre de 1995 según los cambios que se han venido produciendo en el proceso de sustitución. El 15 de abril de 1996 el Pleno de la Comisión acordó, por mayoría de sus miembros, que la solución a los posibles vacíos de cobertura que se producen como consecuencia de la pérdida de vigencia de las Ordenanzas Laborales de Aceite y sus Derivados, Limpieza de Edificios y Locales y Marina Mercante fuese sustanciada mediante arbitraje.

La labor de mediación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos continuó durante 1996 de forma que, la Subcomisión Delegada del Pleno, encargada del estudio de Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo, se reunió los días 11 de abril, 7 de mayo, 24 de junio, 4 de septiembre y 17 de octubre, acordando convocar a mediación, a una serie de sectores que se correspondían con ámbitos de aplicación de Ordenanzas cuyo proceso de sustitución continuaba abierto. Los sectores convocados a las reuniones de mediación y las fechas de las mismas fueron las siguientes:

Radiodifusión.....	15 Enero
Profesionales de Teatro, Circo, Variedades y Folklore	15 Enero
Transportes por Carretera (Mercancías).....	15 Enero
Transportes por Carretera (Viajeros).....	15 Enero
Hostelería	16 Enero
Industria de la Panadería.....	16 Enero
Aceites y sus Derivados	16 Enero
Bebidas Refrescantes.....	16 Enero
Embarcaciones de Tráfico Interior de Puertos (Remolcadores).....	22 Enero
Embarcaciones de Tráfico Interior de Puertos (Prácticos de Puertos).....	22 Enero
Marina Mercante	22 Enero
Pesca de Arrastre al Fresco	22 Enero
Espectáculo Taurino	22 Enero
Espectáculos Taurinos.....	30 Enero
Peluquería de Señoras y Caballeros	30 Enero
Limpieza de Edificios y Locales.....	30 Enero
Bebidas Refrescantes.....	6 Febrero
Cinematografía (Exhibición)	6 Febrero
Piel	6 Febrero
Pesca Buques Bacaladeros	22 Mayo

Transporte por Carretera (Viajeros).....	22 Mayo
Tráfico Interior de Puertos (Remolcadores).....	24 Junio
Teatro, Circo y Variedades.....	19 Julio
Panaderías.....	19 Julio
Espectáculos Taurinos.....	4 Septiembre
Estaciones de Servicio.....	4 Septiembre
Marina Mercante.....	6 Noviembre
Metalgráfica.....	16 Diciembre
Bebidas Refrescantes.....	16 Diciembre
Panaderías.....	16 Diciembre
Pesca en Buques Bacaladeros.....	16 Diciembre
Transporte por Carretera (Viajeros).....	16 Diciembre

Finalmente, el Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en su reunión celebrada el día 26 de noviembre de 1996, *acordó clasificar las Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo* cuya vigencia había sido prorrogada hasta el 31 de diciembre de 1995 por la Orden Ministerial de 28-12-94 (B.O.E. 29-12-94) de la forma siguiente:

Grupo 1.º: Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo cuyo proceso de sustitución se ha de entender cerrado o prorrogado

A) *Por considerar la Comisión de Seguimiento del AIOR que no plantean problemas de vacíos de regulación*

25. Industria de la Cinematografía (Distribución y Producción)
27. Compañía de Coches Cama y Grandes Expresos Europeos
31. Empresas de Contratas Ferroviarias
39. Empresa Nacional BAZAN

40. Ferrocarriles de uso público no integrados en RENFE
53. Fotográficas
55. Fundación Generalísimo Franco
74. Metropolitano de Madrid
85. Pesca Marítima de Arrastre
87. Pesca Marítima
93. Piel (Curtido y Calzado)
97. Practicantes y Matronas de Asistencia Médico-Farmacéutica
107. Industrias de la Resina
113. Profesionales de Teatro, Circo, Variedades y Folklore (Circo)

