

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LOS SECTORES DE ALIMENTACIÓN Y OFICINAS Y DESPACHOS

NIPO: 790-09-126-9

INFORMES Y ESTUDIOS



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

Subdirección General de Publicaciones

RET. 99-1.944

La Negociación
Colectiva
en los Sectores de
Alimentación y
Oficinas y Despachos

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS
Series Relaciones Laborales Núm. 26

La Negociación Colectiva en los Sectores de Alimentación y Oficinas y Despachos

Edición preparada por

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL
DE CONVENIOS COLECTIVOS



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

NIPO: 201-99-063-4
ISBN: 84-8417-018-7
Deposito Legal: M-3.636-2000
Imprime: Solana e Hijos, A.G., S.A.

SUMARIO

	<u>Págs.</u>
LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE LA ALIMENTACIÓN	
<i>Joaquín García Murcia</i>	9
LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE OFICINAS Y DESPACHOS	
<i>Jesús Cruz Villalón, Patrocinio Rodríguez-Ramos Velasco y José Manuel Gómez Muñoz</i>	153

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
EN EL SECTOR DE LA ALIMENTACIÓN

Joaquín García Murcia

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

ÍNDICE

Págs.

INTRODUCCIÓN	15
1. LAS DIFICULTADES DE DELIMITACIÓN DEL SECTOR DE ALIMENTACIÓN	19
2. LA PROGRESIVA DELIMITACIÓN REGLAMENTARIA DEL SECTOR	23
A. Los inicios del proceso: la variedad y heterogeneidad de las disposiciones reglamentarias	23
B. La reordenación del sector de alimentación: la Ordenanza de 1975	26
C. La posible incidencia de otras Reglamentaciones y Ordenanzas	29
3. ESTRUCTURA Y CONTENIDO DE LA ORDENANZA DE 1975	31
A. Clasificación profesional, plantillas y escalafones	32
B. Ingresos, movilidad, promoción y ceses	33
C. Tiempo de trabajo, descansos, licencias e interrupciones	34
D. Retribuciones	35
E. Premios, faltas y sanciones	36
F. Régimen asistencial y seguridad e higiene	37
4. EL PROCESO DE DEROGACIÓN DE LAS ORDENANZAS DEL SECTOR	39
A. La lentitud en la derogación de las Ordenanzas	39
B. El impulso de la operación derogatoria	41
C. La Orden de 28 de diciembre de 1994	43
5. LA SUSTITUCIÓN NEGOCIADA DE LAS REGLAMENTACIONES Y ORDENANZAS	45
A. Los problemas de sustitución	45
B. La negociación colectiva de sustitución	50
C. El desplazamiento efectivo de las ordenanzas	54
D. La complejidad de la estructura de la negociación	56
6. LAS VICISITUDES DEL PROCESO SUSTITUTORIO	59
A. Los acuerdos de prórroga	59

B.	La intervención de la Comisión Consultiva	63
C.	La utilización del arbitraje obligatorio	67
7.	LOS LAUDOS DE SUSTITUCIÓN TRANSITORIA DE LAS ORDENANZAS	69
A.	Los sectores afectados	69
B.	Los antecedentes del laudo para las industrias de alimentación ..	71
C.	El ámbito funcional del laudo para las industrias de alimentación ..	72
D.	El ámbito material del laudo para las industrias de alimentación ..	73
E.	Los laudos de sectores conexos	75
8.	EL MAPA ACTUAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR DE ALIMENTACIÓN	77
A.	La estructura de la negociación	77
B.	Convenios colectivos para el sector de alimentación en su conjunto (de ámbito regional, provincial o comarcal)	78
C.	Convenios de rama o subsector (nacional) dentro del sector de alimentación	79
D.	Convenios de ramas o subsectores de alimentación de ámbito regional, provincial o comarcal	80
E.	Convenios de empresa en el sector de alimentación	81
9.	ÁMBITO TERRITORIAL Y CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR DE ALIMENTACIÓN	83
A.	La estructura (residual) de negociación	83
B.	Ámbito material de los Convenios colectivos	85
C.	Las condiciones de trabajo en el Convenio de Almería	86
D.	Las condiciones de trabajo en el Convenio de Granada	88
10.	ÁMBITO FUNCIONAL Y CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN SUBSECTORES DE ALIMENTACIÓN	91
A.	Fabricación de caramelos, goma de mascar y grageados/Fabricación de chocolates, bombones y otros derivados del cacao	92
B.	Elaboración de confitería-pastelería y repostería	93
C.	Preparación de especias naturales, condimentos y herboristería ..	97
D.	Fabricación de galletas, obleas y barquillos	97
E.	Fabricación de helados	98
F.	Fabricación de masas y patatas fritas, tortas y bollos	100
G.	Fabricación de pastas alimenticias	101
H.	Fabricación de productos dietéticos y preparados alimenticios ...	104
I.	Torrefacción del café/Fabricación de sucedáneos del café	107
J.	Fabricación de turrónes y mazapanes	108

11. EL MAPA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN INDUSTRIAS CONEXAS A LA ALIMENTACIÓN	111
A. Convenios colectivos de sector y de ámbito nacional en industrias conexas a la alimentación	111
B. Convenios colectivos de ámbito regional o provincial ligados a la alimentación	112
C. Convenios colectivos de empresa en industrias conexas a la alimentación	113
12. ÁMBITO FUNCIONAL Y CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN SECTORES LIGADOS A LA ALIMENTACIÓN ..	115
A. Aceites y derivados	115
B. Agrios	117
C. Bebidas refrescantes	118
D. Conservas vegetales	118
E. Conservas y salazones de pescados	119
F. Frutos secos	120
G. Industria azucarera	121
H. Industrias cárnicas	121
I. Industria de elaboración del arroz	122
J. Industria de harinas panificables	122
K. Industrias lácteas	123
L. Mataderos de aves y conejos	123
M. Panaderías	124
N. Vinícolas y alcoholeras	125
CONCLUSIONES	127
A. Sobre la delimitación funcional del sector	127
B. Sobre el estado de la negociación colectiva del sector	129
C. Sobre el grado de sustitución de las ordenanzas y los instrumentos de cobertura de las lagunas	130
D. A modo de síntesis final	131
E. Breve reseña bibliográfica	132
Anexo: PANORAMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA RECIENTE EN EL SECTOR DE ALIMENTACIÓN Y ACTIVIDADES CONEXAS ..	133

INTRODUCCIÓN

Se dedican las páginas siguientes al estudio de la negociación colectiva en el sector de alimentación. Sin perjuicio de que sus objetivos básicos sean otros, la primera tarea que se presenta en un estudio de esas características es la propia delimitación de su ámbito material y funcional, máxime en un sector tan heterogéneo como la alimentación; y ésa es, precisamente, la primera cuestión que aparece en el sumario. En principio, el análisis se dirige a las actividades comprendidas en la Ordenanza de la alimentación de 1975, aunque adicionalmente se ha extendido, para tener una visión más completa, tanto de la realidad negociadora como de sus posibles problemas, a otros sectores conexos, no comprendidos en aquella Ordenanza -muchas veces, seguramente, por razones de oportunidad- pero ligados sin duda alguna a lo que habitualmente se entiende por alimentación.

El primer gran objetivo del estudio ha sido la determinación de las fuentes reguladoras del sector, desde su tratamiento en las Reglamentaciones y Ordenanzas laborales hasta la situación actual, pasando por las vicisitudes de todos conocidas: el inicio del proceso de sustitución de aquellas normas reglamentarias, la aparición de los primeros convenios de sustitución, la derogación de algunas Ordenanzas, la ralentización del proceso en muchos ámbitos y actividades, la reforma legal de 1994, la intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, la publicación de diversos Laudos de obligado cumplimiento, la revitalización de la actividad negociadora en algunos sectores, y la inercia de la negociación colectiva tradicional en muchos otros.

El segundo gran objetivo ha sido la exposición del mapa y la estructura actual de la negociación colectiva relativa a las activi-

dades de alimentación: en primer lugar, desde luego, en lo que de manera más estricta se puede considerar el sector de alimentación; adicionalmente, como hemos dicho, en otros sectores o actividades conexas. Se ha tratado, sobre todo, de dar una idea, lo más aproximada posible, sobre el grado de densidad de la negociación colectiva, el tipo de convenios colectivos existentes y, en su caso, predominantes, y la articulación o coordinación, llegado el caso, de los distintos niveles de negociación.

El tercer gran objetivo ha sido analizar el contenido o ámbito material de dicha negociación, tratando de esclarecer si se extienden o no a la totalidad de los aspectos de las relaciones de trabajo, y en qué medida lo hacen. Consecuencia obligada de ese análisis es la determinación de las materias que no cuentan con regulación en la negociación colectiva, o cuya regulación es muy rudimentaria, muy tradicional o muy escasa. El análisis gira, sobre todo, alrededor de las materias que se han revelado más sensibles y delicadas en todo el proceso de sustitución de las Reglamentaciones y Ordenanzas: clasificación profesional y régimen de faltas y sanciones, fundamentalmente.

El cuarto objetivo básico de nuestro estudio ha sido comprobar hasta qué punto los convenios colectivos vienen sustituyendo de forma efectiva a la anterior regulación procedente de aquellas normas reglamentarias. Se han buscado a tal efecto las declaraciones formales y expresas de sustitución de la Reglamentación u Ordenanza -que ya, a estas alturas, son las menos, ciertamente-, pero también las posibilidades de sustitución práctica o material, en función de la intensidad y la extensión de las reglas proporcionadas por el correspondiente convenio colectivo. También se han tratado de detectar las cláusulas de remisión a otras normas y de determinación de la normativa supletoria o subsidiaria.

Como podrá comprobarse, no se ha hecho un análisis monográfico y minucioso de todas las cláusulas que aparecen en el conjunto de los convenios colectivos del sector de alimentación y de actividades conexas. La amplitud y complejidad de la negociación colectiva que se viene desarrollando en dicho ámbito, y la heterogeneidad y diversidad de reglas que ofrecen en la actualidad los diferentes convenios colectivos, hacían que esa labor fuese poco menos que imposible. No es seguro, por otro lado, que fuese una tarea útil o aconsejable, pues, a la postre, cada subsec-

tor de alimentación presenta en la actualidad unas características económicas y profesionales, y unas pautas de regulación, que son propias y exclusivas, aunque en términos generales todos los convenios colectivos vayan respondiendo a unos patrones equivalentes, cada vez más ajustados, sin duda, a los cambios del contexto económico y jurídico en el que se insertan. A decir verdad, tal estudio sólo podría dar frutos de utilidad si ceñido a una de las numerosas parcelas que hoy componen el mundo de la alimentación, dado que tales componentes, de ser meros subsectores dentro de un ámbito más amplio, han llegado a convertirse en la actualidad en auténticos sectores de actividad, tanto por su peso específico dentro del sistema económico e industrial, como por sus pautas negociadoras.

Se ha optado, pues, por la exposición de los rasgos básicos y las grandes líneas de regulación de la negociación colectiva, abundando en su estructura actual y en el contenido más sobresaliente, tratando de sacar a la luz, en especial, aquellas materias en las que los convenios ofrecen aún lagunas o en las que la regulación pactada parece más deficiente o menos acomodada a las pautas legales. Todo ello sin perjuicio, claro está, de que en algún caso concreto se haya procedido a una exposición más precisa; eso es lo que ha ocurrido, en concreto, en relación con los convenios que de manera expresa y deliberada siguen concentrando aún sus reglas en lo que tradicionalmente –según la correspondiente normativa sectorial reglamentaria– era la «industria de la alimentación», aun a sabiendas de que se trata (la alimentación) de una realidad industrial en pleno proceso de reajuste y disgregación.

Al autor sólo le queda agradecer a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos su selección para la realización de esta interesante tarea, al mismo tiempo que felicitarla –lo cual significa, obviamente, felicitar a las personas que han estado y están al frente de la misma– por la encomiable decisión de continuar y profundizar en el estudio y análisis de la situación de la negociación colectiva en España. También es de justicia agradecer a D. Iván Rodríguez Cardo, Becario F.P.I. adscrito al Área de Derecho del Trabajo de la Universidad de Oviedo, su inestimable colaboración en la preparación y ordenación de los materiales.

1.

LAS DIFICULTADES DE DELIMITACIÓN DEL SECTOR DE ALIMENTACIÓN

Como es natural, la delimitación de un sector de actividad ha de hacerse, ante todo, a partir de datos económicos y productivos; el tipo de actividad que se desarrolla, el tipo de producto que resulta de ese proceso, y el mercado al que se dirige la producción, son los factores que principalmente influyen en la conformación de un sector de actividad.

Pero el sector tiene también una traducción jurídica, en cuanto que constituye el ámbito de destino o aplicación de determinadas normas «sectoriales». Este dato jurídico actúa a su vez como motor de conformación del sector; delimitación en la que a veces tiene más relevancia el dato formal (la determinación del ámbito de aplicación de la norma correspondiente) que el dato material o de fondo (la clase de actividad a la que dicho dato se refiere).

Todo ello es predicable, como no podía ser menos, de la delimitación funcional del sector de la alimentación, que debe partir desde luego de los datos económicos y productivos pero que va cobrando cuerpo conforme van apareciendo normas específicamente dirigidas a ese ámbito.

En cualquier caso, el sector de alimentación es, por definición, complejo y heterogéneo; quizá de los que presentan unos perfiles más ambiguos y escurridizos. En principio cabe pensar que pertenecen a ese sector todas las actividades de producción de bienes para el consumo alimenticio de las personas; pero la experiencia demuestra que trazar límites en ese contexto no es fácil. Basta para ello dar unos ejemplos:

- junto a la actividad de elaboración o producción en sentido estricto, aparece en la realidad productiva la actividad de manipulación, preparación o envasado de productos que no se fabrican, sino que proceden de la naturaleza (sal y otros condimentos), de la agricultura (agrios, frutos secos, azúcar, etc.) o de la ganadería (leche, carne), con todos los derivados industriales que cabe imaginar (lácteos, zumos, etc.);
- junto a la actividad de producción de bienes de consumo aparece la actividad de preparación de los productos para hacer posible su distribución a las personas, lo cual da lugar a la actividad de matadero o despiece (cárnicas, aves y conejos, etc.);
- junto a la actividad de producción de bienes de consumo aparece la actividad de tratamiento de los productos con vistas a su conservación, sean vegetales (conservas vegetales), sean animales o similares (pescados, mariscos, etc.); sea conserva en sentido estricto, sea desecación o salazón; sea conservación mediante métodos naturales, sea conservación mediante sistemas de frío o calor industrial;
- junto a la actividad de producción para el consumo aparece la actividad de prestación directa de alimentos a los consumidores, lo cual se lleva a cabo básicamente a través de la actividad de hostelería y restauración;
- junto a la actividad de producción de bienes y alimentos para las personas, aparece la actividad de elaboración de piensos y alimentos compuestos para animales;
- junto a la actividad de producción directa de alimentos aparece la actividad de cría o reproducción de animales o plantas, lo cual remite muy directamente a los sectores de agricultura, ganadería o extracción planificada;
- junto a la actividad de producción de alimentos aparecen las actividades de comercio, reparto, distribución o exportación, que tienen entidad propia, que pueden acompañar a otras muchas actividades básicas, y que acompañan inevitablemente a la actividad de alimentación, por los fines específicos de ésta (satisfacción de las necesidades de consumo de la población);

- junto a la producción de alimentos en sentido estricto aparece la actividad de elaboración de líquidos o bebidas, que pueden ser netamente alimenticias (zumos, etc.), refrescantes (gaseosas, etc.) o de contenido alcohólico (vinícolas, cervezas, etc.):
- junto a la actividad de producción genérica aparece, en fin, la actividad de producción de ciertos bienes que son de consumo más habitual o frecuente (pan, señaladamente), que por ello requieren un trato hasta cierto punto especial.

Como puede observarse, aun siendo posible detectar un núcleo o contenido básico en la alimentación, no es sencillo trazar las fronteras de este sector. Como vamos a ver, las normas han tendido a delimitar lo que puede considerarse básico o esencial dentro de la alimentación -lo cual tampoco es fácil, por la variedad de productos que pueden considerarse de esa cualidad-, y separarlo, consiguientemente, de lo que puede considerarse como actividad aneja o complementaria, o lo que podía constituir una actividad sustancialmente autónoma o distinta.

De todas formas, no todas las intervenciones normativas (reglamentarias en otros momentos, negociadas hoy en día) han utilizado los mismos criterios de separación y delimitación, y por ello mismo lo que puede considerarse como sector de alimentación va acompañado en algunas normas (estatales o pactadas) de actividades que pertenecen más bien a una fase complementaria (comercio) o a un tipo de producto más particular o sofisticado (platos precocinados, por ejemplo).

Como ya apuntamos, esta realidad tan compleja y heterogénea será tenida en cuenta a lo largo de nuestro estudio, que difícilmente puede limitarse a lo que en su momento constituyó el ámbito funcional de aplicación de la Ordenanza de 1975, puesto que ello no era más que una parte -gruesa y nuclear-, ciertamente, de la actividad ligada a la alimentación.

2.

LA PROGRESIVA DELIMITACIÓN REGLAMENTARIA DEL SECTOR

Desde el punto de vista jurídico, la conformación del sector de alimentación alcanzó su plenitud en el año 1975, con la aparición de la Ordenanza laboral para «las industrias alimenticias». Pero hasta entonces, y desde entonces, ha sufrido un curioso proceso de ajuste, en el que unas veces se han registrado tendencias de conjunción o agregación, y otras, en cambio, tendencias de sentido disgregador o descentralizador.

A. LOS INDICIOS DEL PROCESO: LA VARIEDAD Y HETEROGENEIDAD DE LAS DISPOSICIONES REGLAMENTERIAS

Lo que actualmente se puede conocer como sector de alimentación se ha ido conformando progresivamente mediante la aparición, desde 1939, de sucesivas normas reglamentarias. Tales normas no tuvieron en su origen el ámbito de aplicación que con el paso del tiempo llegaría a tener la Ordenanza de Alimentación; se fueron ocupando, por el contrario, de actividades pertenecientes a esa industria o relacionadas con ella.

Muchas de esas disposiciones reglamentarias fueron revisadas con el paso del tiempo, trastocando en algún caso su delimitación funcional; buen número de ellas fueron sustituidas por «ordenanzas» a partir de los años sesenta y setenta. En cualquier caso, de todo ese conglomerado, y hasta la aprobación de una Ordenanza

unitaria para el sector de alimentación (1975), vale la pena reseñar las siguientes disposiciones reglamentarias:

- Reglamento de trabajo de la industria conservera (de 17 de julio de 1939).
- Reglamento de trabajo de la industria azucarera y alcoholes de melaza de 11 de octubre de 1941).
- Reglamentación de trabajo de la industria de la sidra y productos derivados de la manzana (de 26 de febrero de 1946).
- Reglamento nacional de industrias de captación, elevación, conducción y distribución de aguas de la provincia de Asturias (de 28 de agosto de 1946).
- Reglamentación general de trabajo en fábricas de azúcar y alcoholes de melaza (de 30 de noviembre de 1946).
- Reglamento de trabajo en la industria vinícola (de 20 de marzo de 1947).
- Reglamentación de trabajo de la industria del aceite y sus derivados, y de aderezo, relleno y exportación de aceitunas (de 18 de abril de 1947).
- Reglamentación nacional de trabajo de industrias de conservas vegetales (de 20 de septiembre de 1947).
- Reglamentación de trabajo de industrias lácteas y derivados (de 6 de octubre de 1947).
- Reglamentación Nacional de trabajo en industrias de chocolate, derivados del cacao, bombones y caramelos (de 28 de octubre de 1947).
- Reglamentación nacional de trabajo en industrias de fabricación de galletas (de 28 de noviembre de 1947).
- Reglamentación nacional de trabajo de torrefactores de café y sucedáneos (de 23 de febrero de 1948).
- Reglamentación Nacional de trabajo en industrias de turrón, mazapanes y obradores de confitería, pastelería y masas fritas (de 21 de mayo de 1948).
- Reglamentación de trabajo para la industria de carne y derivados (de 9 de agosto de 1948).

- Reglamentación nacional de trabajo de pastas para sopa (de 30 de septiembre de 1948).
- Reglamentación nacional de trabajo sobre helados y horchatas (de 4 de noviembre de 1948).
- Reglamento de trabajo del pimentón (de 31 de marzo de 1949).
- Reglamento de trabajo de la industria vinícola (de 25 de abril de 1949).
- Reglamento de trabajo en las industrias de manipulado y exportación de frutos secos (de 18 de junio de 1949).
- Reglamentación de trabajo para la elaboración del arroz (de 26 de agosto de 1950).
- Reglamentación de trabajo de manipulado y envasado de naranjas y otros agrios (de 28 de octubre de 1957).
- Reglamentación nacional de trabajo en las industrias de conservas y salazones de pescado (de 13 de octubre de 1958).
- Reglamento nacional de trabajo para las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de aguas (de 9 de agosto de 1960).
- Reglamentación nacional de trabajo para elaboración de productos deícticos y preparados alimenticios (de 28 de febrero de 1961).
- Reglamentación nacional de trabajo en industrias de preparación y empaquetado de especias naturales, aditivos (colorantes y aromatizantes), té y otras hierbas aromáticas (de 31 de enero de 1962).
- Orden de modificación parcial del Reglamento de trabajo en industrias del pimentón (de 31 de enero de 1962).
- Normas de trabajo para las granjas avícolas (de 27 de febrero de 1965).
- Ordenanza de trabajo para las industrias de conservas y salazones de pescado (de 20 de marzo de 1971).
- Ordenanza de trabajo para las industrias vinícolas, alcohólicas, licoreras y sidreras (de 11 de junio de 1971).

- Ordenanza laboral para la industria cervecera (de 23 de julio de 1971).
- Ordenanza laboral para las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de aguas (de 27 de enero de 1972).
- Ordenanza laboral para las industrias de bebidas carbónicas y refrescantes (de 2 de junio de 1972).
- Ordenanza laboral para las industrias lácteas y sus derivados (de 4 de julio de 1972).
- Ordenanza laboral para las industrias de la carne y sus derivados (de 4 de junio de 1973).
- Ordenanza laboral para la industria del aceite y sus derivados y de aderezo, relleno y exportación de aceitunas (de 28 de febrero de 1974).
- Ordenanza laboral para mataderos de aves y conejos (de 30 de julio de 1974).

B. LA REORDENACIÓN DEL SECTOR DE ALIMENTACIÓN: LA ORDENANZA DE 1975

Con estos antecedentes, y con fecha de 8 de julio de 1975, fue aprobada la Ordenanza laboral para las «industrias alimenticias». Probablemente nació con el propósito de unificar en lo posible la normativa reglamentaria del sector, y por ello mismo en su ámbito funcional de aplicación fueron incluidas actividades e industrias que hasta ese momento habían tenido una reglamentación específica.

Concretamente, el ámbito funcional de aplicación de la Ordenanza de 1975 comprendía las siguientes actividades:

- fabricación de caramelos, goma de mascar y grageados;
- elaboración de confitería-pastelería y repostería;
- fabricación de chocolates, bombones y otros derivados del cacao, y prensado de éste;
- preparación de especias naturales, condimentos y herboristería;

- estuchado y comprimido de azúcar;
- fabricación de galletas, obleas y barquillos;
- fabricación de helados;
- fabricación de masas y patatas fritas, tortas y bollos;
- fabricación de pastas alimenticias;
- fabricación de productos dietéticos y preparados alimenticios (con inclusión de platos precocinados, congelados y envasados de productos alimenticios, y exclusión de especialidades farmacéuticas);
- fabricación de sucedáneos del café;
- torrefacción del café, incluido el soluble;
- fabricación de turrones y mazapanes.

Consecuentemente, la Ordenanza de 1975 procedió a la derogación de las Reglamentaciones y Ordenanzas que se habían ocupado hasta entonces de esas actividades, y, concretamente, de las siguientes (así como de las órdenes ministeriales que con posterioridad a su aprobación las habían modificado):

- Reglamentación Nacional de trabajo en industrias de chocolate, derivados del cacao, bombones y caramelos (de 28 de octubre de 1947).
- Reglamentación nacional de trabajo en industrias de fabricación de galletas (de 28 de noviembre de 1947).
- Reglamentación nacional de trabajo de torrefactores de café y sucedáneos (de 23 de febrero de 1948).
- Reglamentación Nacional de trabajo en industrias de turrón, mazapanes y obradores de confitería, pastelería y masas fritas (de 21 de mayo de 1948).
- Reglamentación nacional de trabajo de pastas para sopa (de 30 de septiembre de 1948).
- Reglamentación nacional de trabajo sobre helados y horchatas (de 4 de noviembre de 1948).
- Reglamentación nacional de trabajo para elaboración de productos dietéticos y preparados alimenticios (de 28 de febrero de 1961).

- Reglamentación nacional de trabajo en industrias de preparación y empaquetado de especias naturales, aditivos (colorantes y aromatizantes), té y otras hierbas aromáticas (de 31 de enero de 1962).

Por otro lado, la Ordenanza de 1975 dispuso que las actividades de estuchado y comprimido de azúcar que hasta ese momento se venían rigiendo por la Reglamentación general de trabajo en fábricas de azúcar y alcoholes de melaza (de 30 de noviembre de 1946) quedaban excluidas de esta Reglamentación y, en consecuencia, sujetas a la Ordenanza general de industrias de alimentación (siempre que la actividad no fuese realizada en fábricas o refinerías azucareras como fase complementaria de su actividad).

El campo de aplicación de la Ordenanza de Alimentación no incluía, en cualquier caso, todas las actividades ligadas a la alimentación. Por ello, con posterioridad a su publicación siguieron apareciendo otras normas reglamentarias que de alguna manera incidían en ese sector:

- Ordenanza laboral de la industria azucarera (de 19 de noviembre de 1975).
- Ordenanza laboral para las industrias de bebidas carbónicas y refrescantes (de 14 de mayo de 1977).
- Ordenanza laboral para las actividades avícolas (de 30 de noviembre de 1977).

De ese modo, a partir de la Ordenanza de 1975 para las industrias alimenticias cabían dos interpretaciones a propósito de la delimitación del sector:

a) Una interpretación estricta, según la cual el sector tan sólo comprendía las actividades afectadas por la Ordenanza de 1975.

b) Una interpretación amplia, según la cual el sector estaría conformado no sólo por esas actividades, sino también por aquellas que, sin estar citadas en esa disposición reglamentaria, estuvieran relacionadas con la alimentación, aunque conservaran una reglamentación propia y específica.

En todo caso, el grueso del sector iba a estar conformado por las actividades que constituían el campo de aplicación de la Ordenanza de 1975. Esas actividades serán, pues, las que principalmente centren nuestra atención.

C. LA POSIBLE INCIDENCIA DE OTRAS REGLAMENTACIONES Y ORDENANZAS

La delimitación de los sectores de actividad no siempre es tajante y perfectamente clara, y algo de eso ocurría con el sector de alimentación.

La prueba más palpable fue la aparición progresiva de muy numerosas Ordenanzas relacionadas con ese sector desde el punto de vista funcional, aunque tuvieran un campo de aplicación distinto o más específico.

Otra prueba la ofreció la Ordenanza General del comercio de 24 de julio de 1971 (que derogó la Reglamentación Nacional de 1948), que extendía su campo de aplicación a «todos los establecimientos mercantiles cuyas actividades estén actualmente reguladas como tales». Era, pues, un radio de acción muy amplio, que podía comprender también ciertas actividades ligadas a la alimentación, como de hecho se entendió en muchos casos.

De ahí que la Ordenanza de comercio excluyera expresamente a las empresas a las que «por razón de sus características especiales, les sea de aplicación una norma u ordenanza específica», vía por la que podían excluirse las actividades de comercio ligadas a la alimentación.

De ahí, también, que muchos convenios colectivos de alimentación incluyeran expresamente la actividad, no sólo de fabricación, sino también la de comercio o distribución.

De ahí, finalmente, que algún Convenio sectorial reciente (como el Acuerdo marco para el sector de pastelería y confitería) considere oportuno declarar expresamente la inaplicabilidad, dentro de su ámbito, no sólo de la Ordenanza de alimentación, sino también de la Ordenanza de comercio.

3.

ESTRUCTURA Y CONTENIDO DE LA ORDENANZA DE 1975

La Ordenanza de las industrias de alimentación presentaba una estructura similar a las de otros sectores. Junto a los Capítulos habituales dedicados a la delimitación de su ámbito funcional y a la consagración de las potestades empresariales de organización del trabajo, se ocupaba de las siguientes materias:

- clasificación y definición del personal;
- ingresos y periodos de prueba;
- ascensos;
- plantillas y escalafones;
- traslados y ceses;
- formación profesional y aprendizaje;
- jornada, descansos y vacaciones;
- dietas, licencias y excedencias;
- retribuciones;
- premios, faltas y sanciones;
- régimen asistencial;
- seguridad e higiene en el trabajo.

A. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PLANTILLAS Y ESCALAFONES

Como era regla general en las Ordenanzas, la clasificación del personal dentro de la Ordenanza de alimentación era meramente «enunciativa», en el sentido, lógico, de que las empresas afectadas no estaban obligadas a tener provistos todos y cada uno de los grupos y categorías recogidas en la tabla correspondiente; todo dependía, a la postre, de las necesidades y el volumen de la empresa.

El sistema de clasificación profesional giraba en torno a los cuatro grupos clásicos: técnicos, administrativos, obreros y subalternos, a los que se unía el grupo de «mercantiles».

Cada grupo se dividía, a su vez, en diversas categorías profesionales, configuradas a partir de la titulación o las funciones del trabajador. Se trataba también de una tipología clásica, con calificaciones y definiciones estándar.

A una primera definición de cada grupo y categoría en el texto normativo de la Ordenanza, se unía un anexo muy detallado con la descripción minuciosa de cada uno de ellos y la especificación de sus funciones.

Junto a esta clasificación de tipo «profesional», la Ordenanza incluía también una clasificación del personal en función de su «permanencia» en la empresa: personal de plantilla fijo, personal de campaña, personal eventual y personal interino.

La Ordenanza exigía, por lo demás, que en todas las empresas elaboraran la «plantilla general del personal adscrito a ellas, incluido el personal de campaña» para su posterior aprobación por la autoridad laboral.

La plantilla había de tener la relación numérica de las categorías y grupos necesarios con arreglo a la anterior clasificación profesional.

Una vez elaborada la plantilla, las empresas quedaban obligadas a formar «el escalafón de su personal por grupos profesionales, relacionándolos por categorías y, dentro de éstas, por antigüedad en el cargo o categoría».

En el escalafón habían de incluirse diversos datos relativos al trabajador y a su ubicación y experiencia dentro de la empresa:

antigüedad, categoría profesional, antigüedad dentro de la categoría, y fecha de los aumentos periódicos de retribución por razón de la antigüedad. El escalafón tenía que ser objeto de publicación.

B. INGRESOS, MOVILIDAD, PROMOCIÓN Y CESES

Según la Ordenanza, el ingreso de los trabajadores en la empresa había de efectuarse conforme a las reglas legales de colocación a través de las oficinas correspondientes y respetando las preferencias establecidas en la legislación vigente.

La Ordenanza contenía también reglas específicas sobre los contratos de interinidad y de campaña, en parte dirigidas a las causas de extinción de los mismos

También se preveía el sometimiento del contrato a un periodo de prueba como regla general, con la facultad de desistimiento libre para ambas partes, sin necesidad de preaviso.

La Ordenanza dedicaba un Capítulo, asimismo, a la formación profesional y el aprendizaje, que se admitía para los oficios propios de las industrias mecanizadas o trabajo en cadena, con un máximo de dos o tres años, a cuyo transcurso el aprendiz podía pasar automáticamente a otras categorías.

Como era habitual en las Ordenanzas de la época, la de alimentación preveía la posibilidad de cambio del trabajador a categoría superior (a petición de la empresa) o inferior (por necesidades circunstanciales, transitorias e imprevisibles). También incluía una relación bastante completa de causas de traslado: solicitud del trabajador, acuerdo de las partes, necesidades del servicio y permuta.

El Capítulo de ascensos quedaba compuesto de las siguientes reglas:

- reconocimiento en primer lugar de un derecho del personal fijo de plantilla de cubrir las vacantes existentes en cualquiera de las categorías profesionales en la especialidad respectiva;
- reconocimiento de la facultad de libre designación en favor de la empresa para los puestos de técnico, de mercantil, de

subalterno y, en algunos supuestos, de administrativo (cargos directivos, ejecutivos de confianza y jefe de administración de primera);

- establecimiento de criterios de antigüedad, concurso-oposición y libre designación (por turnos rotativos) para el resto de puestos de personal administrativo;
- combinación de la antigüedad y la libre designación para los puestos de personal obrero.

En las empresas obligadas a tener Reglamento de régimen interior, se había de incluir en el mismo los requisitos, méritos o títulos precisos para asegurar la capacidad profesional necesaria para los ascensos, con mención de los puntos necesarios para ello y del papel de la antigüedad a tales efectos.

Para juzgar los concursos de ascensos se preveía un tribunal compuesto por el jefe de empresa o persona en quien delegara, cuatro vocales de igual o superior categoría a la vacante o puesto de nueva creación que hubiera de proveerse, dos designados libremente por la empresa y dos por el jurado de empresa o en su caso, por los enlaces sindicales.

En las reclamaciones ligadas a la clasificación profesional se reconocía competencia de audiencia previa al jurado de empresa.

Como regla general, el trabajador tan sólo podía ser despedido por causa justificada, con arreglo a las disposiciones legales. Previsiones específicas se incluían para los supuestos de reestructuración de plantilla, trabajos de campaña o eventuales, y personal interino. Para la dimisión del trabajador se exigía un periodo de preaviso, variable en función de la categoría profesional.

C. TIEMPO DE TRABAJO, DESCANSOS, LICENCIAS E INTERRUPCIONES

Como jornada ordinaria se establecían cuarenta y seis horas a la semana, con un máximo de nueve horas, y con límites especiales para el trabajo nocturno, el trabajo en algunos sectores, y determinadas tareas (en cámaras de congelación, vigilancia y portería, puesta en marcha y cierre de las instalaciones y medios de trabajo).

La fijación del horario era competencia de la empresa, oída la representación del personal. Podía implantarse el trabajo a turno por necesidades del servicio, y podían realizarse horas extraordinarias por necesidades de las industrias, con el recargo del 50% (o del 100% en domingos y festivos).

Para el descanso dominical o semanal la Ordenanza se remitía a la legislación general, y las vacaciones quedaban fijadas en veinticinco días naturales ininterrumpidos como regla general (o la parte proporcional para el personal de nuevo ingreso o de actividades de campaña).

El trabajador tenía derecho a permisos retribuidos por razón de matrimonio, muerte y enfermedad grave de cónyuge o parientes cercanos; así como para el ejercicio de funciones sindicales o de representación.

La Ordenanza preveía dos tipos de excedencias: voluntaria, para trabajadores que cumplieran un año de antigüedad al menos, y con límites en proporción al número de trabajadores de la empresa; y forzosa, para el ejercicio de cargo público o de cargos sindicales. Previsiones específicas se dedicaban al supuesto de matrimonio de la mujer trabajadora.

Se preveía, asimismo, la suspensión del contrato de trabajo por servicio militar, enfermedad o accidente de trabajo.

D. RETRIBUCIONES

La estructura de la retribución quedaba compuesta por el salario base más los complementos; su cuantía se establecía por categorías y en atención a la jornada normal u ordinaria. Se admitía el salario por tiempo, por obra, por tarea o a la parte; así como la periodicidad semanal, decenal, quincenal o mensual. También se reconocía el derecho de anticipos a cuenta del trabajo realizado.

El salario base quedaba definido como la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de los complementos. Su cuantía se determinaba por categorías profesionales.

En la relación de complementos salariales figuraban los siguientes:

- antigüedad, hasta diez trienios al 6% del salario base, calculado sobre el último percibido por el trabajador;
- de puesto de trabajo, para el personal dedicado de forma permanente a tareas penosas o insalubres (cámaras frigoríficas, locales con bajas o altas temperaturas, gases o polvos tóxicos para la salud en tanto no se apliquen por la empresa medios de protección, etc.);
- de trabajo nocturno, para el trabajo entre veintidós de la tarde y seis de la mañana, equivalente al 20% del salario base;
- de campaña o eventualidad, consistente en seis días de salario base por mes de trabajo;
- gratificaciones extraordinarias, de 18 de julio y Navidad;
- de participación en beneficios, equivalente a treinta días de salario base más antigüedad, fraccionables en dos partidas;
- de cantidad o calidad en el trabajo, consistente en pago por tarea, prima o cualesquiera otros incentivos por esos conceptos.

El trabajador tenía derecho a dietas «como compensación de los gastos, perjuicios o incomodidades que le origina la necesidad de desplazarse de un lugar a otro para la ejecución de su trabajo».

E. PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Los incumplimientos del trabajador, o «faltas laborales», se clasificaban en tres apartados: leves, graves y muy graves, siguiendo el esquema habitual de las Ordenanzas de la época:

- leves: falta de puntualidad, discusiones violentas con compañeros, faltas de aseo y limpieza, falta de comunicación de la no asistencia al trabajo, y otras similares;
- graves: faltas de disciplina en el trabajo, faltas de respeto a superiores, compañeros y subordinados, simulación de la presencia de un trabajador ausente, ausencias del trabajo sin licencia, simulación de enfermedad, petición de permiso

alegando causas inexistentes, inobservancia de medidas de seguridad e higiene, y, en general, reincidencia en faltas leves dentro del plazo de tres meses y conductas de características análogas a las enumeradas;

- muy graves: fraude, hurto o robo respecto de la empresa o los compañeros, malos tratos de palabra u obra hacia jefes, compañeros, subordinados o familiares, falta de respeto o consideración hacia esas mismas personas, violación de secretos de la empresa, embriaguez y blasfemia habitual, y reincidencia en faltas graves dentro de un año.

Las sanciones podían oscilar desde amonestación verbal hasta despido pasando por amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo, inhabilitación, y pérdida temporal o definitiva de categoría.

Se preveían también sanciones especiales para jefes de centros de trabajo, así como la posibilidad de pasar el tanto de culpa correspondiente a la autoridad gubernativa en caso de gravedad.

Como en otras Ordenanzas del momento, la tabla de faltas y sanciones venía acompañada de una relación de «premios» para compensar la conducta, el rendimiento, la laboriosidad y las cualidades sobresalientes del personal, y, en particular, para los actos heroicos, los actos meritorios, el espíritu de servicio y fidelidad, y el afán de superación.

Entre los premios se incluían el aumento de sueldo, la recompensa en metálico, el aumento de vacaciones, las becas y viajes de perfeccionamiento o estudio, las condecoraciones y distintivos, los diplomas honorarios, las cartas laudatorias, y los distintivos de honor.

F. RÉGIMEN ASISTENCIAL Y SEGURIDAD E HIGIENE

La Ordenanza de alimentación preveía, como beneficios complementarios, ayuda por jubilación e invalidez (una mensualidad para los trabajadores con veinte años de servicio), y «socorro por fallecimiento» (un mes de sueldo o salario real en favor de cónyuge o parientes próximos).

En materia de seguridad e higiene, la Ordenanza se remitía a la Ordenanza General de 1971, al mismo tiempo que preveía la inclusión en el Reglamento de Régimen interior (para empresas de 50 o más trabajadores) de las medidas de especial aplicación a la actividad específica de la empresa y de sus centros de trabajo.

4.

EL PROCESO DE DEROGACIÓN DE LAS ORDENANZAS DEL SECTOR

Como es sabido, con la Ley del Estatuto de los Trabajadores se inició un proceso de desplazamiento de las Reglamentaciones de trabajo y Ordenanzas laborales que descansaba en dos tipos de actuaciones: de un lado, su «dispositivización» y la consiguiente posibilidad de sustitución por convenios colectivos; y de otro, su derogación por el Ministerio de Trabajo.

A. LA LENTITUD EN LA DEROGACIÓN DE ORDENANZAS

La autoridad laboral no asumió con decisión el encargo de derogación y no fue muy proclive a desempeñar ese papel, quizá por respeto a la autonomía colectiva. Parecía que la autoridad laboral prefería esperar, para adoptar una decisión tan drástica, bien a la existencia de convenio colectivo en el ámbito correspondiente, bien a una petición previa, expresa o tácita, de las organizaciones de trabajadores y empresarios con interés en el asunto. La derogación, en resumidas cuentas, tan sólo se llevó a cabo cuando se constató la existencia de convenio que pudiera dar cobertura al correspondiente sector de las relaciones de trabajo, y cuando, además, hubo una petición previa de las organizaciones interesadas.

Las intervenciones derogatorias de Ordenanzas relacionadas –de alguna forma– con la alimentación fueron las siguientes:

- OM de 15 de diciembre de 1983, que derogó la Ordenanza laboral para las industrias cárnicas (OM de 4 de junio de 1973), una vez que se había registrado en el Ministerio de Trabajo una solicitud en tal sentido de las organizaciones representativas del sector, y que se había alcanzado un «convenio colectivo básico» del sector con duración indefinida y con pretensión de aplicarse a todo el ámbito funcional de la ordenanza (BOE 8 de junio de 1982).
- OM de 19 de diciembre de 1983, que derogó la Reglamentación nacional de trabajo de la industria de piensos compuestos (OM de 29 de julio de 1970), una vez constatado, igualmente, el registro de una solicitud de derogación por parte de las organizaciones representativas del sector y la entrada en vigor de un «convenio colectivo de ámbito nacional» que, tras un proceso de concentración, tendía a ser aplicado en todo el sector contemplado por la reglamentación (BOE 25 de junio de 1983).
- OM de 18 de junio de 1986, que derogó la Reglamentación nacional de trabajo en las industrias de conservas vegetales (OM de 20 de septiembre de 1947), una vez que se había registrado una solicitud similar y que se había alcanzado un «convenio colectivo básico» del sector con duración indefinida (BOE 21 de mayo de 1985).
- OM de 17 de febrero de 1988, que suponía que a esas alturas se había alcanzado mediante la negociación colectiva «un régimen jurídico completo y actualizado para las relaciones laborales» en determinados sectores, unas veces por medio de convenios nacionales y otras por convenios provinciales o de empresa, y que ante esa situación, y para evitar problemas de concurrencia, procedió, tras la consulta a las organizaciones más representativas, a la derogación, entre otras, de la Ordenanza laboral para actividades avícolas (OM 30 de noviembre de 1977), y de la Ordenanza de trabajo para industrias de conservas y salazones de pescado (OM 20 de marzo de 1971).

Esta disposición derogatoria presentaba dos singularidades: de un lado, consideraba suficiente para proceder a la derogación de la correspondiente ordenanza no ya la existencia de un convenio de sector en ese ámbito, sino la concurren-

cia de convenios colectivos que, aun siendo de ámbito más reducido, pudiesen proporcionar cobertura suficiente; de otro, suponía que las normas derogadas tuvieran cierta ultraactividad, y por ello dispuso que lo previsto en tales normas reglamentarias «sólo continuará siendo de aplicación en aquellos casos en que se produzca remisión a las mismas en un convenio colectivo actualmente vigente y mientras continúe en vigor dicho convenio».

- OM de 10 de septiembre de 1991, que derogó, entre otras, y en condiciones similares a la anterior, la Reglamentación nacional de trabajo en industrias de elaboración del arroz (OM 26 de agosto de 1950); la Ordenanza laboral de industrias lácteas y derivados (OM 4 de julio de 1972); y la Ordenanza laboral para mataderos de aves y conejos (OM 30 de julio de 1974).

B. EL IMPULSO DE LA OPERACIÓN DEROGATORIA

La Ley 11/1994, de 19 de mayo, de reforma del ET (LRET), dio, a tal efecto, una nueva redacción a la antigua disposición transitoria segunda ET, que con la entrada en vigor del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo –nuevo Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores–, pasó a ser la disposición transitoria sexta ET (1995). Se mantuvo en esencia su contenido anterior, reiterando el carácter dispositivo de las ordenanzas, la posibilidad de sustitución mediante convenio colectivo, y la autorización al Ministerio de Trabajo para derogar total o parcialmente esas normas reglamentarias.

Pero al mismo tiempo se introdujeron algunas reglas de suma importancia para alcanzar efectivamente aquellos objetivos:

- fijación de un plazo final para la vigencia de aquellas normas reglamentarias (31 de diciembre de 1994), que podía ser anticipado por el Ministerio de Trabajo;
- posibilidad de retrasar la derogación de aquellas Ordenanzas referidas a sectores que presentaran problemas de «cobertura» (hasta el 31 de diciembre de 1995);

- intervención de informe y asesoramiento por parte de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, para valorar con mayores elementos de juicio la situación del sector afectado;
- posibilidad de que dicha Comisión convocase a las partes legitimadas para negociar un convenio colectivo que pudiera suplir los defectos de cobertura;
- posibilidad de dicha Comisión de someter la eventual controversia entre las partes a un arbitraje.

Habida cuenta que a 31 de diciembre de 1994 no estaba resuelta por completo la cobertura de los espacios que venían siendo ocupados por las reglamentaciones y ordenanzas aún vigentes (ya que el proceso de sustitución mediante convenio colectivo no estaba ni mucho menos concluido), el Ministerio de Trabajo, al amparo de aquella habilitación, procedió a la aprobación de la Orden Ministerial de 28 de diciembre de 1994 (BOE 29 de diciembre).

La OM de 28 de diciembre de 1994 vino a dar cobertura reglamentaria –en los términos previstos en la disposición transitoria sexta ET– al acuerdo interprofesional que sobre esa problemática había sido negociado por las organizaciones más representativas durante las semanas anteriores a esa fecha. El Ministerio de Trabajo actuó en este caso «en el respeto del principio de autonomía colectiva», limitándose prácticamente a dar «virtualidad jurídica al acuerdo manifestado por los actores sociales».

La OM de 28 de diciembre de 1994 también decretó la prórroga de algunas otras Ordenanzas, relativas a sectores «en los que las partes no han logrado alcanzar una posición de consuno», bien es verdad que adoptando en tales casos «una prudente decisión», tras oír las alegaciones de las partes interesadas y siempre con la finalidad de evitar lagunas de regulación.

La declaración de prórroga o derogación contenida en esa disposición reglamentaria no fue en todos los casos del mismo tenor y alcance. Haciendo uso de la habilitación concedida por la disposición transitoria sexta ET, que permitía derogar la ordenanza «total o parcialmente», el Ministerio de Trabajo trazó algunas distinciones desde este punto de vista. En la mayor parte de los casos declaró la prórroga de la totalidad de la ordenanza; pero en algunos otros la prórroga fue solamente parcial, quedando la ordenanza, así pues, parcialmente derogada.

C. LA ORDEN DE 28 DE DICIEMBRE DE 1994

En concreto, la OM de 28 de diciembre de 1994 incorporó tres tipos de previsiones:

a) En primer lugar, la prórroga en su totalidad, y hasta la fecha de 31 de diciembre de 1995, de determinadas reglamentaciones y ordenanzas laborales, entre ellas, y por lo que ahora nos interesa:

- Ordenanza de aceites y sus derivados y aderezo, relleno y exportación de aceitunas (OM 28 febrero 1974).
- Manipulado y envasado para el comercio y exportación de agrios (OM 28 octubre 1957).
- Ordenanza para las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de aguas (OM 27 enero 1972).
- Ordenanza para la industria azucarera (OM 19 noviembre 1975).
- Ordenanza de bebidas refrescantes (OM 14 mayo 1977).
- Ordenanza para la industria cervecera (OM 23 julio 1971).
- Ordenanza para la industria de panadería (12 julio 1946).
- Ordenanza para la industria del Pimentón (OM 31 marzo 1949).
- Ordenanza de la industria salinera (OM 30 junio 1947).
- Ordenanza de industrias vinícolas, alcohólicas, licoreras y sidreras (OM 11 junio 1971).

b) En segundo lugar, la prórroga parcial de algunas reglamentaciones y ordenanzas.

Para esta distinción se utilizaron, a su vez, dos criterios distintos. De un lado, el criterio funcional, de tal modo que algunas ordenanzas fueron prorrogadas en la totalidad de su contenido pero exclusivamente para ciertos subsectores dentro de su ámbito inicial, o excluyendo expresamente determinadas actividades de su ámbito de aplicación, que ya contaban con convenio colectivo específico de carácter general o básico.

De otro, el criterio material, de tal manera que la prórroga dejó al margen determinados preceptos o disposiciones de la ordenan-

za correspondiente, que quedaron así derogados; o, a la inversa, la derogación para un sector vino acompañada del mantenimiento de la vigencia de algún precepto o capítulo de la ordenanza.

Esta decisión de prórroga parcial afectó, precisamente, a la Ordenanza de industrias de alimentación (OM 8 julio 1975), de cuyo ámbito de aplicación fue excluido, siguiendo aquel primer criterio, el subsector de turrones, mazapanes y helados, para el que ya quedó desplazada dicha norma reglamentaria.

c) En tercer lugar, la declaración de derogación plena –a 31 de diciembre de 1994, conforme a lo previsto en la disposición transitoria sexta ET– de las reglamentaciones y ordenanzas laborales no incluidas en la primera lista, y que no hubieran sido derogadas con anterioridad; y la declaración de derogación parcial, en los términos expuestos, para las reglamentaciones y ordenanzas citadas en la segunda lista.

5.

LA SUSTITUCIÓN NEGOCIADA DE LAS REGLAMENTACIONES Y ORDENANZAS

Junto al mecanismo de la derogación —en los términos que hemos expuesto en el capítulo anterior—, la disposición transitoria sexta ET (y su más inmediato precedente, la disposición transitoria segunda de la Ley 8/1980) relegó a las reglamentaciones de trabajo y ordenanzas laborales a la condición de derecho dispositivo, y, en consecuencia, mantuvo su vigencia sólo «en tanto no se sustituyan por convenio colectivo». Con ello, las reglamentaciones y ordenanzas quedaban como normas subsidiarias respecto de los convenios colectivos, a expensas de que éstos dispusieran de su contenido y, sobre todo, de que procedieran a su sustitución.

A. LOS PROBLEMAS DE SUSTITUCIÓN

No obstante, la colocación de las reglamentaciones y ordenanzas en esa situación de dependencia respecto del convenio colectivo no supuso ni mucho menos su pronta sustitución, quizá por los problemas de interpretación y aplicación que cabía advertir en aquella declaración legal, quizá, en mayor medida si cabe, por cierta pereza en el desarrollo de la negociación colectiva.

Aunque la doctrina defendió diversas posturas a ese respecto, la sustitución permitida por la ley no podía entenderse exactamente como derogación, técnica que, en rigor, sólo puede actuar entre fuentes del mismo origen e igual naturaleza; entre fuentes

diversas, como es el convenio colectivo respecto de la ordenanza, cabe hablar de jerarquía, primacía, preferencia, supletoriedad o sustitución simple y llanamente, pero es más difícil hablar de derogación en su sentido técnico.

Puede que por esa razón los convenios colectivos no procedan directamente a declarar la derogación de la ordenanza correspondiente. Se pronuncian, llegado el caso, sobre la sustitución de esa norma reglamentaria, y apelan a la autoridad laboral cuando las partes entienden conveniente la derogación propiamente dicha del texto reglamentario correspondiente; del mismo modo, las órdenes ministeriales que han venido declarando la derogación de las reglamentaciones y ordenanzas se han apoyado por lo general en la existencia previa de convenio colectivo en el sector correspondiente y, a veces, en la petición que a tal efecto habían tramitado los interlocutores sociales. Razones de seguridad jurídica avalan desde luego esa opción normativa.

También cabía plantearse qué características había de revestir el convenio colectivo para poder dar cumplimiento al encargo de sustitución; en qué condiciones, en suma, había de producirse la sustitución. Dejando a un lado los problemas particulares de los convenios colectivos extraestatutarios, se planteaba, por de pronto, la cuestión relativa a la delimitación del ámbito funcional y territorial que debía tener el convenio colectivo para proceder legítimamente a la sustitución de la ordenanza. Cabía plantearse, en concreto, si se precisaba o no coincidencia entre el ámbito de la ordenanza (norma sustituida) y el ámbito del convenio (norma de sustitución).

La pregunta tiene sentido porque, como es evidente, el ámbito de los convenios colectivos no tiene por qué coincidir con el de la ordenanza de la actividad correspondiente, no sólo porque los ámbitos funcionales pueden variar y varían con el paso del tiempo, sino también porque frente al sistema rígido y encorsetado característico de las reglamentaciones y ordenanzas, el reconocimiento de la autonomía colectiva implica la libertad de las partes para decidir la unidad de negociación y el ámbito de aplicación del convenio colectivo (art. 83. 1 ET); la autonomía colectiva, por decirlo de otra forma, es una fuente de regulación difusa y dispersa, con unidades y ámbitos variados. A la postre, en un sistema de libre negociación las decisiones sobre el ámbito del conve-

nio podrían estar motivada por razones de estrategia negociadora o por otras muchas que no estaban presentes en la elaboración de ordenanzas.

Conviene partir a estos efectos de la distinción entre disposición y sustitución, en el sentido de que la primera dejaría vigente la ordenanza para las relaciones de trabajo no afectadas por el convenio colectivo, mientras que la segunda supondría su desplazamiento. Como ya dijimos, no habría mayores problemas para defender que cualquier convenio colectivo, con independencia de su ámbito funcional y territorial, pudiera disponer del contenido de la ordenanza y regular en sentido distinto. Pero tal disposición no constituiría exactamente la sustitución de la norma reglamentaria correspondiente, que se mantendría aún en el acervo normativo aplicable al ámbito afectado, bien porque en parte seguiría estando vigente, bien porque podría reaparecer en caso de que el convenio abandonara su propósito de disposición.

En realidad, para cumplir estrictamente la función específica de sustitución de la ordenanza era razonable exigir ciertas condiciones. Requisito ineludible parecía ser que se diera cobertura al ámbito antes regido por la reglamentación u ordenanza, de tal manera que si no se cubría la totalidad del ámbito anteriormente cubierto por la ordenanza no cabía su desplazamiento; se trataría, a lo sumo, de la disposición de su contenido para el ámbito correspondiente, aunque fuese una disposición total y no de parte de sus preceptos. Para esa operación sería exigible, en consecuencia, que el ámbito del convenio colectivo de sustitución coincidiera con el ámbito funcional o territorial de la correspondiente reglamentación u ordenanza; y así fue defendido en más de una ocasión por la doctrina.

El problema es que, como puso de relieve la experiencia, resultaba muy difícil en muchos casos negociar un convenio colectivo de ámbito coincidente con el de la ordenanza, y, por lo tanto, cubrir, por aquella otra vía, todo ese contorno. Vale la pena recordar, a este respecto, que la estructura de la negociación colectiva en España ha estado tradicionalmente dispersa y volcada hacia el convenio de empresa y el convenio de ámbito provincial, precisamente, porque se contaba en todo caso con la cobertura que a escala nacional proporcionaba la regulación de carácter reglamentario; lograr un convenio colectivo coincidente,

desde el punto de vista territorial y funcional, con la ordenanza no era, pues, tarea fácil.

Por ello se llegó a defender también que la sustitución –aun reconociendo que esta operación implicaba algo más que la simple disposición del contenido de la ordenanza– podía llevarse a cabo no sólo por un único convenio, sino también por la acción conjunta de varios, aunque su ámbito no coincidiera por completo con el de la ordenanza. Bien es verdad que, en tal caso, la sustitución o desplazamiento de la ordenanza podría producirse únicamente en el ámbito del convenio, no más allá; la ordenanza podía seguir rigiendo, dicho de otro modo, en otros posibles ámbitos funcionales o territoriales (en otros subsectores, por ejemplo). Se trataría, pues, de una sustitución parcial desde el punto de vista funcional o territorial; la ordenanza desaparecería del cuadro de fuentes de regulación en el ámbito afectado, pero no ocurriría lo mismo en otros posibles ámbitos de aplicación.

De todas formas, aunque eventualmente pudiera aceptarse esa solución –sobre todo en sectores con especiales dificultades de negociación, o en los que el ámbito funcional hubiera sufrido transformaciones radicales–, lo cierto es que la sustitución en el sentido más estricto de esta expresión había de producirse o por un convenio de ámbito coincidente, o por un grupo de convenios que en conjunto fuesen capaces de cubrir el espacio correspondiente. Parecía una condición esencial de la ley que se proporcionara cobertura para la totalidad del ámbito ocupado por a ordenanza, sin importar tanto que tal exigencia fuese cubierta por un solo convenio o por diversos convenios que actuaran, expresa o tácitamente, en concierto a tales fines.

Cabía preguntarse, además, en qué términos podía producirse la disposición y, más concretamente, si había de ser íntegra o si, por el contrario, era posible la disposición parcial de la reglamentación u ordenanza. Siguiendo el tenor literal de la ley, no parecía exigirse una disposición íntegra o total del contenido de la ordenanza; el carácter de derecho dispositivo que se atribuía a esas normas reglamentarias permitía sin duda que los convenios sustituyeran su regulación *in toto* o que, simplemente, procedieran a sustituirlas en parte, bien por criterios materiales (sólo en determinados aspectos de las relaciones de trabajo), bien por criterios funcionales o territoriales (sólo para parte del ámbito de aplicación de la norma reglamentaria).

