Comisión Consultiva Nacional
de Convenios Colectivos

NUEVAS ACTIVIDADES Y SECTORES EMERGENTES: EL PAPEL DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

NIPO: 790-09-125-3

INFORMES Y ESTUDIOS

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

Subdirección General de Publicaciones

RET. 00 - 1.989

Nuevas actividades y sectores emergentes: el papel de la negociación colectiva

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS
Serie Relaciones Laborales Núm. 33

Nuevas actividades y sectores emergentes: el papel de la negociación colectiva



Edita y distribuye:
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Subdirección General de Publicaciones
Agustín de Bethencourt, 11 - 28033 Madrid.

NIPO: 201-00-080-2
ISBN: 84-8417-040-3
Depósito legal: M-3.771-2001

Imprime: ARTES GRÁFICAS SUÁREZ BARCALA, S.L.
Paseo de la Castellana, 121. 28046 Madrid

Director de la Investigación

Dr. Miguel C. Rodríguez-Piñero Royo
Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Huelva

Investigadores

Dr. Francisco Javier Calvo Gallego
Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Huelva- Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla

Dr. José Luis Martín Navarro
Departamento de Teoría Económica y Economía Política de la Universidad de Sevilla

Dr. Francisco José Martínez López
Departamento de Economía Financiera, Contabilidad y Dirección de Operaciones de la Universidad de Huelva

Dr. Luis Palma Martos
Departamento de Teoría Económica y Economía Política de la Universidad de Sevilla

Dra. Rosa Pérez Yáñez
Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Málaga

Dr. Miguel C. Rodríguez-Piñero Royo
Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Huelva

Auxiliares de la Investigación

María Emilia Castellano Burguillo

Roberto Fernández Villarino

María Luisa Pérez Guerrero
Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Huelva

Dr. Alberto Valdés Alonso
Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid

Artículo 26. Derecho de negociación y de acción colectiva

Los empresarios y los trabajadores tienen derecho a negociar y a celebrar convenios colectivos y, en caso de conflicto de intereses, a emprender acciones colectivas para la defensa de sus intereses, conforme al Derecho comunitario y a las legislaciones y prácticas nacionales.

Proyecto de Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, septiembre de 2000.

ÍNDICE

Págs.

PRESENTACIÓN, por el *Ilmo. Sr. D. Juan García Blasco* 17

Capítulo 1. NUEVAS ACTIVIDADES Y SECTORES EMERGENTES 21

1.1. Presentación del informe 21

1.2. La transformación del sistema económico contemporáneo 23

1.2.1. Economía informacional y nuevo paradigma en las relaciones laborales 24

1.2.2. Nuevos elementos que catalizan el cambio .. 25

1.3. Análisis de los nuevos sectores 27

1.3.1. Sectores emergentes de economía estructurada 28

1.3.2. Sectores emergentes de economía no estructurada 35

1.3.3. Sectores emergentes de economía cuaternaria 36

1.4. Delimitación del estudio 39

1.5. Conclusiones generales del estudio 41

1.6. Algunas propuestas para el futuro de la negociación colectiva en las nuevas actividades y sectores emergentes 45

Págs.

Capítulo 2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DEL TRABAJO TEMPORAL 57

2.1. Descripción del sector 59

2.1.1. Aparición del trabajo temporal en España 59
2.1.2. Descripción de la actividad 60
2.1.3. Tejido empresarial del sector 64
2.1.4. Recursos humanos del sector 70

2.2. Problemas del proceso de negociación colectiva 81

2.2.1. El marco legal del trabajo temporal y el papel de la negociación colectiva 81
2.2.2. Los problemas para la negociación colectiva en el sector del trabajo temporal 85
2.2.3. El tratamiento de la negociación colectiva en la Ley 14/1994 90

2.2.3.1. Bases de la negociación colectiva en el sector 91
2.2.3.2. Especialidades en materia de legitimación procesal 93
2.2.3.3. Mecanismos de promoción de la negociación colectiva 106

2.3. Contenido y problemática de la negociación colectiva en las ETT 110

2.3.1. Desarrollo de la negociación colectiva en el sector del trabajo temporal 110
2.3.2. La estructura de la negociación colectiva en el sector del trabajo temporal 122
2.3.3. Contenido de la negociación colectiva en el sector del trabajo temporal 130

2.3.3.1. Disposiciones Generales 130

2.3.3.1.1. Cláusulas de configuración funcional y personal 130
2.3.3.1.2. Cláusulas de configuración temporal 132
2.3.3.1.3. Compensación y absorción, garantía *ad personam* y unidad de convenio. Cláusulas de paz 135
2.3.3.1.4. Las Comisiones Paritarias y la administración del Convenio 137
2.3.3.1.5. Cláusulas de descuelgue. 143

Págs.

2.3.3.2. Organización del trabajo 144
2.3.3.2.1. Titularidad de los poderes empresariales y correlativos deberes laborales. Modificaciones de las condiciones de trabajo ... 144
2.3.3.2.2. Lugar de trabajo, movilidad territorial y dietas 147
2.3.3.3. Modalidades de contratación y periodo de prueba 153
2.3.3.4. Clasificación profesional, prestación laboral y movilidad funcional . 160
2.3.3.5. Tiempo de trabajo 167
2.3.3.5.1. Jornada y horarios 168
2.3.3.5.2. Horas extraordinarias 172
2.3.3.5.3. Vacaciones 174
2.3.3.5.4. Otras cláusulas relativas al tiempo de trabajo: festivos, permisos y jornada nocturna 177
2.3.3.6. Retribución: el proceso de convergencia salarial y su consiguiente impacto sobre otras instituciones 180
2.3.3.6.1. El proceso de convergencia en el II CC Estatal 180
2.3.3.6.2. Las nuevas reglas sobre la equiparación salarial .. 189
2.3.3.7. Suspensión del contrato 193
2.3.3.8. Extinción del contrato 195
2.3.3.9. Formación Profesional 198
2.3.3.10. Prevención de Riesgos Laborales o Seguridad e Higiene en el trabajo . 203
2.3.3.11. Poder disciplinario 206
2.3.3.12. Derechos sindicales 207
2.3.3.13. Otras cláusulas 212
2.3.3.13.1. Derecho supletorio 212
2.3.3.13.2. Pactos de plena dedicación y de permanencia 212

Págs.

2.3.3.13.3. Cláusulas de creación de empleo estable y de normalización lingüística, seguros de accidentes y discapacidades 214
2.3.3.13.4. Sumisión a sistemas extrajudiciales de solución de conflictos colectivos 217
2.3.3.13.5. Cláusulas contra la discriminación de la contratación vía ETT . 217

2.4. Conclusiones: La relación entre la ley y la negociación colectiva en el sector del trabajo temporal 218

Capítulo 3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DEL TELETRABAJO 223

3.1. Presentación 223
3.2. Descripción del sector 225
3.2.1. Aparición y evolución del teletrabajo 225
3.2.2. Descripción de la actividad 227
3.2.3. Tejido empresarial del sector 231
3.2.4. Taxonomía del teletrabajo 236
3.2.5. Actividades susceptibles de realizarse mediante teletrabajo 238
3.2.6. Factores que inciden en el teletrabajo 244
3.3. Teletrabajo y formas de empleo 250
3.3.1. Teletrabajo laboral y no laboral 251
3.3.2. Modalidades de teletrabajo laboral 253
3.4. Teletrabajo y relaciones colectivas de trabajo 258
3.5. Teletrabajo y déficit de regulación 265
3.6. Negociación colectiva y teletrabajo: experiencias nacionales 270
3.7. Los acuerdos de teletrabajo 277
3.8. Los códigos de prácticas sobre teletrabajo 298
3.9. Teletrabajo y negociación colectiva tradicional 309
3.10. El papel de la negociación colectiva en la ordenación del teletrabajo 322
3.11. Alternativas de ordenación colectiva del teletrabajo en el derecho español 338

Págs.