B) *Por haber alcanzado las partes acuerdo sustitutorio*

6. Industrias de la Alimentación
 - Confitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Heladería y Platos Cocinados (BOE 11-3-96)
 - Pastas Alimenticias (BOE 10-5-96)
5. Industrias de Captación y Distribución de Agua (prórroga hasta 31 de diciembre de 1996, ampliable hasta el 30 de junio de 1997, con arbitraje en caso de desacuerdo) (BOE 5-4-1996)
9. Industria Azucarera (Acuerdo 4-6-1996)
10. Balnearios (Balnearios) (incluidos en el Acuerdo Estatal de Hostelería)
11. Banca Privada (BOE 27-2-1996)
17. Bebidas Refrescantes
19. Agencias Distribuidoras de Butano (BOE 10-4-1996), prórroga sustitutoria
26. Comercio (BOE 9-4-1996)

30. Construcción
 - Vidrio y Cerámica (BOE 4-3-1996)
 - Derivados del Cemento (Convenio Nal. BOE 27-8-96)
32. Cooperativas de Crédito (BOE 10-6-1996)
33. Industrias de Corcho (BOE 27-5-1996)
37. Embarcaciones de Tráfico Interior de Puertos (Amarra-
dores) (Convenio Nal. BOE 2-8-96)
47. Estaciones de Servicio (Acuerdo de 11-12-1995)
60. Hostelería (Acuerdo Estatal BOE 2-8-96)
68. Limpieza Pública, Riegos y Recogida de Basuras (BOE
7-3-1996)
69. Industrias de la Madera (BOE 20-6-1996)
79. Oficinas y Despachos
 - Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Téc-
nicos
(Convenio Nal. BOE 20-7-1995)
 - Empresas Consultoras de Planificación
(Convenio Nal. BOE 1-9-1995)
 - Agencias de Viaje
(Convenio Nal. BOE 1-3-1996)
 - Entidades de Financiación y Aseguramiento Finan-
ciero
LEASING Y FACTORING (Convenio Nal. 27-2-
1996)
 - Gestorías Administrativas
(BOE 20-6-1996)
90. Pesca Marítima en Buques Congeladores (Congelado-
res de Marisco) (Convenio Nal. BOE 27-2-1996)
98. Prensa (no diaria) (Convenio Nal. BOE 6-11-1996)

- 109. Seguros y Capitalización (Entidades Aseguradoras y Mutuas) (preacuerdo de 30- octubre-1996) (Convenio General del Sector de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social)
- 113. Profesionales Teatro, Circo, Variedades y Folklore (Teatro) Madrid
- 114. Industria Textil (BOE 16-5-1996)
- 117. Transporte por Carretera (Autopistas)
- 117. Transporte por Carretera (Taxis) (Convenio Nal. BOE 20-6-1996)

C) *Por haber alcanzado las partes acuerdo de prórroga:*

- 4. Manipulado y Envasado de Agrios (hasta 31-octubre-1996) (BOE 20-7-96)
- 22. Trabajo en el Campo (hasta 30-septiembre-1996)
- 30. Construcción (Sector Cementero) (hasta 31-diciembre-1996)
- 37. Embarcaciones Tráfico Interior de Puertos (Remolcadores) (hasta 31-diciembre 1996) (BOE 27-8-96)
- 73. Metropolitano de Barcelona (hasta 31-diciembre-1996)
- 108. Industria Salinera (Indefinida hasta negociar) (BOE 5-4-1996)
- 109. Seguros y Capitalización (Agentes y Corredores de Seguros) (hasta 31-diciembre- 1996)
- 117. Transporte por Carretera (Aparcamientos) (hasta aprobación de un nuevo convenio colectivo del sector) (BOE 25-5-1996)

D) *Por no existir partes legitimadas para negociar:*

- 3. Agentes de Cambio y Bolsa, Corredores de Comercio y Colegios profesionales de los mismos.
- 37. Embarcaciones de Tráfico Interior de Puertos (Empleados de Prácticos)