Sin embargo, la sustitución debía requerir, en buena lógica, condiciones más estrictas. Entendida en su sentido más primigenio, sólo podría haber sustitución cuando la reglamentación u ordenanza correspondiente quedara afectada por el convenio la totalidad de sus preceptos y disposiciones. No en vano, la sustitución parece implicar un desplazamiento completo del texto de la correspondiente reglamentación u ordenanza; al menos, para que quedara cumplida en términos absolutos, y adecuados, la finalidad perseguida por la disposición transitoria sexta ET. A diferencia de la mera disposición de su contenido, la sustitución habría de afectar, por definición, al contenido de la norma que pretende desplazarse, pues de lo contrario ésta, al menos en parte, seguiría vigente como norma complementaria o supletoria de la regulación pretendidamente sustitutiva. Desde el punto de vista material, el convenio había de afectar a la totalidad de la ordenanza para que ésta pudiera entenderse sustituida.

Se trataba de una exigencia natural, pero podía generar, como es fácil de comprender, dificultades interpretativas añadidas, así como innumerables obstáculos al proceso de sustitución. Sobre todo porque las reglamentaciones de trabajo y ordenanzas laborales habían logrado alcanzar una enorme extensión desde el punto de vista de su contenido, e incluían además reglas de gran tecnicismo y complejidad (estructura profesional, régimen de faltas y sanciones, estructura salarial), a las que se había llegado tras una larga experiencia reguladora. En esas materias había especial dificultad para la entrada de los convenios colectivos; era claro, en todo caso, que no podían ser asumidas a corto plazo por la negociación colectiva.

A la vista de esa situación, no cabe duda de que la sustitución en sentido estricto se presentaba como una tarea de mayor dificultad que la esperada. En principio, no había razones para exigir al convenio de sustitución el tratamiento de todas y cada una de las materias tratadas por la ordenanza; al fin y al cabo, la libertad de negociación de las partes, unida al carácter dispositivo de la ordenanza, les concedía suficiente margen como para no dejarse condicionar por el contenido que la autoridad laboral del momento consideró conveniente incluir en la ordenanza.

Con ello se quiere decir que no era preciso que el convenio reprodujese con exactitud el esquema de regulación de la orde-

nanza para poder sustituirla. De todas formas, no cabe duda de que algunas materias eran de tratamiento obligado para que la sustitución pudiese efectuarse, pues de otra manera se produciría el vacío de regulación que la ley quería evitar; se trata, precisamente, de esas materias más técnicas y complejas (estructura profesional, régimen sancionador, etc.), precisamente las que a la postre retrasarían la sustitución, como veremos más adelante.

Otro punto conflictivo se refería al alcance posible de la sustitución desde el punto de vista de los derechos reconocidos y condiciones disfrutadas en virtud de la ordenanza. Parece claro que el convenio colectivo podía disponer libremente de esas condiciones, sin necesidad de respetar los niveles establecidos previamente, que no podrían calificarse estrictamente como condiciones más beneficiosas; siendo así, no cabe duda de que el convenio podía regular peyorativamente en comparación con la ordenanza, aunque también podía decidir el mantenimiento de los derechos y condiciones dispuestos por la ordenanza, con carácter general o como garantías *ad personam*. Así se defendió en diversas sentencias del TCT, aunque también cabe registrar algún pronunciamiento en sentido contrario. La sustitución, pues, no tenía por qué ralentizarse ante esta supuesta dificultad.

Desde el punto de vista procedimental cabía plantearse, en fin, si era preciso o no que el convenio, o los diversos convenios concurrentes, hiciesen referencia explícita a la sustitución de la ordenanza para que tal operación se entendiese realizada. Aunque una declaración expresa no constituía exigencia mayor, no parecía tan importante la fórmula como el propósito implícito en el convenio colectivo: si pretendía ofrecerse como regulación general del sector correspondiente, seguramente había que llegar a la conclusión de que implicaba la sustitución de la ordenanza.

B. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE SUSTITUCIÓN

La sustitución efectiva de las reglamentaciones de trabajo y ordenanzas laborales requería, en consecuencia, un sistema de negociación colectiva con unas mínimas condiciones. Necesitaba, de un lado, una negociación activa y dinámica, capaz de responder a ese desafío; y requería también una estructura adecuada,

apta para ocupar los espacios tradicionalmente reservados a esas normas reglamentarias. Ya hemos dicho que la sustitución podía producirse, en hipótesis, a través de convenios colectivos nacionales o de ámbito inferior con suficiente capacidad de cobertura; pero no cabe duda de que el tipo de convenio más apto para llevarla a efecto era el convenio de ámbito nacional, no sólo porque simplificaba el proceso de sustitución y aseguraba en mayor grado aquella cobertura, sino también porque podía cumplir la función asignada en el sistema anterior a las reglamentaciones y ordenanzas laborales: la regulación general y homogénea del sector correspondiente.

Por ello resultaba decisiva la situación de la negociación colectiva de sector de ámbito nacional; era requisito indispensable, dicho de otro modo, la existencia de lo que luego se vendría conociendo como convenio colectivo «nacional» o «estatal» (por su extensión a todo el ámbito nacional), convenio colectivo «básico» (por incluir reglas básicas o mínimas), o convenio colectivo «general» (por proporcionar reglas de carácter general y uniforme para el sector). Es verdad que por diversas razones, entre ellas la inercia de la tradición, la estructura de la negociación colectiva española ha estado bastante diversificada y descentralizada, en buena medida por el peso del convenio colectivo de empresa. Pero, pese a ello, la negociación colectiva de sector ha ido cobrando progresivamente relevancia en nuestro sistema.

A mediados de la década de los setenta, cuando la regulación sectorial por orden ministerial empezaba a cuestionarse, ya podía contarse con un buen número de convenios colectivos de sector de ámbito nacional. Por lo que ahora nos interesa, ya existía un importante acervo de regulación pactada en el sector de alimentación (industrias lácteas, pastas alimenticias, bebidas refrescantes, etc.), en el sector de conservas (pescados y salazones, frutos secos, hortalizas, tomate, etc.), y en el sector de la carne (industrias cárnicas, mataderos de aves y conejos, etc.).

Concretamente, en el bienio 1977/1978 aparecían publicados en Boletín oficial convenios colectivos para los sectores de pimientos compuestos, conservas vegetales, elaboración de arroz o fabricación de harina.

Cuando a principios de la década de los años ochenta empieza a impulsarse desde la ley la sustitución de reglamentaciones y

ordenanzas, la negociación colectiva de sector estaba bastante desarrollada en nuestro sistema. Además, muchos de esos convenios se ocupaban de sectores clave de la economía, o de sectores clásicos y tradicionales en nuestro sistema económico, como sucedía, por lo que ahora interesa, con los sectores de cárnicas, granjas avícolas, mataderos de aves y conejos, industria azucarrera, industrias lácteas, conservas vegetales, o pastas alimenticias. Con el transcurso del tiempo, fueron apareciendo otros muchos convenios colectivos de ámbito nacional, correspondientes a ramas o subsectores de actividad, como el de empresas elaboradoras de pizzas y productos cocinados (1994).

De todas formas, y como es fácil de comprender, la existencia de esos convenios colectivos no era dato suficiente para la caída definitiva de reglamentaciones y ordenanzas. Por una parte, no implicaba que el panorama de las relaciones laborales estuviera totalmente cubierto por la negociación colectiva de ese tipo. Por otra, no aseguraba que el ámbito de aplicación del convenio cubriera en su totalidad o en iguales condiciones el ámbito propio de la reglamentación u ordenanza correspondiente. Por otra, en fin, el contenido de los convenios raramente se ocupaba de todas las materias que acostumbraban ser objeto de tratamiento en la norma reglamentaria correspondiente; con mucha frecuencia dejaba fuera, especialmente, algunas materias (clasificación profesional, régimen de faltas y sanciones).

Así, había sectores de gran importancia socioeconómica que no contaban con convenio colectivo de aplicación general, con la circunstancia, además, de que existían convenios colectivos provinciales, que desde ese terreno venían a cubrir prácticamente la totalidad del sector, y de que se habían negociado algunos convenios de alcance nacional pero de ámbito funcional inferior, lo que suponía en algunos casos una especie de desglose o parcelación respecto del ámbito de la correspondiente norma reglamentaria. Ese era el caso, entre otros, del sector de alimentación.

A la postre, el mapa de la negociación colectiva de sector ha sufrido con el paso de los años cambios y vicisitudes interesantes respecto a la estructura precedente, así como en comparación con la distribución de sectores y ámbitos funcionales proveniente de la época dorada de las reglamentaciones y ordenanzas laborales. En los últimos años ha podido asistirse, en particular, a un proce-

so de rediseño de las unidades de negociación colectiva a escala nacional, con la consiguiente fragmentación o reagrupamiento, según los casos, de ámbitos tradicionales, muchos de ellos, como era de esperar, heredados de las reglamentaciones y ordenanzas.

De un lado, pudo apreciarse una cierta tendencia al desglose en subsectores o ámbitos funcionales inferiores respecto de las compartimentaciones anteriores; desglose que tuvo lugar, incluso, en sectores muy consolidados, entre ellos, como hemos dicho, el de las industrias de alimentación, en el que han aparecido convenios nacionales para los subsectores de turrones y mazapanes, fabricación de helados, fabricación de harina, o pastas alimenticias.

Ese proceso de creación de nuevos sectores y ámbitos funcionales ha continuado en los años ochenta y noventa, seguramente por la transformación del sistema productivo y, en más de un caso, por la configuración y el devenir de las correspondientes representaciones profesionales. Tal fragmentación ha tenido como protagonistas, por ejemplo, al sector de heladería (desglosado de pastelería y confitería en 1996).

El desglose supone en principio la creación de una nueva unidad y la separación de un determinado subsector del ámbito más amplio en el que anteriormente se encuadraba, con el fin de crear reglas más específicas. Pero en ocasiones no ha significado la pérdida total de conexión con el convenio general de aquel ámbito, que sigue jugando como norma de cobertura. De otro lado, también pudieron apreciarse tendencias de sentido contrario, dirigidas al reagrupamiento de subsectores o actividades anteriormente separadas. Así ha ocurrido, por ejemplo, con la negociación del convenio colectivo de granjas avícolas y otros animales (1988).

Normalmente, y como es fácil de comprender, la regulación pactada del sector ha derivado de un convenio colectivo de eficacia general, negociado conforme al Título III del Estatuto de los Trabajadores; éste es el diseño legal y la aspiración más frecuente de Iso interlocutores sociales. Pero, por diversas razones, no han faltado los convenios colectivos extraestatutarios, pese a que, por su eficacia limitada, no pueden cumplir a la perfección aquellos fines de sustitución de la ordenanza correspondiente. Muy llamativa fue la aparición de ese tipo de convenio en sectores que con anterioridad habían conseguido un convenio de eficacia gene-

ral, como es el caso de la industria azucarera (1995). Son casos claros de problemas de entendimiento entre las dos grandes organizaciones sindicales (CCOO y UGT) que detentaban legitimación suficiente y concurrían a la negociación.

C. EL DESPLAZAMIENTO EFECTIVO DE LAS ORDENANZAS

La sustitución efectiva de las reglamentaciones y ordenanzas no se ha llevado a cabo a un ritmo muy acelerado; el proceso ha encontrado numerosos obstáculos en el camino. El cauce que para ello han seguido los sujetos negociadores ha sido bastante variado, según las circunstancias de cada sector. En algunos sectores de actividad la sustitución de la ordenanza fue un propósito claro de los agentes legitimados para negociar, de tal manera que pronto se procedió a la firma del correspondiente convenio básico o general, y que tal negociación significó de forma clara y expresa el desplazamiento de la ordenanza; además, la conclusión del convenio fue seguida generalmente de una petición al Ministerio de Trabajo para que procediera a la derogación formal de la ordenanza correspondiente, petición que por atendida en efecto. Así sucedió sobre todo en los sectores que primeramente abordaron la cuestión, en los primeros años ochenta, entre los que se encontraba el de conservas vegetales.

Sin embargo, la pauta general ha sido bien distinta: ni el proceso de sustitución se ha iniciado con tanta prontitud, ni la sustitución se ha llevado a cabo con la simple firma del convenio general. La caída de la reglamentación u ordenanza ha sido el fruto, más bien, de todo un proceso de negociaciones en el que se han ido dando pasos sucesivos; pasos que han variado, asimismo, según los sectores.

En algunos casos se ha procedido a la constitución de un órgano para negociar: bien un comité paritario para realizar estudios con vistas a la negociación, bien una comisión mixta encargada de llevar a cabo la negociación correspondiente. Generalmente esos primeros trámites han ido seguidos de la firma de un primer acuerdo o protocolo, dirigido a la firma de un convenio general y a la sustitución de la ordenanza correspondiente.

En otros casos se ha estimado oportuno la firma de un primer acuerdo (acuerdo marco estatal), negociado más que nada para cubrir transitoriamente los temas más importantes, y previsiblemente carentes de regulación en niveles inferiores, ante la inminente derogación de la ordenanza (clasificación profesional, sanciones). Esta técnica ha sido utilizada todavía a la altura de 1996, por ejemplo para los subsectores de pastelería, confitería y bollería.

El método de sustitución también ha variado de unos convenios a otros. A veces se ha sustituido por completo el texto de la ordenanza, pero en otras ocasiones se han mantenido algunos de sus capítulos a la espera de que la negociación pudiera extenderse sobre las correspondientes materias, que de nuevo han sido, como era de esperar, el sistema de clasificación y promoción profesional.

Como resultado de todo ese proceso, la sustitución efectiva de las reglamentaciones y ordenanzas se ha ido retrasando y complicando. No siempre ha sido fácil, en efecto, que los convenios colectivos hayan procedido a la sustitución de las reglamentaciones y ordenanzas, y no siempre esa sustitución ha sido completa. En más de un caso los convenios colectivos han recogido en su seno reglas de la ordenanza o han remitido a ellas para la regulación de determinadas materias, dando, de esa forma, una especie de ultraactividad o vigencia prorrogada de las correspondientes reglas reglamentarias, aunque no tanto porque se considere que tal norma está en vigor en sentido estricto como por esa llamada o recepción por parte del convenio.

En el largo periodo transcurrido desde 1980 hasta la llegada de la fecha final de caducidad (31 de diciembre de 1995) el número de ordenanzas que han quedado efectivamente desprovistas de su función reguladora por el procedimiento de sustitución mediante convenio colectivo ha sido ciertamente muy limitado. Un repaso de los convenios colectivos de sector aparecidos durante ese largo periodo arrojaría datos muy significativos. De un lado, son muy numerosos los convenios colectivos que no hacen indicación alguna al respecto, bien por falta de decisión (o predisposición) para proceder explícitamente a la sustitución, bien por entender que era una consecuencia implícita de la firma del convenio. De otro, entre los convenios que de alguna manera se han enfrentado

con ese encargo y que lo han afrontado de manera explícita, cabe distinguir varios supuestos, en función de la firmeza y el alcance con el que han acometido esa tarea.

Hay un grupo de convenios colectivos que declaran expresamente la sustitución de la ordenanza, y, en su caso, el desplazamiento, asimismo, de las disposiciones complementarias y reglamentos de régimen interior nacidos al calor de la ordenanza. A veces hacen una llamada directa al Ministerio de Trabajo para que proceda a la derogación formal de esas disposiciones. Así lo hicieron los convenios de conservas vegetales, pastas alimenticias, industrias de conservas de pescados y salazones, o industria azucarera. En algunos casos, sea porque la derogación se adelanta, sea porque se trata de una versión del convenio posterior a la original, se hace constar, quizá con efectos de publicidad, que la correspondiente ordenanza ha sido derogada (conservas vegetales). En otros se cita como normativa supletoria, exclusivamente, la legislación laboral de carácter general (granjas avícolas y otros animales de 1992, o mataderos de aves y conejos de 1997).

Otros convenios colectivos no proceden a la sustitución íntegra de a ordenanza, por falta de aptitud o de voluntad de los sujetos negociadores. A veces la sustitución no es tal, sino desplazamiento del subsector correspondiente, habida cuenta que su ámbito de aplicación es más reducido. Tal es el caso de los convenios sobre turrónes y mazapanes, y fabricación de helados, en relación con la ordenanza de las industrias de la alimentación. Otras veces la sustitución es parcial.

D. LA COMPLEJIDAD DE LA ESTRUCTURA DE NEGOCIACIÓN

La sustitución de las reglamentaciones y ordenanzas laborales raramente ha conducido a una situación normativa equivalente a la del régimen anterior, ya que frente al «monolitismo» de la regulación reglamentaria (una norma para el sector), la negociación colectiva es inevitablemente plural, y da lugar normalmente a varios convenios dentro de un mismo sector.

Por ello, lo habitual es que los convenios colectivos generales o básicos de sector hayan de convivir normalmente con convenios

de nivel inferior. En cada sector, dicho de otra forma, suele aparecer una red más o menos extensa de convenios colectivos que culmina, en su caso, en el convenio de sector. Ello obliga a establecer reglas de coordinación, complementariedad o articulación dentro de esa estructura, más o menos sofisticadas según la situación de cada sector.

Los criterios que para ese fin utilizan los convenios de sector son variados, así como la formulación concreta de los mismos; tal variedad se aprecia, concretamente, en los convenios relacionados con el sector de alimentación.

En muchos sectores se ha optado por la articulación «pacífica» de los distintos convenios existentes, bien sea mediante un esquema general de distribución de competencias y materias entre los convenios de diverso nivel, bien sea atribuyendo carácter básico y mínimo al convenio general respecto de los convenios inferiores (confitería y pastelería), que podrían así proceder a su complemento y desarrollo, conforme a lo dispuesto en el propio convenio general.

Otras veces se ha optado por atribuir competencia exclusiva al convenio general, lo cual aparece formulado de diversas maneras: mediante el compromiso de las partes negociadoras de no iniciar negociaciones en los niveles inferiores (pastas alimenticias); o mediante una prohibición de negociar convenios inferiores en el correspondiente sector, salvo si fuesen convenios de empresa (industrias lácteas).

6.

LAS VICISITUDES DEL PROCESO SUSTITUTORIO

De cualquier modo, la derogación expresa de ordenanzas y reglamentaciones de trabajo mediante orden ministerial no condujo en todos los casos a la pérdida total de sus efectos, ni siquiera indirectamente; en más de un caso se dejaba abierta la posibilidad de que las organizaciones legitimadas para negociar dispusieran a esos efectos lo que entendieran más conveniente, mediante una llamada, inserta en el correspondiente convenio colectivo, a las normas derogadas, que de esa forma, y por el método de la remisión o la recepción, mantendrían en cierto modo su vigor.

El resultado de esa operación es una especie de ultraactividad o vigencia prorrogada en favor de las correspondientes reglas reglamentarias. Si bien, no se trata exactamente de que tales normas reglamentarias sigan en vigor, sino más bien de que sus previsiones permanecen aún en el correspondiente acervo normativo en virtud de esa llamada o esa recepción por parte del convenio. Buen número de convenios colectivos ha utilizado en efecto ese sistema, sobre todo a propósito de aquellas materias que, necesitando una regulación general para el sector, ofrecían mayores dificultades de negociación (estructura profesional, régimen sancionador, etc.).

A. LOS ACUERDOS DE PRÓRROGA

La prórroga de vigencia de la ordenanza podía preverse también mediante acuerdo específico celebrado por las organizaciones profesionales más representativas, al amparo de lo dispuesto

por el artículo 83 ET y conforme a lo previsto en la disposición transitoria sexta ET.

Y es que la derogación efectiva de las reglamentaciones y ordenanzas de trabajo se producía, en efecto, «salvo que por un acuerdo de los previstos en el artículo 83.2 y 3 de este Ley se establezca otra cosa en cuanto a su vigencia».

Tal regla perseguía dos objetivos. De un lado, iba dirigida a los sujetos titulares de la autonomía colectiva y conectaba, por consiguiente, con las facultades de sustitución de las ordenanzas que en esa misma norma se habían reconocido a los convenios colectivos.

De otro, permitía a los sujetos negociadores que pospusieran la vigencia (total o parcial) de la ordenanza más allá de la fecha de caducidad inicialmente prevista (31 de diciembre de 1994); al mismo tiempo que, al parecer, también les autorizaba para que condicionaran el uso de las facultades de derogación concedidas al Ministerio de Trabajo, haciendo una declaración expresa de mantenimiento de la vigencia de la ordenanza.

Los convenios colectivos pactados al amparo de esa regla podrían abordar la regulación de la materia correspondiente mediante una remisión al contenido de la ordenanza del sector, que seguiría vigente, de ese modo, no en su condición originaria (ordenanza) sino como complemento del propio convenio colectivo, de forma parecida a lo que sucede en caso de adhesión a un convenio en vigor. En tal supuesto, los efectos de la ordenanza encontrarían fundamento en el convenio, y por ello tendría la eficacia propia del convenio o la que determinarían las partes negociadoras a ese respecto. Sería un caso de recepción normativa en el que la norma recibida pierde su carácter de orden normativo distinto para integrarse en la naturaleza jurídica de la norma remitente.

Aunque la disposición transitoria sexta ET parece referirse a «acuerdos sobre materias concretas», estas declaraciones de remisión o recepción de la ordenanza podrían incluirse en cualesquiera convenio colectivo. Tales remisiones, por lo demás, aparecen con cierta frecuencia en los convenios, incluso a ordenanzas ya derogadas. De hecho, buen número de las normas derogatorias de ordenanzas laborales durante los años ochenta se hicieron cargo de ello, declarando la vigencia de la ordenanza derogada en cuan-

to había sido objeto de remisión desde un convenio colectivo y en tanto se mantuviera la vigencia de éste.

La remisión de la disposición transitoria sexta ET a las organizaciones sindicales y empresariales citadas expresamente en el artículo 83 ET – organizaciones «más representativas»– ha de ser asimismo objeto de matización. Al margen ahora de que deba mantenerse en todo caso la exigencia de mayor representatividad para acometer una negociación de ese tipo (lo cual es seguramente desproporcionado, si los problemas son de sector), lo cierto es que en la mayor parte de los casos la negociación correspondiente será desarrollada por organizaciones sectoriales, por razones que son fáciles de comprender.

Cabe la posibilidad, desde luego, de que se celebren acuerdos interprofesionales o convenios colectivos aplicables al conjunto de las relaciones de trabajo para abordar globalmente esos problemas; pero lo más probable es que se atiendan mediante acuerdos o convenios de sector, que serán negociados, no por las organizaciones cúpula, sino más bien por las organizaciones sectoriales correspondientes. Así se deduce, por lo demás, de la propia experiencia, como veremos más adelante.

En el periodo inmediatamente siguiente a la entrada en vigor de la nueva disposición transitoria sexta ET se han llegado a firmar algunos acuerdos de prórroga de la correspondiente ordenanza, al amparo de esa disposición y conforme a lo dispuesto en el artículo 83 ET, aunque con ámbito sectorial.

Por lo que ahora interesa (conexión con las industrias de alimentación), se firmaron los siguientes acuerdos de prórroga:

- Acuerdo de prórroga de la Ordenanza laboral de las industrias salineras (BOE 5 abril 1996).
- Acuerdo de prórroga de la Ordenanza Laboral para las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de aguas (BOE 5 abril 1996).
- Acuerdo de prórroga de la Reglamentación nacional de trabajo de manipulado y envasado para el comercio y la exportación de agrios (BOE 5 diciembre).

Generalmente, y como era de esperar, han surgido en sectores con problemas o dificultades de negociación de un convenio

colectivo de sustitución de la ordenanza, y han tenido como objetivo principal allanar el terreno para dicha negociación y evitar mientras tanto vacíos de cobertura. Vienen firmados por las organizaciones sindicales y empresariales mayoritarias en el sector correspondiente, aunque, seguramente para atenerse a lo previsto específicamente en aquel precepto legal, incorporan las siglas de las organizaciones más representativas correspondientes (organizaciones cúpula).

Pese a que responden a una misma previsión legal, tales acuerdos tienen fines y características variadas. La mayor parte de los mismos tiene por objetivo prorrogar la vigencia de la ordenanza hasta la conclusión de un acuerdo o convenio colectivo sustitutivo de la misma. Presuponen, pues, la existencia de un proceso de negociación encaminado a ese fin; aunque todo apunta a que ese proceso encuentra mayores dificultades de las esperadas en principio, y que ha sufrido continuos retrasos. De ahí que en algún supuesto se registre más de una prórroga de la ordenanza; y que al mismo tiempo se prevea la posibilidad de someterse al procedimiento de arbitraje obligatorio.

En tales casos la prórroga reviste, por definición, carácter coyuntural y transitorio, a la espera de que aparezca la regulación estable procedente de la negociación colectiva. En la mayor parte de los casos es una prórroga a fecha fija, sin perjuicio de que ésta se posponga a la vista de las circunstancias concurrentes; pero en algún caso la prórroga se mantiene «durante el tiempo necesario» para la firma del convenio (como sucede en el acuerdo de prórroga para el sector de la industria salinera).

Otras veces el acuerdo de prórroga tiene, a su vez, contenido regulador, bien directamente, bien por remisión a la ordenanza. Así sucede, concretamente, en algún supuesto en que se estima suficiente la existencia de convenios colectivos de empresa o de ámbito provincial, pero al mismo tiempo se toma conciencia de que la derogación de la ordenanza ha podido crear algún vacío de regulación: o bien en aquellas empresas carentes de convenio propio y no amparadas por convenio provincial, a cuyo efecto, precisamente, se mantiene la vigencia de la ordenanza, incorporando al acuerdo parte de su contenido (acuerdo de prórroga en el sector de industrias de captación, elevación, tratamiento, depuración y distribución de agua); o bien en aquellos aspectos de las

relaciones de trabajo no contemplados por los convenios de empresa, con carácter supletorio y subsidiario por tanto.

En alguno de estos acuerdos se recoge un mandato de incorporación del contenido de la ordenanza al texto del convenio de sector, o se fija en sus rasgos básicos el contenido de ese futuro convenio, que como era de esperar, se habría de centrar ante todo en cuestiones como estructura salarial, clasificación profesional, promoción profesional y régimen disciplinario. No en vano son las materias que tradicionalmente habían sido objeto de regulación en las reglamentaciones y ordenanzas, que requieren un régimen más o menos uniforme para el sector y que no siempre se recogen en los convenios de nivel inferior.

Por debajo de la firma de algunos de estos acuerdos de prórroga también latén –lo mismo que, según vimos, en algunos laudos arbitrales– problemas de delimitación de los sectores de actividad y, en consecuencia, de definición de las unidades de negociación que han de ocupar el espacio de la antigua ordenanza. La controversia acerca de la normativa aplicable se aprovecha, en concreto, para el desglose del ámbito anterior en más de un sector y, consiguientemente, en más de una unidad de negociación.

B. LA INTERVENCIÓN DE LA COMISIÓN CONSULTIVA

La reforma laboral de 1994 previó también la intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC), a la que se concedió competencia de informe preceptivo previo acerca de «la cobertura del contenido de la ordenanza por la negociación colectiva», a cuyo efecto se habría de valorar, ante todo, si en el ámbito correspondiente existía o no regulación pactada que se ocupara adecuadamente de «las materias en las que la presente Ley se remite a la negociación colectiva».

Tal intervención abría también una línea de conexión con el proceso de sustitución negociada de reglamentaciones y ordenanzas, ya que, como vamos a ver, propiciaba la intervención de las organizaciones representativas de los sectores afectados y les animaba a la negociación de un convenio colectivo de sustitución de la correspondiente ordenanza.

Con ello querían conjugarse, seguramente, varios de los intereses concurrentes. De un lado, no se perdía de vista la conveniencia de proceder a la derogación de las ordenanzas para agilizar el proceso iniciado en 1980. Pero, de otro, se intentaba comprobar antes de nada si los convenios existentes proporcionaban o no «una regulación suficiente sobre las materias en las que el Estatuto de los Trabajadores se remite a la negociación colectiva», a fin de decretar o no, a la vista de esa situación, la derogación de la correspondiente ordenanza. Visto desde una perspectiva más conceptual, se procuraba no tomar una decisión de ese calibre sin un análisis previo en el que tuvieran participación las representaciones profesionales interesadas, usando a tales efectos el mecanismo de la representación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el seno de aquella Comisión.

Un informe positivo de la CCNCC parecía entenderse como aval suficiente para proceder a la derogación, ya que permitía suponer que no se iban a producir vacíos de regulación. El informe negativo, de su lado, no parecía ser determinante; pero no cabe duda de que en tal supuesto no parecía adecuado proceder a la derogación inmediata de la ordenanza, sino agotar algún recurso suplementario para evitar, una vez más, los vacíos de regulación; era conveniente, en tal caso, abrir una nueva fase en este peculiar proceso, a fin de tener más elementos de juicio y no dar saltos en el vacío.

De ahí que llegado ese supuesto se otorgara a la propia CCNCC una posición más activa en el proceso, con el fin de buscar una solución negociada y, en consecuencia, evitar una intervención drástica de la administración. En concreto, en caso de que el informe fuese negativo, y de que se tuviera conocimiento de la existencia de partes legitimadas para llevar a cabo la negociación colectiva en el ámbito de la ordenanza, la propia Comisión quedaba habilitada para convocar a dichas representaciones a fin de «negociar un convenio colectivo o acuerdo sobre materias concretas que elimine los defectos de cobertura».

No se trataba de un mandato a la Comisión, sino más bien de una habilitación («podrá», decía exactamente la ley), de la que podía o no hacer uso, aunque la convocatoria para una ronda de negociaciones era la opción preferida por la ley en tal hipótesis.

Con ello, el proceso se alejaba de la acción gubernativa y se reconducía al plano de la autonomía colectiva. Las partes afectadas iban a recobrar el protagonismo, de tal modo que todo iba a depender de su disposición para la negociación y de su interés en la sustitución negociada de la ordenanza. En caso de controversia quedaba un último recurso antes de proceder a la derogación o de provocar el vacío de regulación: el sometimiento de la cuestión a un arbitraje obligatorio, del que hablaremos más adelante.

La convocatoria por parte de la CCNCC no podía entenderse, de otro lado, como un mandato de negociación, pero jugaba como una especie de deber de negociar, ya que despejaba los posibles obstáculos que pudieran existir para la negociación y dejaba sin efecto eventuales causas que en otro caso podían justificar una negativa a negociar. A la postre, venía a implantar un deber de negociar que de otra forma no habría existido, ya que se trataba, no de revisar un convenio vencido, sino de crear una unidad de negociación anteriormente inexistente o de reajustar funcional o territorialmente el ámbito de convenios anteriores; se trataba de un supuesto en el que no resultaba aplicable, en principio, la obligación de negociar dispuesta con carácter general en el art. 89.1 ET.

Consistía, en todo caso, en un deber de negociar muy particular, tanto por sus fines como por su alcance. Ante todo, era un deber de negociar encaminado a un objetivo muy concreto: negociar sobre aquellas materias que, de otro modo, corrían el riesgo de quedar sin cobertura tras la derogación de la correspondiente ordenanza, y que, en tal caso, requerirían nuevas reglas. Por supuesto, podía implicar la obligación de acudir a la ronda de negociaciones, pero no de alcanzar acuerdos.

Aunque no se dijera con total claridad, podía deducirse, además, que la ley hacía referencia a la convocatoria de sujetos negociadores con representatividad suficiente como para alcanzar un convenio o acuerdo colectivo de ámbito coincidente con el de la ordenanza, capaz de sustituirla y de cubrir adecuadamente el espacio que dejaría libre su derogación. Tales sujetos, por lo demás, podían iniciar negociaciones no sólo a iniciativa de la Comisión, sino también a iniciativa de alguna parte interesada, para lo cual estaban habilitados por la propia disposición transitoria sexta ET.

Esta disposición legal también se hacía cargo de los problemas de concurrencia entre convenios que podían originarse como consecuencia del inicio de esas negociaciones y, sobre todo, a la hora de poner en juego el convenio colectivo resultante de las mismas. Por ello, con el fin de despejar posibles obstáculos, disponía expresamente que la concurrencia de los «convenios o acuerdos de sustitución» que eventualmente se alcanzaran con los convenios vigentes en el ámbito correspondiente (de nivel inferior, cabe suponer) se había de regir por las reglas generales sobre concurrencia entre convenios colectivos previstas en el art. 84 ET (prohibición de concurrencia, como regla general). Tal regla parecía aplicable a todo convenio alcanzado con ese objetivo, ya se celebrara a raíz de una convocatoria de la Comisión Consultiva, ya se celebrara a iniciativa de las partes interesadas.

La inclusión de ese inciso en la disposición transitoria sexta ET tiene mucho que ver con la finalidad genérica de esta previsión legal. Dado que su objetivo principal no era otro que facilitar la derogación de reglamentaciones y ordenanzas, evitando al mismo tiempo vacíos de regulación, era del todo explicable que tratara de impedir que la existencia de convenios colectivos de ámbito más reducido actuase como freno a ese proceso y, en concreto, que se alegara como impedimento al amparo de la prohibición legal de concurrencia entre convenios. Todo ello habría restado virtualidad al papel otorgado a la CCNCC y, en particular, a su facultad de convocar un proceso de negociaciones.

Cabe pensar incluso que la disposición transitoria sexta ET pretendía asegurar la continuidad de los ámbitos definidos con anterioridad por las reglamentaciones y ordenanzas, bien es verdad que transformados, ahora, en unidades de negociación de las que podían surgir nuevos convenios, al menos como acuerdos básicos o generales. En caso de que existieran convenios inferiores, el art. 84 ET no podría impedir la negociación, sino, a lo sumo, que se aprobaran reglas sobre materias ya reguladas en ellos o que el nuevo convenio proyectara sus efectos sobre tales materias. Se procuraba, a fin de cuentas, la existencia de diversos niveles de negociación, con una mínima articulación entre los convenios concurrentes, que podían actuar en régimen de complementariedad o colaboración.

C. LA UTILIZACIÓN DEL ARBITRAJE OBLIGATORIO

El propósito de la disposición transitoria sexta ET de incentivar la negociación y evitar vacíos de regulación se dejaba ver, además, en la facultad concedida a la CCNCC, en caso de falta de acuerdo en aquella negociación, de someter el asunto a un arbitraje obligatorio. A falta de acuerdo entre las partes legitimadas, la Comisión podía, en efecto, someter «la solución de la controversia a un arbitraje», de tal modo que el laudo resultante haría, transitoriamente, las veces del acuerdo. En esta facultad volvían a manifestarse los dos grandes objetivos de la reforma laboral de 1994, y de algún modo venía a cerrarse el círculo iniciado en su párrafo primero: lograr la sustitución de la ordenanza, o su derogación definitiva, pero al mismo tiempo atender los intereses de las representaciones profesionales implicadas y evitar vacíos de regulación. No hay duda de que el legislador de 1994 era consciente de la existencia de dificultades en el proceso, razón por la cual dispuso un esquema de sustitución y derogación mucho más perentorio, en el que ocupaba un lugar importante el sometimiento de eventuales controversias a un arbitraje obligatorio.

Tal posibilidad venía formulada, de todas formas, en términos muy cautelosos, no sólo porque éste era el tenor, como hemos visto, de las restantes previsiones; sino también porque, al fin y al cabo, se trataba de un arbitraje obligatorio acerca de un conflicto de intereses, aparentemente contradictorio con el derecho a la negociación colectiva, según dejó ver desde muy temprano la jurisprudencia constitucional (TCo 11/1981). Ello no significa que fuese por definición inconstitucional, pero sí obligaba a acotar con cuidado su ámbito de aplicación.

No cabe duda de que la excepcionalidad del supuesto y la especialidad de los fines perseguidos avalaba su constitucionalidad. Ha de tenerse en cuenta que se perseguía, a la postre, la sustitución no traumática de una regulación que ya no se ajustaba al sistema de fuentes y a las características del sistema de relaciones laborales, pero que no se había conseguido desplazar por la ineficacia de los mecanismos que se habían previsto en la redacción original de la Ley 8/1980. Podía justificarse, a fin de cuentas, por razones muy similares a otro tipo de intervención administrativa en las relaciones de trabajo: la aprobación de «ordenanzas de necesidad» como último recurso para proporcionar cobertura a

sectores carentes de regulación por falta de iniciativa o actividad negociadora.

De cualquier modo, el arbitraje obligatorio diseñado en la disposición transitoria sexta ET solamente podía ser utilizado en casos tasados, siempre con ese carácter coyuntural, y siempre con la finalidad de procurar la cobertura de posibles lagunas de regulación. Además, no se configuraba como mandato a la Comisión, que no estaba obligada, por lo tanto, a utilizar tal mecanismo; para respetar en lo posible el principio de autonomía colectiva, cabría sostener incluso que sólo podría imponerlo cuando fuese realmente imposible alcanzar acuerdo, y siempre que quedase comprobada la imposibilidad de que las partes siguieran negociando y de encontrar una solución por esa vía. La CCNCC sólo podía dar ese paso, a la postre, cuando, constatado el desacuerdo y rotas las deliberaciones definitivamente, las partes no decidieran voluntariamente probar por otros senderos o someterse a otros medios de solución de la controversia.

Si la cuestión finalmente se sometía al arbitraje por decisión de la Comisión, la resolución sería obligatoria para las partes. El resultado del arbitraje sería un laudo que a pesar de no nacer exactamente de la autonomía colectiva, estaría dotado de efectos similares a los de un convenio colectivo ordinario: eficacia general en el ámbito territorial y funcional correspondiente, con objeto de dar cobertura a las correspondientes relaciones de trabajo. Su contenido, no obstante, habría de ser el mínimo indispensable para resolver el problema planteado; y su duración, igualmente, la estrictamente necesaria para dar cobertura a esas relaciones de trabajo, hasta que mediante la negociación colectiva se alcanzara una regulación sectorial propiamente dicha o hasta que incidiera en ese ámbito un convenio colectivo, puesto que no regiría en este caso, para los agentes negociadores, la prohibición de concurrencia del art. 84 ET, que tan sólo se aplicaría a los acuerdos alcanzados por las partes.

El laudo, así pues, vendría a ser un mecanismo subsidiario de regulación, destinado a desaparecer en el momento en que las partes legitimadas lograran el acuerdo que en su momento no pudieron alcanzar. Su función se agotaría en esa cobertura transitoria y coyuntural de vacíos de regulación, a expensas de lo que las partes legitimadas para negociar decidieran con posterioridad.

7.

LOS LAUDOS DE SUSTITUCIÓN TRANSITORIA DE LAS ORDENANZAS

Al amparo de esas previsiones de la disposición transitoria sexta ET, se sometieron al procedimiento de arbitraje obligatorio las discrepancias surgidas en más de un proceso de negociación, lo cual dio lugar, a la postre, a un buen número de laudos arbitrales a lo largo de 1996.

A. LOS SECTORES AFECTADOS

Buena parte de estos laudos afectan a las industrias de alimentación.

Le afecta, como es obvio, el laudo específicamente dictado para el ámbito funcional de la Ordenanza de alimentación de 1975 (Resolución de 9 de mayo de 1996, BOE de junio de 1996).

Pero también le afectan, colateralmente, los siguientes:

- laudo para las industrias embotelladoras de aguas minero-medicinales (BOE 24 de mayo de 1996);
- laudo para la industria cervecera (BOE 27 de mayo de 1996);
- laudo para las industrias vinícolas, alcoholeras, licoreras y sidreras (BOE 28 de mayo de 1996);
- laudo para las industrias del aceite y sus derivados (BOE 20 de agosto de 1996).

Son casos demostrativos no sólo de la inexistencia de convenio general para el conjunto del sector, sino, más aún, de la extrema dificultad en alcanzarlo. Todos ellos han venido precedidos de una invitación de la Comisión Consultiva a las partes interesadas para negociar un acuerdo de sustitución de la ordenanza; sólo tras la comprobación de la imposibilidad de llegar a un acuerdo, se decidió por mayoría en el seno de la Comisión someter el asunto al procedimiento de arbitraje. En el fondo de todos ellos laten, como es natural, conflictos de intereses, nacidos al calor de las propuestas de sustitución de una regulación (la reglamentaria) por otra (la pactada); pero cada uno de ellos presenta, a su vez, unas motivaciones particularizadas.

En algunos se manifiesta una oposición radical o absoluta a iniciar negociaciones, muchas veces porque se presupone que la existencia de convenios colectivos de ámbito inferior presta cobertura normativa suficiente ante una eventual desaparición de la ordenanza. Dentro de este apartado podría mencionarse algún caso especial, en cuanto que a veces no ha habido una negativa a la negociación de convenio o acuerdo de sector, sino más bien una pretensión por parte de alguna organización representativa de dejar fuera del mismo una determinada circunscripción o zona geográfica (como sucedió, por ejemplo, en el conflicto abierto con ocasión de la firma de un convenio general para la industria vinícola).

En relación con ese tipo de problemas vale la pena poner de relieve que muchos de los laudos arbitrales dictados hasta el momento toman conciencia –por las propias circunstancias concurrentes, o por reclamación de alguna organización representativa– de que el ámbito funcional al que en su momento correspondía la ordenanza ha experimentado transformaciones con el paso del tiempo, de tal manera que algunas actividades se habían incorporado a otro sector, debiendo ser excluidas de la regulación que ahora se acomete; o que en algunas otras se había desplazado con anterioridad a la ordenanza en cuestión, por haberse alcanzado un convenio general en el subsector correspondiente. Tal cosa sucede, precisamente, en el sector de las industrias de alimentación, a raíz de la «separación de los subsectores de pastelería y confitería.

En otros casos late una discusión acerca del contenido del acuerdo, bien sea porque las partes no alcanzan suficiente consenso sobre la inclusión o no de determinadas reglas, bien sea porque manifiestan posturas encontradas acerca del contenido de esa regulación. Una materia especialmente controvertida es la referente a los complementos por antigüedad, ya sea porque su alcance y sus efectos suelen ser en todo caso problemáticos, ya sea porque se trata de un complemento que viene previsto con frecuencia en convenios de ámbito inferior (provinciales o de empresa), factor que para alguna de las partes concurrentes justifica su exclusión de la regulación general.

Por lo demás, los laudos arbitrales dictados hasta el momento hacen referencia sobre todo a las materias que, además de suscitar algún grado de controversia, ofrecen carácter básico y requieren por tanto la existencia de alguna regulación, a ser posible de carácter general y uniforme para el sector: estructura profesional, promoción y ascensos, estructura del salario, y régimen disciplinario o «código de conducta». Son materias en las que, por ello mismo, y para evitar que el conflicto se reproduzca en cada sector, se ha producido algún intento de regulación mediante acuerdo interprofesional. A veces han dado lugar a acuerdos específicos, complementarios del correspondiente convenio general o de los convenios de ámbito inferior.

B. LOS ANTECEDENTES DEL LAUDO PARA LAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACIÓN

La raíz de este laudo se encuentra en la invitación tramitada por la CCNCC, con fecha 28 de septiembre de 1995, a las Federaciones estatales de alimentación de UGT y CC.OO., y a las asociaciones empresariales representativas de los distintos ámbitos funcionales comprendidos por la Ordenanza de 1975, con vistas al inicio de negociaciones para proceder a la sustitución negociada de dicha norma reglamentaria.

Hecha la convocatoria, las asociaciones empresariales de algunos sectores de actividad comprendidos en aquella Ordenanza, además de aducir problemas formales en la citación correspondiente, y de estimar que la Ordenanza había quedado formal-

mente derogada tras el ET de 1980, pusieron de relieve que en sus ámbitos respectivos no había vacíos de cobertura, por cuanto estaba ampliamente difundida la negociación colectiva.

En la reunión de 24 de octubre de 1995, además de registrarse esas incidencias, la organización UGT entregó copia del «Acuerdo marco estatal del sector de industrias de la alimentación» al resto de los miembros de la CCNCC. Con fecha 19 de diciembre de 1995 fue constituida una «Comisión deliberadora» por representantes de la Confederación Española de empresarios artesanos de pastelería y de los sindicatos UGT y CC.OO., para negociar un «Acuerdo marco de ámbito estatal para el sector de confitería, pastelería, bollería, repostería, heladería y platos cocinados», para sustituir de forma plena el contenido normativo de la Ordenanza de alimentación y de la Ordenanza del comercio en general, en todo el territorio nacional, para los sectores mencionados. El Acuerdo fue suscrito con fecha 31 de enero de 1996.

El día 15 de enero de 1996, el Pleno de la CCNCC 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 la Ordenanza de Trabajo para las industrias de alimentación» fuera sustanciada mediante arbitraje. Acordó también que el arbitraje recayera sobre las siguientes materias: estructura profesional, estructura salarial, promoción profesional y poder disciplinario. La decisión de someter el asunto a arbitraje fue impugnada por las asociaciones empresariales que habían defendido que no existían problemas de cobertura en el sector. Por su parte, la Asociación empresarial de fabricantes de pastas alimenticias dio cuenta de que había suscrito con los sindicatos del sector un convenio colectivo que sustituía íntegramente a la Ordenanza.

C. EL ÁMBITO FUNCIONAL DEL LAUDO PARA LAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACIÓN

El laudo se dirige a los subsectores del sector de alimentación comprendidos en el ámbito funcional de la Ordenanza de 1975, una vez excluidos los que ya contaban con convenio colectivo específico y sustitutorio, para su ámbito, de la Ordenanza: turro-

nes, mazapanes y helados, con convenio colectivo propio; y confitería, pastelería, bollería, repostería, heladería y platos cocinados, para que el que se había firmado un Acuerdo marco con fecha 31 de enero de 1996.

El ámbito de aplicación del laudo era el siguiente:

- fabricación de caramelos, goma de mascar y grageados;
- preparación de chocolate, bombones y otros derivados del cacao y prensado de este;
- preparación de especias naturales, condimentos y herboristería;
- estuchado y comprimido de azúcar cuando no se realice en fábricas o refinerías azucareras;
- fabricación de galletas, obleas y barquillos / fabricación de masas y patatas fritas;
- fabricación de productos dietéticos y preparados alimenticios / fabricación de sucedáneos de café;
- torrefacción del café, incluso el soluble.

Si bien, el laudo afectaría a las empresas de dichos sectores que no estuvieran afectadas por acuerdo o convenio colectivo a 1 de enero de 1996 (fecha de entrada en vigor del laudo), o que, estándolo, no tuvieran regulación de las materias previstas en el laudo.

Al mismo tiempo, se preveía que la entrada en vigor de un acuerdo o convenio colectivo sobre esas materias supondría la inaplicación – total o parcial, según el contenido del convenio– del citado laudo. Se disponía, así, la subsidiariedad plena del laudo respecto de los convenios, si bien, la vigencia de laudo era indefinida.

El laudo era aplicable a todo el territorio nacional y a todos los trabajadores y empresarios comprendidos en su ámbito de aplicación.

D. EL ÁMBITO MATERIAL DEL LAUDO PARA LAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACIÓN

Las materias de que trata el laudo para las industrias de alimentación son las que formaban parte del encargo correspondiente: estructura profesional, promoción de los trabajadores, estructura salarial y régimen disciplinario.

a) En relación con la primera de esas materias el laudo mantiene un esquema muy similar al de la Ordenanza. Como se dice en su exposición de motivos, al tratarse de una norma reglamentaria de «segunda generación» no muy alejada en el tiempo, y no haberse procedido a cambios sustanciales en los convenios colectivos del sector de ámbito inferior, se estima suficiente mantener el esquema tradicional, a la espera de que las propias partes negocien una nueva estructura.

b) En relación con la promoción profesional se recogen criterios presentes en un proyecto de Acuerdo Interprofesional para la sustitución de las Ordenanzas Laborales elaborado en el seno de la CCNCC.

El laudo enumera los sistemas y criterios de promoción, y alude, genéricamente, a los puestos de trabajo en los que procede el acceso por libre designación o, en cambio, los restantes criterios (promoción interna según experiencia o categoría profesional, mérito y capacidad mediante pruebas selectivas).

También procede el laudo a la definición de «vacante» a efectos de promoción, y a la procedimentalización de los trámites con vistas a la promoción.

Dentro del capítulo de la promoción profesional se incluye también un apartado dedicado a la promoción económica, mediante complementos por antigüedad.

El contenido del laudo guarda bastante similitud con el contenido del Acuerdo sobre cobertura de vacíos de 1997.

c) En relación con la estructura salarial, el laudo recoge los complementos salariales más usuales en el sector; conserva el complemento de antigüedad en los términos en que tradicionalmente había sido regulado por la normativa reglamentaria (si bien, dentro de la promoción profesional).

La estructura salarial se divide, según cánones tradicionales, en dos grandes apartados: salario base y complementos. Entre éstos se recogen los de trabajo nocturno, trabajo en domingos y festivos, complemento por disponibilidad gratificaciones extraordinarias, horas extraordinarias e incentivos por rendimiento.

A ello se agregan reglas sobre forma de pago, salidas y dietas, anticipos a cuenta del salario y garantía «*ad personam*».

La regulación es bastante innovadora en comparación con la Ordenanza de 1975, y, comprensiblemente, más detallada que la prevista más tarde en el Acuerdo de cobertura de vacíos.

d) En relación con el régimen disciplinario se recogen criterios presentes en un proyecto de Acuerdo Interprofesional para la sustitución de las Ordenanzas Laborales elaborado en el seno de la CCNCC.

El régimen disciplinario recogido en el laudo es mucho más explícito y detallado que el que se recogía en la Ordenanza de 1975, aunque en el capítulo de sanciones se registran pocas variaciones (debido, quizá, a la limitación implícita en la lista de posibles sanciones). En comparación con la Ordenanza, desaparecen, justificadamente, las referencias a la sanción específica para jefes de centro de trabajo y para el empresario.

E. LOS LAUDOS DE SECTORES CONEXOS

Los laudos relativos al resto de sectores relacionados con las industrias de alimentación presentan una estructura y un contenido similar, salvando, como es natural, sus diferencias desde el punto de vista de su ámbito funcional. También incluyen reglas equivalentes acerca de la relación de subsidiariedad entre el laudo y los posibles acuerdos o convenios colectivos del sector.

8.

EL MAPA ACTUAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR DE ALIMENTACIÓN

El sector de alimentación, entendido en sentido amplio, tiene en la actualidad una estructura de negociación colectiva muy densa y poblada, y al mismo tiempo, bastante compleja y heterogénea, no sólo por el tipo de convenios colectivos sino también por su ámbito funcional. Existen, en definitiva, convenios colectivos de muy variado ámbito, tanto desde el punto de vista funcional como desde la perspectiva territorial.

A. LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN

En síntesis, dentro de lo que constituía el ámbito funcional de la Ordenanza de 1975 del sector de alimentación, existen a la altura de nuestros días los siguientes tipos de convenio colectivo:

- convenios colectivos para el conjunto del sector, si bien con ámbito provincial;
- convenios colectivos de ámbito nacional para algunos subsectores de la rama de alimentación, anteriormente comprendidos en la Ordenanza de 1975;
- convenios colectivos de ámbito regional o provincial para algunos subsectores de la rama de alimentación, anteriormente comprendidos en la Ordenanza de 1975;
- convenios colectivos de empresa para numerosas unidades empresariales dedicadas a la actividad de alimentación.

Al mismo tiempo, alrededor de lo que constituía el sector de alimentación en sentido estricto (en los términos con que tal sector quedaba delimitado en la Ordenanza de 1975), han ido surgiendo otras unidades de negociación colectiva dedicadas a actividades que de alguna forma están conectadas a la alimentación, aunque quedaron fuera del ámbito funcional de la Ordenanza de 1975 y, en bastantes ocasiones, fueron reguladas por Ordenanzas específicas (aceite y derivados, azúcar, bebidas refrescantes o alcohólicas, etc.).

La negociación colectiva en estas otras actividades ha dado lugar, asimismo, a una tipología bastante variada de convenios colectivos, en la que se comprenden las siguientes clases:

- convenios colectivos de ámbito nacional;
- convenios colectivos de ámbito regional o provincial;
- convenios colectivos de empresa.

B. CONVENIOS COLECTIVOS PARA EL SECTOR DE ALIMENTACIÓN EN SU CONJUNTO (ÁMBITO REGIONAL, PROVINCIAL O COMARCAL)

Las industrias de alimentación, globalmente consideradas, han contado desde hace tiempo con algunos convenios colectivos, pero de ámbito provincial generalmente, sin haber podido llegar a una negociación de ámbito nacional.

El ámbito funcional de estos convenios colectivos, de todas formas, no era exactamente igual en todos los casos, sino que venía presentando algunas variaciones de interés (innatas, por lo demás, al sector de alimentación).

Así, en unos casos se trataba de convenios aplicables exclusivamente a las actividades típicas de la industria de alimentación, y en otros, por el contrario, de convenios que ampliaban su ámbito de aplicación, asimismo, a ciertas actividades conexas, como el comercio o el almacenamiento.

Hoy en día (1997-1998) tan sólo se registran, como convenios de alimentación en su sentido más completo, los convenios colectivos que para dicho sector se negocian en las provincias de

Almería y Granada, aplicables, respectivamente, a «las diversas actividades de la industria de alimentación», o a las actividades comprendidas en la antigua Ordenanza de alimentación (con alguna actividad añadida, como preparación de frutos secos).

C. CONVENIOS DE RAMA O SUBSECTOR (NACIONAL) DENTRO DEL SECTOR DE ALIMENTACIÓN

Algunos ámbitos de actividad afectados por la antigua Ordenanza de alimentación han generado unidades específicas de negociación colectiva, de tal manera que, desde hace algunos años, cuentan con convenio colectivo propio de ámbito nacional, que actúa como regulación general o básica de ese ámbito. Al mismo tiempo, alguna actividad que en su momento no estuvo mencionada por la Ordenanza de 1975, probablemente por su escasa relevancia en aquellas fechas, se ha constituido en los últimos años en una nueva unidad de negociación, perteneciente, por razones materiales, a la industria de alimentación.

En definitiva, cuentan en la actualidad con convenio colectivo específico, de ámbito nacional, las siguientes actividades:

- Fabricación de helados, que cuenta con convenio general (interprovincial inicialmente, nacional después) desde 1976.
- Fabricación de pastas alimenticias, que cuenta con convenio nacional desde 1980, y con un «Pacto extraestatutario» de eficacia limitada desde 1995 (prorrogado hasta el año 2004), aunque ha seguido contando después con algunos convenios colectivos de Comunidad Autónoma y de provincia, manteniendo así, en parte, su estructura tradicional.
- Elaboración de turrones y mazapanes, que cuenta con convenio nacional desde 1981.
- Elaboración de pizzas y productos cocinados, actividad que no se citaba de forma expresa y directa en la Ordenanza de alimentación (tan sólo se hacía referencia a platos precocinados, congelados y envasados de productos alimenticios), probablemente por razón de su reciente generalización, pero que cuenta con convenio nacional desde 1994.

- Pastelería y confitería, que cuenta desde 1996 con un Acuerdo marco estatal, para las actividades industriales y comerciales (aunque sigue contando de momento con buen número de convenios de Comunidad Autónoma y de provincia; con ligeras variaciones en su ámbito funcional, a veces con inclusión de turrone y helados).

Tales sectores cuentan, pues, con suficiente cobertura formal para sus relaciones de trabajo, y no requieren, en consecuencia, ninguna regulación adicional; de hecho, fueron excluidos del ámbito de aplicación del laudo de 29 de marzo de 1996 dictado para las industrias de alimentación.

D. CONVENIOS DE RAMAS O SUBSECTORES DE ALIMENTACIÓN DE ÁMBITO REGIONAL, PROVINCIAL O COMARCAL

Muy frecuente ha sido, por otra parte, la negociación colectiva de ámbito regional o provincial en los diversos subsectores de la industria de alimentación. Son muchas las actividades de alimentación que desde hace tiempo han contado, en efecto, con convenios colectivos específicos.

Tales unidades de negociación no han desaparecido en absoluto y siguen existiendo en la actualidad, bien es verdad que con ámbito funcional que no siempre es coincidente, pues suele presentar ligeras variaciones de unas provincias a otras.

Tales convenios colectivos tienen, además, variado ámbito funcional: de Comunidad Autónoma y de provincia, principalmente.

En la actualidad existen convenios colectivos de ese nivel, al menos, para los siguientes tipos de actividad:

- Fabricación de caramelos, gomas de mascar y grageados.
- Confiterías, pastelerías y repostería.
- Fabricación de chocolates, bombones, y otros derivados del cacao.
- Preparación de especias naturales, condimentos y herboristería.

- Fabricación de galletas, obleas y barquillos.
- Fabricación de masas y patatas fritas, tortas y bollos.
- Productos dietéticos y preparados alimenticios.
- Fabricación de sucedáneos del café.
- Torrefactores de café.