Capítulo 4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO 343

4.1. Presentación 343

4.2. La conceptualización de los yacimientos de empleo en el contexto del desarrollo de una política comunitaria de empleo 345

4.2.1. Del informe Delors (1993) al diseño de una estrategia europea de empleo 345

4.2.2. El proceso de Luxemburgo. Bases para una estrategia coordinada de las políticas nacionales de empleo 351

4.2.3. Valoración de los planes nacionales de acción por el empleo 355

4.2.4. Comentarios sobre el plan nacional de acción español 357

4.2.5. El momento actual de la creación de empleo en Europa 358

4.2.6. Las apuestas de la Comunidad en el año 2000 361

4.3. Delimitación del sector: análisis de los nuevos yacimientos de empleo en la economía española 363

4.3.1. Definición y delimitación de los NYE 363

4.3.2. Análisis de los NYE 369

4.4. Nuevos yacimientos de empleo y relaciones de trabajo 381

4.4.1. Empleos tradicionales 383

4.4.2. Empleos en servicios personales 384

4.4.3. Empleos de futuro 385

4.5. Negociación colectiva y nuevos yacimientos de empleo: aproximación general 386

4.6. Los nuevos yacimientos de empleo en la negociación colectiva española 390

4.6.1. Negociación colectiva y nuevas tecnologías de la información 391

4.6.2. Negociación colectiva y ocupaciones relacionadas con los espacios públicos urbanos 397

4.6.3. Negociación colectiva y ocupaciones relacionadas con los servicios a domicilio 399

4.6.4. Negociación colectiva y ocupaciones relacionadas con el cuidado de niños 404

Págs.

4.6.5. Negociación colectiva y ocupaciones relacionadas con el turismo 406
4.6.6. Valoración general 411

4.7. El papel de la negociación colectiva respecto de los nuevos yacimientos de empleo 414

Anexo. PRINCIPALES OCUPACIONES RELACIONADAS CON CADA YACIMIENTO DE EMPLEO 429

PRESENTACIÓN

Dentro de la iniciativa de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos tendente a realizar Estudios e Informes sobre el sistema español de Negociación Colectiva el que ahora se presenta, y que constituye el primero de este nuevo milenio, reviste algunas particularidades en relación con los anteriores promovidos también por la Comisión y ya publicados.

En efecto, el presente tiene por objeto analizar la significación y el papel que tiene y, sobre todo, que se reserva a la negociación colectiva en relación con nuevas actividades y sectores emergentes presentes hoy en la actividad productiva española. Se trata, por tanto, de un Estudio que más que analizar la regulación sectorial existente, objetivo de los Estudios anteriores, pretende elaborar e identificar la nueva función que la negociación colectiva puede desempeñar como fuente reguladora de condiciones de trabajo y empleo en esos nuevos escenarios productivos. Se trata así de un Estudio creativo, que abre vías muy interesantes para integrar la fuente colectiva y estas nuevas realidades del trabajo. Se tienen en cuenta aspectos trascendentales en la transformación del sistema económico, abordando directamente una pluralidad de sectores económicos caracterizados no por su contenido o natulaleza, sino por su carácter emergente y por la novedad en el propio sistema de producción. La detallada y precisa identificación conceptual del objeto de estudio proyecta el papel de la negociación colectiva en tres ámbitos fundamentales, el sec-

tor del trabajo temporal, el sector del teletrabajo y los nuevos yacimientos de empleo. Se abordan así todas las cuestiones y problemas que presentan hoy estos sectores y la función que puede desarrollar la negociación colectiva en su evolución y consolidación.

Un trabajo de esta naturaleza requería, por tanto, el máximo nivel científico, académico y profesional, así como el carácter pluridisciplinar del equipo investigador que debía realizarlo. Es la tarea que ha llevado a cabo un amplio número de investigadores bajo la dirección del Profesor Miguel Rodríguez-Piñero Royo, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Huelva, presentando un análisis riguroso, a la vez que un estudio útil y efectivo sobre una realidad productiva y negocial que requería, sin duda, un tratamiento tan completo como el que se contiene en esta obra. Entre las elaboradas conclusiones y las fundamentadas reflexiones del Estudio se constata, una vez más, como la negociación colectiva española presenta hoy dificultades y desajustes en la identificación de los ámbitos funcionales de los convenios colectivos, para dar cabida a esos nuevos sectores de trabajo y empleo, lo que conduce a una falta de cobertura negocial de un buen número de actividades productivas carentes así de regulación convencional. Y así lo ha constatado la propia Comisión Consultiva en las respuestas a las consultas planteadas sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos, que también han sido publicadas en dos ediciones. Especialmente interesante es el tratamiento sobre la negociación colectiva y los nuevos yacimientos de empleo, que están siendo objeto, como se sabe, de intervenciones normativas, sobre todo de las Comunidades Autónomas, para regular programas de apoyo a iniciativas públicas y privadas que actúan sobre el mercado de trabajo. Es de destacar así el esfuerzo identificador y conceptual de los autores del Estudio para determinar actividades configuradoras de nuevos empleos y ocupaciones en las que la negociación colectiva puede asumir un papel fundamental.

Se trata, por lo dicho, de un esfuerzo investigador en el que la Comisión Consultiva tenía especial interés para proporcionar así a todos los interesados en las relaciones laborales, y especialmente a los interloculores sociales y a la Administración Laboral, un tratamiento completo, actual y novedoso del papel de la negociación colectiva en estos nuevos ámbitos productivos. La dedicación, el interés, el rigor y el pleno entendimiento de lo que se quería por parte del equipo investigador puestos de manifiesto en el Estudio satisface así plenamente el objetivo propuesto. Un instrumento más en este caso de especial trascendencia, para seguir tomando el pulso a la negociación colectiva española, poniendo a disposición de sus actores fundamentales una nueva pieza para contribuir a la evolución, reforzamiento y consolidación del propio sistema.

Como en los casos anteriores, el Estudio promovido por la Comisión ha sido posible gracias al interés y la financiación económica del propio Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que acogió la propuesta formulada en su momento, haciéndose cargo igualmente de su publicación a través de la Subdirección General de Publicaciones que de nuevo, ha materializado con la efectividad que le caracteriza la presente iniciativa. Otra vez más pues, el agradecimiento.

Madrid, enero de 2001

JUAN GARCÍA BLASCO
Presidente de la Comisión Consultiva
Nacional de Convenios Colectivos

Capítulo 1

NUEVAS ACTIVIDADES Y SECTORES EMERGENTES

1.1. PRESENTACIÓN DEL INFORME

En junio de 1999 la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos aprobó la realización de un estudio *sobre "Nuevas actividades y sectores emergentes: el papel de la negociación colectiva*", acordando encargar su elaboración al profesor Dr. Rodríguez-Piñero Royo y a su equipo de colaboradores. El resultado de este proyecto de investigación es el informe que ahora se presenta.

Este estudio se enmarca en una ya amplia línea de trabajos desarrollada por iniciativa de esta Comisión Consultiva a lo largo de los últimos años, que se han ocupado de analizar la situación de la negociación colectiva en distintos sectores de nuestra economía. A pesar de enmarcarse en esta línea de investigación más amplia, lo cierto es que este trabajo presenta una serie de particularidades que lo singulariza frente a éstos y justifica un enfoque distinto en su elaboración.

De entrada, la delimitación del objeto de investigación es completamente diferente, en la medida en que no se trata ya de un sector bien determinado de la economía, como ha sido la regla hasta ahora, sino que por el contrario se refiere a una pluralidad de sectores económicos, definidos no por su contenido o naturaleza, sino por su carácter emergente, su novedad en la economía. De ahí que una de las primeras tareas que haya que acometer sea precisamente la de delimitar cuáles son estos sectores, una decisión que corresponde realizar a este equipo de investigación teniendo como elemento principal de juicio la denominación que de éstos hace la Comisión Consultiva, "nuevas actividades y sectores emergentes". En esta decisión, qué duda cabe, habrá siempre un elemento de opción, de entender qué es nuevo y qué es emergente, de seleccionar aquellas actividades que se consideren relevantes.

En segundo lugar, la finalidad del estudio cambia algo también respecto a la que ha sido la ordinaria en este tipo de trabajos, el estudio de la

situación de la negociación colectiva en el sector de referencia. Aquí se nos pregunta cuál es el papel de la negociación colectiva, cuál es la función que podrá desarrollar de cara al desarrollo y consolidación de estos sectores. El diseño de este papel tiene que partir lógicamente de la situación de la negociación colectiva en el sector, pero tiene que ir mucho más allá, identificando carencias y necesidades operativas que la propia negociación pueda satisfacer. Se trata por ello de un estudio en el que la búsqueda de los problemas y la identificación y propuesta de soluciones debe ocupar una posición prioritaria, mucho más de lo que ha sido hasta la fecha normal en estas investigaciones; se quiere poner énfasis en este punto porque en términos comparativos —y tomando como referente el modelo de informe sectorial sobre negociación colectiva— se puede entender que en éste existe una desproporción entre la parte descriptiva y la parte normativa.