38. Empleados de Fincas Urbanas
44. Espectáculos Públicos y Deportes (Deportes)
46. Establecimientos Sanitarios de Hospitalización
54. Frutos Secos
57. Industrias de Producción, Transporte y Distribución de Gas (excepto Gas natural)
79. Oficinas y Despachos, excepto Gestorías Administrativas; Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos; Empresas Consultoras de Planificación; Agencias de Viaje y Entidades de Financiación y Arrendamiento Financiero: LEASING Y FACTORING.
86. Industria de pesca de Cerco y otras Artes
88. Pesca en Buques Arrastreros al Fresco
90. Pesca Marítima en Buques Congeladores (excepto Congeladores de Marisco)
94. Industria Pimentonera
96. Pompas Fúnebres
98. Prensa (excepto no diaria)
99. Profesionales de la Música
100. Prótesis Dental
102. Empresas de Radiocomunicación
103. Radiodifusión
113. Profesionales de Teatro, Circo, Variedades y Folklore (Variedades y Folklore) y (Teatro excepto Madrid y Barcelona)
115. Industrias de Tintorería y Limpieza
117. Transporte por Carretera (Garajes)
120. Teléfonos (Empresas de Contratas y Locutorios Telefónicos)

- E) *Por no haber alcanzado las partes acuerdo y, en atención a ello, haber decidido el Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, por mayoría de sus miembros, sustanciar los vacíos de cobertura mediante arbitraje:*

Laudos dictados

1. Aceites y sus Derivados (Laudo 12-7-1996) (BOE 28-8-96)
6. Industrias de la Alimentación (Laudo 29-3-1996) (BOE 4-6-96)
10. Balnearios (Envasadores Agua Mineral) (Laudo 3-4-1996) (BOE 24-5-96)
24. Industria Cervecera (Laudo 27-3-1996) (BOE 27-5-96)
75. Minas de Carbón (Laudo 11-3-1996) (BOE 24-4-96)
116. Trabajos Aéreos (Laudo 12-3-1996) (BOE 23-4-96)
117. Transporte por Carretera (Alquiler de Coches) (Laudo 1-7-1996) (BOE 24-8-96)
119. Industrias Vinícolas (Laudo 29-3-1996) (BOE 28-5-96)

Laudos por dictar

67. Limpieza de Edificios y Locales
 70. Marina Mercante
- E') *Por no haber alcanzado las partes acuerdo*
82. Industria de la Panadería
 89. Pesca Marítima en Buques Bacaladeros
 117. Transporte por Carretera (Viajeros)

Grupo 2º: Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo cuyo proceso de sustitución negociada no está cerrado

25. Industria de la Cinematografía (Exhibición)
30. Construcción (Sectores Pizarra y Azulejos)
43. Corridas de Toros y Novillos
44. Espectáculos Públicos y Deportes (Espectáculos Públicos)
72. Industria Metalográfica
84. Peluquerías de Señoras y Caballeros
93. Piel (Marroquinería, Recolección Piel, Peletería, Guantes, Ante, Napa y Doble Faz)
95. Plátanos y demás Frutas de Canarias
101. Empresas de Publicidad
113. Profesionales Teatro, Circo, Variedades y Folklore (Teatro) Barcelona
117. Transporte por Carretera (Mercancías).

5.5. Informe sobre la negociación colectiva en 1995

Continuando con los estudios realizados por la Secretaría de la Comisión, por octavo año consecutivo, se presentó en el Pleno celebrado el 26 de noviembre de 1995, el *Informe sobre la Negociación Colectiva en 1995*, elaborado con los datos estadísticos facilitados por la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Dicho informe fue aprobado en dicho Pleno.

Para la realización del Informe sobre la Negociación Colectiva de 1995 se han tomado como referencia los convenios colectivos con inicio de sus efectos económicos durante el año 1995 y que han sido registrados hasta el día 31 de mayo de 1996, con ello se sigue el criterio adoptado en diciembre de 1993, por el Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, de utilizar la misma fecha de cierre de registro de convenios que la Dirección General de Informática y Estadística emplea en las estadísticas provisionales sobre negociación colectiva, que se publi-

can en el «Anuario de Estadísticas Laborales» y en la publicación monográfica sobre «Convenios Colectivos».

El Informe ofrece datos definitivos sobre los resultados de la negociación colectiva para años anteriores. La utilización de este criterio, comparar datos históricos definitivos con datos provisionales, cerrados a 31 de mayo de 1996, para 1995, se ha considerado que era metodológicamente lo más adecuado. No obstante, debe ser tenido presente al analizar y valorar los datos y comentarios vertidos en el Informe.