E. CONVENIOS DE EMPRESA EN EL SECTOR DE ALIMENTACIÓN

También son numerosos los convenios colectivos de empresa dentro de la industria de alimentación, si bien, como es natural, tales convenios, como la correspondiente unidad empresarial, suelen ceñirse a una actividad concreta dentro del sector.

Convenios colectivos de empresa existen sobre todo para las siguientes actividades:

- elaboración de productos preparados (11, al menos, en 1998);
- fabricación de chocolates y derivados del cacao (7 al menos);
- elaboración de confitería y repostería (6 al menos);
- fabricación de galletas, obleas y similares (5 al menos).

9.

ÁMBITO TERRITORIAL Y CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR DE ALIMENTACIÓN

Como se ha dicho, el sector de alimentación entendido en su sentido más propio, esto es: en los términos de la Ordenanza de 1975 llegó a constituir una unidad de negociación colectiva, aunque no consiguiera configurarse a escala nacional, sino a escala territorial inferior (provincial o regional), con una importancia relativamente alta de los convenios empresariales. Tales convenios, como sucedió en otros sectores de actividad, probablemente actuaran en sus momentos iniciales como complemento de la Ordenanza del sector, especificando sus reglas o, en su caso, mejorando las condiciones de trabajo. Hoy en día esa negociación tiene que jugar, como es fácil de entender, un papel muy distinto, puesto que el convenio colectivo ya no cuenta con el «colchón» de aquella Ordenanza de 1975. El convenio colectivo tiene que afrontar, dicho de otra forma, la totalidad de los aspectos de las relaciones de trabajo.

A. LA ESTRUCTURA (RESIDUAL) DE NEGOCIACIÓN

A decir verdad, la negociación colectiva correspondiente al sector de «alimentación» nunca ha estado excesivamente poblada. A finales de los años setenta, cuando se iniciaba el proceso de sustitución de las Reglamentaciones y Ordenanzas laborales, existían bastantes provincias que contaban con un convenio colec-

tivo referido a la actividad de alimentación, pero, además de no ser muy numerosas, algunos de esos convenios no se referían a la actividad industrial, sino a otra clase de actividades colaterales, bien es verdad que estrechamente ligadas a la alimentación (como almacenaje, mayoristas o distribución).

Contaban con ese tipo de convenio, por ejemplo, las provincias (algunas de ellas Comunidades Autónomas en la actualidad) de Navarra (almacenes), Las Palmas (mayoristas) Castellón (almacenistas), Murcia (almacenes), Zaragoza (almacenaje y distribución) o Guipúzcoa (comercio y distribución), en algún caso incluyendo también ciertos tipos de actividad industrial (Guipúzcoa). Por su parte, contaban con convenio colectivo para la actividad industrial de alimentación las provincias de Ciudad Real (convenio colectivo de 1980), Córdoba (convenio colectivo de 1981), Lérida (convenio colectivo de 1985), Almería y Granada.

No obstante, con el paso del tiempo, sólo estas dos últimas provincias han conservado esa unidad de negociación, tal vez por desagregación de sus distintos componentes en unidades más especializadas, tal vez por conjunción con otro tipo de actividades (como las de almacenaje o distribución, ya citadas). En cualquier caso, es un dato de indudable trascendencia para comprender y valorar los contornos actuales de un sector de actividad tan «clásico» como el de alimentación: quizá esté en proceso de disolución, en parte por su desmesurada y heterogénea composición, y en parte por la progresiva especialización de los procesos productivos.

No hay que olvidar, por otro lado, que la negociación colectiva empresarial está bastante extendida en el sector de las industrias de alimentación. Puede que sea ésa, además, una unidad muy apropiada dentro de este contexto, toda vez que junto a la complejidad y variedad funcional típicas de la industria de alimentación, hay que tener en cuenta la tendencia a la especialización del producto, de tal manera que se hace cada vez más difícil un tratamiento uniforme de los correspondientes procesos productivos.

Convenios colectivos provinciales del sector de alimentación existen hoy en día, como hemos dicho, para las provincias de Almería y Granada. El primero (BOP 29 de enero de 1998) dispone que será de aplicación a las empresas «de las diversas actividades de la industria de alimentación» que tengan su sede en la

Provincia. El segundo (BOP 30 de julio de 1998) es de aplicación a las empresas comprendidas en «el artículo 2 de la derogada Ordenanza Laboral» y en sus disposiciones complementarias, con el añadido de «la actividad de fabricación de frutos secos».

B. ÁMBITO MATERIAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Hay que decir que los convenios colectivos existentes en la actualidad para la industria de alimentación presentan, en términos generales, una regulación bastante completa de las relaciones de trabajo. Así, afrontan con regulación suficiente, no necesitada de complemento alguno, el tratamiento de las siguientes materias:

- organización del trabajo en la empresa;
- tiempo de trabajo y vacaciones;
- licencias, permisos y excedencias;
- régimen económico y estructura del salario;
- régimen asistencial y de protección complementaria;
- derechos sindicales;
- seguridad e higiene.

No obstante, hay materias – probablemente las de más difícil tratamiento, como viene mostrando la experiencia– que no cuentan en todos esos convenios colectivos con el mismo grado de regulación, y que en alguno de ellos presenta lagunas evidentes.

Se trata, concretamente, de las siguientes materias:

- clasificación profesional;
- faltas y sanciones y régimen sancionador.

Tales materias vienen reguladas suficientemente en el convenio colectivo de la provincia de Granada (que, dicho sea de paso, es extraordinariamente completo), pero en el convenio colectivo de la provincia de Almería carecen de normativa específica (aunque tal convenio remite a un denominado «Acuerdo Marco estatal» del sector de 11 de marzo de 1996).

Ninguno de estos convenios, por lo demás, hace referencia ya a la Ordenanza de 1975 (salvo el de Granada, pero a efectos instrumentales: para delimitar su ámbito funcional de aplicación).

C. LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN EL CONVENIO DE ALMERÍA

El convenio colectivo de alimentación de la provincia de Almería sigue recogiendo la cláusula tradicional de atribución a la dirección de la empresa de «la organización práctica del trabajo», bien es verdad que con sujeción a lo dispuesto en el convenio. Prevé la posibilidad de realización de trabajos de superior o inferior categoría (los primeros «a petición de la empresa», regla que no parece ajustarse a lo que dispone el art.39 ET; los segundos por razones técnicas u organizativas que lo justifiquen). El personal se clasifica, con carácter meramente «enunciativo», en grupos y categorías, que se detallan específicamente a efectos de determinación del salario, aunque para su definición el convenio se remite al Acuerdo Marco estatal del sector de 1996. Para los ascensos de categoría se prevén los criterios clásicos de libre designación, antigüedad y concurso-oposición, en algunos casos en exclusiva, y en otros de forma combinada. Para algunos supuestos especiales se prevé también un procedimiento especial de cobertura (aprendices, personal con algún grado de incapacidad, etc.).

El personal también se clasifica «según su permanencia», distinguiéndose a tales efectos, con una regla muy tradicional –y quizá hoy en día no muy correcta, pese a la reseña de disposiciones muy actuales, como el RDL 8/1997–, entre «personal de plantilla» y «personal eventual». Se sigue hablando de «aprendices» (aunque el contrato se denomina «contrato para la formación»), para los que se establece un plazo máximo de duración, acorde con la ley, y posibilidades de permanencia y promoción a ayudantes. Con carácter general se reconocen derechos de formación, tanto para aprendices, como para el resto de trabajadores, mediante los permisos oportunos. El convenio opta, por otra parte, porque las admisiones de personal sean «provisionales», sujetas a periodo de prueba (estableciendo a tal efecto una tabla de duraciones máxi-

mas); regla que habrá que interpretar en el mejor sentido, esto es, salvaguardando la exigencia legal de que tal periodo se pacte.

La jornada de trabajo se fija con arreglo a módulos anuales (1.826 h. y 27 m.), que como regla general se distribuirá en 40 h. semanales. No obstante, se prevé la posibilidad de otras distribuciones, previa negociación en la empresa (y con respeto a los mínimos necesarios), y se admite la acumulación de mayor jornada en periodos de mayor actividad. El convenio remite también a los acuerdos de empresa para la regulación de los descansos compensatorios de domingos y festivos que se trabajen, aunque establece como regla general el descanso en un día laborable alternativo. Las vacaciones se fijan en treinta días naturales, cuyo cómputo no podrá iniciarse en el día de descanso semanal ni en festivo.

El convenio prevé licencias para los supuestos previstos en el art.37 ET, bien es verdad que ampliando la duración en muchos casos, o el alcance del permiso (fallecimiento de familiar hasta el tercer grado). También se prevén permisos por «asuntos propios» (un día al año, con derecho a remuneración), así como permisos sin remuneración (hasta diez días al año). La regulación de las excedencias y la suspensión por razones de maternidad están plenamente actualizadas, conforme a lo dispuesto por los arts.37, 45 y 48 ET.

Dentro del régimen económico se distingue, como es habitual, entre salario base (por categoría profesional) y complementos (puesto de trabajo y cantidad y calidad, básicamente). A ello se añaden las partidas tradicionales de gratificaciones extraordinarias y horas extras, así como una previsión específica sobre complemento del salario en caso de trabajo nocturno. Se prevé, asimismo, un «salario hora», comprensivo de la base y de las partidas de devengo fijo. El complemento de antigüedad se reconvierte en «complemento personal» no absorbible o compensable en favor de los trabajadores que lo vinieran percibiendo a la fecha del Acuerdo Marco estatal. El convenio recoge también la «cláusula de descuelgue» que exige el art.85 ET en la actualidad, con mención de las circunstancias que pueden motivarlo, los trámites que han de seguirse y la duración, en su caso, del régimen económico especial.

Dentro del régimen asistencial el convenio contempla un complemento por incapacidad temporal (hasta el 100% del salario

base) y una ayuda por defunción. Reglas próximas son las que se dedican a reconocimientos médicos (previos y periódicos anuales, de carácter obligatorio), a reposición de prendas, y a jubilación (obligatoria a los 65 años, posible a los 64, mediante acuerdo entre trabajador y empresa). La remisión a la Ley 31/1995 en materia de prevención de riesgos, la prohibición (con excepciones) de registros en el trabajador y en sus efectos personales, y la regulación de determinados aspectos del «régimen sindical» (descuento de cuotas, canon de negociación, crédito de horas, garantías; en particular, no se considera falta al trabajo la falta motivada por detención del trabajador por «causa sindical»), completan el contenido del convenio.

D. LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN EL CONVENIO DE GRANADA

El convenio colectivo de alimentación de la provincia de Granada tiene una estructura parcialmente distinta. En lo que se refiere a las condiciones de trabajo, su primer punto de atención es el tiempo de trabajo. La jornada de trabajo anual es equivalente a la anterior (1.826 h. y 27 m.), con la posibilidad de distribución irregular mediante negociación en cada empresa (y con respeto a los mínimos necesarios); se admite la jornada partida, la continuada y la «nocturna», así como la acumulación de mayor jornada en periodos de mayor actividad. El régimen de descansos compensatorios de trabajo en domingo y festivos es similar; para el trabajo en esos días se prevé un complemento específico. Se prohíben las horas extraordinarias «habituales», aunque se permiten las «estructurales» (imprevistos, periodos punta, cambios de turno, víspera de festividades, etc.) y las motivadas por fuerza mayor. Las vacaciones se fijan en treinta días naturales, y se prevé expresamente su disfrute en la proporción correspondiente en caso de nuevo ingreso o cese en el transcurso del año.

Las posibilidades de movilidad funcional se ajustan en el convenio de Granada a lo dispuesto con carácter general en el art.39 ET, en mayor grado que lo hacía el convenio de Almería. También se ajusta a la Ley el régimen de licencias y permisos por razón de lactancia, añadiendo a los derechos legales el de ausentarse por el

tiempo indispensable para acudir al médico y por el «tiempo legalmente establecido para formación profesional». Reglas específicas se ocupan del finiquito (que deberá ajustarse a un modelo), del derecho a obtener información relativa a la situación en la Seguridad Social en los casos de ingreso y cese en el trabajo, y a la garantía de estabilidad en el puesto en caso de retirada del carnet de conducir por un periodo no superior a seis meses.

La seguridad e higiene, y las materias conexas, constituyen un amplio apartado en el convenio de Granada. Con carácter general, el convenio se remite a la Ley 31/1995, y establece reglas específicas sobre vigilancia de la salud, sobre competencias del comité de seguridad y salud y delegados de prevención, y sobre la necesidad de obtener el correspondiente carnet de manipulador en los casos en que sea exigible reglamentariamente. También se contienen reglas sobre «ropa de trabajo», que es obligatoria, entre otras medidas de higiene personal, y que deberá ser facilitada por las empresas.

Dentro del régimen económico, hay una escueta mención al salario base (remitiendo a la tabla de categorías profesionales) y a las gratificaciones extraordinarias, más una previsión de desaparición del complemento de antigüedad, que se mantiene tan sólo para los trabajadores contratados antes del 31 de diciembre de 1994. El convenio recoge también la típica «cláusula de descuelgue» que exige el art.85 ET en la actualidad, con mención de las circunstancias que pueden motivarlo, los trámites que han de seguirse (entre los que se encuentra una «petición» de la empresa a la comisión paritaria del convenio) y la duración, en su caso, del régimen económico especial. Añadidas a estas reglas de contenido económico se encuentran otras de contenido más o menos próximo (aunque muchas de ellas, en realidad, de contenido asistencial), como las que se refieren a dietas, a complementos en caso de enfermedad o accidente, póliza de seguros de enfermedad o accidente, jubilación anticipada a los 64 años, y jubilación ordinaria, que se declara obligatoria a los 65 años, siempre y cuando se pueda acceder a la pensión de Seguridad Social.

La clasificación del personal se realiza en primer término conforme al criterio de «permanencia», distinguiéndose a tales efectos con la regla tradicional que distingue entre «personal de plantilla» y «personal eventual». Esta clasificación va seguida, no

obstante, de un anexo con las «categorías profesionales», en la que aparecen los grupos clásicos de técnicos, jefes, encargados, auxiliares, administrativos, mercantiles, personal de producción y subalternos, en muchos casos con una descripción muy detallada de sus funciones y tareas. Para los ascensos de categoría se prevén los criterios clásicos de libre designación, antigüedad y concurso-oposición, utilizables, como en general sucede, según la categoría o el puesto de trabajo afectados. Como en el convenio de Almería, se dispone que las admisiones de personal serán «provisionales», sujetas a periodo de prueba (estableciendo a tal efecto una tabla de duraciones máximas); regla que, como siempre, habrá que interpretar en el mejor sentido, esto es, salvaguardando la exigencia legal de que tal periodo se pacte.

El convenio de Granada dedica un capítulo específico a «faltas, sanciones, procedimiento sancionador». Siguiendo la clasificación al uso, las faltas se agrupan en las tres categorías convencionales (leves, graves y muy graves), y devienen de los hechos que normalmente se consideran incumplimiento laboral, con inclusión expresa de la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo. El cuadro de sanciones sigue también el esquema habitual, con un contenido que puede considerarse típico, sin perjuicio de prever expresamente como sanción, a diferencia de otros convenios, la «pérdida definitiva o temporal de la categoría». La regulación de esta materia se completa con el establecimiento de plazos de prescripción (en los términos marcados por el art.60 ET) y con la previsión expresa del procedimiento sancionador, en el que destaca la regla general de suspensión de la ejecutividad de la sanción en caso de que se impugne ante la jurisdicción.

El último gran capítulo de temas que aparecen en el convenio de Granada es el que se ocupa de los «derechos sindicales», que, atendiendo a su contenido concreto, se divide en realidad en dos grandes apartados: por una parte, la regulación de las secciones y delegados sindicales, con especificación y una cierta ampliación de los derechos concedidos por la Ley; por otra, la regulación de los comités de empresa y delegados de personal, que incorpora a grandes rasgos las previsiones de los artículos 64, 65 y 68 ET, bien es verdad que detallando y precisando en buena medida su alcance y contenido, especialmente en lo que se refiere a las posibilidades de uso del crédito horario.

10.

ÁMBITO FUNCIONAL Y CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN SUBSECTORES DE ALIMENTACIÓN

Como se dijo, la mayor parte de los ámbitos de actividad comprendidos en su día en el campo de aplicación de la Ordenanza de alimentación cuentan con convenio colectivo propio desde hace bastante tiempo. Han pasado a constituir, de esa forma, una unidad específica de negociación colectiva, algo que probablemente sea irreversible.

De todas formas, no siempre han logrado configurarse como una sola unidad de negociación. Desde el punto de vista territorial, hay subsectores que han conseguido con el paso del tiempo un convenio nacional o estatal, mientras que otros siguen contando exclusivamente con convenios provinciales o de Comunidad Autónoma; en algún sector conviven el convenio o acuerdo nacional con los convenios de ámbito inferior.

Hay que decir, además, que junto a los subsectores clásicos o tradicionales de la rama de alimentación –esto es: los expresamente citados en la Ordenanza– se ha perfilado en los últimos años algún otro subsector no contemplado de forma expresa y directa en aquella norma reglamentaria, al que, pese a ello, y por razones materiales, debe incluirse sin duda en dicha rama de actividad.

Los subsectores o actividades que cuentan en la actualidad con convenio colectivo propio a escala nacional o estatal son relativamente numerosos. Con carácter general ha de decirse que la

regulación de estos Convenios «subsectoriales» es bastante heterogénea y presenta profundas diferencias entre sí, lo cual prueba, quizá, dos cosas fundamentales: de un lado, que la regulación uniforme de la Ordenanza era inapropiada para un sector tan complejo; y de otro, que no era fácil conseguir para todos ellos una única unidad de negociación colectiva.

También es muy variada la situación en los restantes subsectores de la rama de alimentación, no sólo porque los convenios colectivos correspondientes varían en la delimitación de su ámbito funcional y territorial, sino también porque se denotan muchas diferencias en el grado de cobertura de la actividad correspondiente.

En todo caso, conviene exponer más detalladamente el ámbito funcional, la estructura y el contenido de la negociación colectiva en el sector, contrastando esas reglas, llegado el caso, con los rasgos correspondientes de la Ordenanza de 1975.

Para ello vamos a seguir el orden de actividades utilizado por la citada Ordenanza de alimentación de 1975 a la hora de delimitar su ámbito funcional de aplicación.

A. FABRICACIÓN DE CAMELOS, GOMA DE MASCAR Y GRAGEADOS / FABRICACIÓN DE CHOCOLATES, BOMBONES Y OTROS DERIVADOS DEL CACAO

Pese a que en el artículo 2 de la Ordenanza de 1975 la fabricación de caramelos y la fabricación de chocolates y similares constituían sendos apartados, se trata de actividades que aparecen generalmente unidas en la negociación colectiva. En efecto, los convenios colectivos referidos a este subsector suelen incluir una y otra actividad, que con mucha frecuencia aparecen reunidas y mezcladas dentro de una misma unidad de negociación, probablemente por su cercanía desde el punto de vista funcional (cuestión distinta es, desde luego, la negociación colectiva de empresa, donde, como es lógico, aparecen con mayor separación, dado que el ámbito del convenio depende estrechamente de la actividad empresarial).

En el periodo 1996-1998 se registran siete convenios colectivos, aproximadamente, dedicados a este subsector: dos de Comu-

nidad Autónoma (uniprovincial: Madrid y Murcia) y cinco provinciales. Hay, además, varios convenios colectivos de empresas de fabricación de caramelos, y algunos más de empresas de fabricación de chocolates.

El ámbito funcional de los convenios de provincia o Comunidad Autónoma suele ser bastante amplio (caramelos, chicles, bombones, chocolates, grageados, goma de mascar, golosinas, etc.), aunque en algún caso se limita a la fabricación de chocolate.

En algún caso el convenio colectivo se aplica a las actividades de fabricación y venta o dependencia mercantil (Zaragoza).

El contenido de estos convenios colectivos suele ser amplio, y muy completo en algún caso (Barcelona). No obstante, en más de un caso falta regulación sobre clasificación profesional y régimen sancionador (Murcia), y en algún otro caso es muy parco y rudimentario (Madrid, Alicante).

Buena parte de estos convenios colectivos remiten, con carácter supletorio, a la legislación laboral de carácter general. Alguno excluye expresamente la aplicación de la Ordenanza de 1975 (Murcia).

No obstante, todavía queda algún convenio que declara la supletoriedad de dicha Ordenanza, en lo que no se oponga a las leyes laborales; haciendo constar, de modo expreso, que una vez derogada dicha norma reglamentaria las partes «aceptan el articulado de la misma como contenido de este convenio, en tanto en cuanto no sea sustituido por otra norma» (Zaragoza).

B. ELABORACIÓN DE CONFITERÍA-PASTELERÍA Y REPOSTERÍA

Este subsector es uno de los que cuenta con una estructura de negociación más compleja, aunque, quizá, en trance de simplificación.

* De un lado, cuenta desde 1996 con un Acuerdo marco de ámbito estatal, suscrito con fecha 31 de enero de 1996 por las organizaciones sindicales UGT/CCOO y la Confederación Española de Empresarios artesanos de pastelería.

El ámbito funcional de dicho Acuerdo es, no obstante, algo más amplio que aquel enunciado de la Ordenanza de 1975, pues incluye también la actividad de «platos cocinados» a la que, bien es cierto, se aludía en otro pasaje del artículo 2 de dicha norma reglamentaria).

En concreto, el Acuerdo es aplicable, «en todo el Estado español», a las actividades de «pastelería, confitería, bollería, repostería y platos cocinados», así como a las actividades comerciales, al por mayor y al detall, derivadas de dicha actividad principal; inicialmente se incluyó también la actividad de «heladería», pero ante la impugnación de la Asociación española de fabricantes de helados, se suprimió esa referencia).

Se aplica a todos los trabajadores del sector, con excepción de alta dirección y alto consejo. Su duración será de cinco años desde 1 de enero de 1996, con posibilidad de prórroga a falta de denuncia.

El Acuerdo se ocupa de las siguientes materias:

- comisión paritaria, con descripción de su composición y su procedimiento de actuación;
- organización del trabajo, con reconocimiento de la tradicional facultad de la empresa, con sujeción a la legislación vigente y al presente Acuerdo; y con la previsión de cambio del trabajador a trabajos de superior o inferior categoría;
- clasificación y definición del personal, preservando su carácter enunciativo y recogiendo en buena medida la clasificación proveniente de la Ordenanza;
- clasificación del personal según permanencia, con la división clásica entre personal de plantilla y personal eventual, con alusión al periodo de prueba, a la formación profesional y al aprendizaje; también se alude en este apartado a los ascensos, con descripción de los criterios según grupo y categoría profesional;
- jornada y descansos, con reglas sobre jornada y sus modalidades, trabajo en festivos, horas extraordinarias, vacaciones, calendario laboral y permisos;
- retribuciones, con previsiones específicas sobre pagas extraordinarias. antigüedad, trabajo nocturno, complemento

de puesto de trabajo y complemento de cantidad y calidad de trabajo;

- faltas y sanciones, con tipificación resumida de los incumplimientos y de los tipos de sanciones, y alguna mención al procedimiento sancionador;
- régimen asistencial, con previsión de ayudas por defunción y jubilación. previsión de reconocimientos médicos, y exigencia del «carnet de manipulador de alimentos»;
- prendas de trabajo, con advertencia sobre la necesidad de extremar las medidas de higiene personal.

El Acuerdo se hace cargo de la «pérdida de vigencia de las ordenanzas laborales», y por ello muestra expresamente su propósito de evitar vacíos de regulación.

El Acuerdo no supone, de todas formas, la implantación de una regulación común y uniforme para todo el subsector, sino que únicamente pretende cubrir los vacíos generados por los convenios dedicados a ese tipo de actividad pero de ámbito inferior.

Por ello, se declara aplicable con «carácter subsidiario» a los ámbitos con convenio propio, para regular aquellas materias carentes de regulación en dicha norma profesional, «existiera o no remisión expresa a las ordenanzas laborales» (remisión que, en su caso, habrá de entenderse hecha al Acuerdo).

También se declara regulación «con carácter de mínimos» para aquellas empresas o subsectores de actividad que no tuvieran convenio actualizado y se vinieran regulando con anterioridad por las ordenanzas del sector.

En definitiva, el Acuerdo se declara sustitutorio, para su ámbito de aplicación, de las Ordenanzas de Alimentación y del Comercio en general, que desde ese momento se consideran inaplicables.

También dispone que los laudos o arbitrajes que pudieran dictarse con la finalidad de sustituir a las Ordenanzas «no serán de aplicación para las empresas regidas por el presente Acuerdo marco» (de hecho, el laudo sobre la regulación de las «industrias de alimentación» deja al margen a este subsector).

* De otro lado, y como el propio Acuerdo marco presupone, el subsector de confitería y pastelería sigue contando, además,

con numerosos convenios colectivos de ámbito inferior: cinco, al menos, de Comunidad Autónoma (uniprovinciales, bien es cierto), unos veinticinco provinciales, y varios de empresa.

El ámbito funcional de estos convenios colectivos se suele delimitar con arreglo al enunciado de la Ordenanza de 1975, aunque no siempre se ajusta a la actividad de confitería-repostería en sentido estricto; a veces se extiende a helados, chocolates, turrones, masas fritas o galletas (otros subsectores de dicha Ordenanza). A veces incluye la actividad de panadería industrial, excluida de la Ordenanza (Tenerife), preparados para el desayuno (Sevilla), mazapanes (Toledo) o platos cocinados (Madrid).

Generalmente se aplican a la actividad de fabricación, aunque a veces incluyen la actividad de venta y comercio (las Palmas) o el despacho al público (Cantabria).

El contenido de estos convenios colectivos suele ser bastante parco, y suele dejar fuera la clasificación profesional y el régimen sancionador aunque alguno de ellos incluye un sistema muy completo de categorías profesionales (Madrid) o de faltas y sanciones (Cantabria). A veces el convenio es muy completo, con el propósito expreso de sustituir a la Ordenanza y evitar la aplicación de eventuales laudos sobre el sector (Tenerife). El más completo quizá sea el de la provincia de Toledo.

Aparte de la consabida remisión a la legislación laboral de carácter general para lo no previsto en el convenio, es frecuente la remisión al «Acuerdo marco» anterior. A veces se declara expresamente la sustitución de la Ordenanza (Tenerife).

Alguno de estos convenios atiende, además, a las relaciones de articulación y concurrencia con eventuales convenios de ámbito inferior, declarando que sus cláusulas son obligatorias, imperativas y de carácter mínimo para esos otros convenios (Toledo).

* Muy singular es el convenio colectivo de la provincia de Sevilla para la actividad de «fabricación y venta de mantecados, polvorones, roscos, alfajores y demás productos navideños de Estepa», que también se remite, para lo no previsto, al Acuerdo marco de 1996.

C. PREPARACIÓN DE ESPECIAS NATURALES, CONDIMENTOS Y HERBORISTERÍA

Este subsector no cuenta, ciertamente, con una negociación colectiva muy poblada, tal vez por su singularidad y su –presumiblemente– escasa y muy localizada implantación en el sistema productivo.

En el periodo 1996-1998 se registran tan sólo un convenio colectivo de Comunidad Autónoma (Murcia), y tres provinciales (Cáceres, Burgos y Alicante). También se registra algún convenio de empresa.

Algunos de estos convenios delimitan su ámbito funcional de aplicación utilizando el enunciado de la Ordenanza de 1975 (Burgos), aunque otros se limitan a la actividad de preparación del pimentón (Cáceres y Murcia).

Su contenido es bastante escueto y parco, con carencia de reglas sobre clasificación profesional y régimen sancionador; tan sólo aparece en alguno de ellos una tabla salarial (con una clasificación profesional indirecta, por consiguiente).

Las remisiones a otras fuentes de regulación son, asimismo, muy escasas; tan sólo en alguno de esos convenios se registra una remisión al Laudo dictado para la industria de alimentación (Burgos).

D. FABRICACIÓN DE GALLETAS, OBLEAS Y BARQUILLOS

Este subsector sigue rigiéndose por convenios colectivos de ámbito inferior. En el periodo 1996-1998 se registran cuatro convenios provinciales (Burgos, Zaragoza, Barcelona y Tarragona) y varios convenios de empresa.

Tales convenios varían, además, en la delimitación de su ámbito funcional de aplicación. Algunos tan sólo se dedican a la fabricación de galletas (Barcelona y Tarragona), y algún otro tan sólo a la fabricación de bizcochos (Burgos). Recuérdese, por otra parte, que alguno de los convenios colectivos dedicados al subsector de confitería incluía en su ámbito, asimismo, la actividad de fabricación de galletas.

En más de un caso, el contenido de estos convenios es bastante completo, con inclusión de reglas sobre clasificación profesional y régimen sancionador (Barcelona). Alguno, no obstante, es mucho más escueto (Burgos, Zaragoza).

Para la cobertura de vacíos de regulación suelen remitir a la legislación laboral de carácter general. Alguno de estos convenios prevé la constitución de una Comisión para estudiar la regulación de las categorías profesionales. Alguno acepta de modo expreso la aplicación del Laudo dictado para las Industrias de alimentación (Tarragona).

E. FABRICACIÓN DE HELADOS

Se regula este subsector por un Convenio colectivo de ámbito nacional, que ha venido a constituirse, prácticamente, en la regulación exclusiva de dicha actividad, con excepción de algún convenio colectivo provincial que, pese a dedicarse a la actividad de confitería-pastelería preferentemente, incluye la actividad de fabricación de helados, como ya dijimos.

Conviene recordar, por otra parte, que el Acuerdo marco de 1996 sobre confitería y repostería incluyó inicialmente en su ámbito de aplicación la actividad de «heladería», que posteriormente fue dejada al margen tras la reclamación de la Asociación patronal correspondiente.

El texto vigente del convenio colectivo estatal de helados es el de 12 de agosto de 1992, suscrito por UGT/CCOO y la Asociación Española de fabricantes de helados; fue revisado posteriormente en algunas de sus cláusulas, preferentemente las salariales.

El Convenio tiene ámbito nacional, comprende a todas las «fábricas de helados, delegaciones, centros de trabajo o depósitos de los mismos», es aplicable a todos los trabajadores asalariados del sector (con excepción de los consejeros y del personal de alta dirección), y establece una vigencia de dos años (aunque con vigencias variadas para determinadas materias, especialmente salariales), con previsiones de prórroga a falta de denuncia.

El Convenio se ocupa de las siguientes materias:

- declaración antidiscriminatoria de carácter general;

- comisión paritaria, con regulación de su composición y funciones;
- organización del trabajo, con previsiones sobre la facultad de la dirección de la empresa de organizarlo conforme a sus necesidades de producción, venta y distribución (por ser trabajo de temporada), y posibilidad de destinar a los trabajadores, fuera de campaña, a otros puestos de trabajo;
- modificación de condiciones de trabajo, con un régimen muy aproximado al establecido por el art. 41 ET;
- productividad, con fijación de objetivos para mejorar los niveles de productividad, atención a los factores condicionantes, reconocimiento de derechos de participación de los trabajadores, y procedimiento de elaboración de los planes de mejora de la productividad;
- retribuciones, con distinción entre salario base y complementos o partidas especiales: antigüedad, trabajo nocturno, puesto de trabajo, horas extraordinarias, pagas extraordinarias, paga de vacaciones, complemento de campaña y quebrantos. Este capítulo ha sido objeto de revisión periódica;
- clasificación profesional, con una regulación muy escueta, dedicada sobre todo a determinadas categorías de trabajadores, y una práctica remisión a las tablas salariales;
- ascensos, con indicación de derechos de preferencia y criterios por categorías profesionales y ciertas reglas de procedimiento;
- formación profesional, con especial énfasis en la importancia de las acciones formativas organizadas por la empresa y los derechos de información y participación de los representantes de los trabajadores;
- jornada y tiempo de trabajo, con regulación de la jornada en términos anuales, previsiones para trabajadores de campaña, vacaciones, licencias y permisos, ausencias por enfermedad y facultades de comprobación por parte de las empresas, excedencia voluntaria, forzosa y especial, y definición del absentismo y cuantificación de sus causas;
- beneficios sociales, con previsiones sobre trabajadores accidentados, trabajadores enfermos, servicio militar o

social sustitutorio, jubilación, invalidez y fallecimiento, premio por vinculación a la empresa, ayudas por matrimonio, natalidad y a minusválidos, y creación de un servicio de acción social;

- garantías de los trabajadores, con reconocimiento de derechos de comunicación y reunión, regulación, derechos y funciones de los delegados sindicales, competencias y garantías de los comités de empresa, cobro de cuotas sindicales, comités de seguridad e higiene, garantía de empleo y garantía del puesto de trabajo;
- dietas, por gastos ocasionados a los trabajadores por necesidades del servicio;
- prendas de trabajo, con previsiones muy detalladas sobre los beneficiarios y su cuantificación;
- faltas y sanciones, con una regulación muy escueta, bastante parecida a la de la Ordenanza;
- revisión médica, mediante reconocimientos periódicos de los trabajadores;
- canon de negociación sindical, para sufragar los gastos ocasionados por la negociación del convenio.

El Convenio contiene una regulación prácticamente completa de las relaciones de trabajo, por lo que la sustitución de la Ordenanza de Alimentación de 1975 no debe generar ningún vacío de cobertura.

Si bien, se trata de un Convenio que requiere cierta labor de actualización a los cambios legales más recientes, y necesita una mejor formulación y una mayor especificación en tres materias: clasificación profesional, movilidad y faltas y sanciones.

F. FABRICACIÓN DE MASAS Y PATATAS FRITAS, TORTAS Y BOLLOS

Es éste un subsector que, sin perjuicio de algún convenio de empresa, tan sólo cuenta con convenios colectivos de Comunidad Autónoma, una uniprovincial (Madrid), y otra pluriprovincial (Cataluña).

El ámbito funcional de estos convenios colectivos, no obstante, no es coincidente: el primero se dedica a la actividad de fabricación de masas y patatas fritas, tal y como esta actividad se define en la Ordenanza de 1975; mientras que el segundo se dedica exclusivamente a la fabricación de masas congeladas para alimentación.

El convenio colectivo de la Comunidad Autónoma de Cataluña ofrece una regulación muy completa del sector, con inclusión de reglas sobre clasificación profesional (aunque no expresamente sobre promoción y ascensos), sobre faltas y sanciones, y sobre retribuciones.

El convenio colectivo de Madrid es, en cambio, más escueto e incompleto, pues no hace referencia ni a clasificación profesional (salvo en lo referente a niveles salariales) ni a faltas y sanciones; proporciona una regulación muy rudimentaria y tradicional, en definitiva.

El convenio colectivo de la Comunidad Autónoma de Cataluña remite, como normativa supletoria, al Estatuto de los Trabajadores y a las disposiciones de carácter general. El de Madrid guarda silencio sobre el particular.

G. FABRICACIÓN DE PASTAS ALIMENTICIAS

Este subsector ha conocido una reordenación importante en los últimos años.

* Su regulación aparece fundamentalmente en el Convenio colectivo de ámbito nacional de 21 de diciembre de 1996, revisado posteriormente.

El Convenio nació con la finalidad de uniformizar la regulación de condiciones de trabajo en todas las empresas del sector, refundiendo la normativa que procedía con anterioridad de Convenios provinciales y de Comunidad Autónoma (si bien, manteniendo un periodo de convergencia y «aproximación» de tres años).

El Convenio tiene ámbito nacional, comprende a todas las empresas «cuya actividad principal sea la fabricación, almacena-

je y/o comercialización de pastas alimenticias, es aplicable a todos los trabajadores asalariados del sector (con excepción del personal de alta dirección), y tiene una vigencia de tres años (aunque con vigencias variadas para determinadas materias, especialmente salariales), con previsiones de prórroga.

El Convenio se ocupa de las siguientes materias:

- organización del trabajo, con reconocimiento de las facultades de dirección de la empresa (tradicional en la Ordenanza) y los derechos de participación de los trabajadores (más novedoso);
- modalidades de contratación, con mención específica al contrato de aprendizaje y al contrato por circunstancias eventuales de la producción, con ajuste al Estatuto de los Trabajadores (arts. 11 y 15), y notable distancia respecto a lo que decía, para otro marco legal, la Ordenanza;
- clasificación profesional y «definición del personal», con una división, unas formulaciones e incluso una expresión que recuerdan mucho a las correspondientes previsiones de la Ordenanza, aunque las reglas del Convenio revisten, en términos generales, menor grado de minuciosidad. Se prevé, en todo caso, la elaboración de un sistema de clasificación por «niveles funcionales», a cuyo fin el Convenio manda constituir una Comisión paritaria específica;
- movilidad geográfica, movilidad funcional y modificación sustancial de condiciones de trabajo, con adecuación a los preceptos legales correspondientes (arts. 39, 40 y 41 ET), y con notables diferencias, razonables, respecto de la Ordenanza. Se echa de menos alguna previsión sobre formas de traslado tradicionalmente recogidas en las Ordenanzas y hoy en día desaparecidas prácticamente de los convenios (permuta, de centro de trabajo, etc.);
- ascensos, con indicación genérica de criterios, adaptados a la legislación actual e implícitamente permisivos para la negociación de ámbito inferior;
- excedencias, forzosa, voluntaria y especiales, con una regulación actualizada;

- retribuciones, con distinción entre una «estructura básica» (salario base más plus convenio) y complementos o partidas especiales (gratificaciones extraordinarias, trabajo nocturno e incentivos). La nota más destacada es la supresión transitoria del complemento de antigüedad, y la desaparición de algunos otros complementos anteriores (puesto de trabajo, participación en beneficios). La regulación salarial va acompañada de reglas transitorias, para buscar la homogeneización del sector; y de una previsión sobre «descuelgue» de las empresas «en pérdidas»;
- jornada y tiempo de trabajo, con regulación de la jornada en términos anuales, la previsión de horas extraordinarias y la regulación de las vacaciones. Desaparecen previsiones sobre horario y descanso semanal, que quizá quedan remitidas a la negociación inferior; y se adapta la regulación a la legislación vigente;
- dietas, licencias y servicio militar, cuestiones heterogéneas, que aparecían más o menos reunidas en la Ordenanza, y que así se mantienen prácticamente, aunque con una regulación más genérica y más adaptada a la legislación actual;
- maternidad, accidentes y enfermedad, con previsión de complementos para los supuestos de baja del trabajador. Es una regulación con precedentes claros en la Ordenanza, pero mucho más desarrollada y actualizada;
- régimen asistencial, que también proviene de la Ordenanza pero que cobra ahora mucha mayor relevancia y extensión, con especial indicación para los discapacitados;
- prendas de trabajo, con previsiones que proceden de la Ordenanza;
- salud laboral, capítulo que viene a sustituir al de «seguridad e higiene» en la Ordenanza, y que actúa sobre todo como norma de remisión a la legislación en la materia;
- faltas y sanciones, con una regulación mucho más clara y detenida que la de la Ordenanza, que recuerda bastante a la regulación del Acuerdo de Cobertura de Vacíos, y que razonablemente hace especial hincapié en la prescripción de las faltas y el procedimiento sancionador;

- derechos sindicales, deteniéndose sobre todo en la posibilidad de acumulación de horas en favor de los delegados sindicales;
- comisión paritaria, con regulación de su composición y funcionamiento.

El Convenio dispone de forma expresa que sustituye íntegramente la Ordenanza de Alimentación de 1975, que se considera no aplicable en el «territorio» del Convenio. Dada la amplitud de éste, y la formulación de sus reglas, no hay problema alguno en dicha sustitución, que no debe generar ningún vacío de cobertura.

Para proceder a la sustitución efectiva de los convenios colectivos de ámbito inferior, las partes firmantes se comprometen a no promover en dichos ámbitos la negociación colectiva.

* Pero el subsector de pastas alimenticias cuenta también con un «Pacto extraestatutario» de eficacia limitada firmado en 1995 por la Asociación Nacional de Pequeños y Medianos fabricantes de pastas alimenticias y sus trabajadores, revisado en 1998 y prorrogado hasta el 31 de diciembre del año 2004.

Los convenios colectivos de pastas alimenticias que se habían negociado anteriormente en algunas Comunidades Autónomas (Cataluña y Madrid) parece que, pese a quedar sustituidos, siguen vigentes hasta la conclusión del periodo temporal inicialmente previsto.

H. FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DIETÉTICOS Y PREPARADOS ALIMENTICIOS

En el subsector de fabricación de productos dietéticos y preparados alimenticios confluyen en la actualidad varios frentes de regulación.

* De un lado, esta actividad, o una actividad similar, aparece incluida en algunos convenios colectivos que se ocupan preferentemente de la actividad de confitería y repostería (Madrid).

* De otro, cuenta con algún convenio colectivo de Comunidad Autónoma, concretamente en la Comunidad de Cataluña. Este convenio delimita su ámbito de aplicación con arreglo al enunciado de la Ordenanza de 1975; proporciona una regulación muy

completa, con inclusión de reglas sobre clasificación profesional y faltas y sanciones; y excluye expresamente la aplicación de aquella norma reglamentaria.

* Por lo demás, desde hace algunos años existe un convenio colectivo de ámbito nacional (cuya versión actual es de 1997) que se aplica a los centros de trabajo dedicados, como actividad principal, «a la preparación y/o elaboración de pizzas u otros alimentos cocinados para su posterior reparto y/o consumo a domicilio», aunque también pueden ser consumidos en el establecimiento expendedor. Se aplica también a las empresas afiliadas a la Asociación española de comidas preparadas para su venta a domicilio («prodelivery»), salvo que su actividad quede sujeta a un convenio concurrente.

Se excluyen las empresas dedicadas a servicios de «catering» y los establecimientos comerciales o de restauración en los que el reparto a domicilio constituya una actividad secundaria respecto a la principal del centro de trabajo.

Desde el punto de vista territorial se aplica a todo «el Estado español»; desde el punto de vista personal, a todos los trabajadores, con excepción de altos directivos y consejeros; y desde el punto de vista temporal, hasta 31 de diciembre de 1998, salvo las cláusulas que tengan una duración distinta, con posibilidad de prórroga a falta de denuncia.

El Convenio se ocupa de las siguientes materias:

- Organización del trabajo, con reconocimiento de la correspondiente facultad de la dirección empresarial y descripción resumida de su contenido y sus manifestaciones. También se reconoce la facultad empresarial de determinar la plantilla necesaria en cada momento, y de implantar el sistema de trabajo que considere más conveniente.
- Movilidad geográfica, con remisión al artículo 40 ET y previsión de dietas por gastos y kilometraje para casos de desplazamiento.
- Movilidad funcional, con reconocimiento de una amplia facultad empresarial de encargar tareas a los trabajadores para que estén «ocupados» durante toda la jornada, con respeto siempre a la «profesionalidad de las categorías».

- Grupos y categorías profesionales, mencionadas con carácter enunciativo y definidas de manera bastante precisa (cocineros, auxiliares, obradores, repartidores y mecánicos), aunque con reconocimiento de la facultad de la empresa de decidir la movilidad funcional de los trabajadores. Se conectan a los niveles salariales y la cotización a la seguridad social.
- Rendimiento mínimo exigible, con establecimiento de un número mínimo de viajes al mes.
- Ingresos y ceses, con determinación de las modalidades de contratación, previsión de un periodo de prueba y establecimiento de reconocimientos médicos previos.
- Permisos retribuidos, con descripción de los supuestos, el tiempo de permiso, y los requisitos de solicitud y tramitación.
- Suspensión y extinción del contrato de trabajo, con mención específica a los supuestos de servicio militar, los supuestos de retirada del carnet de conducir, los supuestos de pérdida o avería del vehículo, y las excedencias, voluntaria y forzosa.
- Jornada de trabajo, con mención especial a la jornada a tiempo parcial, la flexibilidad de la jornada, las horas extraordinarias, el descanso semanal y por festivos, las vacaciones y las interrupciones en el trabajo.
- Condiciones económicas, con alusión expresa al complemento de antigüedad, previsión de numerosos pluses (peligrosidad, nocturnidad, puesto de trabajo, gestión o supervisión), regulación de las gratificaciones extraordinarias, y previsión de numerosas compensaciones por gastos (ropa de trabajo, gastos por vehículo propio, quebranto de moneda, ayuda al transporte), además de un seguro de accidentes.
- Faltas y sanciones, con una tabla muy concreta y minuciosa de incumplimientos sancionables, y la delaración de que dicha tabla tiene meramente carácter enunciativo.
- Obligaciones de diligencia, buena fe y no concurrencia a cargo del trabajador.

- Adhesión al ASEC.
- Cláusula de descuelgue.
- Cláusula de fomento de la contratación indefinida.
- Derechos sindicales.
- Comisión paritaria, con descripción de su composición, sus funciones, y su procedimiento de actuación.

Como normativa supletoria, el Convenio remite expresamente al Estatuto de los Trabajadores y a la restante «legislación laboral vigente» (de la que ha de entenderse excluida, obviamente, la Ordenanza de 1975, a la que el convenio no hace ninguna referencia). Cubre sin ninguna duda todas las necesidades de regulación del sector, con independencia de deficiencias o lagunas incidentales o muy particulares; lo cual quiere decir que no requiere normativa sectorial de carácter supletorio.

I. TORREFACCIÓN DEL CAFÉ / FABRICACIÓN DE SUCEDÁNEOS DEL CAFÉ

Son dos actividades que aparecían enunciadas en sendos apartados del artículo 2 de la Ordenanza de 1975, pero que suelen aparecer unidas o mezcladas en los convenios colectivos.

En la actualidad (periodo 1996-1998) se registran varios convenios colectivos de ámbito inferior sobre estas actividades: uno de Comunidad Autónoma (Madrid), cuatro provinciales (Barcelona, Vizcaya, Orense y Valencia), y varios de empresa.

El ámbito funcional de estos convenios presenta, por otra parte, algunas variaciones, alguno se dedica sólo a la actividad de torrefacción del café, algún otro sólo a la fabricación de sucedáneos del café, y algún otro conjuntamente a torrefacción y fabricación de sucedáneos. De otro lado, algunos convenios descartan expresamente la actividad de comercialización, y otros incluyen fabricación y venta.

Alguno de estos convenios presenta una regulación muy escasa y tradicional, con ausencia de reglas sobre clasificación profesional (compensada, de alguna forma, con una lista de tablas sala-

riales) o sobre faltas y sanciones. Alguno de ellos incluye algunas categorías profesionales (Barcelona), y algún otro reglas sobre faltas y sanciones (Orense). El convenio de Valencia incluye cláusula de descuelgue salarial.

Más de uno de estos convenios colectivos remite para la cobertura de vacíos a la legislación laboral de carácter general. Alguno remite, además, al laudo de la industria de alimentación (Valencia). Algún otro prevé la constitución de una Comisión para actualizar el contenido de la Ordenanza (Vizcaya), o para elaborar un sistema de clasificación profesional y una nueva estructura salarial (Barcelona).

J. FABRICACIÓN DE TURRONES Y MAZAPANES

Este subsector está regulado preferentemente por el Convenio colectivo nacional suscrito con fecha de 30 de junio de 1992 por las organizaciones UGT/CC.OO. y la Asociación Nacional de fabricantes de turrones y mazapanes. Si bien, algún convenio colectivo provincial dedicado principalmente a otras actividades conexas (como confitería-repostería) incluye aún la fabricación de mazapanes (Toledo), y en algún caso muy singular se cuenta con convenio colectivo específico (mantecados de Estepa).

El Convenio colectivo de 1992 se aplica al «territorio nacional», regula las relaciones laborales de todas las empresas y centros de trabajo «cuya actividad principal sea la de fabricación de turrones y mazapanes, con respeto al principio de unidad de empresa», excluye a los trabajadores con relación laboral especial, y preveía su vigencia hasta diciembre de 1993, con posibilidad de prórroga a falta de denuncia.

El Convenio incluye los siguientes tipos de cláusulas:

- organización del trabajo, con reconocimiento en favor de la dirección de la empresa de facultades de establecimiento de cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como de facultades de reestructuración de departamentos y movilidad de trabajadores;

- sistemas de rendimiento, con previsión de la posibilidad de implantar sistemas de trabajo por tarea, con primas a la producción o con incentivos;
- productividad, con definición de las bases, de la actividad óptima, del rendimiento normal y del rendimiento óptimo, con previsiones sobre remuneración del rendimiento mínimo;
- clasificación profesional, con una división en anexo que recuerda mucho a la de la Ordenanza, pero con un encargo, al mismo tiempo, a la Comisión paritaria para el establecimiento de un sistema de clasificación del personal según funciones, aptitud, nivel retributivo y modalidades de contratación;
- ingresos y ceses, con mención al periodo de prueba, la extinción del contrato y el procedimiento de liquidación de las retribuciones y demás créditos devengados;
- jornada y descansos, con reglas sobre cómputo anual de la jornada, posibilidades de ampliación de la jornada, y vacaciones;
- licencias y excedencias, con catalogación de los permisos generales, previsión de permisos especiales para estudios, regulación de la situación de servicio militar, previsión de licencias sin sueldo, cómputo de antigüedad en esas situaciones, y excedencias forzosas y voluntarias;
- retribuciones, con mención de la parte básica y de los complementos por antigüedad, nocturnidad, horas extraordinarias y pagas extraordinarias;
- faltas y sanciones, con una clasificación bastante detallada de las faltas, un catálogo muy extenso de sanciones y un detenido procedimiento sancionador;
- ropa de trabajo;
- complementos por enfermedad y accidente, con reconocimiento de la facultad empresarial de retirarlos en caso de falsedad o negativa al reconocimiento;
- seguro colectivo de vida, para casos de muerte e invalidez permanente;

- jubilación anticipada, con previsión de complementos de pensión, a tanto alzado; y previsión de jubilación a los 64 años;
- duración de la campaña y supresión de complementos tradicionales por este concepto;
- cuota sindical, con previsión para su descuento por parte de la empresa.

El Convenio incluye también algunas previsiones complementarias y específicas para la provincia de Alicante.

El Convenio declara expresamente la «inaplicabilidad» de la Ordenanza de 1975 para las empresas de este subsector.

El Convenio declara, asimismo, la derogación de los convenios colectivos anteriores de ámbito nacional para la industria de turrónes y mazapanes, así como el provincial de Alicante y «cuantos no hayan sido renovados».

11.

EL MAPA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN INDUSTRIAS CONEXAS A LA ALIMENTACIÓN

Determinadas actividades conectadas, de una u otra forma, con la Industria de alimentación han tenido desde hace tiempo una regulación específica. Muchas de ellas tuvieron una Reglamentación u Ordenanza propia, ya derogada o sustituida; y muchos siguen constituyendo unidades específicas de negociación colectiva.

La negociación colectiva ha sido muy dinámica en la mayoría de esos sectores de actividad, y en muchos casos ha dado lugar a convenios colectivos de ámbito nacional, que vienen actuando como regulación general o básica del sector, en sustitución de la anterior Ordenanza. En otros casos, no obstante, subsiste la negociación colectiva de ámbito territorial o inferior (regional o provincial). Sigue existiendo, por lo demás, buen número de convenios colectivos de empresa.

A. CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR Y ÁMBITO NACIONAL EN INDUSTRIAS CONEXAS A LA ALIMENTACIÓN

Entre los sectores y actividades que cuentan en la actualidad con un convenio colectivo específico y de ámbito nacional cabe citar los siguientes:

- Manipulado y exportación de frutos secos.

- Elaboración de arroz.
- Elaboración de azúcar.
- Industrias Cárnicas.
- Conservas vegetales.
- Conservas de pescados y mariscos.
- Frío industrial.
- Harinas y sémolas.
- Industrias lácteas.
- Mataderos de aves y conejos.
- Industria salinera.

B. CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO REGIONAL O PROVINCIAL LIGADOS A LA ALIMENTACIÓN

Cuentan con negociación colectiva específica, pero de ámbito regional o provincial, los siguientes sectores:

- Industria del aceite y sus derivados (provinciales).
- Relleno, aderezo y exportación de aceitunas (provinciales).
- Bebidas refrescantes (Comunidad Autónoma y provinciales).
- Manipulado, envasado y comercialización de agrios (provinciales; el sector cuenta además con un laudo).
- Panaderías (de Comunidad Autónoma, provinciales, interprovinciales; a veces con ligeras modificaciones de ámbito funcional).
- Industrias vinícolas (de Comunidad Autónoma y provinciales; con ligeras variantes de ámbito funcional; a veces sidrerías y licoreras; a veces industria y comercio).
- Aguardientes, compuestos y licores (de Comunidad Autónoma y provinciales).
- Agua, captación, elevación, conducción y distribución (De Comunidad Autónoma y provinciales).

C. CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA EN INDUSTRIAS CONEXAS A LA ALIMENTACIÓN

Existen también numerosos convenios colectivos de empresa para actividades conexas a la alimentación: bebidas refrescantes (13 al menos en 1998), industrias vinícolas y alcohólicas (9 al menos en 1998), lácteos y derivados (5 al menos), aceites y derivados, etc.

12.

ÁMBITO FUNCIONAL Y CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN SECTORES LIGADOS A LA ALIMENTACIÓN

A. ACEITES Y DERIVADOS

Cuenta este sector con unos 12 convenios colectivos de ámbito provincial, y dos de ámbito autonómico (Comunidades Autónomas de Madrid y Murcia), según se desprende del cómputo del periodo 1996-1998.

Tales convenios, como es natural, presentan muchas similitudes, pero también notables diferencias tanto en la delimitación de su ámbito de aplicación como en su contenido o en la remisión a normas supletorias.

A propósito de todo ello conviene destacar los siguientes datos:

* Respecto del ámbito funcional, normalmente los convenios citados se dedican a la actividad de elaboración de aceite y sus derivados, y en muchos casos añaden a esa actividad principal la de aderezo, relleno y exportación de aceitunas.

Pero hay provincias donde se separan dichas actividades, y existe un convenio para la elaboración del aceite y otro para el aderezo de aceitunas (Málaga).

Hay alguna provincia en la que sólo se registra convenio colectivo para el aderezo de aceitunas y la preparación de encurtidos (Zaragoza).

Lo normal, en fin, es que el convenio colectivo se ocupe conjuntamente de las facetas industrial y comercial, pero también aquí hay alguna variación.

* Ciertas materias aparecen prácticamente reguladas, y de forma bastante completa y suficiente, en todos los convenios colectivos. Se trata de las siguientes:

- organización del trabajo y cuestiones conexas;
- modalidades de contrato de trabajo y periodo de prueba;
- salario y estructura salarial, con sus complementos;
- jornada y horas extraordinarias;
- excedencias y permisos;
- ayudas y beneficios sociales;
- prendas de trabajo y dietas.

* Hay materias que, por el contrario, no siempre cuentan con una regulación suficiente. Se trata de las siguientes:

- clasificación profesional (aunque a veces se suple con la existencia de niveles salariales);
- ascensos y promoción profesional;
- movilidad funcional y geográfica;
- seguridad e higiene;
- derechos sindicales.

* Algunas materias prácticamente son desconocidas por los convenios colectivos. El caso más significativo es el de faltas y sanciones.

* Algunos de estos convenios colectivos aún siguen remitiendo a la Ordenanza del Aceite y sus Derivados de 1974. Esta remisión es frecuente en convenios que ofrecen una regulación muy parca y escasa (Zaragoza), pero aparece, incluso, en alguno de los convenios que presentan una regulación más completa (Málaga), quizá por inercia.

En algunos convenios de este sector aparece el compromiso de las partes de seguir negociando para incorporar al convenio la regulación que previamente se contenía en la citada Ordenanza.

Esta cláusula de estilo aparece incluso en alguno de los convenios colectivos que presentan una regulación más completa (Valencia para 1998).

En definitiva, podría decirse que atendiendo a su estructura y contenido, destacan en este sector, por su extensión, profundidad y autosuficiencia, los convenios colectivos de las siguientes Provincias:

- Toledo (1998), quizá el más completo y actualizado, perfectamente autosuficiente.
- Valencia (1998), que presenta similares características.
- Córdoba (1998), que quizá se encuentre también entre los más completos (aunque no incluye regulación de faltas y sanciones).
- Málaga (1998), aunque carece de regulación sobre clasificación profesional y faltas y sanciones.

B. AGRIOS

Cuenta este sector con cuatro convenios colectivos en la actualidad: dos de Comunidad Autónoma (Comunidad Valenciana y Murcia), y dos provinciales (Valencia y Sevilla), además de algún convenio de empresa.

El ámbito funcional de esos convenios no es siempre coincidente. Generalmente se extiende a las actividades de manipulado y envasado de agrios, muchas veces añadiendo la actividad de comercio y exportación; en algún caso se extiende a los derivados industriales de esa fruta.

Algún convenio se aplica también al manipulado de otras frutas y sus derivados industriales (Sevilla); algún otro, a las empresas que se dediquen complementariamente a las actividades de manipulado y envasado de frutas y hortalizas (Comunidad Valenciana).

El contenido de estos convenios colectivos es amplio, aunque suele faltar regulación sobre clasificación profesional y faltas y sanciones (sin perjuicio de que incluyan por lo general tablas

salariales). Alguno de estos convenios incorpora una pequeña relación de categorías profesionales (Comunidad Valenciana).