En este estudio se entrecruzan dos cuestiones con dinámicas temporales muy diversas. De un lado, la negociación colectiva como institución central del sistema de relaciones laborales, pero también como institución tradicional, con mucha antigüedad en todos los países desarrollados en los sectores tradicionales de la economía. De otro, los nuevos sectores de ésta, que por su novedad y su incoherencia con los esquemas tradicionales de la negociación colectiva suponen un auténtico desafío para aquélla. Vamos a tener que movernos, pues, con lógicas temporales poco compatibles entre sí, lo que dificultará la elaboración de propuestas concretas de adaptación, al tener éstas que afrontar la realidad de una práctica negocial con un fuerte contenido de tradición, y un cierto nivel de inercia. Ignorar este dato hace surgir la posibilidad de que las medidas propuestas carezcan de valor por irrealizables; la factibilidad de las intervenciones que puedan proponerse dependerán en gran medida de su adecuación a los ritmos y tiempos de la negociación colectiva.

Dada la peculiar naturaleza del informe encargado éste presenta una particularidad adicional frente al modelo de informe que lo ha precedido, su carácter interdisciplinar, que se ha traducido en la creación de un grupo de investigadores de distintas áreas científicas que han colaborado en su elaboración. La composición de este equipo es original en el contexto de los informes precedentes, combinando la participación de juristas del trabajo con una importante presencia de economistas y expertos del ámbito de la empresa. No podía ser de otra manera, ya que la identificación de las tendencias del sistema económico, que en última instancia nos van a indicar cuáles son los sectores y actividades emergentes en ésta, sólo podía hacerse desde una perspectiva económica, al tratarse de conceptos metajurídicos; además, la identificación de los elementos más relevantes y significativos dentro de cada uno de ellos sólo era factible desde el conocimiento de la realidad económica y empresarial actual. El papel del juris-

ta comenzaba en un segundo momento, traduciendo las categorías económicas a las utilizadas en la negociación colectiva y en el Derecho del Trabajo en general; identificando los posibles problemas y la fuente de éstos, y promoviendo soluciones.

Este informe presenta, finalmente, una última particularidad respecto de los que le han precedido: la utilización de material comparado, particularmente en uno de sus capítulos. El recurso a las prácticas y productos de la negociación colectiva de otros sistemas nacionales es original en este tipo de informes, como no podía ser de otra manera dado que su objeto era precisamente el análisis de la negociación colectiva en sectores determinados de la economía española. Lo peculiar del objeto de éste permite, sin embargo, ampliar el objeto de estudio y los instrumentos de análisis manejados, fundamentalmente cuando, como es el caso en alguna de las partes de este trabajo, la realidad española no ofrece datos suficientes para desarrollar un análisis en profundidad, ni en consecuencia aporta ideas adecuadas sobre las medidas a adoptar.

1.2. LA TRANSFORMACIÓN DEL SISTEMA ECONÓMICO CONTEMPORÁNEO

La realización de este estudio se justifica por los profundos cambios socioeconómicos que se vienen produciendo en las últimas décadas, con un gran número de nuevos sectores económicos y, sobre todo, con un elevado porcentaje de trabajadores que ante la crisis por rebosamiento de los sectores económicos tradicionales tienen que entrar en el sector cuaternario y en la economía no estructurada, cuya principal característica es precisamente la falta de negociación colectiva de los que acuden a este tipo de mercado de trabajo. Desde un punto de vista económico y social, el desarrollo de la negociación colectiva puede considerarse como uno de los grandes productos sociales de la revolución industrial; en estos momentos tiene ante sí uno de los retos más importantes a los que se ha enfrentado desde sus orígenes históricos.

La negociación colectiva ha superado, no sin numerosos contratiempos, la era posindustrial, que está sirviendo de campo de pruebas para comprobar que la realidad económica avanza mucho más rápidamente que lo que el ordenamiento jurídico y los actores implicados en la negociación colectiva pueden asumir. Esta aceleración nos está llevando a lo que podríamos catalogar casi de nueva dimensión, la era de la información o del conocimiento. Estos términos ya no son meras apreciaciones teóricas, sino que se corresponden de forma directa con cambios muy profundos que ya se están materializando. Así, en el plano de las relaciones laborales la era de la información nos encamina hacia un nuevo modelo en el que entran

en profunda crisis, tanto en el ámbito positivo como negativo, los conceptos de empresa, patronal, sindicato, estado y sobre todo trabajador.

Bajo esta premisas, en los próximos apartados nos ocuparemos de describir estos cambios que están permitiendo el nacimiento de nuevos sectores emergentes y transformando a los ya existentes.

1.2.1. Economía informacional y nuevo paradigma en las relaciones laborales

La economía, para satisfacer nuestras necesidades, ha tenido que ir adaptando sus métodos a nuevas técnicas que han evolucionado, por selección natural, hasta la economía informacional en la que nos vamos introduciendo. Este proceso de cambio de eras, que por su magnitud podríamos denominar geológicas, nos ha permitido pasar del binomio economía local-agrícola, al nacional-industrial y al mundializado-informacional. Así, la economía intentó, como es obvio, satisfacer nuestras necesidades alimenticias, por lo que fue eminentemente agrícola y de índole local. Posteriormente, se precisaron aplacar necesidades materiales de todo tipo, pasándose a la fase industrial, con el ámbito nacional como factor territorial predominante. Ahora lo que más demandamos y consumimos no son productos alimenticios o materiales, sino informacionales, inmateriales por definición; la consecuencia es que el horizonte al que mira la economía se amplía al ámbito mundial, ya que la facilidad del transporte de la información permite que entre en juego factores muy distantes geográficamente. Hoy, desde nuestra óptica, la distancia ha muerto.

Esto implica cambios importantes en la organización del trabajo, que ha de adaptarse a las formas de funcionamiento del nuevo mundo que emerge. En este sentido, la fuerza laboral ha ido evolucionando del esclavo, el siervo o el súbdito del binomio local-agrícola, al trabajador del ámbito nacional-industrial y a una nueva figura, que podríamos denominar "asociado" de la mundial-informacional.

A su vez, el poder político-económico pasa, en cierto sentido, del señor local que une el ingrediente religioso al de mandatario, al capitalista, propietario de los medios productivos, mientras que en el nuevo orden el poder se va difuminando en redes en la que los individuos tienen, en teoría, mayor independencia y libertad, al trabajar y relacionarse no sólo con sus vecinos geográficos, sino con los telemáticos, con órdenes sociales de carácter virtual, utilizando medios, como Internet, que de momento no tienen dueño.

Es necesaria una visión global, que no aísle en parcelas estancas a las diferentes actividades empresariales y organizativas, pues la flexibilidad

de la economía informacional hace que todo el entramado empresarial-jerarquizado construido durante este siglo ya no sea un punto de referencia en la nueva era.

Así pues, analizar de forma estática y muy simplificada una realidad tan dinámica y compleja como la de la economía, haciendo demasiado hincapié en los diferentes factores por separado, de forma parcial y compartimentada, sin buscar interrelaciones entre ellos, ya no será válido, por lo que hemos de analizar los elementos que están propiciando estos retos tan significativos en la negociación colectiva.

1.2.2. Nuevos elementos que catalizan el cambio

Es, precisamente, la elevación de la información como recurso empresarial la que ha hecho remover los pilares de la empresa, ya que si bien tradicionalmente eran los recursos materiales y financieros los más importantes en las organizaciones, su fuerza se fue diluyendo con la puesta de largo de los recursos humanos y su consideración en la empresa, para ir dejando ambos paso a los recursos de información. En el fondo, para crear una empresa los recursos financieros se pueden pedir a un banco o se obtienen mediante subvenciones; y los recursos humanos suelen abundar en el mercado laboral, en esta generación que es la mejor formada de la historia; mientras que los recursos de información son los que realmente aportan la esencia a la empresa.