El Informe sobre Negociación Colectiva en 1995, pone de manifiesto que la Negociación Colectiva en dicho año se ha desarrollado en un clima más favorable al diálogo social y en un marco de recuperación del crecimiento económico. Como datos más significativos cabe señalar que el número de convenios negociados con efectos económicos referidos al año 1995, registrados hasta el 31 de mayo de 1996, fue de 4.527, afectando a 928.297 empresas y a 7.248.994 trabajadores. Del total de convenios negociados 1.836 fueron firmados con vigencia por un año, afectando a 2.340.482 trabajadores, 1.333 convenios se firmaron con vigencia superior al año (plurianuales), afectando a 1.936.122 trabajadores, y 1.358 convenios firmados en años anteriores mantuvieron sus efectos económicos en 1995 (revisados), afectando a 3.022.399 trabajadores. El incremento salarial pactado en 1995 fue del 3,68%, incremento que con la aplicación de las revisiones salariales previstas en los convenios cuya vigencia era de dos o más años pasó a ser del 3,95%. Finalmente, la jornada media anual pactada ascendió a 1.764,14 horas, lo que supuso 38 horas y 36 minutos de trabajo efectivo a la semana.

Al redactar el Informe se ha procurado respetar, siempre que ha sido posible, la estructura de los Informes anteriores, manteniendo su división en dos grandes apartados. En el primero se estudian los datos globales de la negociación colectiva referidos al número de convenios, empresas y trabajadores afectados, y se analiza la distribución de los convenios por Provincias y Comunidades Autónomas, así como su distribución por actividades económicas, abordando también la cobertura y estructura de la negociación colectiva. En el segundo se hace referencia al contenido de los convenios analizando, fundamentalmente las variables salarial y de jornada pactada y examinando su evolución conforme a criterios funcionales, sectoriales y geográficos.

Asimismo, se estudian en la segunda parte del Informe otro tipo de cláusulas especiales que con frecuencia aparecen en el contenido de los convenios, tales como los referidos a los incentivos ligados a la productividad, incentivos de asistencia y regulación de derechos sindicales, estudiando asimismo, la composición de las mesas negociadoras de los convenios tanto a nivel desagregado como a nivel particular, al distinguir en este caso, la participación en la negociación de los convenios de empresa de la participación en la negociación de los convenios de otro ámbito. Finalmente, se estudian cláusulas especiales, denominación bajo la que se estudian cláusulas sobre empleo, salvaguarda (revisión salarial) horas extraordinarias, jubilación, complemento de prestaciones sociales, formación profesional, salud laboral, actividad sindical y otros temas objeto de negociación.

Se debe tener en cuenta que el Informe se basa en datos registrados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales obtenidos en las Hojas Estadísticas de los Convenios. El Informe figurará como Anexo en la publicación de las IX Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, «La aplicación de la Reforma del Estatuto de los Trabajadores en la negociación colectiva».

5.6. *Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*

En el mes de junio de 1996, apareció el libro que recogía el contenido de las *VIII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, celebradas el día 8 de junio de 1995, que bajo el título «*Estructura de la Negociación Colectiva*», incluye las Ponencias presentadas en las mencionadas Jornadas.

Las Ponencias publicadas son:

- «*La Reforma del Artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores*». Ponente: *D. Ignacio García-Perrote Escartín*. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Cantabria.
- «*Los Acuerdos de Empresa*». Ponente: *D. Ignacio Albiol Montesinos*. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Valencia.

- «*Derogación de Ordenanzas Laborales y Negociación Colectiva*». Ponente: D. Jesús Cruz Villalón. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Cádiz.
- «*Empresas de Trabajo Temporal y Negociación Colectiva*». Ponente: D. Miguel Rodríguez-Piñero Royo. Profesor Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Carlos III de Madrid.

Finalmente, y como Apéndices, el libro correspondiente a las VIII Jornadas incluye:

- *El Informe sobre la Negociación Colectiva en el año 1994.*
- *La Memoria de Actividades de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos correspondiente al año 1994.*

Durante 1996, la Comisión se encargó de preparar la organización de las IX Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva, celebradas con la colaboración del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y planteadas como una ocasión de encuentro y de debate para reflexionar sobre la situación de la estructura de la negociación colectiva en España.