Alguno de estos convenios prevé la creación de una Comisión para analizar el contenido de la antigua Reglamentación de Trabajo del sector y tratar de incorporar al convenio lo que sea necesario para sustituirla plenamente (Sevilla).

Algún convenio incluye un compromiso de adaptación al «Acuerdo de sustitución de la Reglamentación Nacional de Trabajo» suscrito con fecha de 3 de julio de 1997.

C. BEBIDAS REFRESCANTES

Cuenta este sector con unos diez convenios colectivos de ámbito autonómico o provincial, más numerosos convenios de empresa.

El ámbito funcional de los convenios provinciales y autonómicos es variado, fundamentalmente por la variedad de bebidas. Generalmente se aplican a la actividad de fabricación de bebidas refrescantes, horchatas y jarabes; a veces se excluye expresamente algún tipo de bebida, como la horchata o las bebidas aromatizadas. En algún caso el ámbito del convenio se delimita por remisión al ámbito de la Ordenanza de 1977 que regulaba el sector.

El contenido es relativamente completo, aunque faltan reglas sobre clasificación profesional y régimen sancionador. Algún convenio colectivo incorpora, no obstante, un atisbo de régimen de faltas y sanciones (Tarragona).

No suelen incluir estos convenios indicaciones de remisión a otras normas o de aplicación supletoria de otras disposiciones, salvo a la legislación general en algún caso.

D. CONSERVAS VEGETALES

Este sector, regulado en su momento por la Reglamentación de 20 de septiembre de 1947 (derogada por Orden de 18 de junio de 1986), se regula en la actualidad por un convenio colectivo

interprovincial, cuya versión vigente es de 2 de octubre de 1997 (BOE 26 de noviembre de 1997).

Se aplica este convenio a las empresas dedicadas a la fabricación de conservas vegetales, platos precocinados, sumos y congelados vegetales, así como a las industrias de preparación o transformación de verduras, frutas y hortalizas mediante sistema de confitura, desecación u otros de conservación procediendo al envasado, así como a los talleres de envases anejos o complementarios.

Su ámbito funcional de aplicación roza, pues, el espacio característico de la antigua Ordenanza de alimentación, particularmente en lo que se refiere a platos precocinados y confituras.

El contenido de este convenio colectivo es muy completo, y cubre sobradamente las necesidades de regulación del sector. Incluye, por supuesto, reglas sobre clasificación profesional, promoción, retribuciones y faltas y sanciones.

E. CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADOS

Este sector, regulado en su momento por una Ordenanza específica (derogada por Orden de 17 de febrero de 1988), se regula en su mayor parte por un convenio colectivo de ámbito nacional, cuya versión vigente es de 28 de octubre de 1997 (BOE 25 de febrero de 1998).

Se aplica este convenio a las empresas dedicadas a la fabricación de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco, así como a las empresas de manipulación de esos productos y de preparación previa a la fase de conservación; también comprende en su ámbito a las actividades auxiliares que puedan realizar esas empresas a través de talleres mecánicos y de construcción de envases, o plantas de tratamiento de residuos vegetales.

El contenido de este convenio colectivo es muy completo, y cubre sobradamente las necesidades de regulación del sector. Incluye, por supuesto, reglas sobre clasificación profesional, promoción, retribuciones y faltas y sanciones.

En el sector de conservas y salazones de pescado existen, además, dos convenios colectivos provinciales (Huelva y Vizcaya). Tales convenios se aplican, igualmente, a las empresas dedicadas a la fabricación de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco, así como a las empresas de manipulación de esos productos y de preparación previa a la fase de conservación; también comprende en su ámbito a las actividades auxiliares que puedan realizar esas empresas a través de talleres mecánicos y de construcción de envases, o plantas de tratamiento de residuos vegetales.

El contenido de estos convenios colectivos es, asimismo, muy completo, con reglas suficientes sobre clasificación profesional y faltas y sanciones, entre otras muchas materias.

Estos convenios provinciales no hacen alusión directa al convenio nacional. El de la provincia de Vizcaya declara expresamente la sustitución de la Ordenanza de 1971, una vez incorporado al texto convenido todo lo que pudiera ser necesario para la regulación del sector.

F. FRUTOS SECOS

Este sector está regulado todavía por convenios colectivos de ámbito inferior: uno de Comunidad Autónoma, siete provinciales y alguno de empresa, en el periodo 1996-1998.

Tales convenios se aplican por lo general a las empresas dedicadas a la manipulación y exportación de frutos secos; a veces se extienden también a la actividad de torrefacción e importación de esos productos (Ciudad Real, Valencia, Barcelona).

Su contenido es bastante escueto, sin incluir reglas específicas sobre clasificación profesional y faltas y sanciones (aunque sí suelen incluir tablas salariales). Alguno, no obstante, incluye reglas sobre aquellas materias (Valencia), o, específicamente, y de forma escueta, sobre clasificación profesional (Tarragona).

Los convenios colectivos de este sector suelen remitir, para la cobertura de lagunas, a la legislación laboral de carácter general, y en algún caso al Acuerdo de Cobertura de vacíos (Ciudad Real). Alguno, de todas formas, sigue remitiendo a la Reglamentación de Trabajo del sector (Barcelona y Tarragona).

G. INDUSTRIA AZUCARERA

La Ordenanza de alimentación de 1975 incluía en su ámbito funcional la actividad de «estuchado y comprimido de azúcar cuando no se realice en fábricas o refinerías azucareras como fase complementaria de su actividad», puesto que en este caso tal actividad quedaba sometida a una Ordenanza específica, de 19 de noviembre de 1975, de la Industria Azucarera.

Aquella actividad incluida en la Ordenanza de Alimentación es de las pocas que en la actualidad carecen de negociación colectiva específica. Sin embargo, la actividad de fabricación de azúcar en el seno de las fábricas azucareras cuenta con un convenio colectivo interprovincial, firmado en 17 de noviembre de 1994 como convenio de eficacia limitada, y elevado a convenio de eficacia general con ocasión de su renovación el 7 de junio de 1996 (BOE 24 abril 1997).

Tal convenio se aplica a la actividad de fabricación y refino de azúcar, así como a la actividad de comprimido, estuchado y envasado de la misma cuando se realice en fábricas o refinerías azucareras como fase complementaria de su actividad principal.

El contenido de este convenio colectivo es muy completo, y cubre sobradamente las necesidades de regulación del sector. Incluye, por supuesto, reglas sobre clasificación profesional, promoción, retribuciones y faltas y sanciones, así como otras muchas y variadas previsiones sobre organización del trabajo, tiempo de trabajo, modalidades de contratación o derechos sindicales.

El convenio de la industria azucarera declara expresamente la «derogación» de la Ordenanza específica de 1975, al ser sustituida plenamente por las cláusulas pactadas.

H. INDUSTRIAS CÁRNICAS

Este sector se regulaba por la Ordenanza de 4 de junio de 1973, derogada por la Orden de 15 de diciembre de 1983, en una de las primeras intervenciones normativas en tal sentido.

En la actualidad, y desde entonces, se regula por un convenio colectivo interprovincial, cuya versión vigente es de 23 de enero

de 1995 (BOE 1 de junio de 1996), revisado en 17 de enero de 1997 (BOE 24 de febrero de 1997).

Se aplica este convenio a las empresas dedicadas a la actividad de sacrificio, despiece, transformación o distribución de carnes y sus derivados industriales.

El contenido de este convenio colectivo es muy completo, y cubre sobradamente las necesidades de regulación del sector, con reglas específicas sobre clasificación profesional, promoción, retribuciones y faltas y sanciones, así como otras muchas y variadas previsiones sobre organización del trabajo, tiempo de trabajo, modalidades de contratación o derechos sindicales. Además, aborda novedosamente temas como la distribución irregular de la jornada de trabajo o la previsión social complementaria.

I. INDUSTRIA DE ELABORACIÓN DEL ARROZ

Regulado en su momento por la Reglamentación de 26 de agosto de 1950, derogada por Orden de 10 de septiembre de 1991, este sector se regula hoy en día por un convenio colectivo de ámbito estatal, cuya versión vigente es de 21 de julio de 1997 (BOE 9 de julio de 1997).

Se aplica tal convenio a las industrias de elaboración del arroz y subproductos del mismo.

El contenido de este convenio colectivo es muy completo, y además de reglas específicas sobre las cuestiones habitualmente más delicadas (clasificación profesional, promoción, retribuciones y faltas y sanciones), incluye otras variadas reglas sobre organización del trabajo, tiempo de trabajo, modalidades de contratación o derechos sindicales, así como previsiones particulares sobre cambio de titularidad del empresario o expedientes de regulación de empleo.

J. INDUSTRIA DE HARINAS PANIFICABLES

Se regula este sector en la actualidad por un convenio colectivo interprovincial, cuya versión vigente es de 17 de octubre de

1994 (BOE 10 de febrero de 1995), revisado en 19 de junio de 1997 (BOE 26 de agosto de 1997), y por algún convenio colectivo de empresa.

El convenio colectivo interprovincial del sector se aplica a las empresas dedicadas a la fabricación de harinas y sémolas.

Su contenido es amplio y variado, con particular atención a la clasificación profesional y el régimen de faltas y sanciones. Detalladas son también sus cláusulas sobre régimen de trabajo y condiciones económicas.

K. INDUSTRIAS LÁCTEAS

Regulado por Ordenanza de 4 de julio de 1972, derogada por Orden de 10 de septiembre de 1991, este sector se regula hoy en día por un convenio colectivo de ámbito estatal, cuya versión vigente es de 15 de octubre de 1996 (BOE 27 de diciembre de 1996).

El ámbito funcional de este convenio se extiende a las empresas dedicadas a la elaboración de: a) quesos, natas, mantequilla, caseína, lactosa y sueros; b) leches condensadas, evaporadas y en polvo; leches higienizadas envasadas, pasterizadas, esterilizadas, concentradas, yogur y otras leches fermentadas; y d) laboratorios interprofesionales lecheros. Se aplica asimismo a las instalaciones auxiliares de esas empresas destinadas a la confección de envases.

El contenido de este convenio es amplio y variado, con particular atención a la clasificación profesional, las condiciones económicas y el régimen de faltas y sanciones.

Dispone el convenio que durante su vigencia no podrán llevarse a efecto otros convenios de ámbito inferior, salvo los de empresa.

L. MATADEROS DE AVES Y CONEJOS

Regulado este sector en su momento por la Ordenanza de 30 de julio de 1974, se regula en la actualidad por un convenio colec-

tivo de ámbito estatal de 8 de octubre de 1996 (BOE 16 de enero de 1997).

Se aplica dicho convenio a las empresas que desarrollen las actividades siguientes: a) mataderos de aves y conejos; b) salas de despiece, congelación, preparación y elaboración de productos derivados; c) aprovechamiento de subproductos; d) cualquier otra actividad relacionada con los mataderos de aves y conejos. Deja abierta la posibilidad de adhesión de las empresas dedicadas al comercio mayorista en el sector.

El convenio incluye una regulación autosuficiente, con particular atención a los temas de clasificación profesional, retribuciones, tiempo de trabajo y faltas y sanciones.

Para lo no previsto en el convenio se declara de aplicación la legislación laboral de carácter general.

M. PANADERÍAS

Quizá sea éste uno de los sectores más poblados de convenios colectivos, por razones obvias (sobre todo, por la generalización y extensión de dicha actividad). Se registran en el periodo 1996-1998 hasta siete convenios de Comunidad Autónoma (buena parte de ellos, bien es cierto, de carácter uniprovincial), y unos cuarenta convenios provinciales, además de numerosos convenios de empresa.

El ámbito funcional de estos convenios colectivos se delimita en torno a la actividad de fabricación de pan, tal y como se recogía en la antigua Reglamentación de 1946; generalmente se le añade la actividad de venta o despacho al público, o, a veces, distribución.

No obstante, la actividad de panadería en sentido estricto aparece a veces acompañada de alguna otra de características similares, como la de pastelería (Baleares), bollería (Segovia), fabricación de masas procedentes de la harina, salvo que tengan otro convenio colectivo (Cantabria), o masas crudas, supercongeladas o precocinadas (Madrid).

El contenido de estos convenios colectivos es, en términos generales, muy rudimentario y tradicional, sin reglas específicas

sobre clasificación profesional o régimen sancionador (sin perjuicio de incluir tablas salariales). A veces, no obstante, se incorpora alguna tabla de faltas y sanciones (Balears), o un sistema de clasificación profesional (Asturias, Las Palmas, Madrid, Segovia). El convenio colectivo de Cantabria es, por lo demás, bastante completo.

A veces estos convenios colectivos remiten, para la cobertura de vacíos, a la legislación laboral general. Alguno remite aún a la Reglamentación de Trabajo, en tanto no sea sustituida por Acuerdo o Laudo (La Rioja). Alguno dispone que el convenio será de aplicación subsidiaria respecto de eventuales convenios de empresa, como instrumento de cobertura de vacíos (Balears).

N. VINÍCOLAS Y ALCOHOLERAS

También se trata de un sector muy poblado de convenios colectivos: unos ocho de Comunidad Autónoma (alguna pluriprovincial, como Cataluña), y unos treinta provinciales, aparte de numerosos convenios de empresa.

Estos convenios presentan un ámbito funcional muy variado. Incluye en ello la clase de bebida a la que se dedican las empresas correspondientes, y también el hecho de que algún convenio extienda su aplicación a la actividad de comercio (Asturias).

Generalmente los convenios se extienden a la actividad de fabricación de bebidas vinícolas y alcohólicas, pero a veces se limitan a una bebida concreta (sidra, aguardientes) o añaden a la delimitación general algún otro producto (sidrería, cervecera, aguardientes, licores). Algunos convenios se limitan a la actividad vinícola, mientras que otros ciñen su aplicación a la elaboración de bebidas alcohólicas. Por lo demás, en alguna provincia existen dos o más convenios, precisamente por esa división funcional (vinícola por un lado, para otras bebidas por otro).

El contenido de estos convenios es relativamente completo, pero suele faltar regulación específica de la clasificación profesional y el régimen sancionador (aunque con frecuencia se incluyan tablas y niveles salariales). Alguno es más exhaustivo, con un extenso y adecuado sistema de faltas y sanciones y con una regu-

lación muy actualizada de las modalidades de contratación (Cantabria para vinícolas y licores).

Buen número de estos convenios colectivos remiten, para la cobertura de vacíos, al Laudo arbitral dictado en 1996 para las industrias vinícolas y alcohólicas (Asturias vinícola, La Rioja vinícola, Madrid vinícola y alcohólica), algo explicable por la ausencia generalizada de reglas sobre clasificación profesional y faltas y sanciones. Otros muchos convenios colectivos, pese a guardar silencio sobre el particular, probablemente cuentan con la aplicación supletoria de esa decisión arbitral (como se deduce de Zaragoza vinícolas).

Algún convenio remite aún a la Ordenanza laboral del sector (Murcia de aguardientes), y algún otro declara expresamente la sustitución de dicha norma reglamentaria, pese a no incluir una regulación completa de las relaciones de trabajo (Navarra vinícola).

CONCLUSIONES

A. SOBRE LA DELIMITACIÓN FUNCIONAL DEL SECTOR

- La delimitación funcional del sector de alimentación presenta notables problemas y dificultades, por la heterogeneidad de su objeto productivo (comestibles, bebidas, productos de condimentación, etc.), por la confluencia de otras muchas actividades conexas (extracción, cría, recolección y manipulado, preparación, conservación, comercio, distribución, exportación/importación, etc.), y por la variedad de los procesos productivos (según su complejidad, según el grado de maquinización, etc.).
- El sector de alimentación en sentido estricto puede entenderse constituido por las actividades de fabricación o preparación de productos alimenticios dirigidos al consumo humano. Dicha delimitación deja fuera otras muchas actividades conexas (matadero, recolección, etc.), pero tampoco es capaz de resolver la heterogeneidad innata a la actividad de alimentación, lo cual ha dado lugar a una progresiva separación y disgregación de subsectores o ámbitos funcionales específicos dentro de lo que globalmente se considera alimentación; separación que se corresponde a la existencia de productos autónomos y bien delimitados, o al seguimiento de procesos productivos específicos.
- Cada uno de esos subsectores tiende a generar una regulación específica, máxime en un contexto en el que prima la negociación colectiva y, por lo tanto, la iniciativa de las par-

tes interesadas. Lo cual ha supuesto que a estas alturas, y frente a la etapa de la regulación reglamentaria, sea muy rara y escasa la regulación conjunta para el sector de alimentación, que tan sólo existe para algunos ámbitos provinciales (Almería, Granada). La mayor parte de los subsectores y de las actividades con cierta sustantividad cuenta, pues, con una normativa particular; tales actividades se han convertido, dicho de otra forma, en una unidad específica de negociación colectiva.

- Aunque no es muy frecuente, la regulación de algunas actividades y subsectores de alimentación sigue declarando su aplicación a actividades complementarias, como el comercio, la venta o la distribución de los productos correspondientes. Tal es el caso de algún convenio colectivo de confitería-pastelería; y tal circunstancia se da, asimismo, en algunos convenios dedicados a la actividad de panadería, por razones comprensibles.
- En cualquier caso, las líneas de delimitación funcional entre unos sectores y otros dentro de la negociación colectiva no responden a un corte limpio y tajante. Con frecuencia, convenios colectivos que se dedican a un determinado sector abren su campo de aplicación a otras actividades más o menos conexas (como pueda ser la elaboración de chocolates o turrone para la confitería-pastelería, o la elaboración de bollería y confites para panadería).
- La negociación colectiva de los últimos años ha confirmado, por lo demás, la separación que algunas actividades de alimentación habían tenido tradicionalmente una regulación autónoma respecto del sector de alimentación en sentido estricto. Tal es el caso, por citar los ejemplos más notables, de las actividades de elaboración de aceite y derivados, elaboración de azúcar, elaboración de arroz y productos derivados, preparación de carnes, conservas vegetales y de pescado, o industrias vinícolas o de bebidas refrescantes.

B. SOBRE EL ESTADO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR

– En términos generales, puede decirse que la negociación colectiva del sector de alimentación está bastante poblada y es bastante detallada, por lo que no deja muchas posibilidades de que se produzcan vacíos de regulación, al menos vacíos muy llamativos o muy problemáticos. De todas formas, la diversidad y variedad de convenios colectivos es muy notable, y la situación de cada ámbito muy particular.

- Desde el punto de vista de la estructura de la negociación, hay que decir que junto a convenios colectivos de ámbito nacional, estatal o interprovincial, que suelen jugar como regulación general y básica del sector correspondiente, aparecen con mucha frecuencia convenios de ámbito inferior, autonómico (bien es verdad que normalmente para Comunidades uniprovinciales) o provincial, así como numerosos convenios colectivos de empresa.
- Con contadas excepciones, no es usual que existan reglas sobre articulación o coordinación de los convenios colectivos de distinto ámbito y nivel en aquellos sectores en los que hay diversidad –que no son todos, desde luego–. No obstante, parece presuponerse en muchos casos que el convenio colectivo de ámbito nacional, estatal o interprovincial ha abosorbido toda la regulación del sector, puesto que no es muy frecuente que conviva con convenios de ámbito inferior, aunque también aquí hay excepciones notables.
- Cuando la negociación colectiva está residenciada fundamentalmente en convenios colectivos de ámbito inferior pueden advertirse dos situaciones diferentes: en algunos sectores, tal negociación colectiva es relativamente escasa o bastante rudimentaria, dando la impresión de que se encuentra a la espera de una reordenación a fondo del sector; mientras que en otros, por el contrario, la negociación de ámbito autonómico o provincial es bastante densa, rica en contenido y prácticamente autosuficiente, lo cual parece dar a entender que se descarta de facto, al menos de momento, la negociación de un convenio nacional o general.

- La delimitación funcional de los convenios colectivos responde en buena medida a las reglas correspondientes de la antigua Reglamentación u Ordenanza (ya sea la de alimentación, en su conjunto o por subsectores; ya sea la de sectores anejos a la alimentación). No hay prácticamente novedades en tal sentido, salvo las que provienen de la aparición de nuevos productos (pizzas, por ejemplo), o las que se explican por la confusión o mezcla de ámbitos funcionales dentro de un mismo convenio colectivo, según indicábamos con anterioridad.
- El contenido de la negociación colectiva es, en términos generales, bastante aceptable. Los convenios colectivos de ámbito nacional o interprovincial apenas ofrecen lagunas o resquicios. La negociación colectiva de ámbito provincial es, desde luego, mucho más variada: frente a convenios ejemplares o modélicos por su extensión y profundidad en el tratamiento de las materias, se aprecian convenios que todavía ofrecen un contenido muy escaso y muy apegado a la negociación colectiva prestatutaria, presuponiendo, quizá, una cobertura reglamentaria del sector.

C. SOBRE EL GRADO DE SUSTITUCIÓN DE LAS ORDENANZAS Y LOS INSTRUMENTOS DE COBERTURA DE LAS LAGUNAS

- Como regla general, hay que decir que la negociación colectiva ha procedido en gran medida a la sustitución de las antiguas Reglamentaciones y Ordenanzas laborales. En algún caso tales normas habían sido derogadas durante los años ochenta, prueba de que la negociación colectiva tenía suficiente fuerza y vitalidad como para proceder a dicha sustitución. En algunos otros casos, el convenio colectivo correspondiente declara de forma expresa su propósito de sustituir a la Ordenanza. En algún otro, en fin, la sustitución se ha producido por vía de hecho, por la extensión material del correspondiente convenio colectivo.
- De cualquier forma, la incidencia de la Ordenanza correspondiente aún se deja notar en algún convenio. En ciertos casos es una incidencia aceptable, en el sentido de que el

convenio colectivo manda crear una Comisión para estudiar los temas pendientes y poder conseguir, de esa manera, una sustitución plena y efectiva de las normas reglamentarias, con el propósito de no dejar materias sin regulación. En otros casos la valoración, sin embargo, debe ser más bien negativa. por cuanto que el convenio sigue remitiendo a la Ordenanza para la cobertura de vacíos (CC de Zaragoza para la Fabricación de caramelos y bombones).

- Hay algunos convenios colectivos que remiten, para la cobertura de eventuales vacíos de regulación, al Laudo dictado para el sector correspondiente durante 1996, lo cual podría dar a entender que los negociadores son conscientes de la situación, y que podrían estar planteándose la conveniencia de proceder a una negociación más en profundidad. En algún convenio colectivo, por el contrario, se eluye expresamente la aplicación del laudo del sector, algo que quizá no sea jurídicamente aceptable.
- Algún convenio colectivo remite, en fin, al Acuerdo de Cobertura de Vacíos. Es una posibilidad aceptable, desde luego, y una fórmula que puede resolver transitoriamente los problemas de regulación o negociación que pudieran presentarse eventualmente en algunos sectores de actividad.

D. A MODO DE SÍNTESIS FINAL

En todo caso, encontrar un diagnóstico y una solución únicos y absolutos sobre el estado de la regulación de las relaciones de trabajo en el sector de alimentación es algo poco menos que temerario por la heterogeneidad del sector y por las circunstancias tan variadas en que se encuentra actualmente la negociación colectiva. Cada actividad o subsector de alimentación presenta unas características propias y unos problemas específicos, algunos de carácter general y otros con una proyección más limitada desde el punto de vista territorial. Por ello se ha preferido desglosar al máximo la situación de cada ámbito de actividad, exponiendo una radiografía lo más aproximada posible de la estructura de la negociación colectiva dentro de sus contornos, y del contenido de los correspondientes convenios colectivos.

E. BREVE RESEÑA BIBLIOGRÁFICA

Como es sabido, no es muy frecuente en España la bibliografía sobre el estado real y el contenido de la negociación colectiva, y menos aún la que se ocupa en particular de los distintos sectores de actividad. No obstante, desde hace algunos años parece abrirse una importante línea de investigación sobre ese campo, en buena medida por el impulso de organismos públicos o de participación institucional —como la propia Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, o el Consejo Económico y Social, o, en fin, los órganos que con sede en las Comunidades Autónomas ejercen competencias de estudio, de asesoramiento o de resolución de conflictos en materia laboral— y también por la mayor preocupación que en ese sentido vienen mostrando los agentes sociales. En cualquier caso, el lector cuenta ya con algún estudio monográfico sobre la negociación colectiva en el sector de alimentación (como el que lleva por título *La negociación colectiva en el sector de la industria de alimentación y bebidas*, de C. López Gómez y A. I. Herráez Plaza), y con incursiones de cierta profundidad en el contenido de la negociación colectiva vista en su conjunto (como los dirigidos por S. del Rey Guanter sobre *La negociación colectiva tras la reforma laboral de 1994*, o por J. García Murcia sobre *Condiciones de empleo y de trabajo en la negociación colectiva*, ambos publicados por el CES). A todos ellos han de unirse, como es natural, todos los estudios que va publicando la CCNCC en esta misma Serie.

Anexo

PANORAMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA RECIENTE EN EL SECTOR DE ALIMENTACIÓN Y EN ACTIVIDADES ANejas

AÑO 1996

1. ACEITES Y DERIVADOS

A) CONVENIOS PROVINCIALES

- 1. ALICANTE ACEITUNAS (ADEREZO Y RELLENO)
- 2. GRANADA ACEITE Y DERIVADOS

B) CONVENIOS DE EMPRESA

- 1. INTERNACIONAL OLIVARERA, S.A.

TOTAL: 2 PROVINCIALES + 1 DE EMPRESA = 3

2. AGRIOS

A) CONVENIOS DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS

- 1. MURCIA AGRIOS

B) CONVENIOS PROVINCIALES

- 1. SEVILLA AGRIOS, DEMÁS FRUTOS Y SUS
DERIVADOS INDUSTRIALES

C) CONVENIOS DE EMPRESA

- 1. CÍTRICOS DE MURCIA, S.A.

TOTAL: 1 CCAA + 1 PROVINCIAL + 1 EMPRESA = 3

3. BEBIDAS REFRESCANTES Y NO ALCOHÓLICAS EN GENERAL

A) CONVENIOS PROVINCIALES

- 1. CIUDAD REAL BEBIDAS REFRESCANTES

- 2. LÉRIDA BEBIDAS REFRESCANTES
- 3. TOLEDO BEBIDAS REFRESCANTES

B) CONVENIOS DE EMPRESA

- 1. AGUAS DE CABREIROA
- 2. AGUAS DE FONDAL, S.A.
- 3. BEBIDAS GASEOSAS DEL NOROESTE, S.A. (BEGANO, S.A.)
- 4. COMPAÑÍA ANDALUZA DE BEBIDAS GASEOSAS (CONBEGA, S.A.)
- 5. FONTE CELTA, S.A.
- 6. FONTE JARABA AGUAS Y BEBIDAS, S.L.
- 7. LA CASERA, S.A.
- 8. MANANTIAL DE FUENCALIENTE, S.A.

TOTAL: 3 PROVINCIALES+ 8 EMPRESA = 11

4. CARAMELOS, GOMA DE MASCAR Y GRAGEADOS

A) CONVENIOS DE EMPRESA

- 1. CADBURY DULCIORA, S.A.

TOTAL CONVENIOS: 1 DE EMPRESA

5. CHOCOLATES, BOMBONES, ETC.

A) CONVENIOS DE EMPRESA

- 1. BOMBONERA VALLISOLETANA
- 2. CHOCOLATES ELGORRIAGA
- 3. CHOCOLATES HUESO
- 4. CONGUITOS, S.A.
- 5. FABRICACIÓN Y DERIVADOS DEL CHOCOLATE, S.A.
- 6. LACASA, S.A.

TOTAL: 6 DE EMPRESA

6. CONFITERÍA, PASTELERÍA Y REPOSTERÍA

A) CONVENIOS DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS

- 1. ASTURIAS CONFITERÍAS. PASTELERÍAS Y REPOSTERÍAS

B) CONVENIOS PROVINCIALES

- 1. ASTURIAS CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, BOLLERÍAS Y REPOSTERÍAS
- 2. CORUÑA, LA CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, MASAS FRITAS BOLLERAS Y HELADOS ARTESANOS

- | | |
|------------------------------|---|
| 3. MÁLAGA | CONFITERÍAS, BOLLERÍAS, TURRONES,
HELADOS, CHURRERÍAS Y
FABRICACIÓN DE CHOCOLATES |
| 4. PALENCIA | CONFITERÍAS, PASTELERÍAS Y
REPOSTERÍAS |
| 5. PALMAS, LAS | CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, BOLLERÍAS
REPOSTERÍAS, MASASAS FRITAS,
GALLETAS Y HELADOS ASESANOS |
| 6. SANTA CRUZ DE
TENERIFE | CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, BOLLERÍAS,
REPOSTERÍAS, HELADERÍA ARTESANAL
PASTELERÍA SALADA Y PASTELERÍA
ARTESANAL |
| 7. SEGOVIA | PASTELERÍAS Y REPOSTERÍAS |
| 8. SEVILLA | CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, BOLLERÍAS,
TORTAS, MAZAPANES, MANTECADOS Y
OTROS PRODUCTOS PARA EL DESAYUNO |

C) CONVENIOS DE EMPRESA

1. DONUT CORPORATION SEVILLA
2. PASTELITOS NEBRIX, S.A

TOTAL: 1 DE CCAA + 8 PROVINCIALES + 2 DE EMPRESA = 11

**7. ESPECIAS NATURALES, CONDIMENTOS Y
HERBORISTERÍA**

A) CONVENIOS DE EMPRESA

1. STARLUX, S.A.

TOTAL: 1 DE EMPRESA

8. GALLETAS, OBLEAS Y BARQUILLOS

A) CONVENIOS DE EMPRESA

1. GALLETAS SIRO, S.A.

TOTAL: 1 DE EMPRESA

9. HARINERA

A) CONVENIOS DE EMPRESA

1. HARINAS DEL ATLÁNTICO, S.A.
2. HARINAS Y SÉMOLAS DEL NOROESTE, S.A.

10. LÁCTEOS Y DERIVADOS

A) CONVENIOS DE EMPRESA

1. DANONE

2. FEIRACO, SDAD. COOP. LTDA.
3. QUESOS DE GALICIA, S.A.

TOTAL: 3 DE EMPRESA

11. PANADERÍAS

A) CONVENIOS DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS

1. CEUTA PANADERÍAS
2. MELILLA PANADERÍAS

B) CONVENIOS PROVINCIALES

1. ÁVILA PANADERÍAS
2. ÁVILA PANADERÍAS (REV)
3. CORUÑA, LA PANADERÍAS
4. HUELVA PANADERÍAS
5. HUESCA PANADERÍAS
6. HUESCA PANADERÍAS (REV)
7. MÁLAGA PANADERÍAS
8. VALENCIA PANADERÍAS
9. ZARAGOZA PANADERÍAS

C) CONVENIOS DE EMPRESA

1. BIMBO, S.A.
2. BOUTIQUE DEL PAN LA MASERA DE VETUSTA, S.L.
3. BOUTIQUE DEL PAN LA REGALINA, S.L.
4. BOUTIQUE DEL PAN PALUQUIPAN, S.L.
5. COMERCIAL DE PANADERÍA Y ALIMENTACIÓN
6. PANADERÍA HERMANOS ESPIGARES, S.L.
7. PANADERÍA PASTELERÍA MOLINO S.L.
8. PANIFICADORA LA FLOR, S.L.

TOTAL: 2 CCAA + 9 PROVINCIALES (1 SON REVISIONES) +
+ 8 DE EMPRESA = 19 (1 ES REVISIÓN)

12. TORREFACCIÓN DE CAFÉ

1. MADRID TORREFACTORES DE CAFÉ Y SUCEDÁNEOS

TOTAL: 1 CCAA

13. VINÍCOLAS Y BEBIDAS ALCOHÓLICAS

A) CONVENIOS PROVINCIALES

1. CÁDIZ VINÍCOLAS
2. VALENCIA VINÍCOLAS

B) CONVENIOS DE EMPRESA

1. COMPAÑÍA CERVECERA DE CANARIAS, S.A.
2. J. GARCÍA CARRIÓN
3. SOCIEDAD ANÓNIMA BALEAR DE CERVEZAS
4. SOCIEDAD ANÓNIMA DE BEBIDAS ALCOHÓLICAS PEPSICO

TOTAL: 2 PROVINCIALES + 3 DE EMPRESA = 5

14. OTROS CONVENIOS SOBRE ALIMENTACIÓN

1. ALIMENTARIA DEL GENIL S.A. (ALIGESA)
2. ALIMENTOS REFRIGERADOS, S.A. (ALRESA)
3. CONGELADOS LIPESCA, S.A.
4. DESARROLLOS ALIMENTARIOS, S.A.
5. INDUSTRIA CASTELLANA DE ALIMENTACIÓN
6. INDUSTRIA DEL TURRONT SIRVENT PLA, S.A.
7. INDUSTRIAS Y PROMOCIONES ALIMENTICIAS, S.A.
8. MILUPA
9. PREPARADOS Y CONGELADOS ALIMENTICIOS, S.A. (PYCASA)
10. RISI, S.A.

AÑO 1997

1. ACEITES Y DERIVADOS

A) CONVENIOS DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS

1. MURCIA ACEITUNAS (ADEREZO Y RELLENO)

B) CONVENIOS PROVINCIALES

1. BARCELONA ACEITE Y DERIVADOS
2. BARCELONA ACEITES COMESTIBLES (ALMACENISTAS, EXPORTADORES, ENVASADORES, ETC.)
3. CIUDAD REAL ACEITE Y DERIVADOS
4. JAÉN ACEITE Y DERIVADOS Y ADEREZO Y RELLENO DE ACEITUNAS
5. JAÉN ACEITE Y DERIVADOS Y ADEREZO Y RELLENO DE ACEITUNAS (REV)

C) CONVENIOS DE EMPRESA

1. ACEITES CARBONELL, S.A.
2. ARAGONESA DE ACEITE, S.A.
3. CORPORACIÓN OLIVARERA DEL SUR PARA EL DESARROLLO OLEÍCOLA, S.A.
4. INTERNACIONAL OLIVARERA, S.A.
5. KOIPE S.A.
6. YBARRA Y COMPAÑÍA, S.A. (Interprovincial)

TOTAL: 1 CCAA+ 5 PROVINCIALES (1 ES REVISIÓN) +
+ 6 DE EMPRESA= 1 (1 ES REVISIÓN)

2. AGRIOS**A) CONVENIOS DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

1. MURCIA AGRIOS (REV)

TOTAL: 1 CCAA (ES REVISIÓN)

3. ARROZ**A) CONVENIOS DE EMPRESA**

1. CÁMARA ARROCERA DE AMPOSTA

TOTAL: 1 DE EMPRESA

4. AZUCARERA**A) CONVENIOS INTERPROVINCIALES**

1. AZUCARERA

**5. BEBIDAS REFRESCANTES Y NO ALCOHÓLICAS
EN GENERAL****A) CONVENIOS DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

1. BALEARES BEBIDAS REFRESCANTES

B) CONVENIOS PROVINCIALES

1. BARCELONA BEBIDAS REFRESCANTES
2. CORUÑA, LA BEBIDAS REFRESCANTES
3. GUIPÚZCOA BEBIDAS REFRESCANTES

C) CONVENIOS DE EMPRESA

1. AGUAS DE MONDARIZ FUENTE DEL VAL S.A.
2. AGUAS DE SIERRA SANCHÍS, S.A.
3. AGUAS MINERALES DE FIRGAS S.A.
4. BEBIDAS REFRESCANTES JIENNENSES S.A. (BERJISA)
5. CARBÓNICA ALICANTINA S.A.
6. CARBÓNICA AVILESINA S.A.
7. COMPAÑÍA CASTELLANA DE BEBIDAS GASEOSAS, S.A.(CAS-
BEGA, S.A.)
8. COMPAÑÍA LEVANTINA DE BEBIDAS GASEOSAS, S.A. (COLE-
BEGA, S.A.)
9. FONT BELLA S.A.
10. FUENTE LIVIANA S.A.
11. REFRESCOS ENVASADOS DEL SUR, S.A. (RENDELSUR)
12. SCHWEPES S.S.
13. SOCIEDAD ANÓNIMA DE BEBIDAS CARBÓNICAS (SABECA-PEP-
SICO)

TOTAL: 1 CCAA+ 3 PROVINCIALES+ 13 EMPRESA= 17

6. CARAMELOS, GOMA DE MASCAR Y GRAGEADOS

A) CONVENIOS DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS

1. MURCIA CHICLES, CARAMELOS, BOMBONES,
CHOCOLATES Y GOLOSINAS

B) CONVENIOS DE EMPRESA

1. DULCIORA S.A

TOTAL CONVENIOS: 1 DE CCAA+ 1 DE EMPRESA = 2

7. CHOCOLATES, BOMBONES, ETC.

A) CONVENIOS DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS

(VER FABRICACIÓN DE CARAMELOS, GOMAS DE MASCAR Y GRAGEADOS)

B) CONVENIOS PROVINCIALES

1. BARCELONA CHOCOLATES, BOMBONES Y CARAMELOS
2. GERONA CHOCOLATES, BOMBONES Y CARAMELOS
(REV)

C) CONVENIOS DE EMPRESA

1. CHOCOLATES VALOR, S.A.
2. KRAFT JACOBS SUCHARD IBERIA, S.A.
3. NESTLÉ ESPAÑA, S.A
4. ZAHOR, S.A.

TOTAL: 2 PROVINCIALES (1 ES REVISIÓN) + 4 DE EMPRESA = 5
(1 ES REVISIÓN)

8. CONFITERÍA, PASTELERÍA Y REPOSTERÍA

A) CONVENIOS DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS

1. ASTURIAS CONFITERÍAS, PASTELERÍAS Y
REPOSTERÍAS (REV)
2. MURCIA CONFITERÍAS PASTELERÍAS, MASAS
FRITAS Y TURRONES
3. MURCIA CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, MASAS
FRITAS Y TURRONES (REV)

B) CONVENIOS PROVINCIALES

1. ÁLAVA CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, BOMBONES
Y CARAMELOS
2. ALICANTE CONFITERÍAS, PASTELERÍAS,
BOLLERÍAS Y REPOSTERÍAS
3. ALICANTE CONFITERÍAS, PASTELERÍAS,
BOLLERÍAS Y REPOSTERÍAS (REV)

- | | |
|-----------------|---|
| 4. BARCELONA | CONFITERÍAS Y PASTELERÍAS
ARTESANAS (EXTRAESTATUTARIO) |
| 5. BURGOS | CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, BOLLERÍAS
Y REPOSTERÍAS INDUSTRIALES |
| 6. CÁDIZ | CONFITERÍAS Y PASTELERÍAS |
| 7. GERONA | CONFITERÍAS, PASTELERÍAS Y
BOLLERÍAS |
| 8. GUIPÚZCOA | CONFITERÍAS, PASTELERÍAS Y
BOLLERÍAS |
| 9. LEÓN | CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, BOLLERÍAS
Y REPOSTERÍAS |
| 10. LÉRIDA | CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, BOLLERÍAS
REPOSTERÍAS |
| 11. MÁLAGA | CONFITERÍAS, BOLLERÍAS, TURRONES,
HELADOS, CHURRERÍAS Y FABRICACIÓN
DE CHOCOLATES (REV) |
| 12. PALENCIA | CONFITERÍAS, PASTELERÍAS Y
REPOSTERÍAS (REV) |
| 13. PALMAS, LAS | CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, BOLLERÍAS
REPOSTERÍAS, MASAS FRITAS, GALLETAS
Y HELADOS ARTESANOS (REV) |
| 14. VALENCIA | CONFITERÍAS, PASTELERÍAS Y
BOLLERÍAS |
| 15. VALENCIA | COMPLEMENTO DEL CONVENIO SOBRE
CONFITERÍAS, PASTELERÍAS Y
BOLLERÍAS |
| 16. VIZCAYA | CONFITERÍAS Y PASTELERÍAS |
| 17. VIZCAYA | CONFITERÍAS Y PASTELERÍAS (REV) |
| 18. VIZCAYA | CONFITERÍAS Y PASTELERÍAS (REV) |
| 19. ZAMORA | CONFITERÍAS, PASTELERÍAS,
BOLLERÍAS Y REPOSTERÍAS |

C) CONVENIOS DE EMPRESA

1. PANRICO S.A.
2. REPOSTERA MARTÍNEZ, S.A.
3. GENERAL DE CONFITERA, S.A.
4. DONUT CORPORATION BARCELONA, S.A.
5. DONUT CORPORATION MLAGA, S.A.
6. PRODUCTOS LA BELLA EASO, S.A.

TOTAL: 3 DE CCAA (2 SON REVISIONES) + 19 PROVINCIALES
(6 SON REVISIONES) + 6 DE EMPRESA = 28 (8 SON REVISIONES)

9. CONSERVAS VEGETALES

A) CONVENIOS INTERPROVINCIALES

1. CONSERVAS VEGETALES

10. ESPECIAS NATURALES, CONDIMENTOS Y HERBORISTERIA

A) CONVENIOS PROVINCIALES

1. ALICANTE ESPECIAS, CONDIMENTOS Y HERBORISTERÍA (REV)
2. BURGOS ESPECIAS, CONDIMENTOS Y HERBORISTERÍA

TOTAL: 2 PROVINCIALES (LOS DOS SON REVISIONES)

11. FRUTOS SECOS

A) CONVENIOS DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS

1. MURCIA FRUTOS SECOS Y DESCASCARADO DE ALMENDRAS

B) CONVENIOS PROVINCIALES

1. ALICANTE PRÓRROGA Y REVISIÓN SALARIAL DEL CONVENIO PARA FRUTOS SECOS
2. CIUDAD REAL FRUTOS SECOS
3. VALENCIA FRUTOS SECOS

C) CONVENIOS DE EMPRESA

1. SNACK VENTURES S.A.

TOTAL: 1 CCAA + 3 PROVINCIALES (1 ES PRÓRROGA Y REVISIÓN) + 1 DE EMPRESA= 5 (1 ES PRÓRROGA Y REVISIÓN)

12. GALLETAS, OBLEAS Y BARQUILLOS

A) CONVENIOS PROVINCIALES

1. BARCELONA GALLETAS
2. TARRAGONA GALLETAS

B) CONVENIOS DE EMPRESA

1. CASA ARTIACH, S.A.
2. CUÉTARA, S.A.
3. GALLETAS CORAL, S.A.
4. GALLETAS GULLÓN, S.A.
5. MARBÚ, S.A.
6. SOCIEDAD EUROPEA DE GALLETAS, S.A.

TOTAL: 2 PROVINCIALES + 6 DE EMPRESA= 8

13. HARINERA

A) CONVENIOS INTERPROVINCIALES

1. HARINAS PANIFICABLES Y SÉMOLAS (REV)

14. HELADOS**A) CONVENIOS DE EMPRESA**

1. ASOCIACIÓN DE INDUSTRIAS ALICANTINAS DEL HELADO Y DERIVADOS, S.A.
2. HELADOS Y CONGELADOS, S.A. (CONELSA)
3. FRIGO, S.A.

15. LÁCTEOS Y DERIVADOS**A) CONVENIOS DE EMPRESA**

1. ANDIA LÁCTEOS, S.A.
2. CENTRAL DE RECOGIDA LECHERA DE COBRECES, S.A.
3. CENTRALES LECHERAS ESPAÑOLAS, S.A. (CLES)
4. COMERCIAL LÁCTEA INDUSTRIAL, S.A. (CLISA)
5. CENTRAL LECHERA MURCIANA, S.A.
6. CENTRAL LECHERA VALLISOLETANA, S.A.
7. DHUL, S.A.
8. INDUSTRIAS LÁCTEAS DE CANARIAS, S.A. (ILTESA)
9. LA LACTARIA ESPAÑOLA, S.A.
10. LÁCTEAS CASTELLANO-LEONESAS, S.A. (ILTESA)
11. MANTEQUERAS ARIAS, S.A.

TOTAL: 11 DE EMPRESA

16. MASAS CONGELADAS**A) CONVENIOS INTERPROVINCIALES**

1. CATALUÑA MASAS CONGELADAS

TOTAL: 1 INTERPROVINCIAL

17. MASAS Y PATATAS FRITAS, TORTAS Y BOLLOS**A) CONVENIOS DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

1. MADRID MASAS Y PATATAS FRITAS

TOTAL: 1 CCAA

18. PANADERÍAS**A) CONVENIOS DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

1. BALEARES PANADERÍAS Y PASTELERÍAS
2. MURCIA PANADERÍAS
3. NAVARRA PANADERÍAS

B) CONVENIOS PROVINCIALES

- | | |
|-----------------|--|
| 1. ÁLAVA | PANADERÍAS |
| 2. ALBACETE | PANADERÍAS |
| 3. ALICANTE | PANADERÍAS |
| 4. BADAJOZ | PANADERÍAS |
| 5. BARCELONA | PANADERÍAS |
| 6. CÁDIZ | PRÓRROGA Y REVISIÓN SALARIAL DE
CONVENIOS PARA PANADERÍAS |
| 7. CORUÑA, LA | PANADERÍAS (REV) |
| 8. CUENCA | PANADERÍAS |
| 9. GERONA | PANADERÍAS (REV) |
| 10. GRANADA | PANADERÍAS |
| 11. GUADALAJARA | PANADERÍAS (REV) |
| 12. HUESCA | PANADERÍAS (REV) |
| 13. JAÉN | PANADERÍAS |
| 14. LEÓN | PANADERÍAS |
| 15. LÉRIDA | PANADERÍAS (REV) |
| 16. LUGO | PANADERÍAS |
| 17. SORIA | PANADERÍAS |
| 18. VALENCIA | PANADERÍAS (REV) |
| 19. VALLADOLID | PANADERÍAS (REV) |
| 20. VIZCAYA | PANADERÍAS |
| 21. ZARAGOZA | PANADERÍAS (REV) |

C) CONVENIOS DE EMPRESA

1. PANADERÍAS EDUARDO VILCHEZ, S.L.
2. PANIFICADORA LA PLOR, S.L.
3. PANIFICADORA LA BEJARANA S.A.
4. NUEVA TÉCNICA PANADERA S.A. (NUTECPAN)

TOTAL: 3 CCAA + 21 PROVINCIALES (8 SON REVISIONES)
+ 4 DE EMPRESA = 28 (8 SON REVISIONES)

19. PIMENTONERA**A) CONVENIOS DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

1. MURCIA PIMENTONERA

B) CONVENIOS PROVINCIALES

1. CÁCERES PIMENTONERA

20. PIZZAS Y PRODUCTOS PRECOCINADOS**A) CONVENIOS INTERPROVINCIALES**

1. PIZZAS Y PRODUCTOS PRECOCINADOS

21. TORREFACCIÓN DE CAFÉ**A) CONVENIOS PROVINCIALES**

1. VIZCAYA TORREFACTORES DE CAFÉ Y SUCEDÁNEOS

B) CONVENIOS DE EMPRESA

1. PRODUCTOS DEL CAFÉ, S.A.
2. CAFÉS LA BRASILEÑA, S.A.

TOTAL: 1 PROVINCIAL + 2 DE EMPRESA = 3

22. VINÍCOLAS Y BEBIDAS ALCOHÓLICAS**A) CONVENIOS DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

1. ASTURIAS SIDRA
2. ASTURIAS VINÍCOLAS
3. MURCIA AGUARDIENTES COMPUESTOS, LICORES
Y SIDRERÍAS
4. MURCIA VINÍCOLAS Y ALCOHOLERAS
5. NAVARRA VINÍCOLAS
6. RIOJA, LA VINÍCOLAS Y ALCOHOLERAS

B) CONVENIOS PROVINCIALES

1. ÁLAVA VINÍCOLAS
2. CIUDAD REAL VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS
Y SIDRERÍAS
3. CORUÑA, LA VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS
Y SIDRERÍAS
4. LEÓN VINÍCOLAS
5. MÁLAGA VINÍCOLAS
6. PONTEVEDRA VINÍCOLAS
7. VALENCIA VINÍCOLAS (REV)
8. VALLADOLID VINÍCOLAS
9. VIZCAYA VINÍCOLAS Y LICORERAS
10. ZAMORA VINÍCOLAS, CERVECERAS Y BEBIDAS
ALCOHÓLICAS

C) CONVENIOS DE EMPRESA

1. ANÍS CASTELLANA S.A. Y DESTILERÍAS Y CRIANZAS DE
WHISKY
2. CERVEZAS SAN MARTÍN
3. CODORNIU, S.A.
4. COMPAÑÍA ANDALUZA DE CERVEZAS
5. DESTILERÍAS CARTHAGO, S.A.L.
6. GRUPO CRUZCAMPO
7. LARIOS
8. MAHOU, S.A.
9. MARIE BRIZARD ESPAÑA, S.A.
10. SAN MIGUEL FÁBRICA DE CERVEZA Y MALTA
11. SOCIEDAD ANÓNIMA EL ÁGUILA
12. SOCIEDAD COOPERATIVA VINÍCOLA DEL CONDADO

TOTAL: 6 CCAA - 10 PROVINCIALES (1 ES REVISIÓN)
+ 12 DE EMPRESA = 28 (1 ES REVISIÓN)

23. OTROS CONVENIOS SOBRE ALIMENTACIÓN

1. ALIMENTOS CONGELADOS, S.A.
2. AUXILIAR CONSERVERA, S.A.
3. COMPAÑÍA ALIMENTARIA ROS, S.A.
4. CONSERVEROS REUNIDOS, S.A. (CONRESA)
5. HERO ESPAÑA, S.A.
6. INDUSTRIAS ALIMENTARIAS DE MONTILLA, S.A.
7. PESCANOVA S.A. (PERSONAL DE FLOTA DE BUQUES MERCANTES)
8. PESCANOVA ALIMENTACIÓN, S.A. (OFICINAS CENTRALES)
9. PESCANOVA CHAPELA (CENTRO)
10. PRODUCTOS CONGELADOS

AÑO 1998**1. ACEITES Y DERIVADOS****A) CONVENIOS DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

- | | |
|-----------|---|
| MADRID | ACEITE Y DERIVADOS Y ADEREZO,
RELLENO Y EXPORTACIÓN DE ACEITUNAS |
| 1. MURCIA | ACEITUNAS (REV) |

B) CONVENIOS PROVINCIALES

- | | |
|--------------|---|
| 1. CÓRDOBA | ACEITE Y DERIVADOS |
| 2. GRANADA | ACEITES Y DERIVADOS |
| 3. LÉRIDA | ACEITE Y DERIVADOS Y ADEREZO Y
RELLENO DE ACEITUNAS |
| 4. MÁLAGA | ACEITE DE OLIVA Y EXTRACTORES DE
ORUJO Y ADEREZO Y EXPORTACIÓN
DE ACEITUNAS |
| 5. MÁLAGA | ACEITE Y DERIVADOS |
| 6. TARRAGONA | ACEITE Y SUS DERIVADOS |
| 7. TOLEDO | ACEITE Y DERIVADOS Y ADEREZO DE
ACEITUNAS |
| 8. VALENCIA | ACEITE Y DERIVADOS |
| 9. ZARAGOZA | ACEITE Y ENCURTIDOS |

TOTAL: 2 CCAA (1 ES REVISIÓN) + 9 PROVINCIALES = 11
(1 ES REVISIÓN)

2. AGRIOS**A) CONVENIOS INTERPROVINCIALES**

- | | |
|-------------|--|
| 2. VALENCIA | CÍTRICOS (ÁMBITO TERRITORIAL
PARA TODA LA CCAA) |
|-------------|--|

B) CONVENIOS PROVINCIALES

- | | |
|-------------|--------|
| 1. VALENCIA | AGRIOS |
|-------------|--------|

2. SEVILLA AGRIOS, DEMÁS FRUTOS Y DERIVADOS
INDUSTRIALES (REV)

TOTAL: 1 INTERPROVINCIAL + 2 PROVINCIALES = 3

3. ALIMENTACIÓN

A) CONVENIOS PROVINCIALES

2. ALMERÍA INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN
3. GRANADA ALIMENTACIÓN

TOTAL: 2 PROVINCIALES

4. ARROZ

A) CONVENIOS INTERPROVINCIALES

2. ARROZ (REV)

TOTAL: 1 INTERPROVINCIAL

5. BEBIDAS REFRESCANTES

A) CONVENIOS DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS

2. BALEARES BEBIDAS REFRESCANTES

B) CONVENIOS PROVINCIALES

1. BARCELONA BEBIDAS REFRESCANTES (REV)
2. CORUÑA, LA BEBIDAS REFRESCANTES (REV)
3. GUIPÚZCOA BEBIDAS REFRESCANTES (REV)
4. LÉRIDA BEBIDAS REFRESCANTES (REV)
5. PONTEVEDRA BEBIDAS REFRESCANTES
6. TARRAGONA BEBIDAS REFRESCANTES

TOTAL: 1 CCAA+ 6 PROVINCIALES (4 SON REVISIONES)= 7
(4 SON REVISIONES)

6. CARAMELOS, GOMA DE MASCAR Y GRAGEADOS

A) CONVENIOS DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS

1. MADRID CHOCOLATES. BOMBONES,
CARAMELOS, DERIVADOS DEL CACAO,
GOMA DE MASCAR Y GRAGEADOS
2. MURCIA CHICLES, CARAMELOS, BOMBONES,
CHOCOLATES Y GOLOSINAS

B) CONVENIOS PROVINCIALES

1. ZARAGOZA CHOCOLATES, BOMBONES, CAMELOS,
DERIVADOS DEL CACAO, GOMA DE
MASCAR Y GRAGEADOS

TOTAL CONVENIOS: 2 DE CCAA + 1 PROVINCIAL = 3

7. CHOCOLATES, BOMBONES, ETC.**A) CONVENIOS DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

(VER FABRICACIÓN DE CAMELOS, GOMAS DE MASCAR Y GRAGEADOS)

B) CONVENIOS PROVINCIALES

1. ALICANTE CHOCOLATES
2. GERONA CHOCOLATES, BOMBONES Y CAMELOS

(VER FABRICACIÓN DE CAMELOS, GOMA DE MASCAR Y GRAGEADOS)

8. CONFITERÍA, PASTELERÍA Y REPOSTERÍA**A) CONVENIOS DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

1. ASTURIAS CONFITERÍAS, PASTELERÍAS Y REPOSTERÍAS
(REV)
2. CANTABRIA CONFITERÍAS, PASTELERÍAS Y BOLLERÍAS
3. MADRID CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, BOLLERÍAS,
REPOSTERÍAS, HELADERÍAS Y PLATOS COCI-
NADOS
4. MURCIA CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, MASAS FRITAS Y
TURRONES
5. NAVARRA CONFITERÍAS, PASTELERÍAS Y REPOSTERÍAS
6. NAVARRA CONFITERÍAS, PASTELERÍAS Y REPOSTERÍAS
(REV)

B) CONVENIOS PROVINCIALES

1. ÁLAVA CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, BOMBONES Y
CAMELOS (REV)
2. ALBACETE CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, REPOSTERÍA,
ETC (OBRADORES)
3. ALICANTE CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, BOLLERÍAS Y
REPOSTERÍAS (REV)
4. BARCELONA CONFITERÍAS, PASTELERÍAS Y BOLLERÍAS
5. BURGOS CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, BOLLERÍAS Y
REPOSTERÍA INDUSTRIAL
6. CÓRDOBA CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, BOLLERÍAS Y
REPOSTERÍAS
7. CORUÑA, LA CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, MASAS FRITAS,
BOLLERÍAS Y HELADOS ARTESANOS

- | | |
|----------------------------|--|
| 8. GERONA | CONFITERÍAS, PASTELERÍAS Y BOLLERÍAS |
| 9. GUADALAJARA | CONFITERÍAS, PASTELERÍAS Y REPOSTERÍAS (OBRADORES Y DESPACHOS) |
| 10. GUIPÚZCOA | CONFITERÍAS, PASTELERÍAS Y BOLLERÍAS |
| 11. LEÓN | CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, BOLLERÍAS Y REPOSTERÍAS (REV) |
| 12. LÉRIDA | CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, BOLLERÍAS Y REPOSTERÍAS (REV) |
| 13. LUGO | CONFITERÍAS, PASTELERÍAS Y REPOSTERÍAS |
| 14. MÁLAGA | CONFITERÍAS, BOLLERÍAS, TURRONES, HELADOS, CHURRERÍAS Y FRABRICACIÓN DE CHOCOLATE |
| 15. ORENSE | CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, BOLLERÍAS, REPOSTERÍAS Y PLATOS COCINADOS |
| 16. PALENCIA | CONFITERÍAS, PASTELERÍAS Y REPOSTERÍA |
| 17. PONTEVEDRA | CONFITERÍAS, PASTELERÍAS Y REPOSTERÍAS |
| 18. SALAMANCA | CONFITERÍAS, PASTELERÍAS Y REPOSTERÍAS |
| 19. TARRAGONA | CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, BOLLERÍAS Y REPOSTERÍAS |
| 20. SANTA CRUZ DE TENERIFE | CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, BOLLERÍAS, REPOSTERÍAS, HELADERÍA ARTESANAL, PASTELERÍA SALADA Y PANADERÍA ARTESANAL |
| 21. SEVILLA | CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, BOLLERÍAS, TORTAS, MAZAPANES, MANTECADOS Y OTROS PRODUCTOS PARA DESAYUNO |
| 22. TARRAGONA | CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, BOLLERÍAS Y REPOSTERÍAS |
| 23. TOLEDO | CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, MASAS FRITAS, MAZAPANES Y CHOCOLATES |
| 24. VALENCIA | CONFITERÍAS, PASTELERÍAS Y BOLLERÍAS (REV) |
| 25. VALLADOLID | CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, BOLLERÍAS Y REPOSTERÍA INDUSTRIAL |
| 26. VALLADOLID | CONFITERÍAS, PASTELERÍAS Y REPOSTERÍA ARTESANAL |
| 27. VIZCAYA | CONFITERÍAS Y PASTELERÍAS (REV) |
| 28. ZARAGOZA | CONFITERÍAS Y PASTELERÍAS |
| 29. ZARAGOZA | CONFITERÍAS Y PASTELERÍAS (REV) |