Una empresa basada en los recursos humanos y la gestión de la información ya no necesita la estructura de las empresas de la era industrial, por lo que las relaciones cambian en su interior de forma muy acelerada. Avanzamos, pues, hacia un nuevo modelo, basado en el patrón informacional, que, en nuestro ámbito, va necesitar un nuevo sistema para las relaciones laborales. Así, desde el paradigma económico existente en la antigüedad referido fundamentalmente al sistema local-agrario, se cambió hacia un nuevo escenario, en el que la perspectiva económica se elevó hasta el ámbito nacional-industrial. El principal producto de este ciclo es la consolidación de la empresa como inexcusable actor económico y productivo, estando la fuerza laboral representada por binomio empleador-empleado, en suma, por el trabajador. Este el modelo que tenemos hoy en vigor, al menos legalmente, si bien en la actualidad nos encontramos ante nacimiento de un nuevo sistema en el que el principal "producto" de consumo ya no es de carácter físico, sino que es la información; la economía ya no es prioritariamente industrial; y las barreras territoriales se van difuminado hasta casi desaparecer, ya que la información se puede generar y consumir en cualquier parte del mundo, y las organizaciones se van haciendo virtuales, sin estar circunscritas necesariamente a una nación.

Ahora los parámetros y modelos utilizados anteriormente van perdiendo validez, aspecto que también es aplicable al entorno laboral, ya no hay que centrar nuestro punto de mira en una nación, ni en ámbito industrial, ni tan siquiera en una empresa, dado que los referentes enunciados ya no representan el nuevo sistema informacional.

Estamos ante el nacimiento de un nuevo paradigma de las relaciones laborales, que a partir de ahora serán mundializadas, con la empresa erigida en una referencia para compartir información por diferentes instituciones cada vez más pequeñas, que se encargarán de actuar juntas pero sin el peso jerárquico de la empresa, pues la fuerza laboral ya no estará solamente apoyada en el concepto tradicional de trabajador, sino en el de cliente o asociado.

Toda esta revolución se va gestando poco a poco gracias al proceso de achatamiento de la pirámide empresarial, en el que de la empresa jerarquizada pasamos a la empresa plana y posteriormente a la organización diseminada, por decirlo gráficamente, "salpicada". Las empresas van disgregándose de forma muy acelerada, por lo que la dimensión nacional y la visión como organización única ya no es aplicable.

En este sentido, las relaciones laborales deben reflejar lo que acontece en el entorno en que se insertan, cuando la empresa y los estados tienden a nuevas realidades, con empresas u organizaciones que no pertenecen a ningún país concreto, sin grandes infraestructuras físicas, virtuales, con nuevas formas de relaciones, trueques y trabajos en equipo. No cabe ninguna duda de que hay que asumir estos retos con nuevos métodos y con herramientas apropiadas, diseñando nuevas técnicas de regulación. La construcción de dichos instrumentos será el contexto en el que evolucionará el nuevo paradigma de las relaciones laborales.

Es más, en este nuevo sistema económico en el que de forma irremisible nos estamos adentrando, con las empresas cada vez más disgregadas tanto en su estructura orgánica como territorialmente, el nuevo paradigma de las relaciones laborales se convierte en el catalizador que debe unir con eficiencia las diferentes unidades funcionales y empresas que realizan conjuntamente una actividad.

La empresa será conceptualizada, ya lo está siendo hoy, como una "caja de contratos", siendo las relaciones laborales uno de los principales nexos de unión de las diferentes partes que constituyen la empresa; y si miramos con una perspectiva de gran angular podríamos afirmar, siendo conscientes de que nos referimos a una simplificación, aunque muy gráfica, que "las relaciones laborales serán la empresa".

1.3. ANÁLISIS DE LOS NUEVOS SECTORES

Tal y como indicábamos anteriormente, el nuevo rumbo tomado por la economía necesita que se adapten los sectores económicos a las aguas por las que ahora se navega, y que surjan nuevas actividades y formas de entender el trabajo, en muchas ocasiones en los límites, cuando no fuera, del marco legal actual.

Por ello, realizaremos un primer bosquejo de las actividades que, a nuestro juicio, pueden verse más afectadas por los cambios que se están llevando a cabo y que influyen de forma decisiva en las relaciones laborales que se articulan en su seno. Dada la enorme variabilidad de ámbitos en la que se producen estas circunstancias, hemos optado por dividir en tres grandes grupos de sectores por tener problemas diferenciados:

- En primer lugar, *los sectores estructurados*, sobre los que existe una abundante reglamentación y donde las relaciones laborales se perfilan sobre la base de un sistema jurídico minuciosamente elaborado, siendo su principal problema en el contexto que nosotros analizamos, la adaptación a los nuevos cambios de la era informacional.

- En segundo lugar, el denominado *sector no estructurado*, surgido por las limitaciones de los sectores estructurados para resolver problemas como la adecuación de la oferta y la demanda de trabajo, que mantienen enormes bolsas de trabajadores sin empleo reglado, que han de subsistir mediante trabajos que a veces se quedan al margen de la regulación laboral. Aquí el problema es totalmente diferente al caso anterior, pues huérfanos de una tradición legal como la de la era industrial en el sector estructurado, las relaciones laborales necesitan un nuevo manto legislativo que cubra el cada vez más amplio sector no estructurado.

- En tercer lugar, abordaremos el denominado *sector cuaternario*, que si bien no es totalmente novedoso, sí que ha cobrado unas dimensiones e importancia que han de ser considerados cuando se realiza una análisis de las relaciones laborales, aún cuando adolezca, en alguno de sus actores, de elementos tradicionalmente considerados como imprescindibles, como la valoración económica de la actividad laboral. Su desarrollo también tiene que ver con la crisis por rebosamiento de los sectores estructurados, pero a diferencia de los no estructurados, la actividad laboral se realiza sin que exista una necesidad por subsistencia, sino que se hace en organizaciones sin ánimo de lucro y en muchos casos de forma voluntaria. A pesar de ello, se trata de la actividad laboral que muchas personas realizan durante una parte importante de su edad activa, por

lo que, con independencia de la forma de remuneración, contienen los mismos ingredientes (lugares de trabajo, horarios, riesgos laborales, responsabilidades, etc.) que son regulados en la legislación laboral en los sectores estructurados.

1.3.1. Sectores emergentes de economía estructurada

Una de las preguntas que se hacen los economistas ante cambios radicales como los que se vienen produciendo en las disfuncionalidades entre oferta y demanda de empleo es si el paro dará paso al pleno empleo, objetivo político de la mayoría de los países. Esta misma cuestión se la plantearon los economistas clásicos cuando progresivamente se fue mecanizando gran parte de la actividad agrícola, momento en el que se temió por el paro en los enormes excedentes de mano de obra que ello podría generar. Sin embargo, las necesidades del hombre pasaron de tener como prioridad absoluta la alimentación a los bienes materiales, con lo que la mano de obra se colocó en los puestos de trabajo que permitía la era industrial, consiguiéndose tasas de actividad sostenibles.

Ahora los sectores nacidos al amparo de la era industrial se están mecanizando gracias al enorme impulso que viene teniendo la nueva gestión de a producción, en la que la mano de obra ya no es un factor imprescindible en gran parte de los procesos. Esta mecanización, al igual que ocurrió en la de la era agrícola, deja fuera del ámbito laboral a un gran número de trabajadores, tanto los que entran de nuevo en el mercado laboral, jóvenes y mujeres fundamentalmente, como a los ya empleados, que se ven abocados a reestructuraciones de empleo. Por ello la pregunta que debemos formularnos es qué nueva actividad absorberá a los trabajadores excedentes de las tradicionales.

Satisfechas, en parte, por parte de los países industrializados, las necesidades *alimenticias* (por el sector agrícola) y demás *materiales* (por el sector industrial), la nueva oferta de empleo entra en el campo de la satisfacción de las necesidades *inmateriales* (servicios). El problema es si el sector servicios tendrá la misma pujanza que el industrial la tuvo respecto al agrícola para permitir un empleo sostenible. De momento parece que sí, aunque con tasas de paro importantes.

No obstante, nos enfrentamos a un nuevo reto, la mecanización del sector servicios, amparado sobre todo en la informatización. Las analogías de los procesos de sustitución de empleo con las nuevas eras son importantes; si bien tiene ciertas diferencias que merecen reseñarse, pues, la mecanización del sector agrícola e industrial fue muy destructivo en empleos, ya que las máquinas realmente sustituían a muchos labradores y obreros, mientras que en la mecanización de los servicios mediante la

informatización, la sustitución no es, de momento, muy intensiva en la destrucción de empleo.