Las IX Jornadas se celebraron el 6 de junio de 1996 y contaron con los ponentes siguientes:

- D. Manuel García Fernández. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Barcelona.
- D. Francisco Pérez de los Cobos. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Baleares.
- D. Manuel Álvarez de la Rosa. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de La Laguna.
- D. Salvador del Rey Guanter. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Pompeu Fabra.

En las IX Jornadas se abordaron en gran profundidad por los ponentes, cuatro cuestiones de gran interés que pueden enmarcarse dentro del tema «*La aplicación de la Reforma del Estatuto de los Trabajadores en la Negociación Colectiva*».

Las Ponencias presentadas fueron:

- «*Modalidades Contractuales en la Negociación Colectiva*» por D. Manuel García Fernández.
- «*Los Pactos de Modificación de Condiciones de Trabajo*» por D. Francisco Pérez de los Cobos.
- «*Causas Extintivas del Contrato de Trabajo y Negociación Colectiva*» por D. Manuel Alvarez de la Rosa.
- «*El Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC)*» por D. Salvador del Rey Guanter.

Las IX Jornadas fueron inauguradas por D. Manuel Pimentel Siles, Secretario General de Empleo, y sus resultados y asistencia de público altamente valorados por los miembros de la Comisión, que en la reunión del Pleno del día 10 de junio de 1996 acordó constase en Acta el agradecimiento a los ponentes por la calidad técnica de las ponencias presentadas. Los resultados de las Jornadas se incluirán en una publicación, en la que figurarán además como Anexos, el Informe sobre la Negociación Colectiva en 1995 y la Memoria de Actividades correspondientes a 1995, informes elaborados por el Secretario de la Comisión. Esta publicación se pretende realizar dentro de la colección *Informes y Estudios* del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de forma que esté disponible en enero de 1997.

V. PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE LA COMISIÓN

Relación de personal adscrito a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y situación administrativa del mismo.

1. Secretario de la Comisión:

Jesús Barroso Barrero, funcionario del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado.

Puesto de trabajo ocupado: Inspector de Servicios, Inspección General de Servicios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

2. Jefe de los Servicios Técnicos:

Luis García García, funcionario del Cuerpo de Letrados del AISS.

Puesto de trabajo ocupado: Jefe de Servicio, Subdirección General de Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo de la Dirección General de Trabajo.

3. *Rosa Guilabert Pérez*, funcionaria del Cuerpo Auxiliar Administrativo. Puesto de trabajo ocupado: Jefe de Negociado, de la Subdirección de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la Dirección General de Trabajo.
4. *Susana Gallego Pérez*, funcionaria interina.
Puesto de trabajo ocupado: Auxiliar Administrativo.
5. *Emiliano García Moreno*, personal laboral. Subalterno prestando también servicio a la Oficina de la OIT.

A N E X O

1. Como información complementaria a la Memoria de Actividades 1996 se incluye Información relativa al período 1986-1996 del número de *Expedientes de Extensión agrupados por Actividades Económicas*, con el objetivo de poner de manifiesto donde se centran las dificultades de negociación de los convenios

Expedientes de extensión

(Período 1986-1996)

<i>Actividades económicas</i>	<i>Número de extensiones</i>
Administración Pública.....	1
Agricultura.....	6
Alimentación	9
Comercio	7
Construcción.....	1
Deportes.....	4
Limpieza	5
Madera.....	2
Metal.....	1
Oficinas y Despachos	38
Peluquerías	2
Pesca.....	1
Piel.....	3
Sanidad	8
Otros servicios.....	4
Transportes	5
TOTAL	97

2. Finalmente, y con el objetivo, de mostrar las diferencias de negociación colectiva a escala provincial, se adjunta resumen esquemático en el que aparecen las *Provincias a las que corresponden Convenios cuya extensión se propuso* y las *Provincias para las que se solicitó la extensión*, ordenadas según la actividad económica e indicando en cada caso el año en que fue dictaminado por la Comisión, señalando con un asterisco (*) la circunstancia de haber sido favorable.