TOTAL: 6 DE CCAA (2 SON REVISIONES)+ 30 PROVINCIALES
(6 SON REVISIONES)= 36 (8 SON REVISIONES)

9. CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO

A) CONVENIOS INTERPROVINCIALES

1. CONVENIOS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO

B) CONVENIOS PROVINCIALES

1. HUELVA CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO

2. VIZCAYA CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO

TOTAL: 1 INTERPROVINCIAL+ 2 PROVINCIALES= 3

10. ESPECIAS NATURALES, CONDIMENTOS Y HERBORISTERÍA

A) CONVENIOS DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS

1. MURCIA ESPECIAS, CONDIMENTOS Y HERBORISTERÍA

B) CONVENIOS PROVINCIALES

1. ALICANTE ESPECIAS, CONDIMENTOS Y HERBORISTERÍA
(REV)
2. BURGOS ESPECIAS, CONDIMENTOS Y HERBORISTERÍA
(REV)

TOTAL: 1 CCAA+ 2 PROVINCIALES (1 ES REVISIÓN) = 3
(1 ES REVISIÓN)

11. FRUTOS SECOS

A) CONVENIOS DE COMUNIDAD AUTÓNOMA

1. MURCIA FRUTOS SECOS Y DESCASCARADO DE ALMEN-
DRAS (REV)

B) CONVENIOS PROVINCIALES

1. ALICANTE PRÓRROGA Y REVISIÓN SALARIAL DEL CON-
VENIO PARA FRUTOS SECOS
2. BARCELONA FRUTOS SECOS
3. TARRAGONA FRUTOS SECOS
4. VALENCIA FRUTOS SECOS (REV)

TOTAL: 1 DE COMUNIDAD AUTÓNOMA Y 4 PROVINCIALES (1 ES
REVISIÓN Y 1 ES PRÓRROGA Y REVISIÓN): 5 TOTAL

12. GALLETAS, OBLEAS Y BARQUILLOS

A) CONVENIOS PROVINCIALES

1. BARCELONA GALLETAS
2. BURGOS GALLETAS Y BIZCOCHOS (VIGENCIA PARA
1997)
3. BURGOS GALLETAS Y BIZCOCHOS (VIGENCIA PARA
1998)
4. ZARAGOZA COMPLEMENTO DEL CONVENIO PARA GALLE-
TAS DE 1997 (SOBRE CONTRATOS TEMPORALES)
5. ZARAGOZA GALLETAS

TOTAL: 5 PROVINCIALES, PERO SÓLO 3 CON VIGENCIA PARA 1998

13. MASAS Y PATATAS FRITAS, TORTAS Y BOLLOS**A) CONVENIOS DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

- | | |
|-----------|------------------------|
| 1. MADRID | MASAS Y PATATAS FRITAS |
|-----------|------------------------|

TOTAL: 1 CCAA

14. PANADERÍAS**A) CONVENIOS DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

- | | |
|--------------|---------------------------|
| 1. ASTURIAS | PANADERÍAS |
| 2. CANTABRIA | PANADERÍAS |
| 3. CANTABRIA | COMPLEMENTO DE PANADERÍAS |
| 4. CEUTA | PANADERÍAS |
| 5. RIOJA, LA | PANADERÍAS |
| 6. RIOJA, LA | PANADERÍAS (REV) |
| 7. MADRID | PANADERÍAS |
| 8. MURCIA | PANADERÍAS (REV) |
| 9. NAVARRA | PANADERÍAS (REV) |

B) CONVENIOS PROVINCIALES

- | | |
|-----------------|------------------------|
| 1. ÁLAVA | PANADERÍAS (MODIF) |
| 2. ÁLAVA | PANADERÍAS (REV) |
| 3. ALBACETE | PANADERÍAS |
| 4. ALICANTE | PANADERÍAS (REV) |
| 5. ALMERÍA | PANADERÍAS |
| 6. BADAJOZ | PANADERÍAS |
| 7. BURGOS | PANADERÍAS |
| 8. CÁCERES | PANADERÍAS |
| 9. CÁDIZ | PANADERÍAS |
| 10. CASTELLÓN | PANADERÍAS |
| 11. CIUDAD REAL | PANADERÍAS |
| 12. CÓRDOBA | PANADERÍAS |
| 13. CORUÑA, LA | PANADERÍAS (REV) |
| 14. GERONA | PANADERÍAS (REV) |
| 15. GUIPÚZCOA | PANADERÍAS |
| 16. HUESCA | PANADERÍAS |
| 17. PALMAS, LAS | PANADERÍAS |
| 18. LEÓN | PANADERÍAS (REV) |
| 19. LÉRIDA | PANADERÍAS |
| 20. LÉRIDA | PANADERÍAS (MODIF) |
| 21. ORENSE | PANADERÍAS |
| 22. PONTEVEDRA | PANADERÍAS |
| 23. PONTEVEDRA | PANADERÍAS (REV) |
| 24. SALAMANCA | PANADERÍAS |
| 25. SEGOVIA | PANADERÍAS Y BOLLERÍAS |
| 26. SORIA | PANADERÍAS (REV) |
| 27. TARRAGONA | PANADERÍAS |
| 28. TOLEDO | PANADERÍAS |

- 29. VALENCIA PANADERÍAS (REV)
- 30. VALLADOLID PANADERÍAS (REV)
- 31. ZAMORA PANADERÍAS

TOTAL: 9 CCAA (3 SON REVISIONES)+ 32 PROVINCIALES
(3 SON MODIFICACIONES Y 8 REVISIONES) = 41
(3 SON MODIFICACIONES Y 11 SON REVISIONES)

15. PASTAS ALIMENTICIAS

A) CONVENIOS INTERPROVINCIALES

- 1. PRÓRROGA Y REVISIÓN SALARIAL DEL CONVENIO EXTRAES-
TATUTARIO PARA PASTAS ALIMENTICIAS

TOTAL: 1 INTERPROVINCIAL

16. PIZZAS Y PRODUCTOS PRECOCINADOS

A) CONVENIOS INTERPROVINCIALES

- 1. PIZZAS Y PRODUCTOS PRECOCINADOS (REV)

TOTAL: 1 INTERPROVINCIAL

17. PRODUCTOS DIETÉTICOS Y PREPARADOS ALIMENTICIOS

A) CONVENIOS DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS

- 1. CATALUÑA PRODUCTOS DIETÉTICOS Y PREPARADOS ALI-
MENTICIOS

TOTAL: 1 CCAA

18. TORREFACCIÓN DE CAFÉ

A) CONVENIOS PROVINCIALES

- 1. BARCELONA TORREFACTORES DE CAFÉ Y SUCEDÁNEOS
- 2. ORENSE TORREFACTORES DE CAFÉ Y SUCEDÁNEOS
- 3. VALENCIA TORREFACTORES DE CAFÉ Y SUCEDÁNEOS

TOTAL: 3 CONVENIOS PROVINCIALES

19. TURRONES, MAZAPANES Y POLVORONES

A) CONVENIOS PROVINCIALES

- 1. SEVILLA FABRICACIÓN Y VENTA DE POLVORONES,
MANTECADOS, ETC, ELABORADOS EN ESTEPA

TOTAL: 1 CONVENIO PROVINCIAL

20. VINÍCOLAS Y BEBIDAS ALCOHÓLICAS**A) CONVENIOS DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

- | | |
|--------------|---|
| 1. CANTABRIA | VINÍCOLAS, LICORERAS Y CERVECERA |
| 2. CATALUÑA | CAVA Y VINOS ESPUMOSOS (REV) |
| 3. RIOJA, LA | INDUSTRIAS VINÍCOLAS (REV) |
| 4. MADRID | VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS Y LICORERAS |
| 5. MURCIA | VINÍCOLAS Y ALCOHOLERAS (REV) |
| 6. MURCIA | AGUARDIENTES COMPUESTOS, LICORES Y SIDRERAS (REV) |
| 7. NAVARRA | INDUSTRIAS VINÍCOLAS (REV) |

B) CONVENIOS INTERPROVINCIALES

- | | |
|-------------|---|
| 1. CATALUÑA | INDUSTRIAS VINÍCOLAS: VINOS ESPUMOSOS
(ÁMBITO PARA TODA LA CA) |
|-------------|---|

C) CONVENIOS PROVINCIALES

- | | |
|----------------|---|
| 1. ÁLAVA | INDUSTRIA Y COMERCIO VINÍCOLAS (REV) |
| 2. ALBACETE | VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS Y SIDRERAS |
| 3. ALICANTE | VINÍCOLAS |
| 4. BARCELONA | INDUSTRIAS VINÍCOLAS |
| 5. BARCELONA | AGUARDIENTES, COMPUESTOS Y LICORES |
| 6. BARCELONA | AGUARDIENTES, COMPUESTOS Y LICORES (REV) |
| 7. BARCELONA | VINÍCOLAS (REV) |
| 8. CÁDIZ | VINÍCOLAS |
| 9. CASTELLÓN | INDUSTRIAS VINÍCOLAS (REV) |
| 10. CASTELLÓN | VINÍCOLAS Y LICORERAS |
| 11. CÓRDOBA | VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS Y SIDRERAS |
| 12. CORUÑA, LA | INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS Y SIDRERAS (REV) |
| 13. GUIPÚZCOA | VINÍCOLAS, CERVECERAS Y BEBIDAS ALCOHÓLICAS |
| 14. HUELVA | VINÍCOLAS Y ALCOHOLERAS |
| 15. HUESCA | VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS Y SIDRERAS |
| 16. LUGO | VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS Y SIDRERAS |
| 17. SEVILLA | VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS Y SIDRERAS |
| 18. TARRAGONA | INDUSTRIAS VINÍCOLAS, LICORERAS Y SIDRERAS |
| 19. TOLEDO | VINÍCOLAS |
| 20. VALENCIA | VINÍCOLAS (REV) |
| 21. VALENCIA | VINÍCOLAS (REV) |
| 22. ZAMORA | INDUSTRIAS VINÍCOLAS, CERVECERAS Y BEBIDAS ALCOHÓLICAS (REV) |
| 23. ZARAGOZA | VINÍCOLAS |

TOTAL: 8 CCAA (5 SON REVISIONES) + 23 PROVINCIALES
(8 SON REVISIONES) = 31 (13 SON REVISIONES)

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE
OFICINAS Y DESPACHOS

Jesús Cruz Villalón
Catedrático de Derecho del Trabajo
Universidad de Cádiz

Patrocinio Rodríguez-Ramos Velasco
Profesora Titular de Derecho del Trabajo
Universidad de Sevilla

José Manuel Gómez Muñoz
Profesor Titular de Derecho del Trabajo
Universidad de Sevilla

ÍNDICE

Primera Parte ANÁLISIS ESTRUCTURAL DEL SECTOR

	<i>Págs.</i>
1. LA DEFINICIÓN DEL SECTOR. PROBLEMAS DE IDENTIFICACIÓN Y EXISTENCIA AUTÓNOMA	161
1.1. Ámbito aplicativo de la Ordenanza Laboral de 1972	162
1.2. Apunte sobre la realidad actual de la Negociación Colectiva ...	167
2. LA EVOLUCIÓN RECIENTE DE LA NORMATIVA REGULADORA	169
2.1. Derogación de la Ordenanza Laboral de 1972	169
2.2. Incidencia del Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos de 1997	170
3. DESCRIPCIÓN DE LA ESTRUCTURA NEGOCIAL	173
3.1. Elementos caracterizadores	173
3.1.1. La delimitación convencional del sector	173
3.1.2. El nivel de la negociación	177
3.1.3. Profusa utilización del mecanismo de la extensión de convenios	180
3.1.4. La representatividad de los sujetos pactantes	182
3.1.5. El contenido de lo pactado	184
3.2. Causas determinantes de la situación actual	186
3.2.1. Inexistencia de interlocutor empresarial	186
3.2.2. Ausencia de representaciones unitarias	187
3.2.3. Carácter microempresarial del sector	188
3.2.4. Desmembración del sector en unidades subsectoriales ...	190
4. PERSPECTIVAS DE FUTURO: PROPUESTAS ALTERNATIVAS POSIBLES	195

Segunda Parte
ESTUDIO DEL CONTENIDO MATERIAL DE LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA

INTRODUCCIÓN	201
1. ÁMBITO DE APLICACIÓN CONVENCIONAL	205
1.1. Ámbito territorial	205
1.2. Ámbito temporal	205
1.3. Ámbito personal y funcional	207
2. CONTRATACIÓN LABORAL	209
2.1. Período de prueba	209
2.2. Modalidades de contratación	212
3. ESTRUCTURA PROFESIONAL	217
4. ESTRUCTURA SALARIAL	225
4.1. Salario base	229
4.2. Complementos salariales	230
4.3. Percepciones extrasalariales	234
4.4. Cláusulas de descuelgue	236
5. JORNADA	237
5.1. Cómputo	237
5.2. Distribución. Horario	238
5.3. Períodos de descanso	239
5.4. Fiestas. Vacaciones. Calendario	240
5.5. Horas extraordinarias	242
6. PERMISOS. SUSPENSIONES Y EXCEDENCIAS	245
7. MOVILIDAD FUNCIONAL. ASCENSOS. TRASLADOS	251
8. EXTINCIÓN DEL CONTRATO	255
9. DERECHOS COLECTIVOS	259
9.1. Información, situación económica, empleo	259
9.2. Información, reconversión	259
9.3. Información dispuesto en convenios colectivos	259
9.4. Facultades Comisiones Mixtas	259
9.5. Balances sobre la aplicación de convenios colectivos	259
9.6. Información y consulta/negociación (modalidades de contrata- ción, reestructuraciones, fusiones, sistemas de organización y trabajo)	259
9.7. Información y seguimiento de despidos colectivos	259

10. RÉGIMEN DISCIPLINARIO	263
10.1. Faltas y sanciones	263
10.2. Procedimientos	268
11. SEGURIDAD, SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	271
11.1. Adaptación de disposiciones de seguridad e higiene a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales	271
11.2. Medidas concretas y procedimientos (Convenios de Empresa) ..	271
11.3. Comisión de seguridad y salud (Sectorial)	271
12. SEGURIDAD SOCIAL	275
13. MEDIOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS. COMISIÓN PARI- TARIA	281
14. POLÍTICAS DE FOMENTO DEL EMPLEO	285
15. OTRAS DISPOSICIONES	289
CONCLUSIONES GENERALES	293

Primera Parte

ANÁLISIS ESTRUCTURAL DEL SECTOR

1.

LA DEFINICIÓN DEL SECTOR. PROBLEMAS DE IDENTIFICACIÓN Y EXISTENCIA AUTÓNOMA

El considerado con carácter general como sector de oficinas y despachos presenta hoy día tal desmembración en unidades internas que hace difícil una concepción global del mismo. El elemento determinante de la inclusión o no de una determinada empresa en esta rama de actividad no está en absoluto nítidamente perfilado, pues, a diferencia de lo que suele ser habitual, su denominación ni siquiera responde ya a un conjunto uniforme de actividades empresariales; muy al contrario, oficinas y despachos no es hoy sino un espacio geográfico en el que los objetivos, funciones y organizaciones empresariales pueden diferir enormemente. No en vano, muchas de esas prestaciones de trabajo en oficinas y despachos han adquirido una sustantividad e importancia tal que han pasado a autoconfigurarse como subsectores independientes, en algunas ocasiones de una magnitud tan importante como para subsumir la totalidad del sector en examen. No es de extrañar, por ello, que en algunas organizaciones sindicales sea la federación de la banca y seguros la interlocutora designada para el tratamiento de la problemática correspondiente al sector general de oficinas y despachos. La parte ocupa la posición del todo, diluyendo el ingrediente definidor del sector como tal.

No es ocioso recordar que en buena medida todo eso responde a la propia evolución del sistema de relaciones laborales y a la adaptación de este sector a ella. El paso de una estructura sindical de naturaleza primordialmente horizontal a un sistema más aten-

to al elemento funcional, ha dado origen a una negociación pensada fundamentalmente para la rama de actividad de que se trate, lo que, trasladado al sector genérico de oficinas y despachos, ha supuesto la aparición de tantos conjuntos convencionales diversos como actividades autónomas o subsectores diferentes han ido floreciendo. Hoy día la pretendida actividad de oficinas y despachos no es única y sólo el elemento topográfico del lugar de su prestación sirve de factor de aglutinación. Cuestión distinta es la de si éste tiene la entidad suficiente como para justificar una regulación convencional unitaria -aunque sólo sea en determinados aspectos, o no. Sobre ello volveremos más adelante.

Procedamos ahora a un somero repaso al ámbito de aplicación de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos de 1972 (Orden de 31 de octubre de 1972 -BOE 14/11/1972-), en adelante OOD, así como a anotar la realidad de la negociación colectiva actual, para valorar la magnitud de cuanto venimos afirmando y las opciones de futuro más adecuadas.

1.1. ÁMBITO APPLICATIVO DE LA ORDENANZA LABORAL DE 1972

De conformidad con lo establecido en el art. 3 de la OOD, su ámbito de aplicación se determinaba en función de dos criterios alternativos directamente conectados con la circunstancia de tratarse actividades sujetas o no a regulación específica. Así, en el primer caso, la OOD se aplicaría a las relaciones de trabajo en las oficinas y despachos que no estuvieran comprendidas en una normativa particular y siempre que se refirieran a los profesionales incluidos en dicha OOD. El elemento topográfico del lugar de prestación de servicios aparecía aquí como especialmente determinante, pues el análisis de los grupos profesionales enmarcados en el contexto de la Ordenanza revela que aquéllos engloban desde el personal titulado hasta los conserjes, botones y limpiadoras. Nos encontramos, pues, ante una primera vía de aplicación de la OOD, la representada por aquellos subsectores de oficinas y despachos que tuvieran Ordenanza propia, a los que, en principio, no se les aplicaba la Ordenanza general de 1972, salvo en relación a aquellas categorías o grupos profesionales dentro del subsector

—no empresas— que no aparecieran incluidos en la clasificación profesional de la Reglamentación específica; literalmente, el precepto establecía: «La presente Ordenanza regula las relaciones de trabajo en las Oficinas y Despachos en aquellas actividades con regulación laboral específica que no comprenda a los profesionales incluidos en esta normativa». En suma, tratándose de actividades cuya autonomía les haya permitido gozar de normación propia, la OOD sólo sería de aplicación residual en tanto dicha regulación no contemplara las relaciones de trabajo que se desarrollasen en las oficinas y despachos.

Por el contrario, cuando estuviéramos ante empresas correspondientes a sectores o actividades no incluidos en ninguna Reglamentación u Ordenanza de Trabajo, la OOD abandonaba —en principio— su carácter residual, si bien se alejaba igualmente de su vocación singularmente topográfica y más general para declararse aplicable únicamente a los profesionales de los grupos de Administrativos, Técnicos de Oficina y Especialistas de Oficina. Es ésta la segunda vía aplicativa de la OOD, alusiva a aquellos otros sectores incluidos en el terciario pero ajenos en sede teórica a las oficinas y despachos, respecto de los cuales era de aplicación la Ordenanza de 1972 si no existía regulación propia de acogida, pero no para todo el personal de la empresa sino sólo para una relación de categorías profesionales enumeradas por la propia Ordenanza de 1972: «Asimismo regula la actividad laboral de los profesionales de los grupos 2.º, 3.º y 4.º del artículo 8 de esta Ordenanza que presten servicios a Empresas correspondientes a sectores o actividades no incluidos en ninguna Reglamentación u Ordenanza de Trabajo». Con esta dicción la Ordenanza adquiriría un cierto matiz funcional o, si se prefiere, configuraba el sector de actividad en cuestión sobre la base del cometido desempeñado por determinados trabajadores; labor, eso sí, que tenía como denominador común la circunstancia de llevarse a cabo, en esencia, en una oficina o despacho. He aquí, además, una importante diferencia con la Reglamentación de 1948¹, pues ésta incorporaba en su ámbito de aplicación a todos los trabaja-

¹ Orden de 21 de abril de 1948 (BOE 3 de junio, corrección de errores 9 de julio), que aprobaba la Reglamentación Nacional de Trabajo para Oficinas y Despachos. Su antecedente sería la Orden de 31 de diciembre de 1945 (BOE 5 enero 1946), que aprobaba las Bases de Trabajo para las actividades no reglamentadas.

dores que prestaran servicios en Oficinas y Despachos, sea cual fuere el tipo de trabajo, manual o técnico, realizado².

Esta dualidad delimitadora del ámbito aplicativo de la OOD, amén de oscurecer y dificultar la correcta interpretación de la extensión de su cobertura, refleja una realidad singular sobre la que es necesario reflexionar unos instantes.

Una detenida observación del cambio normativo producido entre la Ordenanza de Oficinas y Despachos de 1972 y la anterior Reglamentación Nacional de 1948³, permite sostener que detrás de aquél se escondía una voluntad decidida de dar respuesta a las transformaciones sociales, económicas y de organización que en el contexto de las relaciones de trabajo en las oficinas y despachos se estaban produciendo. No parece descabellado afirmar que en el marco de la norma de 1948 existía una identificación casi total entre la Oficina y Despacho, la empresa y la actividad por ésta desarrollada. En otras palabras, la empresa era una Oficina y Despacho, entidad espacial que delimitaba a aquélla como organización autónoma y que, a su vez, era punto de referencia inequívoco de la actividad empresarial desarrollada. Distinta era la realidad organizativa y productiva de 1972, y diversa fué, por ende, la

² La redacción literal de los artículos 1 y 2 de la Orden de 21 de abril de 1948 era la siguiente: «Artículo 1. La presente Reglamentación, que afecta a todo el territorio nacional, incluyendo las plazas de soberanía del Norte de África, regula las relaciones de trabajo en las Oficinas y Despachos que no estén comprendidas en una Reglamentación Nacional de Trabajo, quedando afectadas por estas normas las Oficinas y Despachos que vinieran rigiéndose hasta el momento por la Orden de 31 de diciembre de 1945 sobre actividades no reglamentadas. Artículo 2. Como norma general, se aplicarán estas Ordenanzas a los trabajadores todos que presten servicios en las oficinas y despachos a que se refiere el artículo anterior, tanto si realizan funciones técnicas o administrativas como si sólo prestan su esfuerzo físico o de atención...».

³ La redacción literal de los artículos 1 y 2 de la Orden de 21 de abril de 1948 era la siguiente: «Artículo 1. La presente Reglamentación, que afecta a todo el territorio nacional, incluyendo las plazas de soberanía del Norte de África, regula las relaciones de trabajo en las Oficinas y Despachos que no estén comprendidas en una Reglamentación Nacional de Trabajo, quedando afectadas por estas normas las Oficinas y Despachos que vinieran rigiéndose hasta el momento por la Orden de 31 de diciembre de 1945 sobre actividades no reglamentadas. Artículo 2. Como norma general, se aplicarán estas Ordenanzas a los trabajadores todos que presten servicios en las oficinas y despachos a que se refiere el artículo anterior, tanto si realizan funciones técnicas o administrativas como si sólo prestan su esfuerzo físico o de atención...».

réplica normativa. Para la OOD, la equivalencia Oficina y Despacho y empresa se diluía, pudiendo convertirse aquélla en una actividad más dentro de una organización empresarial de prestación de servicios más genéricos y diversos o, cuanto menos, más singularizados.

Obsérvese que la finalidad de la Orden de 31 de octubre de 1972 era establecer las normas por las que habían de regirse las condiciones de trabajo en las «Empresas encuadradas en la actividad de Oficinas y Despachos»⁴ y que, en consonancia, su ámbito de aplicación se determinaba, amén de con criterios territoriales⁵, en atención a parámetros funcionales y personales⁶.

Pero, amén de lo anterior, interesa destacar que, tanto en un supuesto delimitativo como en otro, la Ordenanza Laboral de 1972 parece fijar un modelo de aplicación que podemos denominar de «franja residual». Nivel franja, en el primer caso, de naturaleza más global —en tanto abarcaría a todos los grupos profesionales referidos en la norma sectorial—, y más específico y funcional en el segundo, dado que en él la aplicabilidad de la Reglamentación se constreñía a categorías y grupos profesionales determinados. Del mismo modo, el carácter «residual» es significativamente apreciable cuando se trataba de actividades con regulación laboral específica, pues aquí la OOD sólo entraba en juego en tanto dicha regulación no contemplara a los profesionales incluidos en la OOD. Por el contrario, ante actividades no reglamentadas, la Ordenanza de 1972 era directamente aplicable respecto a grupos profesionales determinados, pero —y he aquí un cierto signo de supletariedad también— en el instante en que dichas actividades llegaran a contar con normativa propia pasarían a formar parte del primero de los supuestos y, con ello, «escaparían» a esa teórica aplicación primigenia de la Ordenanza de 1972.

Sea como fuere, con mayor o menor intensidad, lo cierto es que las disposiciones de la Ordenanza de 1972 funcionaban a modo de regulación escoba, que iba recogiendo todos los ámbitos

⁴ Artículo 1 de la Ordenanza de Oficinas y Despachos de 1972.

⁵ Artículo 2 OOD.

⁶ El artículo 3 OOD más arriba transcrito llevaba por título «Ámbito funcional y personal».

que, por razones diversas, no encajaban en ninguna regulación vigente, aunque siempre sobre la base de un acogimiento parcial, en forma –como acabamos de explicar– de «franja» para ciertos profesionales.

En cierto sentido, la OOD a la hora de fijar su ámbito de aplicación era consciente de una doble realidad; por un lado, del hecho de que en ocasiones la actividad desplegada en el seno de una oficina y/o despacho va alcanzando tal importancia y relevancia económica que por sí misma es capaz de configurar un subsector propio, más allá del dato de que la realización de aquélla se lleve a cabo por profesionales de una concreta cualificación o profesión –sin olvidar que un elemento inescindible del criterio objetivo representado por el crecimiento y desarrollo de una concreta actividad de servicios era la circunstancia paralela de la aparición de una estructura sindical apta para negociar convenios colectivos «subsectoriales» propios–. Por otro, no olvida la labor profesional típica de quienes desempeñan su trabajo en un espacio geográfico particular y con unos instrumentos profesionales determinados. Trabajadores que si bien en un primer momento sirvieron para identificar un concreto sector, en la actualidad sus funciones pueden ser llevadas a cabo en el seno de actividades o subsectores muy diversos.

Conviene llamar la atención sobre la enorme singularidad que esta regulación representaba en el panorama normativo del momento. Ninguna otra Ordenanza del sector servicios contenía previsiones semejantes⁷ y, en última instancia, aquélla venía a significar una ruptura del principio de unidad de empresa tan característico del régimen franquista.

Si del análisis lineal pasáramos al valorativo, la primera apreciación que se obtiene es que el sector de oficinas y despachos

⁷ Ordenanzas de subsectores afines –por no decir pertenecientes– al que estudiamos, delimitaban su campo aplicativo bajo el título genérico de «Ámbito de aplicación», sin mayores distinciones de tipo funcional o personal, contemplando siempre a la empresa como el centro principal de imputación normativa (Cfr. artículo 1.º de la Ordenanza Laboral para el personal al servicio de los Agentes de Cambio y Bolsa, Corredores de Comercio y sus Colegios Profesionales respectivos –Orden Ministerial de 23 de mayo de 1977, BOE 2/6/1977– y artículo 1 de la Ordenanza Laboral para las Sociedades Cooperativas de Crédito –Orden Ministerial de 10 de febrero de 1975, BOE 21/2/1975–).

surge con una pretensión histórica inicial de constituir un nivel relevante y de considerable aplicación numérica a un alto número de trabajadores. Teóricamente nace con la voluntad de convertirse en el convenio colectivo por excelencia del sector servicios, sector de la actividad económica en emergencia cuando surge este nivel negocial a mediados del presente siglo. La división funcional por sectores de la negociación colectiva tiende a tomar un referente unitario sobre la base del objeto social de las empresas que aglutina, en función del tipo de bienes que producen o de los servicios que prestan las empresas integradas dentro de su ámbito de aplicación. En el caso del sector de oficinas y despachos esto sólo se puede decir en un sentido muy genérico, pues más que atender a la actividad propiamente dicha, se toma como referencia el lugar donde se realiza la prestación laboral o el tipo de actividad profesional ejecutada por sus empleados. En realidad se trata de un «macrosector», pues a través del mismo se pretende englobar al conjunto del sector terciario de la economía, incluyendo dentro de su ámbito a cuantas empresas y trabajadores pertenezcan al sector servicios, con independencia de cual sea su concreta actividad negocial. Dicho de otro modo, se trata de una unidad negocial que se viene a constituir en un a modo de convenio colectivo de «actividades diversas» dentro del sector servicios de la economía.

1.2. APUNTE SOBRE LA REALIDAD ACTUAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Con independencia de un estudio más detenido sobre la realidad de la negociación actual en el denominado sector de oficinas y despachos, que realizaremos más adelante, conviene en este momento ofrecer algunos trazos de cuáles han sido las líneas por las que ha discurrido –y discurre– la normativa convencional en este ámbito, especialmente por lo que a la identificación del sector concierne. Y desde esta óptica, cabe adelantar que el proceso de evolución de la negociación colectiva ha supuesto en gran medida una consagración palmaria de los criterios y tendencias ya vislumbrados por la Ordenanza de 1972. En otras palabras, el desarrollo progresivo de ciertas actividades conectadas materialmente con lo que cabe conceputar como sector de oficinas y des-

pachos, ha dado lugar a la aparición de convenios propios que regulan las relaciones de trabajo en tales empresas, mientras que bajo la denominación convencional de convenios de oficinas y despachos se agrupan aquellos acuerdos destinados principalmente a reglamentar las relaciones laborales de los trabajadores a los se aplicaba la OOD cuando las empresas para las que prestaban servicios correspondían a actividades no incluidas en ninguna Reglamentación –léase, Administrativos, Técnicos de oficina y Especialistas de oficina–.

De esta forma, nos encontramos con un panorama normativo donde junto a los llamados convenios de oficinas y despachos, cohabitan convenios de actividades tan variadas como las de empresas consultoras de planificación, organización de empresa y contable, de empresas de ingeniería y oficina de estudios técnicos, de gestorías administrativas, de oficinas de estudios técnicos y delineantes, de despachos de graduados sociales, de oficinas de importación y exportación, de agencias de viaje, de oficinas de empresas exportadoras de mercados particulares, de agencias de aduanas, de consignatarios de buques y transitarios, de agentes de cambio y bolsa, de colegios notariales, de entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidente de trabajo, de registradores de la propiedad, de Cajas de Ahorros, etc. Se trata, en suma, de convenios que se integran perfectamente en un concepto amplio del sector de oficinas y despachos, y que, a modo de satélites, giran en torno al núcleo central antes referenciado; normas convencionales que tienen como rasgo común el hecho de que las empresas incluidas en su ámbito de aplicación también centran su actividad en lo que ambiguamente venimos denominando oficinas y despachos y, sobre todo, actividades a las que les era de aplicación la Reglamentación de Trabajo y Ordenanza Laboral de oficinas y despachos cuando ésta se encontraba vigente. Ahora bien, como intentaremos desarrollar más adelante, se trata de unidades negociales en las que se advierte un fuerte impulso hacia la autonomía y que adquieren su propia identidad sobre la base de marcar distancia respecto del sector de oficinas y despachos.

2.

LA EVOLUCIÓN RECIENTE DE LA NORMATIVA REGULADORA

2.1. DEROGACIÓN DE LA ORDENANZA LABORAL DE 1972

El paulatino proceso de sustitución de Ordenanzas Laborales, iniciado ya con el art. 29 del Real Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo de 1977, se encuentra hoy en fase de inminente culminación¹. La DT 6.^a ET así lo prevé y los pasos al efecto se han ido sucediendo. Sin entrar en una descripción detallada de cuáles han sido, señalar que, por lo que al sector de oficinas y despachos concierne, la Orden de 28 de diciembre de 1994 (BOE 29/12/1994) estableció la prórroga total de la Ordenanza Laboral correspondiente, encontrándose en la actualidad su proceso de sustitución cerrado, bien por haber alcanzado las partes un acuerdo (en determinados subsectores), bien por cobertura de vacíos derivada del Acuerdo Interconfederal de 1997 (con carácter general).

Pero, más allá de la plasmación de este proceso sustitutorio, interesa llamar la atención sobre la manera en que el mismo se ha producido, en el sentido de que mientras en algunos subsectores la culminación de aquél ha tenido lugar por la vía de la consecución de un acuerdo entre las partes (en los casos, por ejemplo, de Agencias de Viaje, Gestorías Administrativas o Empresas Consultoras de Planificación), de forma global para el sector de ofici-

¹ Un detenido estudio de todo el proceso sustitutorio en Valdés Dal-Ré, F. (dir.): Balance material del proceso de sustitución de las Ordenanzas Laborales: continuidad y crisis de sus contenidos normativos, MTAS, Madrid, 1999.

nas y despachos el proceso sustitutorio de su Ordenanza se ha cerrado por cobertura de vacíos derivada del Acuerdo Interconfederal al respecto. De esta forma, el sector en estudio es el más claro exponente de los sectores que en el proceso de sustitución de la Ordenanza correspondiente han procedido a «una redefinición de la red funcional fundada por las Ordenanzas Laborales en un sentido más acorde a las exigencias sociales y económicas actuales» (Valdés Dal-Ré).

Ello refleja, por otra parte, la dualidad empresarial de la que venimos hablando, al tiempo que hace pensar sobre los efectos reales de la derogación de la Ordenanza y, más concretamente, sobre el papel que en la actualidad desempeña el ACV.

2.2. INCIDENCIA DEL ACUERDO SOBRE COBERTURA DE VACÍOS DE 1997

Como explicaremos más detenidamente con posterioridad, el número de convenios colectivos específicamente denominados de oficinas y despachos es sensiblemente reducido, por lo que, dada la derogación de la Ordenanza de 1972, se podría concluir que el sector de oficinas y despachos constituye el ámbito natural por excelencia de mayor aplicabilidad del Acuerdo de Cobertura de Vacíos de 28 de abril de 1997 (BOE 9 de junio).

Esta primera impresión parece corroborada cuando el Anexo I del mencionado Acuerdo incluye al sector general de Oficinas y Despachos entre aquellos a los que les resulta aplicable. Sin embargo, no es más que eso, una primera impresión, pues la relación de subsectores, dentro del común de oficinas y despachos, que se exceptúan de la aplicación del ACV por contar con convenio propio es bastante prolija. Se trata de subsectores que, amén de numerosos, representan también una porción de cualitativa importancia en el conjunto completo del sector analizado. 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, ocupan buena parte de las actividades que se engloban en la rama de oficinas y despachos, reduciendo notablemente los efectos de cobertura que la declaración de aplicación genérica del ACV pretende.

Conviene reparar en la circunstancia de que los comentados problemas de indefinición del sector se reflejan en el mismo ACV. Nos referimos al hecho de que al declarar su aplicación general al sector de oficinas y despachos exceptúa del mismo una serie de subsectores que cuentan con convenio propio –léase Gestorías Administrativas, Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, Agencias de Viaje, etc.–, pero no alude a otros que igualmente lo tienen y que sustancialmente también pueden englobarse bajo la noción genérica de oficinas y despachos –léase Banca Privada, Cooperativas de Crédito o Entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo–. Probablemente ello obedece a la circunstancia de que tales actividades contaban con Ordenanza Laboral propia mientras estaba vigente la de Oficinas y Despachos, y ello, de alguna forma, las excluye de su pertenencia al sector. Pero una cosa es la explicación de la relación contenida en el Anexo I del ACV y otra muy distinta que la misma responda a una concepción diáfana de las actividades de prestación de servicios que deben quedar comprendidas bajo el rótulo de «Oficinas y Despachos». El ACV, tal vez como no debiera ser de otra forma, se limita a consagrar una realidad que ya le venía dada. Así se explica también que el sector de los Agentes de Cambio y Bolsa, Corredores de Comercio y Colegios Profesionales de los mismos figuren en un apartado diverso al de Oficinas y Despachos, pues también contaban con su Ordenanza Laboral específica.

En todo caso, lo que parece evidente, más allá de la problemática de delimitar lo que haya de considerarse como ámbito propio del sector de Oficinas y Despachos, es el carácter residual que éste va adquiriendo conforme se degajan del mismo subsectores de actividades que muy difícilmente escapan a una noción sustancial del sector.

Desde otra perspectiva, y con independencia del ámbito cuantitativo y cualitativo del sector de oficinas y despachos afectado por el ACV, conviene detenerse en la cuestión de si la regulación por él ofrecida –al margen de que recoja las materias que en la doctrina de la CCNCC son productoras de vacíos de regulación²–

² Sobre el particular, Vid. Valdés Dal.Ré, F. (dir.): Balance material..., op. cit. págs. 30-31.

es suficiente para dar satisfacción a las necesidades del sector examinado. Se trata de una problemática que excede del marco estricto en que nos movemos, para incidir en todos los sectores o subsectores recogidos en el Anexo 1 ACV, pero que, dadas las especiales características de la negociación en el sector de oficinas y despachos, tal vez sirva de argumentar adicional en la defensa de la conveniencia de un Acuerdo Marco para el mismo a la que más tarde nos referiremos.

3.

DESCRIPCIÓN DE LA ESTRUCTURA NEGOCIAL

3.1. ELEMENTOS CARACTERIZADORES

3.1.1. La delimitación convencional del sector

Delineada en apartados precedentes la evolución histórica de la negociación colectiva en el sector de oficinas y despachos, estamos en condiciones de afrontar la correcta comprensión de su estructura actual.

Y, en línea con lo que indicábamos respecto a la delimitación del ámbito aplicativo de la Ordenanza de 1972, cabe destacar cómo los convenios colectivos reproducen aquélla tendencia de las normas reglamentarias sectoriales a configurar el sector en cuestión sobre la base de elementos topográficos y funcionales; parámetros que, en definitiva, terminaban por hacer del de oficinas y despachos un «macrosector», comprensivo de cuantas actividades del sector servicios —la gran mayoría— pudieran identificarse en atención a aquellos criterios.

Miméticamente, la configuración del ámbito de aplicación de las Ordenanzas Laborales se va transmitiendo de manera sucesiva a los convenios colectivos en sus diversas versiones, manteniéndose incluso hoy en día, en su literalidad o en su concepción, en los textos vigentes. Por sólo citar alguno, puede traerse como ejemplo más significativo el correspondiente a Cataluña, conforme al cual «el presente convenio colectivo es de aplicación a

todas aquellas actividades de oficinas y despachos y *servicios en general*».

A tenor de todo lo anterior, si nos situamos en un panorama de una sociedad y economía postindustrial, donde el porcentaje más elevado con diferencia de la población asalariada se concentra en este sector servicios, cabría presumir que el convenio colectivo sectorial de oficinas y despachos va a adquirir con el paso del tiempo un protagonismo predominante en el conjunto de nuestro sistema de negociación colectiva.

Y, sin embargo, cuando se acude al análisis pausado del conjunto de las piezas que componen la estructura negocial de nuestro sector en la realidad cotidiana se advierte todo lo contrario. Por contraste, la evolución práctica del sector ha derivado hacia la antípoda de lo previsible: poco a poco se ha ido desvalorizando, tanto en lo que refiere al número de empresas y trabajadores afectados, como al contenido de lo pactado en sus cláusulas. Paulatinamente, ha ido retrocediendo en importancia, hasta convertirse en un sector marginal, progresivamente depauperado, convertido en una especie de «hijo pródigo» de la negociación colectiva en el sector servicios.

Varios datos son elocuentes a la hora de constatar la débil consistencia de la negociación colectiva en el ámbito de referencia, entre los que podríamos resaltar los siguientes.

En primer lugar, el muy reducido número de convenios colectivos vigentes en estos instantes. En concreto, si nos centramos en una mención estricta de aquellos convenios que reclaman expresamente su pertenencia a este sector, por su denominación y por su ámbito de aplicación, apenas llegamos a superar la cifra de 25 convenios colectivos: C.C. La Coruña¹; C.C. Lugo²; C.C. Pontevedra³; C.C. Asturias⁴; C.C. Vizcaya⁵; C.C. Guipúzcoa⁶; CC.

¹ BOP 27 agosto 1997.

² DOG 17 marzo 1998.

³ BOP 2 febrero 1996; revisión salarial BOP 3 junio 1998; revisión salarial DOG 7 mayo 1999.

⁴ Revisión salarial, BOPA 7 noviembre 1997.

⁵ BOP 24 mayo 1999.

⁶ BOP 24 mayo 1999.

Navarra⁷; C.C. Cataluña⁸; C.C. Palencia⁹; C.C. Burgos¹⁰; C.C. Salamanca¹¹; C.C. Valladolid¹²; C.C. Ávila¹³; C.C. Zaragoza¹⁴; C.C. Madrid¹⁵; C.C. Valencia¹⁶; C.C. Alicante¹⁷; C.C. Cáceres¹⁸; C.C. Murcia¹⁹; C.C. Huelva²⁰; C.C. Jaén²¹; C.C. Granada²²; C.C. Málaga²³; C.C. Cádiz²⁴; C.C. Santa Cruz de Tenerife²⁵; C.C. Las Palmas²⁶.

El resultado final es el de la presencia de un palpable vacío negocial en zonas significativas del territorio español, al menos si se atiende exclusivamente al dato formal; si no se llega a superar el número de 30 provincias en las que se puede advertir algún tipo de experiencia negocial, puede calcularse que en torno al 20% del territorio nacional está exento de proceso de negociación colectiva. De ahí la reflexión que antes hacíamos acerca de la teórica importancia del Acuerdo de Cobertura de Vacíos en este sector.

⁷ BON 21 enero 1998; revisión salarial BON 17 marzo 1999.

⁸ DOGC 28 mayo 1999.

⁹ BOP 27 julio 1998; revisión salarial BOP 28 junio 1999.

¹⁰ BOP 12 febrero 1998.

¹¹ BOP 10 diciembre 1998; corrección de errores 21 diciembre 1998.

¹² BOP 4 agosto 1999.

¹³ BOP 28 enero 1998, corrección de errores BOP 20 febrero 1998.

¹⁴ BOP 18 diciembre 1996; revisión salarial, BOP 13 marzo 1998; revisión salarial BOP 14 agosto 1999.

¹⁵ BOCM 29 septiembre 1997; revisión salarial BOCM 4 mayo 1998.

¹⁶ BOP 27 febrero 1998; revisión salarial BOP 7 mayo 1999.

¹⁷ BOP 13 febrero 1998.

¹⁸ DOE 5 de febrero de 1998.

¹⁹ BORM 17 febrero 1996; revisión salarial, BORM 26 marzo 1997; revisión salarial BORM 23 julio 1998.

²⁰ BOP 11 septiembre 1998.

²¹ BOP 17 octubre 1998.

²² Revisión Salarial, BOP 14 enero 1997.

²³ BOP 28 mayo 1993

²⁴ BOP 17 octubre 1996; revisión salarial BOP 15 mayo 1998..

²⁵ BOP 26 octubre 1995; revisión salarial, BOP 10 mayo 1996; revisión salarial 5 junio 1998; revisión salarial BOP 12 abril 1999.

²⁶ BOP 16 febrero 1996, revisión Salarial, 3 septiembre 1997; revisión salarial BOP 18 noviembre 1998.

Sin embargo, esa presunta aplicabilidad del acuerdo de cobertura de vacíos queda bastante desdibujada ante la existencia de una realidad bien distinta. La aparición progresiva de un conjunto de convenios colectivos en sustancia incluíbles en la actividad material propia de las oficinas y despachos pero formalmente adscritos a subsectores diversos, recorta significativamente la parcela presuntamente asignada al Acuerdo de Cobertura de Vacíos.

Por otra parte, las relaciones con esas otras unidades negociales que avanzan hacia la independencia no están carentes de conflictividad, produciéndose constantes puntos de fricción. Prueba de ello es el elevado número de consultas formuladas a la Comisión consultiva Nacional de Convenios Colectivos, provocadas por las dudas interpretativas en cuanto al ámbito aplicativo de los convenios colectivos funcionalmente próximos. Consultas de las que se pueden extraer dos consecuencias importantes a los efectos aquí analizados:

- *Primera:* el carácter residual y supletorio que la aplicación de los específicos convenios colectivos para Oficinas y despachos va adquiriendo conforme este sector se desmembra en múltiples subsectores de actividades particulares²⁷.
- *Segunda:* que en presencia de actividades empresariales no sujetas a regulación convencional alguna pero cuyo contenido se asemeja, al menos en parte, al desarrollado en el contexto de las oficinas y despachos, la aplicación del convenio colectivo propio de estas empresas se produce tan sólo en la franja representada por el colectivo de trabajadores más específico del sector, a saber, el del personal técnico o administrativo²⁸. La ruptura del principio de unidad de empresa del que antes hablábamos en relación al ámbito de aplicación de la OOD de 1972, se reproduce aquí con similares perfiles.

²⁷ Cfr. Consulta 30.3.: Expediente nº 341 (Pleno 14-4-94); Consulta 30.4.: Expediente nº 371 (Pleno 22-9-94); Consulta 31.1.3.: Expediente nº 509 (Pleno 19-7-96), recogidas en la monografía: El ámbito funcional de los Convenios Colectivos. Respuestas de la Comisión Consultiva Nacional a las consultas planteadas, MTAS, Madrid, 1998, págs. 184-185.

²⁸ Cfr. Consulta 31.8.3.3.: Expediente nº 551 (Pleno 4-3-97), en El ámbito funcional..., op. cit. pág. 212.

La existencia de estas amplias zonas intermedias o fronterizas da origen a un fuerte dilema, de difícil resolución, pues el decantarse por uno u otro texto convencional no sólo tiene repercusión en el terreno colectivo de la estructura negocial sino también en lo afectante a las condiciones individuales de trabajo, dada la importante diferencia de contenidos entre ellos.

3.1.2. El nivel de la negociación

En segundo lugar, todos los acuerdos colectivos que hemos incluido en la lista antecedente se sitúan en el mismo nivel de negociación, por lo que refiere a su ámbito funcional y, en particular, por lo que afecta a su ámbito territorial. En efecto, salvo alguna muy honrosa excepción, se trata de una negociación colectiva que se viene desarrollando desde sus inicios a nivel provincial. Es cierto que algunos de ellos se reclaman de la condición de convenios de ámbito autonómico, pero no es menos cierto que en la práctica totalidad de las ocasiones ello coincide con Comunidades Autónomas uniprovinciales (Madrid, Murcia, Asturias). La única excepción la constituye el convenio colectivo de Cataluña, que ciertamente es el único de ámbito supraprovincial, al incorporar dentro de su unidad al conjunto del territorio catalán. Para el resto, se aprecia una total inamovilidad de la estructura respecto de lo que fue su origen histórico, a partir del surgimiento de la negociación colectiva a los inicios de la década de los años sesenta. Así pues, por exclusión, no se identifican convenios sectoriales de ámbito territorial diverso, ni superior ni inferior. En concreto, no se aprecia ni siquiera intentos de afrontar un proceso negociador que abarque la totalidad del territorio español, aunque se trate de un acuerdo marco de líneas muy generales. En paralelo, tampoco se puede identificar la presencia de una vida negocial en el nivel empresarial, pues las dimensiones del personal de este tipo de empresas lo impide casi por completo.

Corolario de todo lo precedente es que tampoco se verifica ninguna fórmula de coordinación entre niveles negociales diversos, tan propio de un sistema desarrollado y avanzado de relaciones laborales. Se percibe, pues, una ausencia total de articulación entre diversos niveles negociales. La únicas referencia a otras uni-

dades de negociación –con remisión a otros sectores o a otros convenios de empresa– lo son a los meros efectos de otorgar absoluta preferencia aplicativa a tales convenios, de modo que el convenio provincial de oficinas y despachos se viene a convertir en una unidad residual, estipulada a los meros efectos de cubrir presuntos vacíos negociales derivados de la inexistencia de cualquier otro convenio colectivo que pudiera identificarse como aplicable al caso. Ejemplo paradigmático de esto lo podemos encontrar en la delimitación del ámbito aplicativo del convenio para Salamanca: «Ámbito personal.– Quedan afectados por este Convenio todos los trabajadores de aquellas empresas a las que se refiere el artículo anterior, cuyo sector o subsector al que pertenezcan no se encuentre afectado por otro Convenio en el día de la fecha, cualquiera que sea su ámbito de aplicación, teniendo, en consecuencia, este Convenio *carácter residual y excluyente dentro de las distintas actividades* de oficinas y despachos» (art. 2).

Por otra parte, incluso con referencia a las empresas donde resultan aplicable estos convenios de sector provincial de oficinas y despachos, los mismos no siempre son de aplicación al conjunto de los asalariados que prestan servicios en las citadas empresas. Uno de los rasgos más singulares de este sector es que se establece un procedimiento singular de fijación de su ámbito de aplicación. A través de sus criterios se verifica un llamativo abandono del principio de unidad de empresa, pues, en atención a reglas muy singulares de concreción del ámbito funcional y, sobre todo, personal, se desemboca en un modelo que cabe calificar de norma «franja», en la medida en que sólo resulta de aplicación a un segmento profesional dentro de la plantilla de la empresa. Se trata de un modelo de unidad «franja» que encuentra sus orígenes, como ya hemos indicado, en las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales, pero que pervive en el tiempo y se conserva –al menos en la formalidad de la letra de ciertos convenios– en la delimitación del ámbito de la mayoría de los convenios colectivos de oficinas y despachos actualmente vigentes.

Insistimos, se trata de una fórmula franja propia de las normas reglamentarias sectoriales pero no del todo periclitada, pues pervive en las versiones vigentes de los convenios colectivos. Y ello, bien porque éstos mantienen la identificación de su ámbito aplicativo por remisión al en su día fijado por la Ordenanza Laboral

de 1972 (por ejemplo, C.C. Cáceres, Salamanca, Huelva), o bien porque traslada a su texto la modalidad franja con mayor o menor literalidad, de forma plena o parcial (por ejemplo, C.C. Madrid, Cataluña). Otros, por contra, se reclaman del modelo generalizado del convenio basado en el principio de unidad de empresa (por ejemplo, C.C. Vizcaya); los hay incluso que se reafirman en el principio de unidad de empresa al tiempo que se remiten al ámbito aplicativo de la Ordenanza de 1972, sin percatarse que ésta responde a un sistema de delimitación diverso (por ejemplo, C.C. Asturias; La Coruña, Lugo). En todo caso, conviene indicar también que se intuye un importante cambio tendencial de abandonar el esquema franja para este sector: son cada vez más los textos que se aglutinan en torno al principio ortodoxo de unidad de empresa, otros que recogen la remisión al precedente de la Ordenanza pero sin percibirse una voluntad de mantener el criterio franja e incluso otros donde si bien en la formalidad se dirigen a segmentos profesionales predeterminados, en la aplicación cotidiana de los textos convencionales no se tenga presente y por ende prevalezca el impulso generalizado a actuar conforme al clásico principio de unidad de empresa. En paralelo a ello, los textos de convenios de sectores diversos al servicios, en particular, los de carácter industrial, tienden a incorporar un modelo moderno y actualizado de grupos profesionales y, sobre todo, a englobar al conjunto de la plantilla de la empresa, teniendo bien presente la actividad de empleados y administrativos dentro de las empresas industriales; por ello, con el paso del tiempo pierde consistencia la otra vertiente del carácter franja de los convenios de oficinas y despachos: su remisión residual a todo el personal que realiza actividades administrativas y de servicios en sectores diversos al mismo.

Por otro lado, incluso los datos relativos a los territorios previamente identificados como exponentes de procesos negociadores ciertos, han de ponerse en cuarentena en la valoración de su incidencia en el proceso negocial y la intensidad de éste. En efecto, en estos otros casos se trata de unidades negociales significadas por su debilidad. Ante todo, se aprecia una marcada dificultad en la continuidad secuencial de los procesos negociales desarrollados en el tiempo; se constata una señalada dificultad en el mantenimiento año tras año de la unidad negocial presuntamente existente o creada desde hace tiempo: en muchas de estas provincias se pro-

ducen negociaciones discontinuas, con fases de renegociación al mínimo indispensable de la mera revisión salarial y fases de plena incapacidad de sustituir al texto que ha concluido su vigencia ordinaria inicialmente pactada. De este modo, la prórroga año tras año de ciertos convenios y la aplicación del principio de ultraactividad del convenio colectivo es técnica habitual en este sector, como vía sucedánea a la imposibilidad de mantener el pulso negociador de forma continuada. Algunos de ellos, el texto localizado se remonta a más de una década, por lo que es difícil saber si en la práctica —con independencia de la formalidad jurídica del criterio de la ultraactividad— sigue siendo un texto aplicable²⁹.

3.1.3. Profusa utilización del mecanismo de la extensión de convenios

Como elemento complementario de cobertura de los indudables vacíos negociales, se tiende a acudir a la puesta en marcha de mecanismos institucionales, que en el propio diseño legal de nuestro sistema de negociación colectiva poseen una función marginal y de uso extraordinario. Y, sin embargo, en este sector adquieren carta de naturaleza de habituales y muy generalizados.

Un simple repaso a la realidad de la negociación colectiva en el ámbito de nuestro estudio evidencia la prolija utilización que en él se hace de un mecanismo como el de la extensión de convenios, concebido como «una forma excepcional de integrar lagunas de la regulación profesional», de «carácter provisional» y «accidental», «siempre subordinado a la autonomía colectiva» (STS de 23 de enero de 1995, Ar. 396). Dejando a un lado los subsectores con regulación convencional propia, el específico y central del de oficinas y despachos aparece vertebrado en torno a reiterados recursos a actos de extensión, que terminan por hacer habitual una figura sin duda «excepcional» y «extraordinaria» (Durán López, Sáez Lara). Si con carácter general se ha sostenido que «tanto cuantitativa como cualitativamente, la extensión de convenios colectivos ha desempeñado un papel muy reducido en

²⁹ Salvo error u omisión, así sucede con el CC para Córdoba (BOP 17 enero de 1987).

nuestro sistema de relaciones laborales» (Durán López), muy distinta habría de ser la conclusión extraída desde el análisis del específico sector de oficinas y despachos. Tan es así, que la masiva pertenencia de los expedientes de extensión al mismo hizo afirmar a la doctrina la conveniencia de «abrir la vía para la regulación sectorial de las condiciones de trabajo prevista en la disposición adicional primera del Estatuto (hoy DA 7.^a ET)» (Durán López), abogando por una interpretación «razonable» de la prioridad que en tal precepto se concede al procedimiento de extensión sobre la Ordenanza de necesidad.

Como muestra de la dimensión cuantitativa de las extensiones de convenios producidas en este sector, señalemos que el convenio de oficinas y despachos de la CCAA de Cantabria³⁰ es extensión del correspondiente al mismo sector de la provincia de Burgos; el relativo a la CCAA de Baleares³¹ es extensión del aplicable al Principado de Asturias; el convenio de oficinas y despachos de la provincia de Burgos ha sido objeto de extensión, también, a la CCAA de La Rioja³², a la provincia de León³³ y a la provincia de Toledo³⁴; el convenio de oficinas y despachos de la provincia de Ciudad Real³⁵ es extensión del convenio para la misma actividad de la provincia de Granada y en la provincia de Sevilla³⁶ han existido extensiones del convenio de la provincia de Málaga y, posteriormente, del de la provincia de Almería. En contraste, ni siquiera se aprecia la implantación significativa de otras formas, aunque sean imperfectas, de negociación alternativas al propio convenio colectivo. Por ejemplo, son muy escasas, incluso casi testimoniales, las experiencias que cabe citar de adhesiones de convenios colectivos³⁷, o bien de compromisos arbitrales, para, vía laudo, cubrir la imposibilidad de lograr acuerdos³⁸.

³⁰ BOP 28 julio 1994; BOC 16 febrero 1996.

³¹ BOCAIB 6 octubre 1994.

³² BOLR 1 julio 1999.

³³ BOP 2 octubre 1998.

³⁴ BOP 9 marzo 1989.

³⁵ DOCM 23 julio 1999.

³⁶ BOP 21 noviembre 1998.