Este es un aspecto en el que se suele poner poco énfasis, ya que el deslumbramiento que las Nuevas Tecnologías de la Infocomunicación (NTIC) producen sobre la sociedad hace entender que la informática está en un estadio avanzado como sustituto de empleos en el ámbito del sector servicios; siendo la realidad muy diferente, pues la informatización crea más empleos de los que destruye normalmente, no solo por el nuevo sector generado, sino en las propias empresas que los instalan, ya que el componente humano de la informática en el sector servicios es aún primordial, a diferencia de lo que ocurre en el industrial.

El verdadero problema del sector servicios vendrá dado cuando realmente avance la informática en la sustitución de empleo como ya ha hecho en el industrial. El enorme retraso de la aplicación de sistemas expertos, la inteligencia artificial y otros sistemas afines —casi podríamos hablar de fracaso—, respecto a lo que se había pensado hace unas décadas esta siendo un balón de oxígeno para el empleo.

En otro sentido, todo este proceso ha permitido que nazcan numerosas nuevas actividades dentro de la economía estructurada, si bien con nuevos patrones de funcionamiento, que en ámbito laboral pueden ser muy significativos. Por ello, tal vez debiéramos iniciar este proceso determinando en primer lugar los sectores a los que menos afectara la fuerza del cambio, ya que suponen cuantitativamente una parte muy importante de la población activa. Se trata de sectores como el agropecuario, de la construcción, hostelero tradicional o siderometalúrgico, que amparan la mayoría de los trabajadores con convenio.

En el lado opuesto, los que parecen con más probabilidad de cambio, cabe citar los siguientes, considerados los sectores de mayor crecimiento, innovación o necesidad de desarrollo futuro, por la generalidad de los estudios en este campo:

- Nuevas tecnologías de la infocomunicación (informática, telemática y otros sectores colaterales).
- Servicios sociales (a las personas y a los colectivos)
- Industria del ocio (uno de los principales sectores económicos del futuro, también engloba la cultura y el nuevo turismo).
- Agroalimentación
- Medio ambiente
- Nuevos materiales (físicos y biotecnológicos)
- Vida sana
- Nuevos servicios.
- Otros (afloración actividades economía sumergida, etc.).

Así, nos encontramos ante un problema: el futuro de la negociación colectiva ante las nuevas formas de trabajo que emergen desde sectores económicos, unos de reciente creación y otros en los que se están produciendo cambios radicales, que pueden llegar a cambiar de forma completa las relaciones laborales de las próximas décadas.

El problema inicial con el que nos encontramos es delimitar los límites del nuevo escenario de actuación de la negociación colectiva, pues son varios los factores que alumbran el horizonte a seguir. En este sentido podemos destacar los siguientes aspectos:

- Nuevos sectores económicos
- Reestructuración de sectores tradicionales
- Cambios en las estructuras de las empresas
- Nuevas empresas virtuales
- Nuevas empresas salpicadas
- Empresa como caja de contratos
- Individualización fuerza trabajo
- Impacto en la nueva organización del trabajo de las NTIC
- Globalización
- Mercantilización de la fuerza de trabajo
- Flexibilidad laboral
- No categorización de las tareas y funciones laborales.

Por lo tanto, el impacto en la nueva organización del trabajo de las NTIC, y por ende de la globalización, no debe pasar desapercibido a las autoridades y agentes sociales, pues los cambios serán muy impactantes. Además, no sólo afectan al trabajo considerado como actividad aislada, sino que sus repercusiones inciden de forma directa a conceptos como la familia, que ahora debe convivir con el trabajo conjunto de la pareja; que debe acostumbrarse a ordenaciones del tiempo del trabajo mucho menos normalizadas con los horarios domésticos; y asumir que el propio hogar como espacio físico donde la familia desarrolla su actividad, será también empresa al incrementarse el trabajo a domicilio mediante medios telemáticos.

Esto nos lleva a su vez a la mercantilización de la fuerza de trabajo y a una enorme flexibilidad de la fuerza laboral, en la que lo que contará son los resultados y se minimizarán aspectos como la categorización de las tareas y funciones y otras de esta índole sobre la que la que tanto se ha centrado la normativa laboral.

Debido a estos y otros factores la negociación colectiva puede cambiar radicalmente, tal vez no en términos cuantitativos, pero sí en el ámbito cualitativo, ya que la estructura de los convenios colectivos puede lle-

gar a ser radicalmente diferente en los nuevos sectores y en aquellos en los que la revolución de las NTIC ha determinado su organización interna. Estos cambios pueden afectar a múltiples aspectos de éstos: la estructura de la negociación colectiva, los ámbitos de aplicación de los convenios, la regulación de las condiciones de trabajo de éstos, los mecanismos de interpretación y aplicación...

Así, los moldes sobre los que se fundamenta la negociación de forma tradicional, ya no servirán: cambiarán los actores de la negociación; cambiará la realidad sobre la que éste actuará, lo que obligará a revisar los ámbitos personal, funcional, temporal y territorial; cambiará el contenido de la prestación de trabajo, lo que obligará a cambiar también su marco regulador. Muchos de estos aspectos tradicionales en nuestra práctica negocial están empezando a quedar superados en algunos sectores y empresas. Aspectos como cláusulas de contratación, derechos sindicales, de seguridad e higiene y temas sociales o asistenciales, puede que no lleguen a aplicarse por imposibilidad material de los mismos, debido a la progresiva e imparable individualización del trabajo —junto con el trabajo en red—, por lo que quizás lo más relevante en la nueva negociación sea que ante la inexistencia de trabajo en un lugar concreto, centralizado y controlado por la empresa, elementos como el tiempo de trabajo o los permisos y vacaciones pueden terminar siendo una entelequia en algunos sectores.

Ante este panorama son varios los escenarios en los que nos podremos encontrar en el futuro en las actividades y sectores reseñados. La tendencia desde el comienzo de la revolución industrial hasta nuestros días se dirigía hacia una mayor regulación estatal y convencional, junto con el asociacionismo en sindicatos tradicionales; lo que se traducía en un incremento de los niveles de protección. Dentro de unas décadas ¿habrá más o menos regulación, protección y asociacionismo? Estas dos posibilidades conforman el campo de batalla en el que se dirimirá la futura negociación colectiva, éste es el reto al que se tienen que enfrentar los trabajadores, las empresas y la administración pública.

Bajo esta perspectiva, los sectores que la doctrina económica tradicional ha ido asumiendo como tales (estructurados), cuentan con un marco de regulación fiscal y laboral vigente y realmente aplicado. Podríamos hablar de que desde la perspectiva de las relaciones laborales en ellos se está en una era secundaria del empleo, que ha tomado el relevo de otra era precedente, la primaria, correspondiente a las relaciones laborales de las fases previas a la industrialización.

Es muy difícil enumerar todos sectores afectados seriamente por el impacto de estos cambios, si bien podríamos hacer un primer bosquejo, conscientes de que no estarán todos los que son y sobre todo serán; por

ello, a continuación recogemos un listado de sectores estructurados que pueden necesitar cambiar la forma y el fondo de la negociación colectiva o iniciar un nuevo sistema de acuerdos en el marco laboral, sin ánimo de ser exhaustivos:

- Telesecretariado
- Asesorías y teleasesorías (contables, fiscales, laborales, de imagen,...)
- Teleasesorías para resolver dudas a asesores y administrativos
- Consultoras
- Auditores (cuentas, informáticos, recursos humanos, calidad,...)
- Graduado social
- Operador telefónico, telefonista centralitas
- Analista de mercado
- Formación (academias de todo tipo, idiomas,...)
- Nuevas medicinas
- Delineación, diseño, autoedición, CAD-CAM, cartografía
- Publicistas
- Desarrollo de contenidos multimedia, animación por ordenador
- Técnico y analista de sistemas
- Nuevas Tecnologías de la Infocomunicación (NTIC)
- Televendedores
- Marketing telefónico
- Marketing directo
- Agente de ventas
- Agentes de seguro
- Agencias de turismo
- Servicio de seguridad y alarmas
- Nuevas grandes superficies telemáticas
- Distribución de productos mayoristas (consumo e industrial)
- Telecash
- Traducción
- Telemantenimiento
- Bibliotecas (virtuales, OPAC), búsquedas de datos
- Asistencia a colectivos (mayores, niños, discapacitados...)
- Nuevos servicios financieros
- Periodista, escritor técnico
- Trabajo editorial (impresión en remoto)
- Estadísticos y analistas de datos
- Educación a distancia