Provincias afectadas por extensión de convenios
(Años 1986-1996)

<i>Actividades</i>	<i>Provincias con convenio cuya extensión se solicita</i>	<i>Provincias para las que se solicita la extensión</i>	<i>Año del dictamen</i>
AGRICULTURA	CIUDAD REAL	CUENCA	1986 (*)
	VALENCIA	VALENCIA	1989
	(RECOLECCIÓN DE CÍTRICOS A RECOLECCIÓN HORTOFRUTICOLA Y VITICOLA)		
	LA RIOJA	LA RIOJA	1992 (*)
	(REGADÍOS DE CALAHORRA A SECTOR CONDUCCIÓN AGUA)		
	LA RIOJA	LA RIOJA	1993 (*)
(REGADÍOS DE CALAHORRA AL SECTOR CONDUCCIÓN AGUA)			
(REGADÍOS DE CALAHORRA AL SECTOR CONDUCCIÓN AGUA)			
LA RIOJA	LA RIOJA	1995 (*)	
(REGADÍOS DE CALAHORRA AL SECTOR CONDUCCIÓN AGUA)			
ALIMENTACIÓN			
INTERPROV	Alicante		1990 (*)
	(PASTAS ALIMENTICIAS AL SECTOR DE FABRICACIÓN DE OBLEAS Y BARQUILLOS)		
	BURGOS	CANTABRIA	1990 (*)
	(REPOSTERÍA INDUSTRIAL, OBRADORES Y DESPACHOS DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, REPOSTERÍA Y BOLLERÍA AL SECTOR DE OBRADORES DE CONFITERÍA Y PASTELERÍA)		
	MADRID	AVILA	1989 (*)
	(CHOCOLATES, DERIVADOS DEL CACAO, BOMBONES, ETC.)		
	MADRID	AVILA	1989 (*)
	(MASAS Y PATATAS FRITAS)		
	MADRID	AVILA	1989 (*)
	(TORREFACTORES DE CAFÉ Y FABRICANTES DE SUCEDÁNEOS)		
VALENCIA	VALENCIA	1989 (*)	
(MANIPULADO Y ENVASADO DE CÍTRICOS A MANIPULADO Y ENVASADO DE PRODUCTOS HORTOFRUTÍCOLAS Y VITÍCOLAS)			
MADRID	HUELVA	1993 (*)	
(CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA, REPOSTERÍA Y PLATOS COCINADOS)			

Provincias afectadas por extensión de convenios (continuación)
(Años 1986-1996)

<i>Actividades</i>	<i>Provincias con convenio cuya extensión se solicita</i>	<i>Provincias para las que se solicita la extensión</i>	<i>Año del dictamen</i>
	ASTURIAS	BALEARES	1994 (*)
	(INDUSTRIAS DE MANIPULACIÓN Y EXPORTACIÓN DE FRUTOS SECOS)		
	MURCIA	ALBACETE	1994 (*)
	(FABRICACIÓN DE CHICLES, CAMELOS, CHOCOLATE Y GOLOSINAS EN GENERAL)		
COMERCIO	BURGOS	BURGOS	1990
	(COMERCIO MIXTO AL SECTOR DE COMERCIO DE GANADERÍA)		
	CUENCA	SEGOVIA	1988 (*)
	(DISTRIBUIDORAS DE GASES LICUADOS DEL PETRÓLEO)		
	HUELVA (Capital)	HUELVA (Provincia)	1988 (*)
	(COMERCIO TEXTIL)		
	ORENSE	ORENSE	1986
	(COMERCIO DEL METAL A TODOS LOS SECTORES DEL COMERCIO SIN CONVENIO)		
	ORENSE	ORENSE	1988 (*)
	(COMERCIO DEL METAL TODOS LOS SECTORES DEL COMERCIO SIN CONVENIO)		
	CANTABRIA	CANTABRIA	1993 (*)
	(ALMACENISTAS DE COLONIALES A COMERCIO AL MAYOR, EXPORTADORES Y ASENTADORES DE PESCADOS Y MARISCOS)		
	S. C. TENERIFE	S. TENERIFE	1995
	(COMERCIO TEXTIL A COMERCIO DE BAZARES)		
CONSTRUCCIÓN	SEGOVIA	AVILA	1986 (*)
	(DERIVADOS DEL CEMENTO)		
DEPORTES	VIZCAYA	PONTEVEDRA	1989 (*)
	ASTURIAS	CIUDAD REAL	1992 (*)
	VIZCAYA	PONTEVEDRA	1992 (*)
	(LOCALES Y CAMPOS DEPORTIVOS A SOCIEDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS)		
	MADRID	MURCIA	1995
	(PISCINAS E INSTALACIONES ACUÁTICAS)		