³⁷ Único caso localizado es el de la adhesión de Segovia a la revisión del convenio de Burgos (BOP 6 junio 1994; reiterado BOP 20 marzo 1998)

³⁸ El único supuesto localizado es el Laudo para oficinas y despachos de la CC.AA. de Madrid (BOCM 9 enero 1998).

Junto a lo anterior, hay que hacer notar una circunstancia de especial relevancia en el contexto convencional en el que trabajamos. Nos referimos al dato de que uno de los requisitos comúnmente aceptados para que el mecanismo extensivo pueda operar (exigencia reclamada desde la anterior redacción del art. 92.2 ET pero que no parece se vea afectada –más bien al contrario– por la reciente reforma operada en él³⁹) es el de que el convenio que se pretende extender sea un convenio estatutario (Valdés Dal-Ré, Sáez Lara, Sala Franco, Escudero Rodríguez, Camps Ruiz). Pues bien, en el sector de oficinas y despachos uno de los principales convenios objeto de extensión ha sido el de la provincia de Burgos; convenio declarado nulo por la Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 2 de Burgos (autos 904/1994) de 13 de noviembre de 1995, «sin perjuicio de que surta efectos como pacto de eficacia limitada a las empresas que lo suscribieron». Es esta una de esas dificultades de los procedimientos de extensión a las que la doctrina ha aludido, poniendo de relieve cómo en muchos casos se han extendido «convenios colectivos negociados, desde el punto de vista patronal, por entidades de dudosa legitimación a la luz de las exigencias del Estatuto de los Trabajadores» (Durán López).

3.1.4. La representatividad de los sujetos pactantes

Pero, al margen de posibles alternativas para dar solución a esa realidad recién apuntada, sobre lo que volveremos más adelante, interesa destacar ahora otra consideración en relación con el fenómeno. Nos referimos a las razones o causas a las que, en última instancia, obedece la frecuente presencia del mecanismo extensivo en el sector. Pues bien, es aquí donde cobra pleno sentido buena parte de las afirmaciones realizadas sobre la configuración estructural de este sector, pues no sin razón se ha evidenciado doctrinalmente cómo la figura de la extensión se vincula en

³⁹ La nueva redacción dada al art. 92.2 ET por la Ley 24/1999, de 6 de julio (BOE de 7 de julio) no contiene variación respecto a las características del convenio objeto de extensión, del que sólo se precisa que sea un «convenio en vigor». Sin embargo, sí introduce como novedad el hecho de definir la causa justificante de la extensión en atención a «los perjuicios derivados... de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en este Título III».

la práctica «con sectores cuyas características estructurales (básicamente la atomización empresarial) hacen difícil la formación de representaciones legitimadas para negociar» (Sáez Lara)⁴⁰. La paulatina división del sector de oficinas y despachos en multitud de unidades subsectoriales, a medida que la actividad en cuestión adquiriría la magnitud necesaria para contar con representantes legitimados para crear su propia unidad negocial, ha dejado reducido el núcleo originario del sector a un conjunto de microempresas sin capacidad suficiente para gozar de partes con legitimación para negociar, proporcionando así motivo justificante para la extensión. Cumple así la figura su función de «mecanismo corrector de un sistema de representación y regulación pensado para sectores estructuralmente distintos» (Sáez Lara, Durán López).

Prueba de todo ello es la circunstancia de esa inclusión, ampliamente excepcionada -eso sí-, del sector de oficinas y despachos en el ámbito de aplicación del Acuerdo de Cobertura de Vacíos; Acuerdo que no es sino la vía de sustitución de las Ordenanzas respectivas en los sectores con «déficit negocial» (Valdés Dal-Ré⁴¹).

Se constata, pues, una notable carencia de representatividad de los interlocutores sociales en este sector de la producción, con ausencia total de asociaciones representativas de los intereses, sobre todo de los empresarios, pero, en ocasiones, también en igual medida de los trabajadores. Incluso allí donde se logra identificar la presencia de algún tipo de representación al efecto, ésta escasa-

⁴⁰ Así, la solicitud de extensión del convenio de oficinas y despachos del Principado de Asturias al mismo sector de actividad de la CCAA de Baleares, instada por el sindicato UGT, se basaba, fundamentalmente, «en la imposibilidad de negociar un convenio propio en el sector de Oficinas y Despachos de Baleares por inexistencia de Asociación Patronal legitimada para negociar un convenio de tal naturaleza» (IL 5043/1994).

⁴¹ Con claridad meridiana se ha indicado cómo el ACV «también viene a certificar un segundo hecho, tal vez menos perceptible pero de mayor significación de futuro, cual es el preocupante déficit de interlocución empresarial existente en nuestro sistema de relaciones laborales; concretamente, en todos aquellos sectores que definen el ámbito funcional del propio ACV. O por decirlo en otros términos, el ACV constituye una denuncia de la acusada fragilidad de las estructuras asociativas empresariales, huérfanas en estos sectores del tejido organizativo necesario para haber podido emprender los tratos contractuales enderezados a la sustitución de la respectiva Ordenanza» (Valdés Dal-Ré, F. -dir.-: Balance material..., op. cit. pág. 40).

mente logra el respaldo afiliativo o electoral suficiente como para ser aceptada como interlocutor válido por la otra parte; y, a pesar de que lo logre, ello no supone despejar todas las dudas acerca del grado de legitimidad negocial de ambas partes. En concreto, lo habitual es que la representación sindical, desde el instante en que logra conectar con alguna instancia empresarial, con los ojos vendados acepta su plena representatividad del sector para evitar cualquier tipo de traba formal a la constitución de la mesa negociadora. Y, a pesar de ello, nadie oculta que muy probablemente el porcentaje de afiliación de estas asociaciones empresariales muy difícilmente llega a superar el 10% de legitimación inicial requerido por el Estatuto de los Trabajadores y, con bastante probabilidad, no llegan a cumplir el requisito de legitimación plena de mayoría absoluta para la válida constitución de la mesa negociadora. Recalcamos, aunque la carencia de representatividad sea más inmediata en el banco empresarial, también resulta bastante patente en el banco social, donde aunque se pueda aceptar la legitimación inicial, rara vez se puede alcanzar la mayoría absoluta para concertar un convenio colectivo estatutario.

De este modo, incluso los convenios colectivos publicados en los Boletines oficiales correspondientes, con apariencia formal de ser convenios estatutarios, lo más previsible es que en su mayoría no soportaran el embate de una comprobación del grado de representatividad de las organizaciones empresariales y sindicales que lo han firmado, por lo que no es exagerado aventurar que en su mayor parte, cuando mucho, lo que lograrían sería su consideración como convenios colectivos extraestatutarios. Recordemos a estos efectos el dato objetivo, al que aludimos anteriormente, de la sentencia del Juzgado de Burgos que declaraba la nulidad de uno de estos textos, dándose, además, la circunstancia nada anecdótica de que se trata del convenio más utilizado como referente para efectuar la extensión o la adhesión a otros ámbitos territoriales.

3.1.5. El contenido de lo pactado

Finalmente, cuanto se ha apuntado en relación a la estructura negocial, queda igualmente reforzado si se atiende al contenido

de lo pactado en los convenios vigentes para el sector de oficinas y despachos. En efecto, si con carácter general se suele afirmar que los contenidos negociales en algunos ámbitos carecen de consistencia real, de modo que se les califica de «pobres», en esta ocasión el término que correspondería emplear sería el de «indigencia» negocial por la acentuada depauperación del contenido de su clausulado. En correspondencia con la anteriormente señalada debilidad representativa de los negociadores, éstos, al ser consciente de la infravaloración de su fuerza en el seno del sector, trasladan tales carencias al propio desarrollo del proceso negocial en el seno de la mesa de elaboración del texto del convenio. Las partes sociales difícilmente logran ponerse de acuerdo en la reproducción de condiciones de trabajo ya predeterminadas a tenor de lo establecido en la legislación estatal, por lo que su capacidad de innovación legislativa se reduce al mínimo indispensable. Las materias objeto de negociación real se corresponden con lo que fue el origen histórico de los llamados en su día «contratos de tarifa», es decir, sustancialmente se restringe a una fijación del salario/hora, por la vía de cuantificar el montante global del salario, junto con la determinación de la jornada de trabajo debida. Al margen de estos dos grandes y básicos parámetros —retribución más tiempo de trabajo—, el resto de las materias apenas aparece recogida en los convenios; y, cuando se hace, viene a ser, en la práctica, transcripción literal de preceptos legales o reglamentarios. Más aún, incluso desde la perspectiva cuantitativa, lo pactado se separa en medida muy reducida de los mínimos de derecho necesario fijados por la norma estatal como suelo interprofesional de todo régimen convencional sectorial; así, el referente de salario mínimo interprofesional está muy próximo a lo que suele ser lo pactado en este tipo de convenios colectivos. Por lo demás, la regulación tiende a ser de una notable simplicidad, por ejemplo, con una estructura salarial eminentemente corta y, lo más llamativo, con un muy acentuado peso del componente fijo frente a la parte variable del salario; naturalmente, todo ello sin prejuzgar cual sea la realidad cotidiana en las empresas objeto de atención, pues es difícil alcanzar a conocer cuál es el desarrollo práctico de la deriva salarial por vía de mejoras colectivas decididas unilateralmente por el empleador en cada caso, o bien el grado de individualización de las relaciones laborales en este sector de oficinas y despachos.

3.2. CAUSAS DETERMINANTES DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Naturalmente, todo el diagnóstico anterior acerca de la situación de la negociación colectiva en este particular sector de las oficinas y despachos, requiere preguntarse cuáles son las causas determinantes de la misma, por su naturaleza y, con ello, interrogarse hasta qué punto cabe pronosticar algo más que efectos limitados de transformación del panorama, incluso en la hipótesis de que se redoblen los esfuerzos empleados en luchar contra un espacio de tradicional anomia negocial.

Algunas de las respuestas van implícitas en la descripción antecedente, pues su presentación llevaba inseparablemente unida la explicación de lo que estaba sucediendo. Por ejemplo, en reiteradas ocasiones se ha hecho alusión a los indiscutidos problemas de legitimación y representatividad de los interlocutores sociales, que desemboca en un contexto de debilidad negocial. Debilidad negocial que en unos casos provoca la ausencia de texto convencional de referencia, bien por la inviabilidad de iniciar la constitución de la correspondiente comisión negociadora, bien por el bloqueo total de la negociación si se logra constituir ésta; en otros casos, los más optimistas, la debilidad negocial, si bien se supera en primera instancia pues se logra la firma de un texto convencional, sucesivamente reaparece en forma de «indigencia» de los contenidos materiales de las cláusulas tal como se han pactado.

Pero, no basta con quedarse con esta conclusión de la debilidad de legitimación y de representación, sino que podría aventurarse una explicación de la causa de la causa; es decir, podríamos intentar dar cierta respuesta coherente a la razón de ser de esta singular debilidad negocial.

3.2.1. Inexistencia de interlocutor empresarial

La primera y más aparente, posiblemente la causa inmediata pero no la causa profunda, reconocida por todos, reside en la inexistencia de interlocutor empresarial, lo que impide la correcta constitución de la mesa de negociación. Esta realidad ha sido directamente apreciada por el grupo de trabajo al que se le

encargó, por parte de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, la elaboración de este informe acerca del estado de la negociación en el sector de oficinas y despachos. Cuando al mismo se le instó a ponerse en contacto con los agentes sociales, al objeto de conocer cuál era su percepción de estado de la cuestión, el primer escollo con el que se encontró el grupo de trabajo fue precisamente la casi imposibilidad de entrar en contacto con las asociaciones empresariales representativas en el sector, pues a pesar de la loable disponibilidad de los responsables y profesionales que trabajan en el seno de las organizaciones empresariales generales no existe una estructura asociativa que específicamente aglutine y dé cuerpo al sector de oficinas y despachos. Si éste es el panorama por lo que refiere a un simple contacto de carácter informativo, cuanto mayor es el dilema cuando se trata de efectuar una actividad externa mucho más compleja y comprometedora como es la correspondiente al desarrollo de un proceso negocial a través del cual se imponen deberes y cargas jurídicas sobre el patrimonio de las empresas a las que presuntamente deberían representar.

3.2.2. Ausencia de representaciones unitarias

La segunda y de mayor aproximación a una causa estructural, reside en la ausencia de representaciones unitarias diseminadas por el tejido empresarial en el que se supone han de ser objeto de aplicación los convenios colectivos de oficinas y despachos. Los sindicatos, a pesar de constituirse como interlocutores en el sector, no se sienten con legitimidad representativa suficiente. Aun cuando gocen de los porcentajes de representatividad exigidos por el Título III del Estatuto de los Trabajadores, desde el punto de vista sociológico, no se sienten con legitimidad política para actuar en nombre y representación de los asalariados del sector, en la medida en que carecen de una estructura de suficiente penetración organizativa y de implantación efectiva en el sector. Ello se aprecia claramente en el hecho de que internamente no llegue a constituirse una federación o estructura propia del sector desde el punto de vista organizativo, que actúe como aglutinador de intereses, tanto en el interior como en el exterior; como sucedáneo al mismo, se acude a la federación más asimilada en lo fun-

cional, siendo ésta quien asume la función de interlocutor a efectos de la actividad sindical en general y de la negociación colectiva en particular; así, es bastante habitual que sea la federación de banca y seguros, o bien una genérica del sector servicios, quien asuma este papel de interlocución. Pero incluso este dato estructural, se encuentra a su vez determinado por otro factor externo, que es justamente el que pasamos a mencionar.

3.2.3. Carácter microempresarial del sector

La tercera, de sucesiva aproximación a un elemento realmente condicionante de la estructura negocial, es el generalizado carácter microempresarial del sector, fuertemente propenso a la individualización de las relaciones laborales y refractario a los fenómenos de colectivización de las condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva. En efecto, un análisis mínimamente detallado del modelo tipo de empresa al que le resultan de efectiva aplicación este tipo de convenios colectivos responde al retrato de enorme multitud de empresas de muy pequeñas dimensiones, al menos por lo que refiere al número de asalariados a los que da ocupación, siendo el referente preponderante el de empresas con menos de 10 trabajadores.

De este modo, se explica, en primera instancia, la causa inicial antes reseñada: la dificultad en constituir asociaciones empresariales en el sector y, de lograrse esto, su carácter escasamente representativo. Al ser empresas que dan ocupación a pocos asalariados, sus titulares no alcanzan a tener una conciencia colectiva de su condición de empleadores, con intereses comunes al resto de los empresarios del sector desde el punto de vista laboral; si se produce algún tipo de afiliación asociativa, lo es desde la perspectiva de intereses económicos o fiscales comunes, pero en muy escasa medida por razones de carácter laboral. Al desarrollarse las relaciones en clave básicamente de fijación individualizada de condiciones de trabajo, no aprecian como necesario el salto al nivel sectorial y, sobre todo, pueden percibir como una imposición externa de condiciones de trabajo tan extraña la que proviene de la negociación colectiva como la que tiene su origen en una predeterminación estatal; de ahí que no sea exagerado hablar de un sector

fuertemente propenso a la individualización de las relaciones laborales y refractario a los fenómenos de colectivización de las condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva. Más aún, en la hipótesis de que la asociación empresarial logre calar en el tejido empresarial, vía impulsos diversos a lo laboral —económicos, fiscales, servicios, intermediador de ayudas y subvenciones.etc.—, la enorme pluralidad de empresas pequeñas existentes en el sector dificultará notablemente que el porcentaje de penetración llegue realmente a alcanzar los umbrales cuantitativos exigidos para la celebración de un convenio colectivo estatutario.

En paralelo se desenvuelve la situación en el bando representativo sindical, que sirve de explicación a la segunda de las causas antes aludidas. En iguales términos, derivado de la estructura microempresarial por lo que refiere a las dimensiones de las plantillas de las empresas, éstas, en la inmensa mayoría de las ocasiones, no llegan a superar las cifras mínimas de asalariados exigidas al nivel de centro de trabajo imprescindible para poner en marcha un proceso electoral que desemboque en la elección de los delegados de personal y comités de empresa previstos en el Estatuto de los Trabajadores. De este modo, el reducido número de representantes unitarios provoca una destacada debilidad de las organizaciones sindicales, bastando para ello con recordar que el sistema español de representatividad sindical se sustenta en el baremo electoral de tales votaciones, con total postergación del dato afiliativo; incluso si en este tipo de sectores se comenzara a atribuir algún tipo de valor representativo en el ámbito de la afiliación sindical, difícilmente se alteraría el panorama de fuerza sindical. Prueba de ello es que incluso en las hipótesis donde logra ponerse en marcha un proceso electoral de designación de delegados de personal, si el sindicato no posee una implantación real y efectiva en el centro de trabajo, tal nominación lo es a los meros efectos estadísticos, sin continuidad en el mandato del delegado a lo largo de los cuatro años para los que resulta elegido.

Por estos últimos motivos, resulta también fácilmente explicable la razón de ser de la ausencia de experiencias de negociación colectiva al nivel empresarial, al menos en su forma tradicional de convenio colectivo formal de empresa, documentado por escrito y registrado en la oficina pública correspondiente, que, además, logra sucederse en el tiempo con un mínimo de continuidad. Es

cierto que en los últimos tiempos se está verificando una fuerte tendencia –presente en el conjunto de sistemas de relaciones laborales de nuestro entorno, incluido el español– a la expansión de un modelo descentralizado de negociación colectiva, donde el convenio de empresa o de unidad inferior logra ocupar un papel protagonista en la fijación más cotidiana de las condiciones de trabajo; extensión del convenio de empresa que incluso llega a producirse sin depreciación cualitativa del convenio de sector. Sin embargo, ello llega a resultar casi insignificante en sectores dominados por la microempresa, como es el caso del sector de oficinas y despachos, al menos por lo que se refiere a las empresas incluidas efectivamente dentro del ámbito de aplicación del convenio sectorial de oficinas y despachos. Tal fenómeno expansivo hacia abajo requiere como premisa inexcusable una dimensión mínima de las plantillas de las empresas que no llega a producirse en el sector que estamos analizando.

3.2.4. Desmembración del sector en unidades subsectoriales

En cuarto y último lugar, aparece, a nuestro juicio, un fenómeno coadyuvante que cierra todo el ciclo explicativo, conectado con la estrategia de negociación colectiva desplegada por los interlocutores sociales; estrategia que se aprecia en España de forma generalizada en muchos sectores de la actividad económica, pero que es particularmente decisiva en cuanto a las consecuencias prácticas que produce en el concreto sector de oficinas y despachos. Nos referimos, en particular, a la reacción natural de las partes sociales frente a este panorama de anomia contractual en el sector, de dificultad a la hora de lograr estabilizar mínimamente el proceso de la negociación en oficinas y despachos y, además, hacerlo con un mínimo de contenido real en su clausulado. Ante ese panorama, quien buenamente puede huye de ese «agujero negro» de la negociación colectiva y, presionando con fuerzas «centrífugas», intenta escapar de su influencia «maléfica». Así, allí donde se logra concentrar un mínimo de fuerza sindical, se tiende a crear una actividad sindical independizada del resto y, a través de la misma, lograr constituir una unidad negocial independiente para subactividades muy pequeñas dentro del conjunto del sector de oficinas y despachos. Dicho de otro modo,

se reacciona creando «oasis» de negociación en todas aquellas subactividades dentro del sector servicios donde un pequeño incremento en la dimensión de las plantillas de las empresas permite crear un poder sindical mínimamente significativo. De este modo, la evolución del sector no es otra cosa que un permanente proceso de segregación de reducidas actividades, que no presentan relevantes singularidades en lo profesional, en lo productivo, en lo tecnológico o en lo económico, sino exclusivamente en atención al crecimiento cuantitativo de la dimensión de las empresas en cuestión, que se constituye en caldo de cultivo diferenciado hábil para la negociación colectiva. Visto desde la perspectiva del colectivo que queda como remanente en el sector de oficinas y despachos, los pequeños «oasis» negociales así constituidos, absorben toda la riqueza vital, de modo que como contrapartida provocan que se incremente el carácter del resto como «desierto» negocial. Así, el sector general experimenta una sangría de los espacios que, justamente, están más capacitados para actuar como «locomotora» que, caso de no producirse la segregación, tirara del conjunto del sector. Por ello, de pervivir el convenio general, éste acentuaría su valor de todo punto residual, tanto en lo que refiere a la configuración del grupo de empresas y trabajadores integrados en el mismo —cada vez más heterogéneo— como en lo que atañe a sus contenidos —cada vez más depauperados— por la pérdida de poder contractual del remanente.

Este proceso de desmembración continuada, por lo demás, no es novedoso, pues se remonta bien atrás en el tiempo, incluso a fases precedentes a la aprobación de las primeras Reglamentaciones de Trabajo, incluso de las Bases de Trabajo de la Segunda República. En efecto, ya cuando aparecen los primeros brotes de regulación laboral por sectores dentro del terciario de la economía, sea desde el poder público o sea desde la negociación colectiva, comienzan por otorgar autonomía normativa a aquellas actividades que agrupan a un elevado número de asalariados: banca privada, cajas de ahorros y cooperativas de crédito, telefónica, consignatarios de buques, entidades de seguros y capitalización, los propios empleados de la Administración Pública cuando ésta se sindicaliza, etc. Pero, además, se trata de un proceso permanentemente abierto, previsiblemente con continuación en el inmediato futuro, en la medida en que se mantenga esa regla de oro de la estrategia negocial de forzar la constitución de nuevas

unidades negociales en la medida en que una pequeña concentración de representatividad así lo permita. Así, se pueden citar los ejemplos de las segregaciones más recientes en el tiempo, que van desgajándose sucesivamente del tronco madre del sector de oficinas y despachos, como si renegaran de sus orígenes: agentes de cambio y bolsa; empleados de notarías; Registradores de la propiedad y mercantiles; gestorías administrativas; despachos de abogados; despachos de graduados sociales; empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contables; empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos; entidades financieras y arrendamientos financieros; recaudadores de tributos estatales y/o municipales; despachos técnicos tributarios; oficinas de importación y exportación; oficinas de Cámaras, Colegios Profesionales, Asociaciones e Instituciones; despachos profesionales; agencias de viaje, etc.

Por otra parte, también debe indicarse que lo que hemos denominado como nuevos «oasis» negociales es un calificativo no del todo correcto —quizás excesivamente positivo en la evaluación de resultados—, o, cuando menos, debe matizarse que se trate de oasis con una fuente de aprovisionamiento relativamente superficial y con un agua de no muy alta calidad. Dicho con términos más formales, el contenido de estos otros convenios tampoco logra separarse sustancialmente de sus orígenes —sigue estando próximo a ese «agujero negro espacial»—, por lo que, a pesar del palpable proceso de autonomía, su clausulado mantiene fuertes rasgos de pobreza en lo que a innovación normativa respecta, al menos si el mismo se le compara con la potencia de otros sectores de negociación mucho más consolidados.

En definitiva, se produce una marcada atomización de la negociación colectiva en una multitud de unidades negociales bien reducidas en cuanto al número de trabajadores englobados en su ámbito de aplicación. Además, es un proceso con altas dosis de descontrol, pues no se aprecia un criterio coordinado a lo largo del espacio y del tiempo: ciertas unidades negociales aparecen presentes en unas provincias o Comunidades Autónomas, en tanto que son desconocidas en otras; unas empresas están integradas en un tipo de convenios en unos ámbitos y en otros diversos en otras provincias; a veces el ámbito funcional de un convenio no coincide con otro de similar o idéntica denominación; la

sucesión en el tiempo provoca también alteraciones en el mapa de unidades negociales. Tan es así que, de lo contrario, no podría explicarse la razón de la pervivencia en ciertos ámbitos de un específico convenio provincial de oficinas y despachos, pues si se hace el sumatorio de todas las empresas abarcadas por los diversos subsectores antes referidos, es difícil imaginar que reste mucho no comprendido en ellos y que todavía requiera de una preocupación por el específico sector de oficinas y despachos, salvo entidades empresariales tan aisladas y micro que lo razonable sería remitirlas a procesos de individualización de las relaciones laborales. Y, a pesar de ello, la impresión es que para los interlocutores sociales el número de empleados integrados dentro de los clásicos convenios sectoriales de oficinas y despacho llega a incidir sobre un alto número de asalariados; precisamente porque el fenómeno de la segregación es muy parcial e imperfecto.

Por lo demás, dentro de una actividad económica en constante cambio, con permanente incorporación de nuevas tecnologías, con la aparición de nuevas ofertas de productos y servicios, con un proceso cada vez más acentuado de descentralización productiva —también extendido al sector servicios—, cuando menos en el inmediato futuro van a seguir manifestándose procesos de emergencia de nuevas actividades empresariales en el sector servicios y, con ello, de asalariados integrados en organizaciones empresariales de este sector que, por su novedad, no resultan incluibles en ninguna de las pequeñas subactividades generadoras de nuevas pequeñas unidades negociales.

En todo caso, la conclusión final no puede ser otra que la de la inviabilidad objetiva de constitución y continuidad del nivel negocial oficinas y despachos, en tanto en cuanto se mantenga la estrategia negocial de disociación de los núcleos en los que pueden emerger objetivamente representaciones colectivas con capacidad negociadora.

4.

PERSPECTIVAS DE FUTURO: PROPUESTAS ALTERNATIVAS POSIBLES

Para concluir esta primera parte, parece obligado perfilar las posibles tendencias de futuro o imaginables escenarios de cambio de las estrategias negociales. En este ámbito, siempre es obligado efectuar un reconocimiento de modestia y pragmatismo en lo que refiere a propuestas que puedan venir de fuera y, sobre todo, del mundo académico. Para empezar, si el panorama así descrito se remonta bien atrás en el tiempo y se encuentra tan fuertemente enraizado en las prácticas negociales de las partes sociales, debe presumirse, no sin razón, que nos enfrentamos a elementos estructurales y objetivos que avalan los resultados de una realidad que en este ámbito se muestra tozuda de forma recurrente. En efecto, debe partirse del reconocimiento de que la estructura actual no es en modo alguno caprichosa ni resultado de factores meramente aleatorios. En fuerte medida viene condicionada por una estructura empresarial micro, que lo condiciona todo; una dimensión micro-empresarial que en modo alguno tiene carácter coyuntural, sino que por el contrario se afianza con la extensión de un tipo de tecnologías de la información y de las comunicaciones que se extiende también a empresas de estas dimensiones y las hace altamente competitivas incluso dentro de un modelo de economía abierta y mundializada, particularmente si nos referimos a un sector servicios donde prima la atención al cliente y el contacto directo con el usuario; adicionalmente consolidada esa estructura de micro empresa en atención a la ya referida extensión y consolidación de los sistemas de des-centralización productiva también al sector servicios.

Primera premisa de trabajo, pues, es que debe partirse de un modelo considerablemente afianzado, con razones de peso para mantenerse en sus grandes rasgos, por lo que toda actuación de cambio en este terreno debe nacer del pragmatismo y de la cautela.

A partir de ello, cabe vislumbrar dos escenarios futuros parcialmente diferenciados del actual: uno de ellos, de cambio menor, que podríamos considerar como retoque del actual; otro de ellos, de cambio más radical, que podríamos entender como de superior transformación del modelo dado.

El primero, podría consistir en una actuación en la línea de racionalizar el proceso, acentuado ya, de segregación en unidades menores de negociación. Racionalización por la vía de tender a uniformar todos los diferentes subsectores creados, en el sentido de garantizar que aquellas unidades que se estimen necesario que permanezcan –aun manteniendo el nivel provincial– se generalizan en todas y cada una de las provincias, con definiciones lo más precisas posibles en la delimitación de su ámbito funcional de aplicación para evitar innecesarias dudas acerca de las fronteras entre unos y otros. Y, finalmente, reflexionar, acerca de la oportunidad de fusionar aquellas unidades negociales excesivamente pequeñas y aleatorias en cuanto a la actividad empresarial utilizada como referente, en orden a permitir una negociación lo suficientemente amplia como para dar paso a un acuerdos de mayor riqueza en cuanto a sus contenidos.

El segundo de ellos, como ya se ha advertido, comportaría una intervención más incisiva, con una actuación más de conjunto en el sector de oficinas y despachos. Se trataría de analizar la viabilidad y conveniencia de abordar la negociación de un Acuerdo Marco para todo el sector, si bien con respeto a la pervivencia de las unidades negociales ya segregadas. Este Acuerdo Marco, en su caso, podría cubrir un doble objetivo.

De un lado, iría dirigido a otorgar un mínimo de regulación uniformadora a las microempresas que nunca lograrán constituir su propia unidad negocial de subactividad. Dicho de otro modo, este Acuerdo Marco podría funcionar a modo de Acuerdo de cobertura de vacíos, específicamente concebido para el sector servicios de la actividad económica. Se adaptaría mejor a las peculiaridades del sector servicios, comparativamente con el Acuerdo

de vacíos actualmente vigente. Por tanto, podría tener una pretensión reguladora de mínimos, que colmara básicamente las insuficiencias de una legislación estatal concebida en ciertos bloques institucionales para ser completada o implementada posteriormente por una negociación colectiva que se pretende mínimamente incisiva.

De otro lado, este Acuerdo Marco, de manera simultánea, podría armonizar el tratamiento de los ámbitos funcionales de marcada atomización de los subsectores o subactividades ya existentes, facilitando e impulsando desde arriba ese proceso de racionalización y coordinación de las unidades segregadas, de modo que se promueva la uniformidad al tiempo que se eviten los problemas de frontera en la asignación de ámbitos funcionales. Este Acuerdo Marco podría, incluso, incorporar pautas programáticas a materializar sucesivamente por la negociación provincial.

Con ese modelo, se haría viable la pervivencia de la estructura de convenios colectivos provinciales del sector en su conjunto, así como el mantenimiento en los convenios provinciales de las singularidades de las subactividades, pero con un sistema más coordinado y articulado, todo ello con el objetivo de conjurar los peligros más agudos tanto de anomia contractual como de indigencia contractual.

Segunda Parte

ESTUDIO DEL CONTENIDO MATERIAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

INTRODUCCIÓN

En la elaboración de esta parte del informe nos hemos centrado en el análisis de aquellos convenios colectivos que específicamente se autocalificaban como pertenecientes al sector de oficinas y despachos. Ello significa la omisión en el estudio de todas aquellas normas convencionales que si bien en sentido material pudieran entenderse comprendidas en el sector general de las Oficinas y Despachos, sin embargo, en la práctica han llegado a constituir un subsector propio, de características singulares. En definitiva, nos referimos a todos esos ámbitos que el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos de 1997 exceptúa de su declaración genérica de aplicabilidad al sector de Oficinas y Despachos, léase, 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.

La investigación se ha realizado tomando como punto de referencia el conjunto de convenios colectivos vigentes, bien porque la fecha de su expiración aún no ha llegado, bien porque aun alcanzada aquélla y ante la falta de nuevo acuerdo, han entrado en juego mecanismos como la prórroga o el mantenimiento transitorio de las cláusulas normativas (en los términos del art. 86 ET). Todo ello teniendo presente que la fecha de cierre del presente informe ha sido el día 21 de septiembre de 1999 (correspondiente al número 22 de la revista Información Laboral de 1999) .

De acuerdo con la anterior –y salvo error u omisión en la aplicación de tales criterios–, la lista de Convenios Colectivos de Oficinas y Despachos analizados –por orden cronológico– es la siguiente:

- Convenio Colectivo Sindical para Oficinas y Despachos de Santa Cruz de Tenerife de 26 de enero de 1976 -BOP 16/4/76- (IL 1469/76).
- Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos de Córdoba -BOP 17-1-87- (IL 82/87).
- Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos de Málaga -BOP 28-5-93- (IL 2838/93).
- Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos de Granada -BOP 26-10-95- (IL 6444/95).
- Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos de Pontevedra de 27 de diciembre de 1995 -BOP 2-2-96- (IL 298/96).
- Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos de Las Palmas -BOP 16-2-96- (IL 600/96).
- Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos de Cádiz -BOP 17-10-96- (IL 4824/96).
- Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos de Zaragoza de 25 de octubre de 1996 -BOP 18-12-96- (IL 5655/96).
- Convenio Interprovincial para Oficinas y Despachos de Cataluña de 9 de enero de 1997 -DOGC 13-2-97- (IL 665/97).
- Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos de Burgos de 28 de enero de 1997 -BOP 12-2-98- (IL 294/98).
- Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos del Principado de Asturias de 23 de junio de 1997 -BOPA 12-8-97- (IL 3555/97).
- Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos de Ávila de 18 de diciembre de 1997 -BOP 28-1-98- (IL 230/98).
- Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos de Cáceres de 18 de diciembre de 1997 -DOE 5-2-98- (IL 266/98).
- Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos de Valencia de 19 de diciembre de 1997 -BOP 27-2-98- (IL 1064/98).
- Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos de Navarra de 23 de diciembre de 1997 -BON 21-1-98- (IL 67/98).

- Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos de Lugo de 29 de diciembre de 1997 –DOG 17-3-98– (IL 1104/98).
- Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos de Alicante –BOP 13-2-98– (IL 479/98).
- Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos de Huelva de 5 de junio de 1998 –BOP 11-9-98– (IL 3824/98).
- Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos de Palencia de 26 de junio de 1998 –BOP 27-7-98– (IL 2976/98).
- Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos de Jaén de 9 de septiembre de 1998 –BOP 17-10-97– (IL 4065/98).
- Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos de Salamanca de 29 de octubre de 1998 –BOP 10-12-98– (IL 4898/98).
- Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos, Estudios Técnicos y Oficinas de Arquitectura de Almería –BOP 11-12-98– (IL 4905/98).
- Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos (excepto Gestorías Administrativas) de Guipúzcoa de 31 de marzo de 1999 –BOP 24-5-99– (IL .2172/99)
- Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos de Vizcaya de 13 de abril de 1999 –BOP 24-5-99– (IL 2167/99).
- Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos de Madrid de 24 de junio de 1999 –BOCM 27-8-99– (IL 3477/99).
- Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos de Valladolid de 5 de julio de 1999 –BOP 4-8-99– (IL 3305/99).
- Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos de La Coruña de 8 de julio de 1999 –BOP 27-8-99– (IL 3467/99).
- Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos de Murcia de 29 de julio de 1999 –BORM 25-8-99– (IL 3472/99).

Efectuada la anterior indicación, en las páginas que siguen y por razones de economía, aludiremos a las distintas normas convencionales mencionando sólo la provincia o Comunidad a que corresponden, salvo que se incluya algún convenio ajeno a la lista anterior, en cuyo caso precisaremos su fecha, la de su publi-

cación y el número de marginal con que aparece en la revista Información Laboral.

Por otro lado, nos gustaría señalar que en la confección de los diversos apartados temáticos de esta parte se ha procurado seguir la división recogida al respecto en el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva. De ahí que, aunque, en ocasiones, el contenido material de los convenios examinados no permita dar satisfacción a todos aquéllos –simplemente porque la materia no es objeto de regulación–, se haya optado por incluir su referencia con el propósito de evidenciar posibles disfunciones con lo previsto en el citado Acuerdo.

1.

ÁMBITO DE APLICACIÓN CONVENCIONAL

1.1. ÁMBITO TERRITORIAL

Como ya hemos indicado en la primera parte de nuestro estudio, la mayor parte de los convenios pertenecientes al sector de Oficinas y Despachos son provinciales. Curiosamente, los únicos que técnicamente se pueden considerar de Comunidad Autónoma son aquéllos correspondientes a Comunidades uniprovinciales –son los supuestos de Asturias, Navarra, Madrid y Murcia–, con la sola excepción de Cataluña, caso singular de Comunidad Autónoma con Convenio Interprofesional para Oficinas y Despachos.

1.2. ÁMBITO TEMPORAL

La duración general de los convenios de este sector de es 2 años –así se prevé en 15 de los 28 convenios analizados–, sin desconocer la frecuente presencia de normas convencionales de vigencia anual. En los convenios de Comunidad Autónoma suelen, por el contrario, estipularse períodos de vigencia superiores, desde los 3 años de los convenios de Asturias y Murcia a los 4 años del convenio de Cataluña o los 5 años del convenio de Navarra. Singulares por lo que a las anteriores consideraciones respecta se presentan los convenios de Zaragoza –de carácter provincial y con fijación de un plazo de duración de 4 años–, Madrid –con-

venio de Comunidad de duración inferior al año¹, salvo en relación a los efectos económicos— y Málaga —cuyo período de duración es de 19 meses—.

No faltan tampoco muestras de normas paccionadas que, en uso de la facultad consagrada en el art. 86.1 ET, prevén períodos de vigencia distintos para ciertas materias; básicamente atribuyendo carácter retroactivo particular a los incrementos salariales (por ejemplo, el convenio de Cádiz), o, justamente al contrario, negando tal carácter a los «desplazamientos, dietas y kilometraje (convenio de Vizcaya).

Por lo que concierne a la forma y condiciones de denuncia del convenio, todas las normas paccionadas del sector cumplen, con mayor o menor rigor, la obligación del art. 85.3 d) ET al respecto. En cuanto al contenido de lo disciplinado, pueden distinguirse dos grupos de convenios: aquéllos que establecen la denuncia automática a la finalización de su vigencia (convenios de Palencia, Guipúzcoa, Las Palmas, Alicante, Salamanca, Burgos) o en una determinada fecha específicamente consignada (convenios de Vizcaya, Jaén²); y los que dejan tal facultad a la libre decisión de las partes, con fijación de un determinado plazo de preaviso. Dicho período oscila entre el mes y los 3 meses —lo más común— de antelación respecto de su vencimiento —o, el de cualquiera de sus prórrogas, en algunos supuestos; excepcionalmente, el convenio de Valencia fija un plazo de preaviso de 6 meses.

En cuanto al mecanismo de la prórroga, los convenios del sector suelen incorporar el contenido del art. 86.2 ET, en el sentido de entender prorrogado el convenio de año en año si no media denuncia. Dicha previsión se suele acompañar del establecimiento de revisiones automáticas respecto a los conceptos económicos, especialmente los salariales, de acuerdo con la evolución del IPC (convenios de Alicante, Huelva, Granada, Málaga, Córdoba, Pontevedra, Asturias, Valencia, Murcia, Cataluña).

¹ Dado que establece su entrada en vigor a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de La Comunidad de Madrid, lo que se produce el 27 de agosto de 1999, y extiende su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1999.

² En virtud de lo dispuesto en el art. 33 de este convenio, las partes lo dan ya por denunciado en el momento de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia.

1.3. ÁMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL

El estudio detenido de la redacción de los artículos de los convenios de este sector destinados a delimitar su ámbito funcional y personal corrobora cuanto hemos indicado y argumentado acerca de la estructura y papel de la autonomía colectiva en el contexto de las Oficinas y Despachos, así como de la función que desempeñaba la antigua Ordenanza Laboral de 1972.

Refiriéndonos, en primer lugar, al ámbito personal, casi todas las normas convencionales se declaran aplicables a la totalidad de los trabajadores pertenecientes a las empresas sujetas al respectivo convenio³, sin más exclusiones, cuando existen, que aquellas contempladas en la legislación general, a las que se añaden, en ocasiones, las del personal de alta dirección⁴ (convenios de Vizcaya, Navarra y Cataluña).

Pero donde verdaderamente se evidencia la realidad de todo aquello que razonábamos en la primera parte de este informe, es en el examen pausado del ámbito funcional diseñado por los convenios en estudio. La generalidad de ellos lo delimitan por referencia exclusiva al ámbito propio de la Ordenanza de Oficinas y Despachos de 1972, con la salvedad expresa –frecuentemente consignada– de aquellas actividades que, aun incluíbles en la citada Ordenanza, tengan convenio propio (convenios de Palencia, Valladolid, Zaragoza, Huelva, Ávila, Granada). Las normas convencionales son herederas de ese carácter residual que se dejaba entrever en la Ordenanza Laboral del sector, llegando, en algún caso, a dejar constancia literal de su herencia; así, el convenio colectivo de a Salamanca concluirá explícitamente en su «carác-

³ «A la totalidad del personal..., comprendiendo, tanto el de carácter fijo como el eventual o interino» (convenio colectivo de Jaén); «...personal..., cualquiera que sea su categoría profesional» (convenio colectivo de Asturias); «la totalidad de los trabajadores...Asimismo, el personal con contrato laboral que preste servicios en las Administraciones públicas, locales, autonómicas y estatales» (convenio colectivo de Málaga); «...incluyendo la plantilla de los organismos oficiales, autónomos y otros, respecto de los empleados que tengan a su servicio sin poseer la concepción de funcionarios públicos» (convenio colectivo de Palencia).

⁴ Singularmente, el convenio colectivo de Cádiz excluye de su ámbito de aplicación a los «profesionales que desempeñen las funciones de pasantes», que se registrarán «por sus usos y costumbres»; mientras que en el convenio de Jaén la exclusión afecta a todos los trabajadores sujetos a relación laboral de carácter especial.

ter residual y excluyente dentro de las distintas actividades de oficinas y despachos».

No menos demostrativa –y significativa– resulta la contemplación de los términos exactos con los que las normas convencionales proceden a identificar el campo material del sector en cuestión; de las meras referencias a las actividades sujetas a la derogada norma reglamentaria de 1972⁵, se pasa a utilizar como elemento delimitativo el listado completo de empresas afectadas⁶, por no mencionar los supuestos abiertos de configuración del ámbito funcional convencional desde la comprensión de «todas aquellas actividades de oficinas y despachos y servicios en general»⁷. Y, como colofón, no podemos dejar de reseñar aquellos convenios cuya delimitación funcional parece un simple calco de lo establecido por la Ordenanza Laboral de 1972; así, el art. 2 del convenio de Cádiz establece: «a) El presente Convenio es de aplicación a todas las empresas de Oficinas y Despachos que no tengan convenio propio, con expresa excepción de las empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos de Arquitectura. b) Asimismo regula la actividad de los profesionales del grupo II del artículo 11 [técnicos y administrativos] de este Convenio que presten servicios a empresas correspondientes a sectores o actividades no incluidos en ninguna Reglamentación, Ordenanza o Convenio colectivo»⁸.

⁵ Convenios colectivos de Asturias, Pontevedra, Córdoba, Málaga, Jaén, Lugo, Salamanca, Cáceres, Santa Cruz de Tenerife, La Coruña.

⁶ Convenios de Guipúzcoa, Vizcaya, Valencia, Alicante.

⁷ Convenio colectivo de Cataluña.

⁸ En similares términos se expresa el convenio de Cataluña y también, por lo que a las empresas de grabación de datos y centros de procesos de datos concierne, el de Madrid.

2.

CONTRATACIÓN LABORAL

2.1. PERÍODO DE PRUEBA

En el estudio del período de prueba se ha detectado una cierta falta de homogeneidad en la regulación de los elementos caracterizadores de este pacto típico, encontrándonos con regulaciones muy elementales que remiten a los términos generales del artículo 14 ET, así como con convenios donde se detalla de manera minuciosa la regulación de los períodos de prueba. Así, (convenio de Madrid) la admisión del personal se sujeta a lo legalmente dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, regulándose en ocasiones la posibilidad de que las empresas puedan exigir pruebas de aptitud o titulación para asegurar la calidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias. En estos casos se establecen períodos de prueba de 6 meses para el personal titulado, de 1 mes para el no cualificado y de 2 meses para el restante. Se pacta que los períodos de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento no sean computables en el período de prueba siempre que así se establezca en el contrato escrito de trabajo. En cuanto al reconocimiento a efectos de antigüedad y cuatrienios del tiempo invertido en el período de prueba, se establece su contabilización una vez transcurrido el tiempo estipulado sin desistimiento. Las empresas pueden aplicar o no de forma potestativa el período de prueba, así como reducir su duración.

En otros casos, la regulación resulta bastante parca (Convenio de Cataluña), limitándose los convenios a determinar el pacto por

escrito y a asignar en términos generales 3 meses o 1 mes de período de prueba según el grupo profesional donde se produzca la adscripción del trabajador, sin establecimiento de ulteriores condicionantes. En otros supuestos (Convenio de Asturias) la asignación es de 6 meses, 2 meses o 15 días en función de que se trate de personal titulado, administrativo o subalterno, respectivamente. No existe, en general, la menor homogeneidad de criterios a la hora de regular la duración del período de prueba y la fijación de criterios de asignación temporal.

Es posible, incluso, hallar convenios donde no existe, a pesar de su minuciosidad, la menor alusión a la regulación de los períodos de prueba previos a la contratación, lo que puede resultar algo sorprendente, máxime cuando el tratamiento de cuestiones concomitantes como la antigüedad o el perfeccionamiento profesional, suele ser muy exhaustivo (Convenios de Navarra, Murcia).

En algunos casos la razón de estas ausencias puede tener que ver con el carácter minimalista de algunas regulaciones (Convenios de Cáceres, Burgos, Córdoba, Las Palmas, Palencia, Salamanca), así como es posible encontrar otros supuestos, donde a pesar de la minuciosidad del tratamiento, y de la referencia a figuras próximas o conectadas, como la antigüedad, la formación profesional, o los sistemas de provisión de vacantes, no existe tampoco la menor de las referencias (Convenios de Ávila, Granada, Salamanca, Lugo, Pontevedra, Zaragoza, Vizcaya, La Coruña). En aquellos convenios donde no hay referencia a la figura tampoco suele haber remisiones específicas al Estatuto de los Trabajadores como derecho supletorio.

En aquellos casos, muy pocos, en los que aparece regulación de la figura, ésta es dispersa en cuanto a la fijación de períodos y el establecimiento de condiciones de prestación de la prueba. Así encontramos regulaciones que se limitan a la fijación de los plazos máximos (Convenios de Alicante, Cádiz), variando éstos entre los 6 y 3 meses para técnicos con y sin titulación, y 1 mes y 15 días para el personal cualificado y sin cualificar, sin mayores prescripciones. En otros supuestos es posible incluso encontrar un plazo general de 15 días para todas las categorías profesionales, a excepción de los titulados para los que no se especifica nada (Convenio de Valladolid). Otros convenios llegan a

establecer hasta seis períodos diferentes de prueba diferenciando claramente entre grupos profesionales. Los plazos varían bastante de unos convenios a otros tanto en su cuantificación material, (puede haber plazos de 2, 3, 4, 5 ó 6 meses para el personal titulado), como por lo que se refiere a la unidad temporal de su cómputo (meses, semanas, y, sobre todo, días, existiendo plazos de 7, 10 o 15 días para el personal no cualificado o subalterno) por lo que no puede hablarse siquiera de una media más o menos homogénea en su fijación, lo que depende de la estructura, tamaño o peso específico económico de las empresas del sector en cada provincia.

En otros supuestos la regulación resulta mucho más precisa en cuanto a las condiciones de ejercicio del período de prueba (Convenio de Valencia) determinándose, por ejemplo, la interrupción del cómputo del mismo durante la situación de IT, siempre, como establece el ET, que se produzca acuerdo entre las partes; o, en alguna ocasión, directamente, sin mención alguna de la necesidad de dicho acuerdo (convenio de Almería).

No obstante, aparece regulada en algún convenio (Convenio de Málaga) la figura del «aspirante» dentro de la tabla de categorías profesionales, aunque sin ningún tipo de identificación de su carácter, tan sólo una indicación acerca del grupo y categoría correspondiente a efectos de su retribución económica. Nada nos indica que dicha figura corresponda a la del personal en período de prueba, aunque si así fuera, al figura se encontraría claramente fuera de la legalidad estatutaria en la medida en que la retribución de este personal ha de ser la que corresponda al grupo y categoría donde funcionalmente se adscriba, no siendo posible la regulación de un estatus de polivalencia funcional con un retribución de las más bajas de la escala.

Es, consiguientemente, la heterogeneidad en la regulación de condiciones del período de prueba y la dispersión cuantitativa de sus plazos, la nota que caracteriza el tratamiento de la figura en la negociación colectiva a todos los niveles, por lo que la intervención supletoria del Estatuto de los Trabajadores se revela como única técnica normativa aplicable.

2.2. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN. CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

Esta materia no recibe un tratamiento ni extenso ni numeroso en los convenios analizados. En lo que a modalidades de contratación afecta, sólo en cinco de las normas estudiadas encontramos alguna referencia al tema, más allá de declaraciones genéricas de admisión de cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, como la contenida en el art. 13 del Convenio de Almería.

La regulación de los contratos formativos no es especialmente intensa, desaprovechándose ese mayor protagonismo que la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, otorga a la negociación colectiva en la definición de los supuestos y condiciones de utilización de estas modalidades contractuales. El contrato en prácticas sólo aparece mencionado en dos convenios, en el de Valladolid y en el de Guipúzcoa; el primero simplemente remite su regulación a lo dispuesto en el art. 11.1 ET, y el segundo incrementa los porcentajes legales de la retribución del trabajador en prácticas, fijando una cuantía del 70 y el 80 por ciento durante el primer y segundo año, respectivamente, del salario correspondiente a un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Algo más prolija es la reglamentación convencional del contrato para la formación, al menos en lo que a extensión de los artículos se refiere, puesto que las novedades tampoco son muchas. Generalmente, las normas pactadas suelen reproducir las prescripciones del art. 11.2 ET en cuanto a edad, duración máxima y prórroga de estos contratos, sin más alteración que la ampliación de la duración máxima del contrato hasta el límite legal de los tres años (convenios de Alicante, Guipúzcoa y Valladolid –este último con fijación de un período de dos años y medio–).

Tan sólo el convenio de Valladolid atiende la llamada del art. 12.2 b) ET para fijar, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos para la formación que las empresas pueden realizar. En concreto, la escala establecida es la siguiente: –Hasta cinco trabajadores, uno; –de seis a diez trabajadores, dos; –de once en adelante, tres. El marco espacial aplicativo de dicha escala es el centro de trabajo, y en el cómputo

no se tendrán en cuenta aquellos trabajadores que realicen la formación teórica en los centros de organizaciones empresariales o sindicales firmantes del convenio y homologados por el INEM.

La retribución del trabajador en formación sólo figura regulada en los convenios de Alicante y Guipúzcoa, en unos términos que hacen recordar el antiguo contrato de aprendizaje. Así, el convenio de Guipúzcoa señala que el salario del trabajador contratado bajo esta modalidad será el 70%, el 80% y el 90% del «salario correspondiente a la categoría de auxiliar administrativo, en proporción al tiempo de trabajo efectivo», durante el primer, segundo y tercer año, respectivamente, de duración del contrato. De forma parecida, incluso con el «desliz» literal de referirse a la remuneración básica «del aprendiz», el convenio de Alicante fija la cuantía de aquélla en el 70% durante el primer año, el 90% durante el segundo y el 100% durante el tercero, del SMI para mayores de dieciocho años¹. Antes recordábamos la semejanza de estas disposiciones con lo que se preveía en relación al contrato de aprendizaje y lo hacíamos con la intención de observar que, salvo interpretaciones del art. 11.2 h) ET en términos absolutamente dispositivos para la autonomía colectiva, la reglamentación de estas normas convencionales sobre la retribución del trabajador en formación podrían tener problemas de ajuste con lo, al respecto, fijado legalmente².

Finalmente, destacar el carácter disfuncional de algunos convenios colectivos que, por mor de posteriores reformas legislativas, disciplinan figuras contractuales hoy técnicamente inexistentes, como el contrato de aprendizaje (convenios de Palencia y Cataluña). Las normas de derecho transitorio al respecto contenidas en la Disposición Transitoria Primera. 2 de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la mejora del merca-

¹ Convenio este último que, además, establece como límite adicional, la imposibilidad de recurrir al contrato para la formación para cubrir puestos de trabajo que hayan quedado vacantes por despido improcedente.

² El artículo 11.2 h) ET establece: «La retribución del trabajador contratado para la formación será la fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo».

do de trabajo y el fomento de la contratación indefinida³, alcanzarán aquí pleno significado y utilidad⁴.

En relación a la contratación de duración determinada, sólo el contrato eventual es objeto de atención particular. Las previsiones son casi siempre similares, tendentes al establecimiento, en virtud de la facultad que el art. 15.1 b) ET confiere a la negociación colectiva sectorial, de períodos de duración máximos superiores a los previstos con carácter general por la norma estatutaria. Lo habitual es que la ampliación alcance el máximo permitido legalmente –13 meses y medio dentro de un período de 18 meses–, son los casos de los convenios de Guipúzcoa, Valladolid, Lugo y Jaén mientras que en otros supuestos no se llega a dicho límite, como en los convenios de Cataluña y Alicante (término máximo de 12 meses dentro de un período de 18 meses), en el de La Coruña (13 meses dentro de un período de 18 meses) o en el de Murcia (9 meses dentro de un período de doce meses).

Conviene advertir que existe algún ejemplo de norma convencional cuyas estipulaciones se apartan y son contrarias a los mínimos de derecho necesario hoy vigentes. Se trata de convenios que, si bien en el momento de su publicación se acomodaban en plenitud a los preceptos legales, las sucesivas modificaciones normativas han hecho decaer tal acomodación. Nos referimos, en concreto, a lo establecido en el art. 31 del convenio de Cádiz, en cuya virtud la duración máxima del contrato eventual puede extenderse hasta 24 meses dentro de un período de 36 meses. Respecto de esta disposición, propiciada por la indeterminación que en la materia introdujo la reforma de 1994, que no preveía topes

³ BOE de 30 de diciembre de 1997.

⁴ Dicha disposición señala: «Los contratos de aprendizaje celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley se equiparán a los contratos para la formación a efectos de lo dispuesto en el artículo 11.2 d) del Estatuto de los Trabajadores. Si la duración del contrato hubiera sido inferior a dos años, se podrá contratar para la formación al mismo trabajador exclusivamente por el tiempo que reste hasta completar la referida duración máxima de dos años o la establecida, en su caso, en los convenios colectivos, conforme a lo dispuesto en el artículo 11.2 c) de la citada Ley.

Las referencias al contrato de aprendizaje contenidas en cualesquiera disposiciones jurídicas en vigor se entenderán hechas al contrato para la formación regulado por esta norma».

legales, habrá que tener muy presente lo preceptuado por la Disposición Transitoria Primera.1 párrafo 2.º de la Ley 63/1997, en virtud de la cual «las contrataciones eventuales realizadas al amparo de los convenios colectivos vigentes en la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo, seguirán rigiéndose por lo previsto en los mismos hasta la finalización de la vigencia inicial pactado en éstos». Repárese en que el mantenimiento de efectos de la cláusula convencional comentada lo es en relación a las contrataciones anteriores, no para las celebradas con posterioridad a la entrada en vigor de la nueva normativa, a las que se les aplicará, como en su momento señaló la jurisprudencia, el nuevo régimen legal.

El establecimiento de períodos de vigencia del contrato eventual superiores a los fijados en el Estatuto, se acompaña frecuentemente de la posibilidad de prorrogar el contrato en caso de concertarse por un plazo inferior a la duración máxima convencionalmente señalada. En esta materia hay que realizar idéntica matización a la que acabamos de hacer respecto al convenio de Cádiz, a saber, dado que el vigente RD 2720/1998, de 18 de diciembre, que desarrolla el art. 15 ET, sólo permite en aquellos casos la prórroga «por una única vez», previsiones como la del convenio de Cataluña que posibilitan más de una prórroga⁵ deden considerarse actualmente ineficaces, en los mismos términos y con idénticas matizaciones a las recién indicadas.

No se han encontrado, por el contrario, ninguna alusión a específicas actividades en las procede la contratación eventual ni tampoco a criterios de proporcionalidad entre el volumen total de las plantillas y el relativo a esta modalidad contractual, tal como permite el art. 15.1 b) in fine del ET.

Por otra parte, la causalidad exigida para el recurso a este tipo de contratos aparece bastante desdibujada en distintas cláusulas convencionales que se refieren al tema, no pareciendo suficiente la mera alegación de «las especiales necesidades y características

⁵ El art. 32 in fine del convenio de Cataluña señala: «En caso de concertarse [el contrato eventual] por un término inferior al máximo, podrán prorrogarse por períodos de tres meses hasta alcanzar su duración máxima». Semejante previsión sí se ajustaba a la normativa vigente en el momento de la publicación de este convenio, a saber, el RD 2546/1994, de 29 de diciembre.

del sector que conlleven períodos en los que se acumulan tareas»⁶ para entender cumplidos los requerimientos de la norma estatal; máxime si tenemos presente que, en general, la regulación colectiva va dirigida a la ampliación de la duración máxima de estos contratos, posibilidad sólo justificada «en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir» (art. 3.2 RD 2720/98).

La intermediación en la contratación a través de las Empresas de Trabajo Temporal es objeto de escasísima atención por los convenios de este sector. Exclusivamente las normas de Cataluña, Vizcaya y Guipúzcoa recogen alguna alusión al tema, centradas, fundamentalmente, en garantizar la misma retribución a los trabajadores cedidos que la recibida por los trabajadores de la empresa que realicen tareas de idéntico valor (convenio de Cataluña), así como en asumir los contenidos derivados del Acuerdo sobre Estabilidad en el Empleo al respecto (convenio de Vizcaya). En esta misma línea de protección y garantía de derechos de los trabajadores cedidos pero en otro contexto de la relación laboral, el convenio de Guipúzcoa impide la ampliación de la duración del contrato eventual en él regulada, a los contratos de puesta a disposición que para atender exigencias circunstanciales del mercado o acumulación de tareas, puedan concertarse con ETT.