- I+D
- Administración pública
- Ventanilla telemática de administraciones públicas
- Custodia y televigilancia
- Investigación privada, mercantil y política
- Deportes y juegos cibernéticos
- Sistemas de información geográfica, mediciones satélite (G.I.S.)
- Digitalización de documentos e imágenes
- Atención a discapacitados
- Educador Social
- Venta por expositores y expendedoras automáticas
- Gestión y Conservación de la Naturaleza
- Dietética y Nutrición Humana.
- Nuevas Relaciones Públicas
- TV (producción, selección de actores, modelos, asistencia como publico...)
- Producción Audiovisual, de Radio y Espectáculos
- Realización Audiovisual y de Espectáculos
- Ciencia y Tecnología de los Alimentos.
- Multiservicios
- Dinamización de actividades productivas
- Empresas de trabajo temporal
- Teletrabajo
- Encuestadores, becarios, ayudante de investigación e investigadores I+D
- Telemantenimiento de equipos, vehículos,...
- Organización de ferias, congresos y actos públicos
- Información y Comercialización Turísticas
- Gestión de calidad, metrología
- Guarderías para animales
- Guías turísticos
- Tratamiento residuos industriales, tóxicos y peligrosos
- Gestión impagados
- Servicios a domicilio
- Intermediación financiera, legal, comercial
- Teleanálisis y teleensayos
- Distribución de libros
- Gestorías y tramitaciones
- Maquetación y realidad virtual

- Notaría electrónica, intercambio electrónico de documentos
- Topografía, GPS
- Educación en red
- Venta sin establecimiento físico y ambulante
- Tiendas 24 horas
- Nuevos centros comerciales
- Teleconsultas (culturales, médicas, etc...)
- Nuevas franquicias
- Elaboración de informes y dictámenes
- Telemática
- Diseñador de entornos web.
- Compilador de contenidos multimedia
- Minería de datos
- Teleanimadores de portales Internet
- Administración de Sistemas Informáticos
- Desarrollo de Aplicaciones Informáticas
- Profesiones asociadas al deporte
- Comercio Electrónico

En este contexto es necesario hacer un conjunto de nuevas reflexiones, ya que gran parte de los nuevos sectores tienen bastante que ver con las NTIC y con la mecanización de los diferentes puestos de trabajo. La pregunta que nos hacemos es ¿Qué tipo de empleo es más fácil de sustituir con la informatización? Parece obvio que la mano de obra tecnológicamente menos avanzada.

Hemos comentado anteriormente el fracaso de la informática en la sustitución del empleo en el sector servicios, no así en el industrial. Ello es debido a que normalmente en los sectores estructurados, la informática ha triunfado en lo que se denomina la "mecanización transaccional", las de las operaciones básicas, tanto de producción como de gestión (contabilidad, facturación, gestión de la producción, de los stocks, etc.); pero conforme pasamos a los mandos medios y directivos de las empresas, la informatización es cada vez menor, tanto cuantitativa como cualitativamente, siendo en estos estamentos donde menos se notan los efectos del cambio de era. Si bien dentro de unas dos décadas pueden resentirse en términos de empleo cuando la informatización sea capaz de realizar las tareas que se desempeñan en estos niveles.

Es más, la progresiva mecanización de la gestión de las empresas en vez de destruir esta creando empleos netos, ya que gran parte de los nuevos sectores emergentes de la economía estructurada sirven para dar cobertura y permitir el funcionamiento de dichos sistemas de gestión. El problema es que en la mayoría de los casos se trata de actividades muy específicas, que

necesitan de profesionales cualificados que no existen en las propias empresas, contratándose esta actividad fuera de las dichas instituciones.

Este fenómeno se ha ido generalizando, hasta el punto que la sociedad en general y las empresas en particular ven cómo se va haciendo cada vez más necesaria la consolidación de los nuevos sectores emergentes. Ello supone, desde el punto de vista de la negociación colectiva, un hito importante, pues la empresa necesita recurrir cada vez más al *outsourcing* y las empresas se van haciendo cada vez más numerosas pero más pequeñas en el número de trabajadores, siendo los grupos empresariales cada vez mayores. Así, en la economía estructurada la empresa como eje de la negociación colectiva, pierde cada vez más importancia.

Esto supone, como veremos en los próximos capítulos, que la negociación colectiva no puede, con su estructuración actual, dar cobertura a todos los nuevos factores que intervienen en estos nuevos sectores, por lo que se precisan cambios en el sentido de centrar más la regulación laboral en el trabajador que en la empresa.

1.3.2. Sectores emergentes de economía no estructurada

Los problemas de la negociación colectiva en los sectores estructurados son importantes, aunque con posibles soluciones adaptando la legislación a las nuevas relaciones laborales. En cambio, cuando nos adentramos en la economía no estructurada los síntomas y las respuestas a los mismos son mucho más difíciles de detectar.

Este sector del empleo no es el objetivo de este estudio, si bien la importancia que ha adquirido en algunos países, y su relación con alguno de los sectores emergentes hace que al menos de forma muy somera nos ocupemos de él. Nos encontramos ante un amplísimo sector económico, que en algunos países llega a suponer el 60% de la población activa. La Organización Internacional del Trabajo en su informe sobre *El empleo en el mundo 1998-99*, precisa de forma rotunda que ante "*la inexistencia de puestos de trabajo en el sector estructurado de la economía, así como de calificaciones en el caso de gran parte de la población activa, han traído consigo el auge de un gran sector no estructurado, en el cual la mayoría de los trabajadores tienen un empleo mal remunerado, con unas condiciones de trabajo deficientes y no reglamentadas*".

Hay que tener en cuenta que el empleo es un producto social, no extinguible, no se agota, sólo se transforma, si bien en muchos casos dicha evolución puede conllevar un mayor peso específico negativo y menos positivo para el trabajador.

Se trata generalmente de microempresas, que funcionan en los límites de la legislación fiscal y laboral, cuando no fuera de ellas, siendo muy intensivos en fuerza laboral, y poco en capital invertido. Se fundamentan en la subcontratación y en el trabajo como *sector transversal*, que favorece el funcionamiento de otros sectores económicos. En este sentido, podríamos hablar de la *era terciaria del empleo.*

Suele fundamentarse en la familia como eje económico, propiciando la inexistencia de contratación laboral, así como el trabajo de mujeres y niños con escasa remuneración. Además, se incorporan a este grupo la mayoría de las empleadas domésticas, los vendedores ambulantes y otras actividades en las que se autoemplean trabajadores por lo general con baja cualificación profesional.

Ahora bien, esta situación está cambiando y cada vez son más los nuevos sectores, incluso en los que utilizan tecnologías avanzadas, en los que la actividad es realizada por personas o familias completas en condiciones laborales precarias, sobre todo en cuanto al número de horas trabajadas. Este fenómeno, de ausencia total de negociación colectiva en sectores emergentes con trabajos no estructurados es una combinación que puede resultar explosiva para el futuro de las relaciones laborales. Máxime cuando nos enfrentamos al fenómeno de la globalización, que es muy utilizado en términos laborales por los nuevos sectores emergentes. Así, resulta muy significativo que en materias como la informática la mayoría de los programas de software que utilizamos estén realizados por trabajadores de la India o Pakistán ante la inexistencia de profesionales de esta materia en los países industrializados (la carencia en Europa se estima en unos 200.000). Esto hace que la competencia sea muy fuerte y que muchas de estas actividades se realicen, tanto en los países de origen de los trabajadores, como por inercia de mercado en el nuestro, fuera del marco laboral legal, tal y como ocurre en las actividades tradicionales del sector no estructurado.

Fenómenos como el teletrabajo, que comentaremos ampliamente en siguientes capítulos, juegan como importante catalizador que acelera la utilización de empleo no estructurado y fuera del marco laboral legal en los sectores emergentes.