Provincias afectadas por extensión de convenios (continuación)
(Años 1986-1996)

<i>Actividades</i>	<i>Provincias con convenio cuya extensión se solicita</i>	<i>Provincias para las que se solicita la extensión</i>	<i>Año del dictamen</i>
LIMPIEZA.....	CIUDAD REAL	CUENCA	1990 (*)
	(EDIFICIOS Y LOCALES)		
	MURCIA	HUELVA	1993
	(RECOGIDA DE BASURAS Y LIMPIEZA VIARIA)		
	MURCIA	MURCIA	1995
	(LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES A LIMPIEZA DE EMPRESAS DE RESIDENCIA DE ANCIANOS)		
	TOLEDO	CIUDAD REAL	1995
	(TINTORERÍAS Y LAVANDERIAS)		
MADERA.....	ALICANTE	MURCIA	1990
	(INDUSTRIA DE LA MADERA Y EL CORCHO)		
	PONTEVEDRA	PONTEVEDRA	1992 (*)
	(CARPINTERÍA Y EBANISTERÍA A BROCHAS Y ALMACENES DE MADERA)		
OFICINAS Y DESP.....	ALICANTE	VALENCIA	1990
	ALICANTE	VALENCIA	1991 (*)
	ASTURIAS	LEON	1989
	BARCELONA	CATALUÑA	1986
	BURGOS	LA RIOJA	1987 (*)
	BURGOS	LA RIOJA	1989 (*)
	BURGOS	LA RIOJA	1990 (*)
	BURGOS	LA RIOJA	1991 (*)
	BURGOS	LEON	1990 (*)
	BURGOS	TOLEDO	1988 (*)
	BURGOS	VALLADOLID	1986 (*)
	GRANADA	CIUDAD REAL	1990 (*)
	GRANADA	CIUDAD REAL	1991 (*)
	GRANADA	HUELVA	1988 (*)
	GRANADA	HUELVA	1989 (*)
	GRANADA	HUELVA	1991 (*)
	GRANADA	SEVILLA	1986 (*)

Provincias afectadas por extensión de convenios (continuación)
(Años 1986-1996)

<i>Actividades</i>	<i>Provincias con convenio cuya extensión se solicita</i>	<i>Provincias para las que se solicita la extensión</i>	<i>Año del dictamen</i>
	GUIPUZCOA	LA RIOJA	1986
	MALAGA	SEVILLA	1988 (*)
	MALAGA	SEVILLA	1990 (*)
	MALAGA	SEVILLA	1991 (*)
	PONTEVEDRA	LA CORUÑA	1986 (*)
	PONTEVEDRA	LUGO	1990 (*)
	PONTEVEDRA	LUGO	1991 (*)
	VALLADOLID	ZAMORA	1989 (*)
	BURGOS	LA RIOJA	1992 (*)
	BURGOS	CANTABRIA	1992 (*)
	BURGOS	LEON	1992 (*)
	GRANADA	CIUDAD REAL	1993 (*)
	GRANADA	HUELVA	1993 (*)
	ALMERÍA	SEVILLA	1993 (*)
	BURGOS	LEON	1993 (*)
	ALMERÍA	SEVILLA	1994 (*)
	ASTURIAS	BALEARES	1994 (*)
	BURGOS	CANTABRIA	1994 (*)
	BURGOS	LA RIOJA	1994 (*)
	ALMERÍA	SEVILLA	1996 (*)
	GRANADA	CIUDAD REAL	1996 (*)
PELUQUERÍA.....	VIZCAYA	GUIPUZCOA	1986
	NAVARRA	PONTEVEDRA	1994 (*)
PESCA.....	CÁDIZ (S.Lucar de B.)	ALICANTE	1989
	(PESCA DE BAJURA Y ARRASTRE)		
PIEL	CATALUÑA	VALENCIA	1991 (*)
	(ANTE, NAPA Y DOBLE FAZ, TRAMITADO POR LA DIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO)		
	CATALUÑA	VALENCIA	1991
	(ANTE, NAPA Y DOBLE FAZ, TRAMITADO POR LA GENERALIDAD VALENCIANA)		