⁶ Art. 20 f) del convenio de Valladolid.

3.

ESTRUCTURA PROFESIONAL

La configuración de la estructura profesional del sector de oficinas y despachos en los convenios consultados resulta bastante desigual tanto desde un punto de vista cuantitativo como cualitativo. Esta desigualdad en el tratamiento da lugar a una caracterización deficiente o inexistente de los perfiles profesionales lo que acentúa el carácter supletorio del Acuerdo Interconfederal de 1997 sobre Negociación Colectiva. El artículo 11 de la Ordenanza de 1972, se revela, por otro lado, clave esencial para entender la división en grupos y categorías profesionales recogidos en los convenios, a salvo las modificaciones en la caracterización de categorías profesionales surgidas ex novo como consecuencia de los procesos de actualización tecnológica de las empresas del sector.

Los convenios analizados pueden ser divididos en dos grandes categorías. Una omite cualquier referencia a la clasificación profesional, limitándose a reproducir en la tabla salarial la relación de grupos y categorías sin mayor precisión que la estrictamente económica, por lo que las especificaciones acerca de la funciones, cometidos y competencias de las diferentes categorías profesionales es completamente inexistente (convenio de Murcia, convenio de Asturias).

De otro lado, están los convenios que sí regulan la cuestión, bien de modo meramente orientativo (convenio de Navarra), bien de modo exhaustivo, con especificación de grupos, categorías y funciones (convenio de Madrid, convenio de Cataluña). Desde el punto de vista cuantitativo, no existen grandes diferencias entre

estos dos subgrupos de convenios, en la medida en que la práctica totalidad de categorías profesionales son coincidentes, al menos nominalmente. El valor orientativo que propugnan los convenios que utilizan esta denominación tiene exclusivamente un carácter identificador a efectos de la confección de la tabla salarial que aparece regulada a continuación. Sin embargo, se aprecian sustanciales diferencias cualitativas entre ambos subgrupos en tanto en cuanto los convenios que acometen una regulación exhaustiva de grupos y categorías profesionales, suelen adoptar una estructura y unos contenidos muy similares, identificando claramente las diversas opciones profesionales en el sector (señaladamente en el caso de los convenios de Madrid y Cataluña, respectivamente).

Estos convenios definen categorías profesionales describiendo caracteres genéricos y diferenciales de las ocupaciones, sin limitar las funciones inherentes que permitan el establecimiento de nuevas formas de organización del trabajo o el uso de nuevas tecnologías, ni los cometidos asignados a cada categoría profesional. A pesar de esta fórmula abierta, que puede llevar a pensar en la posibilidad de un ejercicio flexible de la polivalencia funcional, existen algunas referencias al marco de legalidad del Estatuto de los Trabajadores por lo que se refiere a la fijación del contenido de la prestación laboral y la adscripción inicial a un grupo y categoría profesional a través del pacto entre la empresa y el trabajador (convenio de Cataluña). De otro lado, la estructura de grupos se acompaña, como es natural, de las equivalencias a niveles salariales en las tablas salariales que acompañan a estas relaciones profesionales.

Haciendo abstracción de la definición de las funciones, cometidos y operaciones concretas de cada categoría profesional, donde también se da una identidad prácticamente absoluta entre los convenios que regulan la cuestión, los grupos profesionales establecidos para el sector, con su relación correspondiente de categorías profesionales son los que siguen:

Grupo I: Titulados

Grupo II: Personal administrativo

- a) Jefes superiores
- b) Jefe de primera
- c) Jefe de segunda
- d) Oficial de primera

- e) Oficial de segunda
- f) Auxiliar
- g) Aspirante

La figura del aspirante no está regulada en todos los convenios y parece referirse al trabajador menor de 18 años que trabaja en funciones de oficina dispuesto a iniciarse en las funciones de ésta, sin que se especifique el modo en que se halla contratado, ni si está sujeto a período de prueba.

Grupo III: Técnicos de oficina

- a) Jefe de informática
- b) Analista
- c) Programador/Programador de máquinas auxiliares
- d) Jefe de delineación/ Jefe de explotación
- e) Delineante/Delineante proyectista
- f) Administrador de test
- g) Coordinadores de tratamiento de cuestionarios/Coordinadores de estudios.
- h) Jefes de equipos de encuestas
- i) Controlador
- j) Operador de ordenador

En este grupo aparecen algunas diferencias en cuanto al número y tipo de categorías según un criterio de mayor o menor especialización en los puestos de trabajo, lo que responde, sin duda, al perfil de las empresas del sector en cada Comunidad Autónoma.

Grupo IV: Especialistas de oficina

- a) Jefe de máquinas básicas/operador de segunda/operador de máquinas básicas/operador de tabuladoras
- b) Dibujante
- c) Inspectores de entrevistadores
- d) Entrevistador-encuestador
- e) Calcador
- f) Perforistas, verificadores, clasificadores
- g) Encargado departamento reprografía

Grupo V: Subalternos

- a) Conserje mayor/conserje
- b) Ordenanza

- c) Vigilante
- d) Botones
- e) Limpiadores

Grupo VI: Oficios varios

- a) Encargado
- b) Oficial de primera/Conductor
- c) Oficiales de segunda/mecánicos/carpinteros/electricistas

Este grupo tiene un carácter residual en el sentido de grupo abierto a la asunción de todas aquellas categorías de trabajadores manuales adscritos a las diferentes necesidades de mantenimiento de las empresas.

De otro lado, y en conexión directa con esta cuestión, merece ser también objeto de estudio un laudo arbitral (laudo de 17 de noviembre de 1997, BOCM de 9 de enero de 1998, para el sector de oficinas y despachos de Madrid) donde se dilucidan, entre otras cuestiones, aquellas relativas, a los problemas planteados por los procedimientos de promoción de determinadas categorías profesionales. Ello permite ilustrar los problemas múltiples originados por la situación de vacío normativo, bien por inexistencia de convenio sustitutorio de la Ordenanza, bien por insuficiencia de la regulación vigente. En concreto, se planteaba para la Comunidad Autónoma de Madrid la cuestión de interpretación de la cláusula del convenio bianual de 1995, que sustituía a la Ordenanza vigente hasta el 31 de diciembre de ese año, por la que se regulaba el ascenso a oficial de segunda de los auxiliares administrativos que llevaran cinco años en esa categoría. La discrepancia se daba entorno a la exigencia de que existieran además vacantes libres en la categoría superior tal y como exigía la Ordenanza y como indicaba el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos vigente a partir del 1 de enero de 1998, interpretación que fue refrendada en el mencionado laudo.

La vinculación natural entre los grupos y categorías profesionales y los niveles retributivos reviste también un tratamiento digno de algún comentario.

Existe un importante grupo de convenios que, en su práctica totalidad, se limitan a establecer tablas salariales donde junto a las diferentes categorías profesionales aparecen las retribuciones fijadas, generalmente, en términos de salario mensual o de salario

base y de salario anual. Las diferencias que pueden observarse entre unos convenios y otros son, básicamente, de tipo formal más que de tipo estructural. No obstante es preciso establecer una serie de observaciones que pueden clarificar el sistema.

En primer lugar, es posible encontrar un número porcentualmente bastante elevado de convenios que trazan una relación directa entre los seis grupos profesionales generales que se diseñan desde el primer grupo de convenios de que se ha hablado en este epígrafe y los diferentes niveles retributivos. Así, dentro de cada grupo, y para cada categoría profesional, se fijan las tablas salariales, por lo que es perfectamente posible comparar las diferencias retributivas entre cada grupo (convenio de Cáceres, convenio de Guipúzcoa, convenio de Burgos, convenio de Granada, convenio de Lugo, convenio de Sta. Cruz de Tenerife, convenio de Jaén, convenio de La Coruña). Generalmente estos convenios suelen ser los más completos y minuciosos desde el punto de vista material.

En otros casos, la relación se traza directamente entre cada categoría profesional singularmente considerada y el nivel salarial correspondiente, sin que exista alusión alguna a la presencia de grupos profesionales, y sin que el convenio establezca siquiera la lógica distinción entre grupos y categorías profesionales. Así, aparecen relaciones de entre 20 y 40 categorías profesionales ordenadas jerárquicamente desde la retribución más alta a la más baja del sector, y sin que existan en los convenios más referencias a las diferencias entre grupos (generalmente inexistentes) o categorías que las estrictamente retributivas (convenio de Vizcaya, convenio de Pontevedra, convenio de Zaragoza, convenio de Las Palmas). Como variante de esta modalidad, hay algún convenio donde junto a la categoría aparece, en números romanos, la identificación de un grupo profesional (convenio de Valencia).

Una tercera modalidad, variante tan sólo de la anterior, pero quizás la más frecuente junto con la primera, consiste en establecer, generalmente en anexos al convenio, una tabla de equiparación de las categorías profesionales a niveles retributivos, numerados en romanos, que suelen ser entre 13 y 18, sin que los convenios realicen ninguna otra alusión al contenido funcional de los diferentes niveles, y sin que aparezca regla de identificación alguna entre los mencionados niveles y los grupos profesionales, con-

cepto éste que suele estar ausente de estos convenios (convenio de Avila, convenio de Málaga, convenio de Córdoba, convenio de Salamanca, convenio de Palencia, convenio de Valladolid).

Variante, a su vez, de la tercera modalidad analizada, es la que consiste en incluir dentro de cada nivel retributivo a una o varias categorías profesionales, lo que supone un grado mayor de concreción e identificación que en el caso de la modalidad anterior (convenio de Burgos).

Es muy difícil encontrar, por consiguiente, alusiones directas al contenido material-funcional de la estructura profesional. Algún convenio (convenio de Cádiz, convenio de Valencia), no obstante, se detiene en precisar con cierto detalle, el contenido material y funcional de los grupos profesionales en el sector, así como de sus correspondientes categorías profesionales. Además, se traza un equivalencia directa, en estos casos, entre las diferentes categorías profesionales y los distintos niveles retributivos, que suelen estar en torno a los 14 o 16 niveles. Se observa una regulación cuantitativamente restringida de grupos profesionales (reducida en los casos observados a tan sólo 3 en vez de los 6 grupos estructurados en otros convenios y en la extinta Ordenanza de 1972. A veces la descripción del contenido funcional se limita tan sólo a las categorías profesionales (convenio de Vizcaya), lo que suele darse en alguno de los convenios que vincula directamente las categorías profesionales con niveles retributivos jerárquicamente ordenados.

Ocasionalmente, aparece algún convenio (convenio de Las Palmas) que se limita a expresar, tan sólo, la relación de grupos (A. Titulados; B. Administrativos; C. Técnicos de oficina; D. Especialistas de oficina; E. Subalternos; F. Oficios varios) dejando en manos de la Ordenanza la definición de las categorías profesionales según funciones o actividades del personal dentro de la empresa. El valor supletorio, pues, de la Ordenanza es esencial en este sentido, y explica en buena medida, la práctica ausencia en este nivel negocial del tratamiento material de la cuestión de la estructura profesional. Otra cosa es que de manera expresa los convenios de este nivel hagan referencia a la operatividad de la regla de aplicación supletoria de esta norma.

Por otro lado, aparecen convenios (convenio de Alicante), donde se actualiza de manera necesaria la relación de categorías

profesionales, creándose *ex novo* muchas de ellas (encargado de laboratorio, analistas de sistemas informáticos, etc.) como consecuencia de la necesidad de las empresas del sector de responder a las exigencias de los avances tecnológicos propios de la terciarización del sector.

En definitiva, es de destacar la desigual regulación de la generalidad de los convenios a la hora de fijar la estructura profesional del sector. Al apartado correspondiente a la movilidad funcional remitimos el estudio de los procedimientos de ascenso, cuestión directamente relacionada con esta institución.

4.

ESTRUCTURA SALARIAL

En materia de estructura salarial la regulación convencional resulta bastante homogénea en cuanto a la forma de dicha estructura así como respecto al capítulo del procedimiento de la actualización de salarios. Puede hablarse, sin embargo, de la existencia de un grupo importante de convenios con peculiaridades especiales en la configuración de los distintos elementos de esa estructura salarial.

En un primer grupo de convenios consultados, suelen ser frecuentes las cláusulas que regulan los mecanismos de compensación y absorción de salarios en su totalidad y en cómputo anual por las retribuciones de carácter salarial o extrasalarial que estén fijadas en las empresas incluidas dentro de su ámbito (convenio de Cataluña, convenio de Navarra, convenio de Asturias). Existe una cierta frecuencia en la regulación del mantenimiento de las condiciones «ad personam» o condiciones más beneficiosas de los trabajadores que superen lo pactado por estos convenios (convenio de Cataluña, convenio de Asturias, convenio de Murcia). No obstante es el capítulo donde se regulan las subidas anuales, así como los mecanismos de revisión, el que tiene un mayor desarrollo. Generalmente, los convenios analizados hacen una proclamación del carácter de mínimos de los salarios regulados en sus tablas (convenio de Madrid), variando de una Comunidad o provincia a otra el porcentaje máximo de subida salarial anual regulado, que se vincula de manera indefectible con el incremento del IPC de un año a otro, aunque en muchas ocasiones dicho incremento salarial sea superior.

La revisión salarial por incremento de la previsión del IPC suele establecerse con carácter semestral, haciéndose valer, generalmente, con fecha 1 de julio del año en curso (convenio de Murcia, convenio de Madrid).

Dado que se produce con alguna frecuencia la utilización del mecanismo negocial de la extensión de convenios, han de ser puestos de relieve los problemas que se plantean en relación con la repercusión económica de la extensión, habida cuenta de las diferencias cuantitativas referidas tanto al monto salarial total como a los incrementos según IPC que existen entre las diferentes Comunidades Autónomas y provincias. Ello, como se pone de relieve en las resoluciones administrativas por las que se publican las extensiones de convenios da lugar a la necesidad de precisar estadísticamente, a veces tan sólo para una o varias categorías profesionales, cuál ha de ser el porcentaje a aplicar en los incrementos salariales, bien en cómputo total, bien en determinados complementos como el de antigüedad.

Por lo demás, la referencia de los convenios de este primer grupo a los contenidos de la estructura del salario suele ser bastante homogénea, por lo que resultan especialmente tratados los complementos referidos a gastos de locomoción, dietas y kilometraje, antigüedad y gratificaciones extraordinarias (convenio de Navarra, convenio de Madrid, convenio de Asturias, convenio de Murcia) aunque no es fácil encontrar referencias al concepto de salario base, que cuando se define, se vincula a la retribución de las respectivas categorías profesionales por jornada ordinaria de trabajo (convenio de Madrid).

Mayor interés posee la regulación de las llamadas cláusulas de descuelgue salarial, recogidas en la práctica totalidad de los convenios estudiados y cuyo análisis realizamos en el apartado correspondiente.

Por lo que se refiere a la cuantificación salarial recogida en las tablas, los convenios de este primer grupo son, como ellos mismos proclaman, normas de mínimos, donde se recogen, del modo que se ha descrito en el apartado correspondiente a la estructura profesional, el monto total salarial anual, esto es, salario base anual más complementos salariales (convenio de Cataluña), o bien, el salario base mensual más el complemento de antigüedad desglosado (convenio de Navarra), o bien el total salarial mensual

(convenio de Asturias-revisión salarial, convenio de Murcia), o el salario total mensual y anual en cómputo de catorce pagas (convenio de Madrid). Junto a estas tablas salariales, cualquiera que sea el sistema de cómputo elegido, que como se comprueba resulta bastante heterogéneo, lo que redundará en una menor claridad comparativa, suelen desglosarse, en la misma unidad de cómputo elegida, los conceptos salariales referidos a las dietas y kilometraje (convenio de Madrid, convenio de Cataluña).

En un segundo grupo de convenios se viene a regular la estructura salarial de una manera bastante similar –pero no necesariamente coincidente pues hay diferencias en cuanto al contenido de los distintos conceptos salariales y extrasalariales– aunque la forma en que ello se plasma en las tablas salariales resulta bastante heterogénea, tanto desde un punto de vista formal como material.

La práctica totalidad de convenios estudiados viene a regular el salario en torno a cuatro conceptos esenciales: salario base, antigüedad, gratificaciones extraordinarias y dietas. Este, puede decirse, es un punto de partida prácticamente común. No obstante existen diferencias palpables que deben ser puestas de manifiesto. En este sentido, aparecen convenios que realizan una detallada y minuciosa descripción de todos y cada uno de los complementos salariales y percepciones extrasalariales (convenio de Jaén, convenio de Zaragoza, convenio de Avila, convenio de Cáceres), desde el salario base, a los pluses de distancia, asistencia, transporte, fiestas locales, toxicidad y peligrosidad, nocturnidad, convenio, gratificaciones extraordinarias, participación en beneficios, quebranto de moneda o dietas.

Esta mención suele ser, generalmente, muy desordenada, apareciendo en muchos casos desperdigados por el articulado del convenio los diferentes conceptos, lo que dificulta la identificación entre conceptos salariales y no salariales (convenio de Vizcaya). En otros casos, los convenios confían en la tabla salarial adjunta todo el peso descriptivo de la estructura, haciendo mención muy somera de los conceptos de salario base, antigüedad y gratificaciones extraordinarias (convenio de La Coruña, convenio de Pontevedra, convenio de Lugo, convenio de Valencia).

Hay supuestos donde ni siquiera se describe el salario base, dejando su mera expresión a la cuantía expresada en la tabla sala-

rial (convenio de Salamanca, convenio de Valladolid, convenio de Palencia). Como sucede en el caso de los convenios gallegos, en este caso la proximidad territorial parece ser un elemento determinante en la repetición de los esquemas o modos de regulación. En otros supuestos, por contra, el salario base es minuciosamente descrito (convenio de Burgos, convenio de Ávila). En muchos casos, la alusión a las horas extraordinarias aparece realizada exclusivamente dentro del capítulo retributivo, arbitrándose la fórmula de retribución correspondiente (convenio de Cádiz). En la mayor parte de los casos, la preocupación esencial resulta ser la cláusula de revisión salarial, presente en la práctica totalidad de los convenios consultados.

Por lo que se refiere a las partidas extrasalariales y asistenciales, indemnizaciones y suplidos, puede afirmarse la existencia de una variedad amplia de conceptos dependientes de la costumbre laboral local y de las características del sector en cada provincia. Aparecen de este modo, además de las alusiones a veces ordenadas en capítulo propio a las dietas y gastos de desplazamientos o kilometraje (convenio de Ávila), menciones a percepciones asistenciales por matrimonio e hijos, bolsas de estudio (convenio de Málaga), prestaciones en casos de muerte (convenio de Burgos), ayuda especial por hijos deficientes (convenio de Alicante). También resulta tratado con alguna frecuencia el complemento retributivo por incapacidad laboral transitoria, o incapacidad temporal (convenio de Guipúzcoa, convenio de Málaga, convenio de Burgos), siendo la fórmula de reconocimiento y cómputo distinta según convenio.

Por lo que se refiere a las tablas salariales, hemos de reproducir lo dicho anteriormente en cuanto a las diferencias formales existentes en el modo de relacionarse los distintos niveles retributivos con los grupos o categoría profesionales. Esto supone diferencias de partida en la estructura de las tablas salariales. A ello ha de añadirse un sistema de cómputo también diferente según convenio, apareciendo distintos sistemas de contabilización de salarios.

En primer lugar, aparecen tablas donde se señalan el salario base en pesetas/mes más los suplidos en pesetas/mes y la retribución anual en pesetas (convenio de Burgos-revisión salarial, convenio de Valladolid). Los diferentes complementos salariales no quedan recogidos pero pueden calcularse según los porcentajes

referenciados en el articulado del convenio (convenio de Burgos). En segundo lugar, aparecen tablas donde se recogen tan sólo los salarios base en pesetas/mes y en pesetas/año (convenio de Granada, convenio de Salamanca, convenio de Lugo, convenio de Pontevedra), dejándose el cálculo de los demás conceptos salariales al articulado del convenio. Esta suele ser la fórmula más frecuentemente utilizada por este grupo de convenios. En otros supuestos mucho menos expresivos, la tabla salarial tan sólo recoge un salario en pesetas/mes, que ha de sobreentenderse como salario base, ante la ausencia de cualquier indicación al respecto en el convenio (convenio de Valencia, convenio de Las Palmas, convenio de Zaragoza). También encontramos convenios donde se regula en la tabla un salario base en pesetas/mes y a continuación se especifican, también en pesetas/mes, el valor de todos y cada uno de los complementos que pueden cuantificarse a tanto alzado (convenio de Cádiz, convenio de Sta. Cruz de Tenerife).

Estos son, en definitiva, los cuatro sistemas esenciales utilizados en este grupo de convenios estudiados. Como conclusión, puede decirse que la estructura salarial así regulada presenta diferencias importantes en cuanto al número de complementos salariales contemplados, así como en el modo de cómputo de las tablas salariales. Existe, pues, una fuerte dispersión en el perfil de las estructuras salariales del sector, aún admitiendo la existencia de complementos de presencia constante en todos los salarios, y cuya identificación realizaremos a continuación.

En cuanto a los valores retributivos, también se observan de la mera comparación entre convenios diferencias de nivel salarial sustanciales dentro de cada grupo de tablas que pueden llegar hasta el 25% del salario base en algunos casos para el mismo nivel retributivo y categoría profesional (vid. p.e. convenio de Sta. Cruz de Tenerife y convenio de Cádiz). Esto supone una falta de cohesión social evidente en el sector motivada, sin duda, por las diferencias en la estructura económica de cada provincia.

4.1. SALARIO BASE

Poco se puede añadir a lo expuesto anteriormente en relación con la regulación del salario base en los convenios consultados

salvo que la expresión de su contenido material resulta bien lacónica (convenio de Murcia), bien inexacta (convenio de Madrid), o bien simplemente inexistente (convenio de Cataluña, convenio de Navarra).

Desde el punto de vista cuantitativo, y teniendo en cuenta que el módulo de cómputo resulta bastante heterogéneo y que la atribución de niveles retributivos puede darse por grupos o por categorías profesionales, la horquilla en la que se mueve el salario base entre las distintas Comunidades Autónomas y provincias se encuentra entre las 126.423-169.387 pts./mes para 1998 del personal titulado de grado superior, y las 59.223-88.448 pts./mes para 1998 del botones. Las diferencias retributivas entre las distintas provincias pueden llegar ser, como se comprueba, muy sustanciales

Téngase en cuenta que no todos los convenios recogen en sus tablas salariales el salario base desglosado, sino que muchos de ellos engloban todos los complementos junto al salario base salvo, en ocasiones, el complemento de antigüedad, del que suele hacerse expresión separada. En realidad, casi ningún convenio se detiene a definir el contenido del salario base, por lo que toda alusión al mismo se realiza en términos económicos a efectos del cálculo de los complementos salariales de él dependientes.

4.2. COMPLEMENTOS SALARIALES

Del estudio de los convenios en vigor, se puede hacer una división sistemática en dos grandes grupos de convenios fundamentada en el grado de complejidad y dispersión con que se regulan los distintos complementos salariales. Un primer grupo de convenios, menor en número, presenta un grado alto de homogeneidad en la regulación de los complementos salariales básicos (antigüedad, vencimiento periódico, nocturnidad, turnicidad, etc.). En el segundo grupo la relación de complementos salariales es mucho más heterogénea, debiendo señalarse la existencia de una cierta falta de sistemática organizativa, común a la práctica totalidad de los convenios consultados, a la hora de ordenar los complementos salariales tanto desde el punto de vista de su carácter salarial o extrasalarial como desde el punto de vista de tipo-

logía material. Hay, no obstante, algunas excepciones a este desordenado panorama (convenio de Cádiz)

En cualquier caso, hemos de identificar la presencia permanente de las cláusulas de revisión salarial con carácter semestral en aquellos casos en que las previsiones del IPC sean rebasadas en un número variable de puntos (entre 3 y 7, generalmente), lo que es norma común en la práctica totalidad de convenios, algunos de los cuales, sitúan sistemáticamente dicha cláusula fuera del capítulo retributivo y a continuación de los artículos identificadores del ámbito del convenio. Algunos convenios establecen un denominado mínimo garantizado por el que todos los trabajadores obtienen, con independencia de su categoría profesional, un incremento mínimo anual determinado (convenio de Vizcaya).

a) Antigüedad

La regulación del complemento de antigüedad suele ser bastante homogénea en los convenios de este primer grupo, en el sentido de que tiene la consideración de plus personal cuyo devengo se produce según trienios (convenio de Murcia), cuatrienios (convenio de Navarra, convenio de Madrid) o quinquenios (convenio de Asturias). La preocupación constante es su actualización en las revisiones salariales sucesivas que se puedan producir, y la determinación de su carácter consolidable en el salario base (convenio de Navarra).

En algunos convenios, y esto parecer ser una tendencia creciente, se ha procedido a su eliminación a partir de una fecha determinada para los trabajadores de nuevo ingreso, quedando tal cantidad consolidada para los trabajadores que la vinieran percibiendo en forma de complemento «ad personam» (convenio de Cataluña, convenio de Murcia) el cual se revaloriza según el porcentaje determinado por cada convenio con topes.

En el segundo bloque de convenios no existen grandes diferencias de regulación entre ellos en cuanto al complemento de antigüedad, que puede regularse en módulo anual (convenio de Avila), bianual (convenio de Palencia), o en trienios (convenio de

Cádiz, convenio de Valladolid). Este complemento puede llamarse aumento por años de servicio (convenio de Guipúzcoa). Se observa como tendencia la regulación de su eliminación progresiva para los trabajadores de nuevo ingreso (convenio de Cádiz) y su conversión en complemento «ad personam» para los trabajadores que ya vinieran percibiéndolo (convenio de Zaragoza), así como la fijación de topes máximos en su percepción que suelen ser bastante variables y calculados en porcentaje sobre el salario base o en número máximo de trienios o cuatrienios (convenio de Valladolid, convenio de Zaragoza).

En ocasiones encontramos regulados los llamados pluses de vinculación (convenio de Zaragoza), también denominados de pluses de especial dedicación (convenio de Córdoba), que son percibidos por aquellos trabajadores que adquiriendo la condición de fijos a partir de una fecha determinada, no tienen derecho a percibir el complemento de antigüedad.

b) Complementos de vencimiento periódico superior al mes

Generalmente, la regulación en el primer grupo de convenios destacado viene a fijar dos pagas extraordinarias al año, compuestas de salario base mensual más complemento de antigüedad (convenio de Madrid, convenio de Asturias, Navarra). En otros casos, se arbitran tres pagas extraordinarias (convenio de Murcia), siendo una de ellas la llamada de beneficios, que allí donde se regula (convenio de Asturias) tiene una cuantía fija compuesta de salario base mensual más antigüedad. En otros supuestos, existen hasta cuatro pagas anuales (convenio de Cataluña). En algunos supuestos se permite a la empresa, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, el prorrateo mensual de las pagas extraordinarias (convenio de Navarra). En algunos convenios aparece regulada la figura de la gratificación de convenio, como una gratificación de vencimiento periódico superior al mes con carácter prorrateable (convenio de Navarra).

Para los demás convenios, la regulación de pagas extraordinarias suele circunscribirse a dos (convenio de Valladolid), tres (convenio de Avila, convenio de Palencia) o también a cuatro por año (convenio de Cádiz, convenio de Las Palmas), con un valor

variable según convenio. En ocasiones se pacta el prorrateo mensual de las pagas extraordinarias (convenio de Palencia)

En estos complementos se contempla también el pago de participaciones en beneficios, como una paga más a añadir a las dos o tres estipuladas (convenio de Pontevedra).

c) Pluses: nocturnidad, turnicidad, peligrosidad y toxicidad

En el primer grupo de convenios no suelen aparecer regulados estos pluses, posiblemente como consecuencia de su grado de especificidad. El de nocturnidad, cuando se establece (convenio de Madrid), se percibe por trabajo realizado entre las 22 y las 6 horas en un porcentaje extra sobre el salario base, no afectando al personal que hubiera sido contratado específicamente para el desempeño de funciones en este horario. El de turnicidad, primando el turno de noche hasta un 25% del salario base (convenio de Asturias). Rara vez aparecen regulados los complementos de nocividad, toxicidad, peligrosidad o penosidad, lo que es consecuencia de la estructura productiva del sector y del tipo de actividad desarrollada, pero cuando se regulan su valor se fija a tanto alzado (convenio de Asturias, tal vez como consecuencia de un cierto mimetismo con la tradición negocial propia de los sectores mineros).

No obstante, en el segundo grupo se observa una más clara vinculación de estos complementos con el puesto de trabajo. Puede citarse como uno de los regulados con mayor frecuencia, el de nocturnidad (convenio de Valencia) regulado para el tramo horario comprendido entre las 22 y las 6 horas, con un porcentaje variable según convenio sobre el salario ordinario, incrementado o no con el complemento de antigüedad. Algunos convenios incluyen pluses de puesto de trabajo como el plus de pantalla, destinado a los trabajadores que hagan uso de pantallas de visualización, lo que no suele ser frecuente (convenio de Cádiz). También aparecen regulados pluses de penosidad, toxicidad o peligrosidad, sin más alusión que la relativa a las cantidades a percibir, por lo que se echa en falta la identificación de los trabajos donde dichos complementos puedan ser percibidos (convenio de Málaga).

Dentro de los complementos que incentivan la producción, destaca el plus de asistencia, con una regulación poco frecuente no obstante (convenio de Salamanca, convenio de Jaén), donde suele establecer una cantidad diaria a tanto alzado por día de asistencia efectiva al trabajo.

4.3. PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

a) Gastos de locomoción. Dietas y kilometraje

Destaca en relación con este tipo de percepciones la equivocidad de su tratamiento en cuanto a la manifestación de su carácter extrasalarial. Algunos convenios hablan de gastos de locomoción, identificándolos frente a las dietas y kilometraje, como partida extrasalarial (convenio de Murcia), aunque la cantidad se paga a tanto alzado en cómputo anual, prorrateándose por meses. Nada se dice respecto del carácter extrasalarial de las dietas y kilometraje, aunque ha de entenderse que en todo caso su carácter no salarial es claro. El pago de estas dietas se realiza generalmente a tanto alzado (convenio de Murcia) o sobre porcentaje a aplicar sobre una cantidad determinada (convenio de Madrid, convenio de Navarra), pudiendo llegar a ser muy elevado el grado de su especificidad según los posibles supuestos (convenio de Cataluña).

Algunos convenios determinan en capítulo separado el carácter no salarial de los gastos de locomoción y dietas de viaje, así como el de otros devengos tales como el quebranto de moneda (convenio de Avila, convenio de Zaragoza, convenio de Las Palmas, Convenio de Lugo), lo que no suele ser la tónica general en la regulación de estas percepciones, estando caracterizado el sistema negocial por una cierta falta de sistemática organizativa en el capítulo retributivo. A veces es posible encontrar convenios donde en un sólo capítulo y en un sólo artículo se engloban las dietas, los desplazamientos, los suplidos (sin caracterización especial frente a otros tipos de percepciones), los subsidios por óbito y por jubilación (convenio de Burgos).

Los gastos de locomoción suelen encontrarse regulados también bajo la denominación de salidas (convenio de Pontevedra), siendo el pago a tanto alzado por dieta completa o media dieta la

forma de regulación más frecuente. En ocasiones, suele regularse un denominado plus de transporte (convenio de Cádiz, convenio de Lugo) como figura netamente diferenciada de las dietas y del kilometraje, y del denominado plus de reparto que se paga en las empresas dedicadas a la distribución de mercancías o correspondencia. Entendemos que dicho plus carece de naturaleza salarial, siendo regulado en algunos convenios con carácter de generalidad para toda la plantilla (convenio de Granada). En algunos convenios, dicha naturaleza extrasalarial se proclama de forma expresa (convenio de Salamanca).

b) Complementos asistenciales

En algunos convenios suele regularse la figura de los complementos asistenciales por incapacidad temporal (convenio de Madrid, convenio de Asturias) cuya finalidad es complementar las prestaciones aseguratorias de seguridad social en este tipo de contingencia. El grado de especificidad en la regulación es variable, pasando desde el tratamiento inexistente (convenio de Avila) hasta, la somera descripción de una única situación acogible (convenio de Navarra), o hasta la regulación minuciosa de todos los tipos de supuestos posibles (convenio de Madrid, convenio de Cataluña).

En otros supuestos se establecen premios de jubilación por un importe que varía según convenio (convenio de Madrid) y que en algunos convenios se denomina premio de vinculación, donde se tiene en cuenta la antigüedad del trabajador en el momento en que se jubila (convenio de Granada), así como pagas por la realización del servicio militar o prestación social sustitutoria (convenios de Cataluña, Murcia).

Pueden citarse algunos complementos especiales, como los llamados premios de nupcialidad o de natalidad (convenio de Palencia) regulados generalmente a tanto alzado, las bolsas de estudios (convenio de Palencia), o las indemnizaciones por muerte (convenio de Zaragoza, convenio de Las Palmas).

El complemento asistencial de mayor importancia resulta, sin embargo, el de incapacidad temporal, también llamado de inca-

pacidad laboral transitoria o de enfermedad, cuya regulación es bastante heterogénea en cuanto a su duración máxima, que puede no estar fijada (convenio de Salamanca) o tener diferentes topes (convenio de Valencia, convenio de Zaragoza), aunque resulte frecuentemente negociado (convenio de Zaragoza, convenio de Las Palmas).

4.4. CLAÚSULA DE DESCUELQUE

La aparición de las cláusulas de descuelgue salarial en la negociación colectiva como consecuencia de la reforma laboral de 1994 ha tenido algún eco en el sector de oficinas y despachos. No obstante, no todos los convenios consultados han regulado la figura, aunque aquellos que lo hacen (convenio de Cataluña, convenio de Navarra, convenio de La Coruña, convenio de Vizcaya) regulan el detalle con desigual profundidad, lo que puede resultar conflictivo de cara a la concreción de la causa económica que justifique el descuelgue.

Generalmente son dos las causas alegables para acogerse a la cláusula: acreditación de pérdidas reiteradas a lo largo de dos ejercicios económicos, o acreditación de una situación de crisis, que sin importar pérdidas, pueda afectar al nivel de empleo de la empresa o su continuidad. La presencia del Comité paritario del convenio en la tramitación de la petición de descuelgue es una constante, aunque los procedimientos y la exigencia de documentación acreditativa pueda variar de un convenio a otro (convenio de La Coruña, convenio de Cataluña). En estos casos suele haber, además, remisión a los órganos de resolución extrajudicial de conflictos laborales en los supuestos en que no se logre acuerdo para a la hora de aplicar el descuelgue (convenio de La Coruña, que remite a la actuación de los mecanismos del Acuerdo Galego de Arbitraje-AGA).

5.

JORNADA

5.1. CÓMPUTO

La regulación de la jornada de trabajo suele establecer el cómputo semanal y anual de una manera generalizada (convenio de Navarra, convenio de Murcia, convenio de Las Palmas), aunque también puede fijarse sólo el cómputo anual (convenio de Cataluña, convenio de Madrid, convenio de Alicante, convenio de Guipúzcoa, convenio de Jaén, convenio de Vizcaya), o el cómputo semanal (convenio de Asturias).

En términos cuantitativos la jornada en cómputo semanal se regula en torno a las cuarenta horas (convenio de Cáceres, convenio de Málaga, convenio de La Coruña) precisando algunos convenios (convenio de Asturias) que, en caso de jornada intensiva (generalmente durante el período de verano) la jornada será de treinta y cinco (convenio de Murcia) o de treinta y seis horas (convenio de Asturias). En algunos convenios es posible encontrar jornadas semanales de 35 horas, de lunes a viernes, con preferencia por la jornada de mañana (convenio de Córdoba). En los casos de cómputo semanal de la jornada, la práctica totalidad de los convenios señala la realización de trabajos entre el lunes y el viernes, aunque algunos, los menos, extienden la jornada semanal al sábado (convenio de Cádiz, convenio de Ávila).

En cómputo anual se aprecia una disminución progresiva en el número de horas de trabajo al año, lo que es puesto de manifiesto por algunos convenios de manera expresa (convenio de

Madrid, que señala la disminución desde las 1790 horas de 1992 a las 1785 horas de 1997; convenio de Cataluña, que señala 1816 horas para 1996, 1808 horas para 1997 y 1800 horas para 1998 y 1999).

5.2. DISTRIBUCIÓN. HORARIO

Respecto a esta cuestión es perfectamente posible encontrar precisas reglas de distribución irregular de jornada (convenio de Asturias) frente a convenios donde se deja en manos de la negociación entre empresarios y representantes de trabajadores posibles distribuciones irregulares (convenio de Cataluña) sin que se haga otra cosa que poner de manifiesto las normas elementales acerca de garantía del descanso diario y semanal mínimo.

Algunos convenios (convenio de Asturias) vienen a establecer jornadas partidas y jornadas intensivas en diferentes períodos del año, fijando el cómputo semanal en 40 horas con una hora y media mínima de descanso intrajornada en el primer caso, y de 36 horas en el segundo caso, generalmente coincidiendo con el horario de verano. En estos casos de jornadas intensivas suelen fijarse también reglas que permitan al empresario distribuir a los trabajadores en turnos de mañana y tarde. Aquí el grado de precisión entre convenios puede variar, encontrándonos jornadas de invierno, en las que suelen realizarse entre treinta y nueve y cuarenta horas semanales prestadas en jornada partida de lunes a viernes, y jornadas de verano en las que se realizan entre treinta y cinco y treinta y siete horas semanales en jornada intensiva o continua (convenio de La Coruña, convenio de Salamanca, convenio de Vizcaya). Los períodos de referencia de ambos tipos de jornadas suelen ser parecidos aunque no necesariamente coincidentes (convenio de Lugo, convenio de Pontevedra).

En cuanto a la distribución irregular de jornada, algunos convenios (Cataluña) vienen a determinar la posibilidad de que durante un número de días determinados al año la jornada diaria pueda aumentarse en una hora, con la consiguiente disminución compensatoria posterior. En otros casos, y en términos mucho más generales, se deja en manos del acuerdo entre empresarios y trabajadores la fijación de jornadas semanales irregulares, pero

sin fijar límites cuantitativos, lo que puede llevar a realizar jornadas de hasta diez horas diarias (convenio de Murcia). Otros convenios, y aquí la dispersión alcanza su mayor grado, fijan un número determinado de semanas al año en los que la jornada semanal es de 35 horas y otro en los que la jornada es de 42,5 (convenio de Madrid).

Prácticamente ningún convenio, salvo alguna excepción puntual (convenio de Cádiz), regula el tema de los horarios, cuestión que se deja en manos de las empresas individualmente consideradas.

5.3. PERÍODOS DE DESCANSO

Por lo que se refiere a los períodos de descanso diario y semanal, no existen grandes diferencias entre los distintos convenios colectivos estudiados. La regulación de los períodos de descanso resulta bastante desigual a pesar de que en la mayor parte de los convenios consultados haya una cierta unanimidad en fijar el descanso semanal en sábados y domingos, manteniendo la jornada de trabajo de lunes a viernes. Generalmente existen pocos convenios y pocas disposiciones reguladores de los períodos de descanso, por lo que se entiende que la aplicación supletoria del Estatuto de los Trabajadores es inmediata en lo que se refiere al descanso mínimo de doce horas entre jornadas y al descanso semanal de día y medio. También es destacable una cierta equivocidad en la utilización del término «descansos» como equivalente a permisos y fiestas (convenio de Córdoba).

El descanso diario es de un mínimo de doce horas (convenio de Cataluña). En muchos casos no hay referencias directas al descanso entre jornadas, por lo que operan las reglas generales del Estatuto de los Trabajadores. Sí se alude, por contra, al descanso semanal, al regularse jornadas de lunes a viernes, donde el sábado y el domingo son no laborales (convenio de Cataluña, donde se establecen 48 horas ininterrumpidas de descanso). Algunos convenios especifican que para determinados tipos de empresas (informáticas) pueden establecerse turnos rotatorios en sábados (convenio de Asturias). Algunos convenios hacen alusión específica al descanso en determinadas tardes del año (convenio de

Asturias) coincidentes con Nochebuena y nochevieja, generalmente.

Existe regulación de descansos compensatorios ligados a la distribución irregular de jornada semanal cuando esta sobrepasa las cuarenta horas. En estos casos, y por cada dos semanas de cuarenta y dos horas el trabajador tiene derecho a un día de descanso a la semana (convenio de Madrid). Esto, no obstante, no es regla común en todos los convenios.

Por lo que respecta al descanso intrajornada, no suelen aparecer muchas prescripciones, especialmente si la jornada regulada es partida. A veces encontramos con una cierta frecuencia convenios que establecen períodos de descanso de veinte o treinta minutos diarios, según la jornada sea partida o continuada, o de quince o veinte minutos cada tres o cuatro horas, para trabajadores en pantallas de visualización (convenio de Avila, convenio de Palencia, convenio de Valladolid, convenio de Salamanca). En otros casos, se establecen períodos de quince minutos cuando la jornada exceda de seis horas computándose como tiempo de trabajo efectivo (convenio de Pontevedra, convenio de Jaén).

5.4. FIESTAS. VACACIONES. CALENDARIO

En relación con las vacaciones, existe una amplia variedad de situaciones convencionales, por lo que la casuística es grande e impide establecer una tónica dominante. Encontramos convenios cuya regulación consiste en el establecimiento de un período de treinta días naturales retribuidos, que podrá dividirse en dos períodos por acuerdo entre la empresa y los trabajadores (convenio de Murcia). Otros, fijan períodos de treinta días naturales al año junto con un número mínimo de días laborables incluidos (convenio de Guipúzcoa, que fija 30 días naturales y 26 días laborables mínimos de vacaciones). En otros casos, las vacaciones se fijan tomando tan sólo la referencia de un número mínimo de días laborables, generalmente entre veintidós y veintiséis (convenio de Málaga). A veces, la regulación de las vacaciones consiste únicamente en establecer treinta días naturales al año sin ningún otro tipo de prescripción adicional (convenio de Cáceres, convenio de Burgos, convenio de Granada).

Algunos convenios, muy pocos, hablan del valor de la retribución de las vacaciones (convenio de Jaén), fijando otros, algunos más, una denominada «bolsa de vacaciones» consistente en una cantidad a tanto alzado, muy variable según el convenio de que se trate, que se paga al inicio del período vacacional (convenio de Salamanca, convenio de Valencia, convenio de Cáceres).

No todos los convenios regulan la posibilidad de partir el período de vacaciones (convenio de Madrid), ni la muy espinosa cuestión de los turnos para el disfrute de las vacaciones, y los que lo hacen dejan en manos del acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores la determinación de los turnos, que habrán de ser rotatorios (convenio de Murcia, convenio de Cataluña). A veces se regulan vacaciones de 28 días naturales, más tres días en Semana Santa, pudiendo disfrutarse estos días en cualquier otro momento del año (convenio de Asturias). Algunos convenios vienen a establecer que el período vacacional no pueda comenzar en día festivo (convenio de Cataluña, convenio de Asturias).

Los períodos de disfrute de las vacaciones son variables, a pesar de que la mayoría de convenios establezca los meses de junio a septiembre como períodos de referencia (convenio de Alicante), aunque es posible encontrar períodos que vayan de abril a septiembre (convenio de Málaga). Ello hace que en la mayoría de convenios se establezcan reglas para el disfrute por turnos del período vacacional, generalmente, mediando pacto entre la empresa y los representantes de los trabajadores (convenio de La Coruña, convenio de Pontevedra). Es también regla general establecer que las vacaciones comiencen en día laborable, generalmente en lunes (convenio de Valladolid).

En relación a las fiestas, la generalidad de los convenios no establecen especificaciones concretas. Los que lo hacen remiten directamente a la relación de fiestas establecida para su Comunidad Autónoma (convenio de Cataluña). Ha de tenerse en cuenta pues, la lógica dispersión que se produce en relación con la asunción de las fiestas propias de cada Comunidad Autónoma y de cada localidad dentro de cada provincia, por lo que existe, en este sentido, una variedad importante de fechas concretas señaladas en los convenios analizados. Hay, por otra parte, una cierta frecuencia en declarar como no laborales las tardes del 24 y del 31 de

diciembre y del 5 de enero, lo que parece ser una tradición en el sector (convenio de Córdoba).

5.5. HORAS EXTRAORDINARIAS

En materia de horas extraordinarias la regulación negocial fluctúa entre aquellos convenios que proclaman con diverso grado de énfasis la desaparición total (convenio de Asturias) o progresiva de estas horas como consecuencia de los altos índices de desempleo, y con la finalidad esencial del reparto del trabajo (convenio de Cataluña, convenio de Murcia), y los que remiten la regulación de las mismas a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores (convenio de Navarra). Encontramos convenios que proclaman la supresión total de las horas extraordinarias habituales, manteniendo, con restricciones, las horas extraordinarias estructurales, por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, causas especiales por plazos de gestión, cambios de turno mantenimiento, y las horas extraordinarias para la reparación de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes (convenio de Cataluña, convenio de Las Palmas, convenio de Salamanca, convenio de Jaén).

En otros casos, la supresión propugnada de horas extraordinarias se limita a proclamar la no realización de más de dos horas al día, quince al mes y ochenta al año (convenio de Valencia, convenio de Granada). En la mayor parte de los convenios que regulan de este modo la realización de horas extraordinarias, se establece que la dirección de las empresas informará periódicamente al Comité de empresa o Delegados de personal del número de horas realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones (convenio de Salamanca).

El método de compensación y cálculo es variable según el convenio de que se trate. Podemos encontrar desde la compensación mediante un porcentaje sobre el valor de la hora ordinaria calculada según la tradicional fórmula de cálculo de la Orden de Salarios de 1972 (4824/96), hasta la aplicación directa del incremento del 75%, 100% ó 150% (valores claramente disuasorios) sobre el valor de la hora ordinaria calculada dividiendo el salario anual del trabajador por el número de horas anuales de trabajo

pactado (600/96, 3426/96). También se contempla la compensación con tiempos de descanso equivalente o doble, en algunos casos (convenio de Cataluña, convenio de Salamanca), o bien se establece la compensación con descanso o pago en metálico a elección del empresario (convenio de Murcia).

En materia de horas extraordinarias es posible encontrar incluso convenios que nada digan al respecto (convenio de Palencia, convenio de Valladolid, convenio de Pontevedra, convenio de Lugo), lo que no deja de ser sorprendente, salvo que se quiera entender que en determinadas provincias el sector no realiza horas extraordinarias (convenio de Vizcaya).

6.

PERMISOS. SUSPENSIONES Y EXCEDENCIAS

La regulación de los permisos o licencias, en la terminología negocial, en los convenios colectivos de Comunidad Autónoma no se aparta esencialmente del régimen legal establecido en el Estatuto de los Trabajadores, ya sea en su caracterización material y tipología, ya sea en la duración fijada de los períodos de permiso. Esto no obsta para que se encuentren convenios donde no se hace la menor alusión a la cuestión, lo que genera la aplicación supletoria del Estatuto de los Trabajadores (convenio de Málaga, convenio de Salamanca), a veces a indicación expresa del propio convenio (convenio de Burgos, convenio de Ávila). En otros casos, muy concretos, tan sólo se regulan mejoras en los plazos a partir de los ya establecidos en el Estatuto de los Trabajadores (convenio de Zaragoza).

La tipología de causas que se regulan en la generalidad de convenios estudiados viene encabezada siempre por la prevención de que dichos permisos, particularmente los retribuidos, se concederán previo aviso y justificación del trabajador a la empresa pudiendo éstos ser retribuidos y no retribuidos (convenios de Cataluña, Madrid, Navarra, Asturias). La relación de causas más frecuentes, que apenas se aparta de la relación legal de causas, es la sigue:

a) Quince días o veinte días naturales en caso de matrimonio. Algunos convenios establecen un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermano político en la fecha de celebración de la ceremonia (convenio de Madrid). Algunos con-

venios establecen la prevención de que dichos días no pueden coincidir con el período de vacaciones (convenio de Guipúzcoa).

b) Dos o tres días, según convenio, en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Algunos convenios fijan hasta cinco días en caso de nacimiento de hijo (convenio de Navarra) y permiten la prolongación si concurre gravedad en el parto (convenio de Asturias). También se establecen permisos retribuidos de horas para que el trabajador pueda acudir a los Registros públicos para inscribir el nacimiento o registrar el fallecimiento.

En caso de enfermedad los plazos establecidos suelen ser diferentes según el grado de parentesco, a veces cuatro días naturales para el cónyuge e hijos, y tres días para los demás. En otros casos se prevén dos días con independencia del grado de parentesco (convenios de Cáceres, Asturias) ampliables en caso de desplazamiento. En este punto, realmente, hay una variedad importante de plazos en la regulación por lo que es muy difícil hablar de plazos medios u homogéneos (suelen variar entre los tres y los cinco días). Dentro de esta relación de causas así como en el caso de fallecimiento, algunos convenios incluyen también a las parejas de hecho (convenio de Valencia) dentro del grupo de familiares que generan el derecho.

En relación al permiso por fallecimiento los convenios no suelen ser muy precisos en la identificación del parentesco, estableciendo plazos diferentes de disfrute de permisos según la relación parental que varían entre los tres y cinco días, pudiendo llegarse, en algunos casos, hasta los siete días (convenios de Madrid, Alicante). Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual, regla que es prácticamente unánime en todos los convenios consultados, aunque puedan aparecer algunos convenios que fijan dos días, más uno si el desplazamiento es superior a una distancia determinada (convenio de Granada).

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el derecho de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional en un período determinado se estará a lo que se dis-

ponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica (convenio de Cataluña). Esta fórmula se matiza en algunos convenios (convenio de Madrid) estableciendo que si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para disfrutar de los derechos de exámenes de obtención de un título, en los supuestos y formas que establece la legislación vigente (convenio de Cádiz). Esta fórmula no se utiliza en todos los convenios, que suelen subsumir la realización de exámenes bajo la regulación de los días de asuntos propios. En este sentido, se conceden días por asuntos personales en cuantía variable según convenio (6 días (convenio de Málaga), 4 días (convenio de Córdoba), 3 días (convenio de Lugo), o 2 días (convenio de Salamanca). A veces se establece un número indeterminado de días, con la prevención de que se demuestre la necesidad previamente (convenios de Pontevedra, Málaga).

En ocasiones se regula la ampliación de todos los plazos en uno o dos días más si el hecho causante se produce fuera de la provincia (convenio de Cádiz).

Por lo que se refiere a la figura de los permisos no retribuidos, son escasos los convenios que regulan esta figura (convenio de Vizcaya), viniendo a establecer un máximo de días de disfrute al año y exigiendo a los trabajadores una antigüedad mínima en la empresa.

Algunos convenios añaden un día de permiso de libre elección por el trabajador (asuntos propios) considerado como tiempo efectivo de trabajo, esto es, retribuido (convenio de Navarra). También aparece la posibilidad de permisos recuperables durante un número limitado de días (tres, convenio de Navarra) siempre que el trabajador preavise con veinticuatro horas de antelación como mínimo.

Por lo que se refiere a la figura de las excedencias, encontramos desde convenios que nada establecen al respecto (convenio de Navarra), hasta los que remiten la regulación de la figura enteramente a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (conve-

nio de Cataluña), pasando por los que, con un mayor grado de detalle vienen a determinar las condiciones que hayan de darse para poder ejercer la excedencia forzosa y la voluntaria (convenio de Murcia).

En materia de excedencias y suspensiones del contrato de trabajo, la regulación resulta bastante desigual e insuficiente, en el sentido de que son muchos los convenios que obvian regular estas materias. La fórmula más empleada por los convenios estudiados consiste en regular dentro de un bloque con la denominación general de «excedencias», la voluntaria, la forzosa, la excedencia por cuidado de hijos, y la excedencia para el ejercicio de cargo sindical. En este bloque suelen incluirse también las suspensiones motivadas por maternidad, lactancia y guarda legal, aunque algunos convenios las incluyen en el bloque denominado «permisos» (convenios de Valencia, Burgos). En otro bloque suelen regularse las condiciones de la suspensión por servicio militar, donde lo más frecuente suele ser el reconocimiento de las pagas extraordinarias a los trabajadores que cumplen el mencionado servicio.

Los plazos para la reserva del puesto de trabajo en los casos de excedencia resulta variable según el convenio consultado, muchos de los cuales se limitan a la remisión de la cuestión al Estatuto de los Trabajadores (convenio de Alicante). Así, por ejemplo, en el caso de excedencia por ejercicio de cargo sindical pueden establecerse períodos de reserva de hasta cuatro años, o en caso de excedencia voluntaria de dos a cinco años (convenios de Córdoba, Guipúzcoa). En este último tipo de excedencia, algunos convenios suelen mostrarse muy minuciosos en la regulación de las condiciones objetivas y subjetivas para la concesión de las mismas (convenio de Guipúzcoa).

Aparecen, también, regulaciones detalladas de la excedencia por cuidado de menores en algunos convenios (convenios de Madrid, Asturias), junto con el tratamiento de los casos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción, lactancia y guarda legal y por realización del servicio militar. En estos casos el régimen convencionalmente establecido se limita a reflejar lo fijado en el Estatuto de los Trabajadores.

Algunos convenios regulan, igualmente, la figura de las licencias sin retribución (convenio de Madrid) por las que el trabaja-

dor puede solicitar la suspensión de su contrato de trabajo por un período comprendido entre 1 y 6 meses, siempre que lleve como mínimo cinco años de servicio y no solicita otra licencia de este tipo durante tres años.

MOVILIDAD FUNCIONAL. ASCENSOS. TRASLADOS

Los convenios analizados no siempre van a regular las cuestiones relacionadas con la movilidad funcional y geográfica, omitiendo en ocasiones cualquier alusión a su tratamiento, o estableciendo reglas mínimas con remisión al régimen legal establecido en el Estatuto de los Trabajadores. La regulación de ambos tipos de movilidad es, en términos generales, muy deficiente. Algunos convenios se limitan, de este modo, a reiterar conceptos legales como los relativos al ejercicio del «ius variandi» empresarial (convenio de Murcia). Hay no obstante, contadísimas ocasiones en las que es posible encontrar algún convenio aislado que se limita, en realidad, a reproducir las garantías procedimentales prevenidas en el Estatuto de los Trabajadores (convenio de Valencia, convenio de Granada).

Generalmente, cuando se regula la movilidad funcional se hace desde la óptica que más parece preocupar a los negociadores que es la de los procedimientos para la concesión de ascensos y los de promoción profesional. Así, es posible encontrar convenios (convenio de Cataluña) donde tras especificarse lacónicamente que el cambio de funciones en el seno del grupo profesional tendrá como únicas limitaciones las establecidas en los artículos 39.1 y 39.3 del Estatuto de los Trabajadores, se regula, no con mucha más exhaustividad, el procedimiento de ascensos. Según éste, si como consecuencia de la movilidad funcional se realizan funciones superiores a las definidas en la relación de categorías del convenio por un período superior a doce meses dentro de dieciocho meses –o de seis meses durante un año, según con-

venio— o de dieciocho meses dentro de veinticuatro meses —o de ocho meses durante dos años, según convenio—, el trabajador podrá reclamar el ascenso correspondiente a las funciones por él realizadas, sin perjuicio de la reclamación de las diferencias salariales correspondientes (convenio de Murcia, convenio de Cataluña, convenio de Valencia).

En conexión con la cuestión de los ascensos, aparece también regulado en ocasiones algún mecanismo de cobertura de vacantes, fijándose generalmente la preferencia del personal de la empresa sobre el personal ajeno a la misma, y permitiendo el control sindical de las pruebas o exámenes que se establezcan (convenio de Asturias). En este sentido, las fórmulas de promoción van a variar con cada convenio estudiado, tanto en lo que se refiere a la automaticidad del ascenso como en los plazos o períodos previstos al respecto. Los plazos exigibles a cada categoría profesional para poder promocionar a la inmediatamente superior van a variar de un convenio a otro, pero se detecta una especial preocupación por la situación de promoción de los auxiliares administrativos, categoría profesional muy numerosa en el sector, a la que todos los convenios consultados suelen hacer mención, llegando algunos de ellos a establecer una cuota de ascensos entre los auxiliares que opera de forma automática (convenio de Córdoba, convenio de Lugo, convenio de Pontevedra, convenio de Zaragoza). En estos casos concretos, suele establecerse una regla de automaticidad en la promoción, condicionada a la existencia previa de vacante, de forma que el auxiliar que lleve entre tres y seis años, según el convenio de que se trate, desempeñando esa categoría profesional, ascenderá automáticamente a oficial de segunda (convenio de Granada, convenio de Vizcaya, convenio de La Coruña, convenio de Avila, convenio de Cáceres, convenio de Málaga).

Existen igualmente, otras categorías profesionales que se ven sujetas a las reglas de promoción automática (oficiales de segunda para su paso a oficiales de primera, botones para su paso a ordenanzas, ordenanzas para su paso a conserjes, cobradores para su paso o asimilación retributiva a los oficiales de segunda), todas ellas condicionadas a la existencia previa de vacante en la categoría profesional correspondiente.