1.3.3. Sectores emergentes de economía cuaternaria

Comentábamos anteriormente que la mecanización de la agricultura podría haber causado un enorme déficit de empleo, que fue resuelto por la aparición de la era industrial. Nuevamente la mecanización de la industria puede llegar a colapsar la economía del empleo, pero la era de la información y el sector servicios están absorbiendo parte de la mano de mano

de obra sobrante. El problema es cuando se mecanice también este sector, aspecto que aún no se ha producido por la falta de desarrollo de la informática en cuanto a sustitución de mano de obra en el sector servicios, en contraposición al industrial donde si ha sido muy sustitutiva de empleo.

¿Qué nuevo sector intensivo en empleo sustituirá al de la economía informacional y de los servicios cuando estos se mecanicen? Esta pregunta no tiene fácil solución y supone un verdadero reto para la investigación en el ámbito laboral.

Los nuevos sectores que analizamos en este estudio son los que están generando empleo para la mano de obra que queda excedente por la mecanización industrial. Sin embargo, la mayoría de ellos están sirviendo para mecanizar a la economía de la información y de los servicios, por lo que en un futuro no muy lejano, tal vez dos décadas, nos encontremos ante un nuevo giro copernicano en la composición del empleo. Será necesario entonces tener una nueva válvula de escape, si bien ésta aun no ha sido claramente definida.

No obstante, la propia dinámica de la población activa nos va dando algunos indicativos de cual puede ser la solución, pues como indicábamos antes, el trabajo es como la energía, en términos globales, no se crea ni se destruye, sólo se transforma. El problema, desde el punto de vista legal, es que las normas laborales tienen que adaptarse muy rápidamente para poder acoger en su seno actividades que siendo trabajos realizados por personas en edad de hacerlo, no son jurídicamente reconocidos. De entre todas ellas la más importante ahora, y sobre todo en el futuro, es el empleo en la economía cuaternaria.

Bajo estas premisas ya podemos vislumbrar la *era cuaternaria del empleo*, en la que se recogen los sectores y trabajos que no se suelen monetarizar (aunque pueden estarlo de forma directa o indirecta); esto es, que no están retribuidos, o, mejor dicho, que su retribución no se realiza en dinero o equivalente como ocurre en el trabajo asalariado.

¿El sector informal es el resultado de la crisis del sector estructurado como lo es el no estructurado o, al contrario, es fruto de su éxito? Probablemente es la consecuencia del éxito en términos de subsistencia económica de las personas en las eras industrial e informacional. La era industrial ha posibilitado que haya personas que tienen resuelta su subsistencia, dedicándose éstos al voluntariado o actividades no recogidas en las estadísticas laborales por tener ciertas connotaciones no contempladas en la tradicional forma de entender las relaciones laborales.

Son muy numerosas las posibles actividades y en el futuro surgirán muchas más. Algunas incluso se podrían calificar de sectores emergentes de la economía estructurada. Sin ánimo de ser exhaustivos, podemos citar

algunos ejemplos de organizaciones en las que se encuadran estas prestaciones:

- Organizaciones civiles,
- Fundaciones
- Comunidades
- Asociaciones
- Colegios Profesionales
- ONGs
- Familias que contratan
- Organizaciones Religiosas
- Sindicatos
- Organizaciones Empresariales.
- Voluntariado

Muchas de estas actividades se pueden realizar tanto en ámbito laboral tradicional como en el de voluntariado y otras formas de trabajo en las que la regulación es muy precaria.

Cuando este nuevo escenario se materialice, y una parte importante de la fuerza laboral excedente de la mecanización del ahora nuevo sector de la información y los servicios se vea abocada a una nueva actividad, este tipo de trabajos compondrán el horizonte de la actividad laboral.

En este caso, uno de los objetivos de todos los nuevos paradigmas en la política laboral será "humanizar" el trabajo, más importancia a las personas (familiarmente, compatibilizar la vida con el trabajo, satisfacción personal...), frente a los actuales referentes de la negociación colectiva (salarios y condiciones de trabajo). Esta situación nos permite contemplar dos escenarios en la negociación colectiva:

Escenario 1: A*daptación de la persona al trabajo*: es el propio de la economía estructurada y el imperante en la actualidad

Escenario 2: A*daptación del trabajo a la persona*: es el que se desprende de los sectores no estructurados y de la economía cuaternaria, no se ha luchado hasta hace poco por él de forma explícita (antes sólo en algunas partes de las negociaciones colectivas)

Desde el punto de vista laboral, uno de los aspectos primordiales en este futuro escenario será que el oferente de empleo no estará constituido tan mayoritariamente como ahora por el sector empresarial, ni siquiera por el gubernamental —que podría subir porcentualmente una pequeña cantidad—, pues serán instituciones civiles, de ámbito en muchos casos supranacional, las que permitan a un cada vez mayor número de personas realizar actividades que podríamos considerar laborales.

1.4. DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO

El resultado final de este análisis de la economía en el fin de siglo es que los cambios que se identifican no se concentran en un sector determinado de la economía, de nueva creación, sino que por el contrario se distribuyen de forma irregular por toda ella, afectando con mayor o menor incidencia según los casos. Así pues, quizás hubiera sido más acertado hablar del impacto de los cambios en el sistema de negociación colectiva en su conjunto. Aún así, creemos que es posible identificar algunos sectores que, o bien van a resultar particularmente afectados por las transformaciones del sistema económico, o bien van a surgir precisamente como consecuencia de éstos.

En un estudio de esta amplitud resulta imposible plantearse un análisis de todos los sectores que en rigor podrían ser considerados "nuevos" o "emergentes" —al margen de que siempre se les podría discutir este carácter—. De ahí que hayamos preferido realizar una selección, un muestreo de algunos de ellos cuyas peculiaridades en materia de negociación colectiva podrían ser significativas a la hora de extraer conclusiones que pudieran extenderse a otros sectores.

La novedad de un sector económico, o las posibilidades de desarrollo que cada uno pueda tener hasta merecer el calificativo de emergente, pueden derivar de múltiples factores, cada uno de los cuales determinará una línea de desarrollo diferente. En algunos casos puede ser una reforma legal la que produzca la aparición de un nuevo sector de actividad, como consecuencia de la apertura de un mercado anteriormente cerrado a la iniciativa privada. Así ha ocurrido en España particularmente en el caso del mercado de trabajo, que tras las reformas de 1993 ha experimentado una clara apertura a la iniciativa privada. De entre todos los nichos del mercado de trabajo que se han abierto a éstas destaca el de las empresas de trabajo temporal, ya que en éste se ha permitido más claramente una actividad económica lucrativa por parte de empresas privadas en régimen de competencia. Además, en este sector se ha producido un desarrollo muy rápido e importante de la negociación colectiva, con prácticas y figuras muy curiosas y novedosas en nuestra experiencia negociadora. De ahí que se decidiera tomar este sector como uno de los objetos de atención, en su calidad de actividad económica de nueva creación como consecuencia de un cambio legislativo.

Los nuevos sectores de actividad pueden surgir también como consecuencia de cambios tecnológicos, siendo los más relevantes en los últimos años los relativos a las tecnologías de la infocomunicación. Por ello se optó por seleccionar este sector, el de las nuevas tecnologías de la infocomunicación, como uno de los que serían objeto de atención. Dentro de éste se prestará una particular atención al fenómeno del teletrabajo, cuyas

implicaciones para la negociación colectiva son importantes. Así pues, tecnologías de la infocomunicación y teletrabajo serán utilizados como muestra de un nuevo sector económico creado por cambios tecnológicos.

Por último, los nuevos sectores de la economía pueden surgir como consecuencia de cambios sociales, nuevas demandas del cuerpo social que obedecen a cambios en aspectos tales como la cultura, las prioridades y preocupaciones ciudadanas, etc... Dentro de este grupo podemos considerar actividades culturales, ecológicas o nuevos servicios sociales. Actividades que son emergentes desde el momento en que responden a demandas sociales que son nuevas, y a las que la iniciativa pública y privada están dispuestas a hacer frente. En muchos casos estas actividades suelen ser catalogadas dentro del grupo más amplio de "*yacimientos de empleo*", lo que une a su novedad una segunda característica que hace aún más interesante su estudio si cabe, su virtualidad como sectores creadores de empleo, una prioridad absoluta en las políticas sociales contemporáneas. Por ello se ha elegido el sector de los nuevos yacimientos de empleo como muestra de nuevas actividades surgidas como consecuencia de cambios sociales y culturales.