Provincias afectadas por extensión de convenios (continuación)
(Años 1986-1996)

<i>Actividades</i>	<i>Provincias con convenio cuya extensión se solicita</i>	<i>Provincias para las que se solicita la extensión</i>	<i>Año del dictamen</i>
INTERPROV.....	SALAMANCA		1991
	(MARROQUINERÍA, CUERO REPUJADO Y SIMILARES)		
SANIDAD.....	MADRID	C. REAL	1986 (*)
	VALENCIA	ALICANTE	1989
	(SANIDAD PRIVADA A CONSULTAS Y ASISTENCIA MÉDICA)		
	VIZCAYA	VIZCAYA	1992
	(ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS PRIVADOS A RESTO PROVINCIA)		
	MADRID	CIUDAD REAL	1992 (*)
	CANTABRIA	CANTABRIA	1992 (*)
	(ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS A LABORATORIOS ANÁLISIS CLÍNICOS)		
	BURGOS	SALAMANCA	1993
	(ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN Y ASISTENCIA)		
	L. PALMAS G.C.	A S. C. TENERIFE.	1996
	(CLÍNICAS PRIVADAS Y CENTROS DE HOSPITALIZACIÓN)		
OTROS SERVICIOS.....	BARCELONA	LA CORUÑA	1989
	BARCELONA	LA CORUÑA	1994 (*)
	BARCELONA	LA CORUÑA	1996 (*)
	(EMPLEADOS DE FINCAS URBANAS)		
	MADRID	CIUDAD REAL	1996 (*)
	(RESIDENCIA PRIVADAS DE LA TERCERA EDAD)		
TRANSPORTES.....	ASTURIAS	L. PALMAS	1986
	(POR CARRETERA)		
	ASTURIAS	SEVILLA	1989 (*)
	(AUTOTAXIS Y AUTOTURISMOS)		
	CIUDAD REAL	CUENCA	1987 (*)
	(POR CARRETERA)		
	MADRID	MADRID	1987
	(ALQUILER DE VEHÍCULOS CON O SIN CONDUCTOR A ASALARIADOS DEL TAXI)		
	ORENSE	ORENSE	1987
	(DE VIAJEROS A TODO EL SECTOR DEL TRANSPORTE)		

Nota: No se han incluido en la relación, por no tratarse de solicitudes de extensión entre Sectores, los siguientes: Convenio del Personal Laboral del INSERSO de Valencia, a todo el personal transferido a dicha Comunidad (Administración, 1986); Convenio de la Empresa Construcciones y Contratas, a los trabajadores de limpieza del Municipio de Echevarri (Limpieza, 1986); Convenio del Grupo de Óptica de Madrid, a la Empresa Tefnoltámica, S.A. (Metal 1986); Convenio del Santo Hospital Civil de Bilbao, a todo el sector de Hospitalización y Asistencia Sanitaria (Sanidad, 1.986); Convenio Comunidad Regantes Roquetas de Mar a Sociedad Agraria de Transformación, de Artas (Almería) (Agricultura 1992).

LA NUEVA FUNCIÓN DE LA
NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS
ACUERDOS INTERCONFEDERALES
SOBRE EL EMPLEO

X Jornadas de Estudio
sobre la Negociación Colectiva

La presente obra recoge las Ponencias y Comunicaciones debatidas en las X Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, organizadas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y celebradas en Madrid, en junio de 1997.

ISBN 84-7434-980-X



9 788474 349801