En un número mínimo de casos (convenio de Vizcaya, convenio de Cáceres), es posible encontrar reglas para la provisión de

vacantes donde de un modo bastante exhaustivo se regulan los criterios de preferencia para ocupar las vacantes, la evaluación de méritos de los candidatos y medios para la realización y control de las pruebas y exámenes, así como las funciones y composición de los tribunales calificadores donde, en todos los casos, se reconoce la presencia de las representaciones sindicales o unitarias de los trabajadores.

Por lo demás, y salvo en un único caso (convenio de Alicante) donde se ha detectado la regulación de límites adicionales al ejercicio del «ius variandi» empresarial, de un modo bastante defectuoso por cierto, no es posible valorar positivamente el contenido de la regulación convencional en materia de movilidad funcional y geográfica, pues a las carencias ya señaladas hay que añadir que la inexistencia de procedimientos internos de resolución de discrepancias en una materia tan predispuesta al conflicto, siendo las comisiones de seguimiento del convenio o las comisiones paritarias incompetentes, en todos los casos de convenios consultados, para conocer siquiera de estas cuestiones.

Mucho más escasas son las referencias a la movilidad geográfica, traslados y desplazamientos, en las que o bien hay remisión directa al régimen legalmente establecido en el Estatuto de los Trabajadores (convenio de Cataluña, convenio de Madrid), o bien se regulan indistintamente sólo los desplazamientos o los traslados (convenio de Navarra). En estos casos, no hay diferencias de régimen jurídico con las reglas del Estatuto de los Trabajadores.

8.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO

En el apartado de extinción del contrato de trabajo, la normativa convencional del sector de oficinas y despachos dedica su articulado, principalmente, a dos temas muy concretos –probablemente como no podía ser de otra manera dado el carácter de derecho necesario absoluto que suelen tener muchas de las disposiciones legales en materia de extinción de la relación laboral–, a saber, el del establecimiento del período de preaviso exigible en los supuestos de dimisión del trabajador –cese voluntario en terminología paccionada–, dando así contenido a la remisión del art. 49.1 d) ET y el destinado a reglamentar el valor liberatorio del finiquito.

El plazo de preaviso oscila entre los 7 días de mínimo (convenio de Cataluña) y los 15 días de máximo (convenio de Vizcaya), si bien en algún supuesto el período aparece diversificado en atención a la categoría profesional del trabajador, pudiendo llegar dicho plazo hasta los dos meses si se trata de personal titulado (convenio de Murcia)¹. En cuanto a la forma de la notificación, a veces se acepta el aviso verbal o escrito (convenio de Navarra), mientras que lo más habitual es reclamar necesariamente la escritura (convenios de Asturias, Vizcaya, Valencia). De igual forma, se suelen recoger las consecuencias derivadas del incumplimiento de tal plazo, básicamente limitadas a la pérdida del salario correspondiente a los días no preavisados (convenios de Cata-

¹ Esta diversificación, aunque con límites temporales distintos, también aparece en el convenio de Asturias.

luña, Navarra, Valencia, Murcia), aunque, en alguna ocasión, la pérdida sólo afecta a la parte proporcional de las pagas extraordinarias que estuviesen devengadas (convenio de Vizcaya).

Las referencias al finiquito tan sólo se hacen a los efectos de exigir que aquél se formalice por escrito, en un determinado modelo que se acostumbra a adjuntar como anexo (convenios de Burgos y Huelva), o para declarar que su valor liberatorio se limita a las cantidades y conceptos en ellos reflejados (convenio de Palencia).

Otras previsiones de carácter más singular son las siguientes:

- La equiparación a la dimisión voluntaria de las ausencias del puesto de trabajo sin causa justificada, prolongadas por un período igual o superior a tres días laborables (convenio de Cataluña).
- El establecimiento de una indemnización, correspondiente a siete días de salario por año completo de servicio –o su parte proporcional–, en los casos de finalización de los contratos de duración superior a un año (convenio de Zaragoza).
- La reproducción de la obligación legal de denunciar con una antelación mínima de 15 días la terminación de los contratos temporales de duración superior a un año –contenida en el art. 49.1 c) in fine ET–, si bien incorporando una salvedad, la de los contratos de interinidad –en que se estará a lo pactado–, y sancionando el incumplimiento empresarial de dicha obligación con el abono al trabajador de una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que aquél plazo no se haya respetado (convenio de Almería).
- La fijación del compromiso empresarial de llevar a cabo la liquidación subsiguiente a la terminación de la relación laboral en el plazo de 15 días, recogándose el derecho del trabajador a la percepción del correspondiente importe salarial por cada día de retraso, con el límite del período de prueba establecido para cada categoría (convenio de Murcia).
- La aparentemente inútil y difícilmente inteligible cláusula de proceder «con arreglo a la legislación vigente» cuando «sea necesario prescindir del personal fijo, con excepción de los casos de despido disciplinario y objetivo» (convenio

de Valencia). Sólo bajo el entendimiento de una declaración expresa de no mejora de lo previsto legalmente parece tener sentido semejante disposición.

9.

DERECHOS SINDICALES

- 9.1. *Información, Situación Económica, Empleo*
- 9.2. *Información, Reconversión*
- 9.3. *Información dispuesto en Convenios Colectivos*
- 9.4. *Facultades Comisiones Mixtas*
- 9.5. *Balances sobre la aplicación de Convenios Colectivos*
- 9.6. *Información y Consulta / Negociación (Modalidades Contratación, Reestructuraciones, Fusiones..., Sistemas de Organización y Control de Trabajo)*
- 9.7. *Información y Seguimiento de Despidos Colectivos*

Por razones metodológicas y de contenido, vamos a realizar en esta materia un estudio separado de lo dispuesto en los convenios autonómicos y lo dimanante de los de ámbito provincial. Por lo que se refiere al primer grupo, dos cuestiones llaman la atención en la regulación convencional de los derechos sindicales en este sector. La primera concierne a un derecho de contenido individual, cual es el del trabajador a afiliarse al sindicato de su elección sin por ello sufrir discriminación alguna. Es frecuente encontrar declaraciones donde se prohíbe cualquier discriminación al trabajador por razón de su afiliación sindical (convenios de Asturias, Cataluña), e incluso algunas con sanción expresa de cláusulas de seguridad sindical (convenio de Murcia¹).

¹ El art. 25.2 de este convenio establece: «Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no podrá sujetar el empleo a un trabajador a condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical».

La segunda particularidad a la que antes aludíamos es la de un olvido casi absoluto de los derechos de información de los representantes de los trabajadores más allá de los consagrados legalmente. Tan sólo el convenio de oficinas y despachos de Asturias, bajo la denominación de «participación», recoge la obligación de las empresa de facilitar a los Comités de empresa, Delegados de personal y secciones sindicales la «información precisa sobre la situación y la marcha general de la misma, así como los datos necesarios para el cálculo de la masa salarial».

Muy distinta es la situación por lo que se refiere al ejercicio de la facultad consagrada en el art. 68 e) in fine ET: Las normas convencionales suelen contener previsiones acerca de la acumulación del crédito horario (convenios de Cataluña, Navarra), en ocasiones con precisiones adicionales de carácter procedimental –propuesta formal a la empresa, no disfrute de un número superior al que pudiera corresponder al trabajador, salvo acuerdo específico (convenio de Cataluña)–, o de realización material –cómputo individual o acumulado de carácter anual (convenio de Navarra); acumulación en un delegado de hasta el 50% de las horas sindicales asignadas al resto, siempre y cuando no sea el único de su categoría profesional y los delegados cuyas horas se acumulan sean de su misma candidatura y colegio electoral (convenio de Madrid²).

Igualmente, se observan en la materia consideraciones acerca del uso práctico de las horas mensuales retribuidas, bien para consignar que constituyen parte de las mismas «las empleadas en una reunión mensual ordinaria, pero no las relativas a cuantas reuniones se convoquen por la empresa que no tengan el carácter socio-laboral» (convenio de Asturias), bien para especificar que el crédito horario del art. 68 ET no se verá afectado por los eventuales permisos remunerados que los trabajadores con derecho a aquél pudieran disfrutar como miembros de la Comisión Negociadora o de la Comisión Paritaria del convenio (convenio de Murcia).

Otro aspecto también habitual en el clausulado de los convenios del sector es el relativo al tablón de anuncios, cuya mención se recoge a los efectos de determinar el número mínimo de plan-

² Con la condición adicional de que permanezca en su puesto de trabajo al menos el 50% de su jornada semanal.

tilla que autoriza la solicitud de su colocación (seis trabajadores para el convenio de Cataluña; diez para el de Murcia), así como reglamentar la naturaleza del contenido de las comunicaciones (laboral, sindical o profesional –convenios de Cataluña, Murcia–).

Destacar, finalmente, que las remisiones genéricas en lo atinente a derechos sindicales a la Ley Orgánica de Libertad Sindical efectuadas por algunos convenios (convenio de Madrid), aparecen en ocasiones acompañadas de garantías suplementarias, especialmente destinadas a asegurar la existencia de portavoces sindicales cuando la dimensión de la plantilla no alcanza los límites exigidos por la LOLS para tener derecho a elegir delegados sindicales (convenio de Madrid³).

Por lo que a los convenios de nivel provincial concierne, el primer dato relevante del tratamiento de esta materia es el hecho de que prácticamente la totalidad de los convenios contienen alguna referencia, por mínima que sea, al tema de los derechos sindicales. Aunque aquélla se limite a una mera remisión genérica a lo dispuesto en la legislación vigente (convenios de Granada, Huelva), en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (convenio de Palencia), en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones posteriores en vigor (convenio de Zaragoza), o en el ET y LOLS conjuntamente (convenios de La Coruña, Lugo, Pontevedra), la temática de los derechos sindicales aparece de alguna forma reflejada en las distintas normas convencionales.

Subrayado lo anterior, hay que reconocer, igualmente, que en el tratamiento de la cuestión tampoco se observa una recalable riqueza de contenidos. Como ya sucediera respecto a la negociación de ámbito de Comunidad Autónoma, casi nula son las menciones ligadas a derechos de información y participación de los representantes de los trabajadores –una excepción en este sentido supone el convenio de la provincia de Vizcaya–, preocupándose más la normativa convencional por el tratamiento de los garantías que a aquéllos corresponden. En este contexto, el tema estrella es, de nuevo, el del crédito horario, en relación al cual se contempla,

³ Señala que en los centros de trabajo con plantilla superior a 100 trabajadores, los sindicatos que posean en los mismo una afiliación superior al 10% podrán conferir la representación sindical a un Delegado.

bien la problemática de su acumulación (convenios de Jaén, Valencia), bien la declaración expresa de que las horas dedicadas a participación en Comisiones negociadoras no se computan dentro del máximo legal de horas (convenios de Valencia, Vizcaya) –en línea con lo previsto en el art. 9.2 LOLS–, bien la modificación de las 15 horas mensuales del art. 68 e) ET a 30 horas bimensuales –sin que en el curso del mismo bimestre pueda disfrutarse un número superior– (convenio de Ávila), bien previsiones expresas en la materia para los supuestos de designación de representantes que escapan a lo regulado legalmente –empresas que ocupen de 2 a 5 trabajadores deberán conceder permiso retribuido al previamente designado representante de entre ellos, por un máximo de cinco horas semanales (convenio de Córdoba)–, o que exigen precisiones más detalladas –establecimiento de una escala de horas asignadas para empresas de hasta 30 trabajadores, de 31 a 50 trabajadores y de más de 50 trabajadores (convenio de Guipúzcoa).

La presencia de reiteradas cláusulas de descuento sindical o check off (art. 11.2 LOLS), es otra singularidad digna de ser reseñada (convenios de Almería, Valencia, Alicante), consignándose, en ocasiones, requisitos precisos sobre la forma de llevarla a efecto (convenio de Almería).

Otros temas recogidos son: la obligación de las empresas de tener un tablón de anuncios siempre que tengan como mínimo seis trabajadores (convenio de Valencia), el reconocimiento de la figura del delegado sindical provincial, en los términos que establece el art. 9 LOLS (convenio de Salamanca), la regulación del ejercicio del derecho de reunión (convenios de Guipúzcoa, Vizcaya), la prohibición explícita de cláusulas de seguridad sindical –más allá de las admitidas en nuestro ordenamiento– (convenio de Vizcaya), o la consagración del derecho de los cargos sindicales a la excedencia forzosa en los términos del art. 9.1 b) LOLS (convenio de Vizcaya)

10.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Estamos ante una de las materias disciplinadas en el Acuerdo sobre Coberturas de Vacíos de 1997, lo que no conviene perder de vista de cara a las conclusiones que enseguida expondremos. Y ello, porque el régimen disciplinario no es tratado en este sector más que algunos pocos convenios, especialmente en los de nivel autonómico, salvándose, generalmente, el vacío con la remisión a la Ordenanza Laboral de 1972 que muchas normas convencionales incorporan como legislación supletoria¹. Más allá de la incorporación del contenido de dicha Reglamentación al propio del convenio en cuestión, la derogación de la Ordenanza de Oficinas y Despachos, hace entrar en juego la regulación que de la materia se contiene en el Acuerdo de 1997, lo que, de nuevo, hace renacer el problema de eventuales disfuncionalidades de tal normativa con las necesidades específicas del sector en examen.

10.1. FALTAS Y SANCIONES

Como acabamos de indicar, no todos los convenios de este sector regulan la materia del régimen disciplinario pero cuando lo hacen su grado de detalle –como no podía ser de otra forma– es

¹ El convenio de Vizcaya resulta especialmente significativo, en tanto que en materia disciplinaria declara expresamente que «se estará a lo establecido en la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos».

considerable. Partiendo de la tradicional clasificación de las faltas en leves, graves y muy graves, en atención a la importancia, trascendencia e intención de las mismas, los convenios establecen un elenco de las diversas conductas subsumibles en cada una de ellas. Dada la similitud entre los distintas normas convencionales al respecto, recogemos, a título ejemplificativo, lo previsto en el art. 23 del convenio colectivo de trabajo para el sector de oficinas y despachos de la Comunidad Foral de Navarra. De acuerdo con el citado precepto, se consideran faltas leves:

«Régimen disciplinario. Faltas y sanciones.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

Se considerarán *faltas leves* las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificar en el periodo de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada aunque por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se organizase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

h) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada².

Faltas graves

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de treinta días.
- b) Falta de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
- d) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
- e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ello se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
- g) La negligencia o desidia al trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerado como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

² El convenio de Vizcaya establece que «no se considerará injustificada la falta al trabajo, siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de Dirección de la empresa, antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo».

- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la empresa.
- j) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Faltas muy graves

Se considerarán muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte en un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres meses consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c) El fraude desleal o abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta ajena o propia. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja o accidente o enfermedad.
- e) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

En los supuestos en que existan indicios claros de que el trabajador se encuentre en las situaciones más arriba descritas vendrá éste obligado a someterse a los oportunos reconocimientos que le serán practicados por el servicio médico de empresa, o en su caso, por el facultativo que la empresa designe. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible.

- f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.

- g) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros o subordinados.
- i) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
- j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad sin previo aviso.
- k) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- l) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el periodo de un trimestre y hayan sido sancionadas».

Probablemente la «novedad» más destacada en la evolución convencional de la tipificación de las faltas laborales en este sector sea la progresiva inclusión del acoso sexual entre las conductas calificables como faltas muy graves³ (convenios de Cataluña, Valencia, Salamanca), en línea con la propia transformación legislativa en la materia (recordemos, en el ámbito administrativo sancionador, la modificación operada en el art. 96 ET por la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, que incluye, entre las infracciones muy graves, «el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial»).

En cuanto a las sanciones, éstas se ligan directamente al grado de la falta cometida. Para las leves suelen consistir en una amonestación o una breve suspensión de empleo y sueldo (un día —convenios de Cataluña y Madrid; hasta dos días —convenios de Valencia, Salamanca y Guipúzcoa—); las graves se sancionan con suspensiones de

³ El convenio de Burgos, por ejemplo, no contiene más previsión sobre el régimen disciplinario (amén de la declaración de vigencia temporal de la OOD en lo no regulado) que la consideración como falta muy grave de «las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa».

empleo y sueldo de mayor duración temporal (que oscilan entre los dos y veinte días, según convenio⁴), traslado de puesto de trabajo dentro del mismo centro (convenio de Navarra), traslado forzoso de carácter temporal a población distinta dentro de la misma provincia, inhabilitación temporal y pérdida temporal del nivel (convenio de Salamanca), cambio de centro de trabajo, inhabilitación para el ascenso a categoría superior y pérdida temporal de la categoría (convenio de Madrid). Por último, las sanciones por faltas muy graves representan un aumento cuantitativo en las establecidas para las faltas graves, con la inclusión adicional del despido (convenios de Navarra, Guipúzcoa, Salamanca y Almería). Significativas resultan algunas cláusulas convencionales donde se especifican criterios a tener en cuenta en la aplicación de las sanciones, tales como el del mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, su categoría profesional —éste de difícil puesta en práctica si no se quiere caer en la ilicitud, a nuestro juicio—, o la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa (convenios de Madrid, Cádiz y Almería), o bien se admite la posibilidad de aplicar a las faltas «cualesquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta» (convenio de Salamanca).

El establecimiento de plazos de prescripción de las faltas también aparece con cierta frecuencia. Aquéllos fluctúan entre los diez días para las leves y los sesenta para las muy graves, pasando por los veinte correspondientes a las graves; todos ellos a computar desde la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, prescribiendo la falta a los seis meses de haberse cometido (convenios de Cataluña, Navarra, Valencia, Cádiz y Almería).

10.2. PROCEDIMIENTOS

En materia procedimental, los convenios del sector, tras reconocer expresamente que la facultad de imposición de sanciones corresponde a la empresa —o personas en quien delegue (convenio de Madrid)—, no acostumbran a recoger más previsiones que la de

⁴ Excepcionalmente, el convenio de Almería no sanciona las faltas leves con suspensión de empleo y sueldo, mientras que respecto a las graves, prevé tal sanción con una duración de uno a diez días.

la exigencia de comunicación escrita al trabajador de la sanción, fecha y hechos que la motivan —en ocasiones sólo para las faltas graves y muy graves (convenio de Navarra), en otras también para las leves (convenios de Cataluña, Valencia y Salamanca)—, o la de la ampliación del derecho de información de los representantes legales de los trabajadores del art. 64.1.7.º ET a los casos de faltas graves (convenios de Navarra, Cataluña).

Más pormenorizado resulta el convenio del sector de oficinas y despachos de Madrid en cuanto a la regulación procedimental del derecho de los representantes de los trabajadores a la instrucción de expediente contradictorio en los supuestos de sanciones por faltas graves y muy graves (art. 68 a) ET y art. 10.3 LOLS)⁵, así como en relación al derecho de audiencia de los delegados sindicales en los casos de sanciones a los afiliados al sindicato al que representan (art. 10.3. 3.º LOLS)⁶.

No podemos finalizar este apartado sin hacer constar la particular opción del convenio de Valencia de recoger explícitamente

⁵ El art. 36.3 del citado convenio establece: «El expediente disciplinario se iniciará con la orden de incoación adoptada por el jefe correspondiente de la empresa, quien designará al instructor del mismo. Tras la aceptación del instructor, se procederá por éste a tomar declaración al trabajador afectado y, en su caso, a los testigos y practicará cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.

El instructor podrá proponer a la Dirección de la empresa la suspensión de empleo, pero no de sueldo, del trabajador afectado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia, del Comité de empresa o Delegados de personal, de haberlos.

La duración de la tramitación del expediente, desde que el instructor acepte el nombramiento no podrá tener una duración superior a dos meses.

La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave y muy grave, la sanción impuesta y desde cuándo surte efectos. No obstante lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita».

⁶ Expediente contradictorio y derecho de audiencia que también, aunque con mucho menor detalle, se recogen en el convenio de Almería. De igual forma, también el convenio para oficinas y despachos de la provincia de Cádiz hace condagar el obligado respeto a las garantías legalmente establecidas para el procedimiento sancionador y la necesaria instrucción de expediente en la imposición de sanciones a los trabajadores que ostente cargos electivos sindicales y en aquellos otros casos que decida la empresa.

lo que denomina «principios de ordenación» del régimen disciplinario, entre los que destaca el destinado a fijar los objetivos de dicho régimen, a saber, «el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa así como para las garantías y defensa de los intereses legítimos de trabajadores y empresarios».

11.

SEGURIDAD, SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

11.1. Adaptación de Disposiciones de Seguridad e Higiene a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

11.2. Medidas concretas y procedimientos (Convenios de Empresa)

11.3. Comisión de Seguridad y Salud (Sectorial)

Si hiciéramos una distinción por niveles de negociación en el tratamiento de la temática de la salud laboral, concluiríamos que los convenios de oficinas y despachos de ámbito de CCAA muestran una despreocupación casi absoluta por la cuestión. Bien es cierto que nos encontramos ante un sector de actividad que por sus características no resulta especialmente problemático ni de alto riesgo, pero no lo es menos que la amplitud e intensidad con que la materia es tratada en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales hubieran justificado una atención mayor, aunque sólo fuera a título de remisión.

En cuanto a la regulación concreta, sólo el convenio para oficinas y despachos de la Comunidad Foral de Navarra recoge un artículo expreso dedicado a la materia. Precepto que, parco de contenido, se limita a establecer declaraciones genéricas sobre la importancia de la salud y seguridad en el trabajo, la necesidad de que las acciones en este ámbito se encaminen a lograr una mejora de la calidad y ambiente de trabajo, así como la obligatoria par-

ticipación de los trabajadores en todas las actuaciones sobre el particular a través de los órganos competentes. En todo lo no previsto, el artículo se remite «a los acuerdos que suscriban las organizaciones de ámbito superior» en que estén integradas las firmantes del convenio.

Y si del ámbito autonómico descendiéramos al provincial, observaríamos que no mucho más rica es la reglamentación en cuestiones de seguridad y salud. Si bien desde el punto de vista cuantitativo son bastantes las normas convencionales que dedican algún precepto a la materia, éste suele quedar limitado a garantizar el derecho de los trabajadores a un reconocimiento médico anual (convenios de Valladolid, La Coruña, Vizcaya, Almería¹, Lugo, Jaén), o de periodicidad semestral si el trabajo se desarrolla plena y exclusivamente y durante más de cuatro horas diarias ante una pantalla de ordenadores (convenio de Las Palmas).

Más allá de lo anterior, las cláusulas sobre seguridad e higiene se limitan, bien a remitirse a la LPRL (convenios de Cádiz, Almería, Salamanca, Jaén, Huelva², Palencia³), bien a consagrar algunas medidas concretas de protección frente a los que pueden considerarse como los riesgos más comunes en el sector, a saber, la utilización de pantallas de visualización (convenios de Cádiz, Pontevedra, Jaén⁴ y Valladolid) y el trabajo continuado en fotocopiadoras (del que, en alguna ocasión, se exonera a las mujeres embarazadas –convenio de Pontevedra–).

Desde la perspectiva orgánica y de mejora de la salud y medio ambiente, únicamente el convenio de Valencia muestra una espe-

¹ Este convenio no establece expresamente la cadencia anual, limitándose a indicar la necesidad de un reconocimiento médico «periódico».

² Este convenio acompaña la obligación de las empresas de observar las normas de seguridad contenidas en la LPRL con la de «tener un ejemplar de la misma en el centro de trabajo a disposición de los trabajadores».

³ Esta norma se remite exclusivamente y «en todo caso», a lo previsto en el art. 26 LPRL, destinada a la protección de la maternidad.

⁴ De acuerdo con lo previsto en el art. 28 de esta norma, «las empresas procurarán distribuir la jornada laboral de forma que se presten trabajos en pantalla, lo menos continuado posible alternando la actividad en pantalla con otros trabajos. Y en los casos en que no exista la posibilidad de cambiar de actividad, se procurará realizar descansos de forma periódica, dentro de la jornada, no superando en lo posible dos horas de forma continuada».

cial sensibilidad, previendo la creación de una denominada Comisión Paritaria de prevención de riesgos laborales y medio ambiente, compuesta por ocho miembros, entre cuyas funciones destacan: la elaboración de una guía de orientación para «abordar con plenas garantías el plan de prevención»; el seguimiento de la aplicación en el sector de las normas de prevención, con especial atención a las condiciones sobre vigilancia de la salud establecidas en el art. 22 LPRL; el desarrollo de una campaña de sensibilización en cuanto a las obligaciones de empresarios y trabajadores recogidas en la LPRL, «haciendo especial hincapié en la PYME y en los trabajadores que prestan servicios a través de empresas de trabajo temporal»; la elaboración consensuada de las propuestas a aportar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en las consultas que ésta debe realizar con carácter previo a la elaboración de los planes de actuación en materia de prevención de riesgos laborales; junto a éstas, se incorporan otras actuaciones destinadas más específicamente a la protección del medio ambiente (estudio de las características medioambientales de los procesos y productos utilizados, así como de su eventual sustitución por otros más respetuosos con el entorno natural, desarrollo de actuaciones que difundan el compromiso de las partes en la protección del medio ambiente), en el entendimiento de que la protección de la salud en el trabajo no es algo ajeno a la protección de la salud en general.

12.

SEGURIDAD SOCIAL

La materia de previsión social posee, desde el punto de vista de su regulación convencional, una muy distinta posición en relación a lo que sucede con la temática laboral, sindical «y, en general, cuantas afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales», en términos del art. 85.1 ET. Y ello, porque el artículo 39.2 de la Ley General de la Seguridad Social¹ es claro al disponer que «la Seguridad Social no podrá ser objeto de contratación colectiva», sin más excepción «que el establecimiento de mejoras voluntarias». Es, por tanto, desde esta particular perspectiva desde donde procede analizar las eventuales previsiones que los convenios colectivos en general –y los del sector en examen, en particular– puedan contener en este campo.

Sentada la anterior premisa, las conclusiones que se pueden extraer del análisis del tratamiento de la Seguridad Social en los convenios del sector de oficinas y despachos son las siguientes:

– En todas las normas convencionales se contiene alguna referencia, por mínima que sea, a esta temática, con la sola excepción del convenio de Cáceres. Ello adquiere especial relevancia si

¹ Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE de 29 de junio de 1994).

tenemos en cuenta el ya mencionado carácter «minimalista» que la regulación global de los convenios del sector poseen.

– Los temas objeto de tratamiento se reconducen a estos cuatro aspectos básicos: jubilación, incapacidad temporal, seguro colectivo y ayuda de estudios.

– El contenido concreto de la regulación se dirige, por lo que a la jubilación concierne, bien al establecimiento, ex DA 10.º in fine ET, de edades máximas para trabajar (convenio de Murcia²), bien –lo más frecuente–, a la incentivación de la jubilación anticipada a través de la concesión de unas determinadas gratificaciones o premios³, variables en atención a la edad específica en que el trabajador se jubile. Tales premios se cuantifican con referencia a un importe numérico concreto (convenios de Granada, Palencia, Salamanca, Huelva, Granada), o en atención a cierto número de mensualidades (convenios de La Coruña, Valladolid, Zaragoza, Madrid, Alicante, Jaén), vinculándose normalmente su percepción al requisito de un mínimo de antigüedad en la empresa (25 años –convenio de Guipúzcoa–, 15 años –convenios de Granada, La Coruña, Salamanca, Jaén–, 11 años (convenio de Cádiz), 10 años –convenios de Zaragoza, Palencia⁴–, 6 años –convenios de Madrid, Valladolid–⁵).

– En cuanto a la incapacidad temporal, lo habitual es mejorar las prestaciones económicas de la Seguridad, mediante el establecimien-

² Salvo acuerdo mutuo entre empresa y trabajador.

³ Excepcionalmente, algunos convenios como el de Navarra y Salamanca no condicionan –o la establecen adicionalmente– la concesión del llamado premio de jubilación al hecho de jubilarse anticipadamente, sino que aquél se hace efectivo, sin más, «en el momento de causar baja en la empresa por jubilación» (convenio de Navarra). Su importe se cifra en una mensualidad de sueldo por cada cinco años de servicio, con un tope máximo de tres mensualidades (convenio de Navarra) o, simplemente, una mensualidad de salario real «siempre que lleve prestando servicios a la empresa al menos tres años» (convenio de Salamanca).

⁴ Esta norma recoge la obligación del trabajador de comunicar a la empresa su decisión de acogerse a la jubilación anticipada con seis meses de antelación a la fecha prevista para su cese.

⁵ A veces se establecen condiciones conexas a la jubilación anticipada, tales como la obligación de la empresa de contratar a otro trabajador titular del derecho a cualquiera de las prestaciones por desempleo o joven demandante de primer empleo (convenio de Asturias).

to de complementos prestacionales (convenios de Valladolid, La Coruña, Zaragoza, Navarra, Murcia, Cataluña, Salamanca, Lugo, Alicante, Huelva, Málaga, Granada, Burgos, Las Palmas, Jaén, Ávila, Córdoba, Pontevedra, Asturias, Madrid⁶). En alguna ocasión (convenios de Murcia) ello se condiciona a la obligación del trabajador de someterse a un reconocimiento médico si así lo decide la empresa.

– Muy común es también la establecimiento de la obligación de las empresas de suscribir una póliza de accidentes⁷ que garantice a los trabajadores un capital concreto en caso de muerte o incapacidad permanente derivada de accidente de trabajo (convenios de Valencia, La Coruña, Salamanca⁸, Palencia⁹, Almería¹⁰, Zaragoza¹¹, Cádiz¹², Huelva¹³, Las Palmas¹⁴, Jaén¹⁵, Ávila¹⁶, Córdoba¹⁷, Pontevedra¹⁸, Asturias¹⁹).

⁶ Especialmente detallado en este punto es el convenio de Madrid, que contiene un elenco variado de situaciones posibles.

⁷ Para el convenio de Murcia la obligación empresarial se limita al abono de 3500 pesetas a cada trabajador que haya suscrito una póliza de seguros por invalidez permanente absoluta, gran invalidez o muerte derivada de accidente, sea o no laboral.

⁸ En este caso sólo por fallecimiento o incapacidad total o absoluta.

⁹ En este convenio el riesgo cubierto puede derivar también de accidente no laboral.

¹⁰ Sólo, en caso de incapacidad permanente, para los grados de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez.

¹¹ En este convenio las contingencias cubiertas son, además del fallecimiento, la incapacidad permanente total y la absoluta, derivadas todas no sólo de accidente de trabajo sino también de enfermedad profesional.

¹² Este convenio exige un año de permanencia en la empresa y cubre tanto las contingencias derivadas de accidente de trabajo como la muerte «por cualquier causa».

¹³ Tanto en caso de accidente de trabajo como no laboral, y de enfermedad profesional.

¹⁴ La incapacidad permanente contemplada lo es en los grados de absoluta o total.

¹⁵ En este convenio la póliza de seguro colectivo sólo se prevé para la contingencia de incapacidad permanente (total, absoluta o gran invalidez) derivada de accidente de trabajo «o *in itinere*».

¹⁶ No contiene previsión específica sobre el carácter laboral del accidente cubierto por la póliza.

¹⁷ La cuantía se eleva si el fallecimiento deriva de accidente laboral, no laboral o «*in itinere*».

¹⁸ No se contiene especificación alguna acerca de la naturaleza del riesgo causante de las contingencias cubiertas, que son las de muerte, incapacidad total, absoluta y gran invalidez.

¹⁹ Cubre tanto la muerte por accidente como la muerte natural, y, si deriva de accidente, también la incapacidad permanente parcial.

– Por lo que respecta a las ayudas de estudios, denominadas convencionalmente, en ocasiones, «Bolsas de estudios», están dirigidas a sufragar parte de los gastos ocasionados por el legítimo derecho a la educación, normalmente en la fase o nivel de enseñanza obligatoria. Suelen otorgarse sólo a uno de los cónyuges y, frecuentemente, también tienen derecho a ellas los propios trabajadores que acrediten realizar los cursos para los que se prevén tales ayudas. Habitualmente el período fijado para su abono es el comprendido entre los meses de septiembre-octubre, coincidente con el inicio del curso (convenios de Cádiz²⁰, Huelva²¹, Málaga²², Granada²³, Las Palmas²⁴).

Sin el carácter de generalidad propio de las materias anteriores, también existen otras referencias convencionales en este ámbito, tales como:

– la posibilidad de solicitar anticipos sin interés (convenios de Almería²⁵, Cataluña²⁶);

²⁰ Se conceden a aquellos trabajadores –sólo a uno de los cónyuges– con hijos a cargo en edades comprendidas entre los 14 y 16 años.

²¹ Se concede una ayuda consistente en una cantidad fija de pesetas anuales por cada hijo que reciba enseñanza preescolar, EGB, media, superior o de formación profesional, «y también para los propios trabajadores que estén realizando los mencionados estudios».

²² En este convenio se conceden cantidades diversas en atención al nivel de la enseñanza, una inferior para los estudios de preescolar y EGB, y otra de cuantía más elevada para los que superen dicho nivel.

²³ Se otorga por cada hijo que reciba enseñanza preescolar, EGB, media, superior o formación profesional y para los propios trabajadores que estén realizando los mencionados estudios.

²⁴ Por cada hijo en edad escolar entre 3 y 16 años, abonable entre 1 septiembre y 31 octubre, «previo justificante acreditado de la escolaridad».

²⁵ Tal derecho se otorga con los siguientes requisitos: -»a favor de los trabajadores fijos de plantilla y los contratados con más de un año de antigüedad en la empresa» (la redacción convencional no deja de abrir serias dudas interpretativas «los fijos necesitan una año de antigüedad» «la antigüedad es de permanencia en la empresa o parece referida a la duración de la contratación temporal»); -previa solicitud por escrito; -por un importe que no exceda de tres mensualidades del líquido a percibir; -acreditación de la necesidad económica sobrevenida por alguna de las circunstancias que específicamente se recogen en el convenio (larga enfermedad, fallecimiento del cónyuge e hijos emancipados, pérdida del puesto de trabajo del cónyuge, adquisición de primera vivienda, matrimonio del trabajador). La norma regula también el procedimiento a seguir y las incidencias que puedan producirse en el devenir del disfrute del derecho.

²⁶ Las condiciones del ejercicio de tal derecho son las siguientes: -poseer 2 años de antigüedad; -que se deda a una necesidad justificada; -la cuantía será hasta el importe de 3 mensualidades y -la amortización no excederá del 10% del salario mensual.

- el derecho al percibo de ciertas cantidades económicas durante el servicio militar o la prestación social sustitutoria (convenios de Cataluña²⁷, Madrid²⁸, Vizcaya²⁹, Huelva³⁰, Córdoba³¹);
- la percepción de determinadas ayudas en caso de jubilación o fallecimiento (convenios de Santa Cruz de Tenerife³², Valladolid³³, Salamanca³⁴, Las Palmas³⁵), o de tener hijos en situación de subnormalidad o minusválidos (convenios de Alicante, Córdoba), o de matrimonio e hijos (convenio de Málaga), o de estar vinculado a la empresa un determinado número de años (convenio de Ávila);
- la creación de una comisión específica de Previsión Social (convenio de Guipúzcoa).

²⁷ El importe correspondiente a dos pagas anuales.

²⁸ El percibo de las gratificaciones extraordinarias de julio y navidad.

²⁹ Sólo en favor de los trabajadores casados o con cargas familiares y en cuantía equivalente «a la paga de marzo, además de las dos pagas extraordinarias»).

³⁰ Las gratificaciones extraordinarias.

³¹ Las pagas extraordinarias de julio, septiembre y Navidad.

³² Dichas cantidades varían de 2 a 5 mensualidades en función de los años de antigüedad en la empresa.

³³ Sólo para el supuesto de fallecimiento, este convenio reconoce el derecho de «la viuda/o, hijos menores de edad o los padres del trabajador soltero», al percibo de un subsidio equivalente al importe de una mensualidad o de tres mensualidades, en caso de muerte por accidente de trabajo.

³⁴ Abono de una mensualidad del salario real a los causahabientes del fallecido.

³⁵ De 2 a 6 mensualidades en función de los años de servicio en la empresa.

13.

MEDIOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS. COMISIÓN PARITARIA

La totalidad de los convenios estudiados da cumplimiento al mandato del art. 85.2 e) ET que establece como contenido mínimo convencional la designación de una Comisión Paritaria, aunque su denominación varía de unas normas a otras. Si bien lo habitual es recoger el nombre estatutario, tampoco faltan otros «apelativos», como los de Comisión Mixta (convenios de Huelva, Guipúzcoa y Granada), Comisión de Interpretación y Aplicación (convenio de Córdoba), Comisión de Seguimiento y Vigilancia (convenio de Palencia¹), Comité Paritario de Vigilancia e Interpretación (convenio de Vizcaya) o Comisión Interpretativa (convenio de Santa Cruz de Tenerife).

Por lo que a la composición de estas Comisiones afecta, el número de miembros oscila entre los cuatro —como mínimo— y los doce² —como máximo—, siempre en justa paridad por cada una de las representaciones, la económica y la social. Más infrecuentes son las indicaciones acerca de la distribución del banco sindical

¹ Esta norma prevé la constitución de tres Comisiones distintas, con funciones que, en general, los convenios suelen atribuir en su conjunto a una sola Comisión; así se crea una Comisión de Vigilancia, para «entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación e interpretación» del convenio; una Comisión de Seguimiento que se encargará «de vigilar el mismo [convenio] en toda su amplitud»; y una Comisión Paritaria, instancia previa y obligatoria «para la resolución de los conflictos individuales entre empresa y trabajadores».

² Cifra sólo presente en el convenio de Madrid; en la mayoría de los casos el número de miembros de la Comisión Paritaria es de cuatro, seis u ocho.

en proporción a su representatividad; ello sólo figura los convenios de Lugo³ y Guipúzcoa⁴. En otros casos, la Comisión Paritaria aparece integrada por la propia Comisión Negociadora (convenios de La Coruña, Murcia y Pontevedra), y, en algunos, no consta más indicación en el tema que su simple existencia (convenios de Palencia y Córdoba). La presencia de asesores, con voz pero sin voto, también es contemplada en alguna norma convencional, como en la de Alicante, Madrid o Cádiz.

Para la adopción de acuerdos en el seno de la Comisión la regla general –cuando se regula la materia, lo que no es muy habitual–, es la de la mayoría de votos de cada una de las partes⁵, con las excepciones de los convenios de Almería y Madrid, donde se exige la unanimidad, si bien este último admite, en su defecto, la mayoría simple. Casi inexistentes son, por otro lado, los preceptos dirigidos a «la determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de la Comisión», en palabras del art. 85.2 e) ET. La solución adoptada varía entre el recurso al arbitraje, designando la Comisión el correspondiente árbitro (así se prevé en el convenio de Jaén⁶) y la simple constancia de la falta de acuerdo que deja expedita la vía para el acceso a la jurisdicción laboral o a aquellos otros órganos que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado (es la alternativa acogida en el

³ Los cuatro representantes de los trabajadores en la Comisión se distribuyen de la siguiente manera: dos CCOO, uno CIG y uno FES-UGT.

⁴ Si bien en este caso la previsión se realiza no respecto de la Comisión Paritaria en sentido estricto sino en relación a una llamada Comisión Permanente y Paritaria, con funciones de análisis y adopción de acuerdos en aquellas materias que las partes de mutuo acuerdo le sometan. El porcentaje de representatividad sindical establecido es el siguiente: ELA-STV, 60%, LAB, 26%, CCOO, 14% y UGT.

⁵ Mayoría de votos que, en ocasiones, aparece definida en términos más expresivos; así el convenio de Guipúzcoa dice textualmente que los acuerdos «requerirán el voto favorable de más del 50 por ciento de cada una de las dos representaciones», mientras que en los convenios de Huelva y Granada, con idéntica redacción, se reclama la mayoría absoluta, si bien sólo en relación a los acuerdos adoptados por la Comisión cuando actúa como instancia de conciliación previa.

⁶ De acuerdo con el art. 35 de este convenio, «el arbitraje deberá ser realizado y notificado a las partes en concreto, en un plazo máximo de diez días a contar desde el inicio de su actuación. Teniendo carácter vinculante y siendo de obligado cumplimiento. En todo este proceso deberá estar garantizada, tanto por la Comisión paritaria como por el árbitro, la audiencia de las partes».

convenio de Cádiz). Más vagamente, el convenio de Cataluña atribuye a la propia Comisión Paritaria la facultad de fijar el procedimiento para solventar las discrepancias que surjan en su seno.

Otras reglas procedimentales como la exigencia de quórum mínimo para la constitución de la Comisión o la periodicidad de sus reuniones, aparecen en contadas ocasiones. Así, respecto a la primera cuestión, los convenios de Madrid y Cataluña requieren la presencia de tres miembros, al menos, de cada representación, mientras por lo que al número de reuniones concierne, lo normal es que aquéllas tengan lugar cuando lo solicite una de las partes (convenios de Valencia, Alicante, Málaga), o, en ciertos casos, determinadas veces al año (dos veces –convenio de Almería–, cada tres meses –convenio de Asturias–, cada dos meses –convenio de Málaga–).

Por lo que a las funciones asignadas a la Comisión Paritaria respecta, los convenios colectivos analizados pueden dividirse en dos grupos: a) los que atribuyen a esta Comisión la misión genérica de entender en todas las cuestiones relativas a la interpretación y aplicación del convenio –prácticamente todos–; b) aquéllos otros que, amén de la asignación anterior, desciende un poco más en la configuración del papel que a este órgano corresponde. En este grupo se sitúan convenios como los de Almería, Madrid, Cataluña, Granada, Huelva, Murcia, Ávila, Las Palmas, Guipúzcoa o Cádiz, en los que encontramos, entre los cometidos de la Comisión Paritaria, la vigilancia del exacto cumplimiento de las normas de seguridad e higiene y de prevención de riesgos laborales, el análisis de la materia de contratación, la intervención como instancia de conciliación previa antes de acudir a la jurisdicción o la acomodación del contenido del convenio a las reformas legislativas que se produzcan.

Más olvidadas han quedado facultades convencionales, como la contenida en el art. 91 ET, tendentes a la fijación de medios extrajudiciales de solución de conflictos. Únicamente los convenios de Guipúzcoa, Almería y Valencia aluden brevemente al tema, sin más ambición que la de asumir o adherirse a los respectivos Acuerdos Autonómicos de Resolución de Conflictos Colectivos.

POLÍTICAS DE FOMENTO DEL EMPLEO

La reforma legislativa llevada a cabo por los Reales Decretos-Ley 8 y 9/1997, de 16 de mayo –posteriormente convertidos en las Leyes 63 y 64/1997, de 26 de diciembre, respectivamente–, parece haber empezado a dar sus frutos en la atención negocial a las medidas de fomento del empleo. Los convenios publicados con posterioridad a dicha modificación se muestran receptivos al llamamiento que la DA 1.º.2 b) de la Ley 63/97 hace a la negociación colectiva para articular la conversión de los contratos temporales en contratos «para el fomento de la contratación indefinida». Los convenios de Salamanca, Palencia, Ávila, Valladolid, Almería y Cataluña admiten aquella transformación más allá del plazo fijado en el citado precepto, extendiendo tal posibilidad a todo el período de vigencia convencional¹.

Desde esta perspectiva, también puede ser calificada de medida de fomento de la contratación indefinida, la cláusula del convenio de Valladolid, a tenor de la cual cualquier trabajador a los tres años de prestación de servicio en la empresa, «pasará a tener la condición de fijo de plantilla», con independencia de los tipos de contrato que haya tenido.

Mención especial merece el convenio de Almería, único ejemplo de norma pactada que extiende las medidas incentivadoras

¹ Menos comprometido se muestra el convenio de Valencia, que tan sólo «recomienda» la conversión de los contratos temporales en indefinidos, «a raíz del Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva, tal y como se recoge en el Real Decreto-Ley 8/1997».

más allá de los objetivos recién señalados, dado que da cumplimiento a los compromisos derivados del Pacto por el Empleo y el Desarrollo Económico de Andalucía respecto a las contrataciones efectuadas para la cobertura de las vacantes generadas en los supuestos legales de suspensión del contrato.

Dentro de este apartado y referido al colectivo de los trabajadores minusválidos, hay que reseñar lo establecido en los convenios de Valencia y Madrid, en línea con el mandato contenido en el art. 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de minusválidos², acerca de la obligación de contratar un determinado porcentaje de trabajadores minusválidos en aquellas empresas con plantillas superiores a 50 trabajadores. Sin embargo, se trata de regulaciones que introducen una importante modificación en relación a la letra de la ley, pues, mientras que en ésta nada se dice sobre el carácter fijo de los trabajadores computables a efectos de alcanzar el tope mínimo que obliga a la aplicación del porcentaje referenciado –por el contrario, el art. 38.1 de la Ley 13/82 precisa que el cómputo se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente,... cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa...–», las normas convencionales sí recogen semejante matización. La irregularidad tal vez podría salvarse entendiendo que ello constituye una forma de exención parcial de la obligación legal de las que el artículo 38.1 in fine de la Ley 13/82 permite establecer vía negociación colectiva sectorial.

La materia formativa, entendida como instrumento de adaptación y mejora de la empleabilidad de los trabajadores, goza de alguna, no muy abundante, regulación en los convenios de este sector. Los correspondientes a Cádiz, Jaén, Pontevedra, Valladolid, Zaragoza, Guipúzcoa, Valencia, Navarra, Granada y Huelva son los que dan cobertura convencional a esta cuestión. Las referencias son, básicamente, de dos tipos³; aquéllas que se limitan a asumir y comprometerse a desarrollar en el ámbito correspon-

² BOE de 30 de abril de 1982. El art. 38.1 de la citada Ley establece: «Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por ciento sean trabajadores minusválidos».

³ Sin contar las que se limitan, pura y simplemente, a remitirse a la legislación vigente (convenios de Granada y Huelva).

diente el contenido del Acuerdo Nacional de Formación Continua, o a realizar estudios sobre el tema; las destinadas a reglamentar, en los términos previstos en el art. 23.2 ET, el régimen de permisos, elección de turno y adaptación de la jornada ordinaria de trabajo, al objeto de facilitar la asistencia a exámenes, el seguimiento de los pertinentes cursos y estudios o, en general, el perfeccionamiento profesional del trabajador. No obstante, las previsiones no dejan de ser genéricas y casi repetitivas del mandato contenido en el art. 23.1 ET; únicamente los convenios de Asturias y Valencia muestran una mayor riqueza; el primero, al establecer que, en casos de cursos destinados a la obtención de un título académico o cuando se trate de oposiciones para ingresar en cuerpos de funcionarios públicos, los trabajadores tendrán derecho a los permisos necesarios por el tiempo máximo de diez días al año, con posibilidad de pedir, también, la división de las vacaciones anuales en períodos distintos; el segundo, al prever la financiación al 50% entre empresa y trabajador del tiempo de participación de los trabajadores en la formación continua.

OTRAS DISPOSICIONES

Recogemos bajo este epígrafe aquellas artículos convencionales, presentes en la práctica totalidad de los convenios de este sector, dirigidos a configurar el, denominémosle, ámbito material de su eficacia, especialmente por lo que a los supuestos de sucesión normativa respecta. Nos referimos, en particular, a las cláusulas de vinculación a la totalidad, de garantía de condiciones más beneficiosas «ad personam» y de compensación y absorción.

Respecto a la primera de las meritadas, en los supuestos en que aparecen, lo habitual es que lo hagan con el propósito de establecer la inaplicación total del convenio –un «todo orgánico e indivisible»– en los casos en que la jurisdicción declarase la nulidad de alguno de sus artículos (convenios de La Coruña, Vizcaya, Madrid, Almería, Lugo, Jaén, Pontevedra). De forma excepcional, el convenio de Valencia, admite su aplicación parcial si alguno de sus preceptos fuera declarado nulo.

En relación a las cláusulas sobre condiciones más beneficiosas y absorción y compensación, es necesario destacar la falta de rigor técnico –probablemente debidas a rémoras históricas, pero, en cualquier caso, criticables– de las normas convencionales. Y ello debido a la confusión existente respecto al origen de tales condiciones; cuando éstas nacen de la autonomía individual, su mantenimiento se impone ex art. 3.1 c) ET, sin necesidad de reconocimiento convencional alguno. Si, en segundo lugar, la eventual mejora tuviera su origen en una norma estatal, el convenio la ha de respetar en todo caso, no porque así lo indique expresa-

mente sino porque la correcta aplicación del principio de jerarquía normativa así lo impone. Por último, por lo que a condiciones más beneficiosas derivadas de la norma convencional que se deroga respecta, los arts. 82.4 y 86.4 ET consienten que el nuevo convenio disponga en su totalidad de los derechos reconocidos en el anterior, derogándolo en su integridad «salvo los aspectos que expresamente se mantengan». Se trata de preceptos que parecen exigir un cierto rigor en lo que a mantenimiento expreso de condiciones de trabajo recogidas en el convenio que se deroga afecta, por lo que declaraciones genéricas como las que se suelen encontrar en las actuales normas pactadas no parecen satisfacer los términos de los nuevos preceptos legales; de ahí, que sea conveniente ad futurum cláusulas más precisas, delimitadoras nítidamente de los aspectos concretos cuya vigencia se desee mantener.

En la misma línea, el mecanismo de la absorción y compensación no tiene la funcionalidad práctica y el valor real que muchos convenios pretenden asignarle. Se trata de una figura pensada primordialmente para ir nivelando las eventuales mejores condiciones que determinados trabajadores pudieran disfrutar a título individual y cuya aplicación en materia salarial no necesita ser avalada por la norma convencional, pues está expresamente prevista en el art. 26.4 ET y, de conformidad con la doctrina jurisprudencial, opera sin necesidad de cláusula ad hoc.

Por último, vamos a aludir aquí, a algunas cláusulas convencionales, de contenido diverso, que llaman la atención por su excepcionalidad, amén, en la mayor parte de las ocasiones, por su carácter superfluo. Así, previsiones como la prohibición de discriminación, consagrada en el convenio de Valencia, o la eficacia general del convenio, «garantizada» en el art. 2 del de Almería, no pasan de ser manifestaciones, a lo sumo, de buena voluntad. El principio de no discriminación aparece ya reconocido por los artículos 14 de la Constitución y 17.1 ET y la eficacia erga omnes del convenio estatutario está consagrada en el art. 82.3 ET.

Más significado tienen aquellos preceptos de los convenios que, bajo el rótulo de «bilingüismo», aspiran a fomentar el aprendizaje y uso de la lengua autóctona. El artículo 22 del convenio de Guipúzcoa es un buen ejemplo de ello. De acuerdo con el citado precepto, se procurará que todas las notas que se coloquen en los tablones de anunciones estén escritas en euskera y castellano,

siendo obligatoria si así lo solicitan la mayoría de los trabajadores; del mismo modo, las empresas se comprometen a dar prioridad a los cursos de euskera en los planes de formación continua, así como a facilitar local para los trabajadores que deseen aprender dicho idioma. Menos pretencioso, por lo que a impulso de la lengua gallega concierne, se muestra el convenio de Pontevedra, cuya Disposición Adicional sólo establece el acuerdo de su publicación en castellano y gallego, si bien será el texto aprobado en la primera lengua mencionada el que sirva de base para cualquier interpretación o aclaración.

CONCLUSIONES GENERALES

1. Tradicionalmente el sector de Oficinas y Despachos se caracterizaba por ser un sector donde el ámbito geográfico de prestación de los servicios coincidía y determinaba el funcional, pues la circunstancia de prestación del trabajo en una oficina suponía que la actividad allí desarrollada tuviera elementos comunes, similares, o al menos, lo suficientemente integradores como para gozar de una regulación unitaria. Elementos de integración entre los que, evidentemente, se incluía el hecho de gozar de una única representación sindical, interlocutora válida y defensora de los intereses comunes de todas las empresa incluidas en el sector. La diferencia funcional no era tan grande ni tan determinante como para justificar una normativa convencional diversa. La diversificación progresiva de las actividades desarrolladas en las oficinas y despachos, consecuencia de los avances propios de la sociedad, da lugar a actividades cada vez más diversificadas desde el punto de vista funcional, aunque compartiendo todavía el elemento común de su desarrollo en un marco espacial similar. Ahora, el centro de trabajo no es el referente principal determinante del convenio colectivo aplicable sino más propiamente la concreta actividad desarrollada. Y es justamente en el campo de la prestación de servicios a terceros, desarrollada principalmente en el seno de centros de trabajos identificables bajo el común denominador de oficina, donde estas transformaciones han producido mayores consecuencias. Y ello bajo dos perspectivas diferentes:

- la representada por aquellas empresas que desarrollando esencialmente una actividad empresarial en el ámbito de una oficina, no obstante la naturaleza de dicha actividad

puede ser cualitativamente muy distinta. Pensemos en una agencia de viajes, en una oficina de graduados sociales, en una empresa de consulting, en una empresa de desarrollo del Programa Travel Club o en una empresa de diseño de hardware y Software;

- desde otro ángulo, la aparición de empresas de multiservicios o de empresas cuya actividad escapa en ciertas parcelas del ámbito funcional del trabajo prestado en Oficinas y despachos, pero del que se nutre también en gran medida, plantea graves problemas de encuadramiento aplicativo. En ellas habrá grupos de trabajadores, personal técnico o administrativo, cuya relación y condiciones de trabajo encajen perfectamente en el ámbito de aplicación de un convenio de oficinas y despachos, pero para otros tal inclusión resultará del todo inoperante¹. En muchas ocasiones estaremos ante supuestos en los que sea posible la aplicación de bloques normativos diferenciados en la medida en que se llegue a constituir departamentos o centros de trabajo con actividad diferenciada².

2. Hoy día el llamado sector de Oficinas y Despachos no es sino una segunda malla de protección en aquellos supuestos en que la fuerza de la organización sindical –y, por ende, la empresarial– no ha sido suficiente para crear sujetos con legitimación suficiente para negociar convenios colectivos propios. Allí donde esto no sucede ha aparecido el mal denominado «subsector» con su regulación convencional específica. De tal forma que para una concreta empresa, y en atención al principio de especialidad, habrá que determinar cuál es su actividad principal y si la misma tiene cabida en alguno de los convenios relativos a activi-

¹ Vid. Consulta 31.8.3.3.: Expediente n.º 551 (Pleno 4-3-97), en op. cit. pág. 212, en relación a una empresa de servicios cuya actividad económica principal era la «Organización de Congresos, Asambleas y similares»; respecto al Convenio Colectivo aplicable a la citada empresa el Dictamen de la CCNCC concluye afirmando que la empresa «habría de regular sus relaciones laborales, en relación a su personal técnico o administrativo, con arreglo al Convenio Colectivo... para Oficinas y Despachos. Por lo que se refiere a los demás trabajadores, es de estimar que habría de estar a lo dispuesto en las normas mínimas de derecho necesario...».

² Cfr. la doctrina jurisprudencial recogida en la Consulta 21.9.: Expediente n.º 247 (Pleno 14-10-93), en op. cit. págs. 85-86.

dades empresariales de prestación de servicios a terceros allí se incluirá; en caso contrario, se le aplicará, en la mayor parte de los supuestos, el Convenio Colectivo de Ofinas y Despachos, «por razón del carácter general que tiene este Convenio en el área del sector de Oficinas y Despachos»³.

3. La anteriores circunstancias hacen aconsejable la negociación de un Acuerdo Marco que responda a la dualidad normativa presente en el sector; a saber, la de aquellos subsectores de actividad que al contar con empresas fuertes han conseguido crear unidades negociales propias y la representada por las actividades donde las dimensiones empresariales no han hecho posible tal nacimiento, rigiendo para ellas la norma general y común de las Oficinas y Despachos. Se trata ésta, por lo demás, de una posibilidad barajada y mencionada en algunos convenios del sector (convenios de Las Palmas, Lugo, Huelva, Almería y Granada).

³ Consulta 31.1.3.: Expediente n.º 509 (Pleno 19-7-96), en op. cit. pág. 185.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LOS SECTORES DE ALIMENTACIÓN Y OFICINAS Y DESPACHOS

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos viene realizando estudios en profundidad de la Negociación Colectiva en diferentes Sectores, entre los que figuran el de Alimentación, de una parte, y Oficinas y Despachos, de otra, ambos de gran importancia, tanto por el número de convenios que se establecen en el primero de los sectores citados, como por la importancia cualitativa del segundo de los sectores.

El estudio e informe sobre el sector de Alimentación se debe a la inapreciable labor de investigación del Profesor D. Joaquín García Murcia, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Oviedo.

El estudio e informe sobre el sector de Oficinas y Despachos se debe al minucioso trabajo del Profesor D. Jesús Cruz Villalón, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cadiz y su equipo de investigación compuesto por la Profesora Dña. Patrocinio Rodríguez-Ramos y el Profesor D. José Manuel Gómez Muñoz.

La publicación de ambos estudios la puede ofrecer hoy, en esta obra, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, gracias a la gestión de la Subdirección General de Estudios e Informes Socioeconómicos y a su realización por la Subdirección General de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