De esta manera nos resultan delimitados tres grandes sectores económicos que actuarán como pilares sobre los que se basará este estudio. Los tres servirán sólo de muestra, o incluso, si se quiere, de síntomas de los problemas que las nuevas actividades y sectores emergentes están encontrando, tanto respecto de la negociación colectiva como de otros aspectos de su desarrollo. De estas experiencias se extraerán las oportunas conclusiones que, convenientemente modalizadas, podrán servir para definir el papel de la negociación colectiva en las nuevas actividades y sectores emergentes

Finalmente nos gustaría señalar un dato que podemos subrayar como otra de las particularidades de este informe, al menos en relación con los que le han precedido dentro de serie promovida por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Se trata de su estructura. Los informes anteriores se referían a sectores económicos individualmente considerados, de tal manera que en cada uno se trataba un único sector; la distribución en capítulos o apartados se hacía sobre todo en razón de la materia, esto es, según cada uno de los distintos aspectos de la negociación, estructura, contenidos, etc... En este, por el contrario, se analizan tres sectores —si resulta adecuado este nombre—, o segmentos del mercado de trabajo, cada uno con sus peculiaridades; por más que exista un elemento común que los unifique y justifique su inclusión en un mismo estudio, su "novedad" en los términos que indicamos, lo cierto es que cada uno de ellos será analizado por separado, y será al final cuando se extraigan conclusiones comunes de forma conjunta.

Tampoco existe una homogeneidad en los distintos capítulos de este informe. Como se puede comprobar por su índice, cada uno tiene una extensión muy diferente. Además, el contenido varía igualmente de uno a otro, tanto en las materias tratadas como en el nivel de detalle al que se llega en el análisis. Esta variedad es consecuencia de la diversidad de situaciones que nos hemos encontrado conforme nos adentrábamos en el estudio de cada uno de los sectores escogidos. Mientras que en algunos casos nos enfrentábamos a prácticas de negociación colectiva ya desarrolladas, con un marco normativo específico, en otros llegábamos a situaciones de auténtico vacío negocial. En función de los materiales disponibles el estudio era enfocado de una u otra manera.

1.5. CONCLUSIONES GENERALES DEL ESTUDIO

Una primera conclusión a la que se puede llegar de todo el estudio realizado es *el éxito de la negociación colectiva en el tratamiento de las nuevas actividades y sectores emergentes*. En los distintos sectores analizados se detecta que la negociación colectiva ha sido capaz de desarrollar su función a pesar de los problemas que la novedad u otras características del sector podían plantear. La aparición de nuevas actividades y sectores no está planteando dificultades serias de cobertura negocial, lo que demuestra la habilidad de la negociación colectiva para adaptarse a los cambios en la actividad económica y en el mercado, disponiendo de unos mecanismos de actualización hasta el momento adecuados y suficientes. Tampoco los problemas de contenido regulador del convenio son excesivos, estando por lo general bien tratados los sectores y actividades objeto de análisis.

Más aún, en algunos casos, como ha ocurrido con las ETT, la negociación colectiva ha sido capaz de afrontar con éxito una situación muy grave del sector, ofreciendo soluciones que el legislador no había sido capaz de encontrar. Y lo ha hecho con gran celeridad, corrigiendo los problemas detectados de una manera relativamente inmediata, adelantándose a una intervención del legislador laboral que cuando se produce no hace más que seguir las líneas ya diseñadas por los convenios colectivos.

En los otros sectores la conclusión es igualmente positiva, particularmente en el de los nuevos yacimientos de empleo, en el que el mapa de la negociación es capaz de asumir sin grandes dificultades las nuevas ocupaciones que se pretende promocionar. La escasa presencia de un tratamiento expreso del teletrabajo en la negociación colectiva española debe explicarse, más que por cualquier otra razón, por el escaso desarrollo que éste presenta todavía en nuestro sistema económico; cuando esta situación

se supere es previsible que la reacción de la negociación colectiva sea inmediata.

La segunda conclusión a la que podemos llegar de este estudio puede resultar paradójica, sobre todo en relación con la primera de las indicadas: a nuestro juicio, en las condiciones actuales *la negociación colectiva está llegando al límite de su capacidad reguladora*, pudiéndose encontrarse en el futuro con complicaciones para desempeñar su función en el sistema económico. Esta no es mas que una opinión, por supuesto; y una arriesgada en la medida en que se basa en previsiones sobre la evolución futura del sistema económico, y sobre la reacción que ésta pueda producir en el sistema de relaciones laborales. En estos términos nos atrevemos a indicarla, sobre la base de algunos datos de la realidad económica que nos indican que, no obstante lo aceptable de la situación actual, parece que podemos esperar problemas para el futuro; y ello porque algunos de los elementos estructurales sobre los que se basa nuestro sistema de negociación pueden sufrir profundas transformaciones.

La crisis del concepto de trabajador es a estas alturas un lugar común en los estudios laborales, que han coincidido en señalar la fragmentación de la mano de obra en multitud de situaciones, entre las que resulta ya imposible deducir un paradigma sociológico sobre el que diseñar un prototipo normativo universalmente válido. Aún así, la trascendencia en la práctica de esta evidente realidad no han sido tan graves como se esperaba. Los mecanismos de adaptación, diversificación y flexibilidad de que dispone la negociación colectiva han bastado hasta la fecha para englobar sin demasiadas dificultades a la pluralidad de grupos de trabajadores presentes en el mercado; más aún, ha sido la norma colectiva la que ha desempeñado el papel de adaptación a esta diversidad que la norma estatal no estaba en condiciones de jugar.

En realidad el auténtico problema por lo que al trabajador se refiere es otro: el trabajo asalariado ha dejado de ser el prototipo de prestación personal de servicios en nuestra economía, conviviendo en el mercado con otras muchas no laborales, que cada vez están ocupando un sector mayor de éste; el retorno del arrendamiento de servicios cada vez es menos discreto[1]. Además, las antaño claras fronteras entre una y otra se confunden cada vez más, con una clara laboralización —en sentido sociológico— de prestaciones de servicios jurídicamente no laborales. La evolución del sistema económico ha complicado aún más la situación, al borrar las posi-

[1] Nos referimos, claro está, al clásico trabajo de A. MARTIN VALVERDE, que tuvo la habilidad no sólo de percibir el problema con clarividencia, sino sobre todo de formularlo con una sintética expresión que ha hecho fortuna universal; "El discreto retorno del arrendamiento de servicios", en V.V.A.A, *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo en Homenaje al Profesor Alonso Olea*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1990.

bles líneas de separación en la utilización de las distintas alternativas contractuales de prestación de servicios; ahora todas aparecen en unos mismos sectores y actividades, compitiendo o complementándose entre sí. La tecnología disponible, cada vez más extendida en todos los sectores, ha potenciado este proceso. El proceso de descentralización productiva, por último, ha incrementado exponencialmente la mezcla de relaciones jurídicas laborales y no laborales en nuestro sistema económico[2], dando lugar a una situación de enorme complejidad y volatilidad[3]. En este nuevo escenario nuestra negociación colectiva, que es negociación laboral, se ve impedida para operar adecuadamente, al serle expropiados sectores enteros del mercado de trabajo mediante su calificación jurídica como prestaciones no laborales; y al hacer esto, una parte importante de su eficacia en los sectores en los que todavía rige se ve igualmente reducida.

Hablar de cambios en la estructura de la empresa es también frecuente, indicando que el modelo de empresa con el que se contó al diseñar el Derecho del Trabajo y el sistema de relaciones laborales está dejando de ser el prototipo en nuestro sistema económico[4]. Aún iríamos más lejos, ya que pensamos que lo que ocurre no es que el modelo de empresa esté en crisis, en el sentido señalado de estar en trance de sustitución por otro alternativo: es el propio concepto de empresa el que lo está, encontrándonos con situaciones en la que resulta difícil, si no imposible, encontrar una. La preeminencia del proyecto empresarial, las empresas en red, las cajas de contratos, las empresas virtuales, las empresas volátiles, todos estos nuevos fenómenos complican enormemente que se pueda identificar en determinadas actividades económicas una auténtica organización empresarial.

La alternativa es utilizar un concepto muy amplio y flexible de empresa, más basado en la actividad que en la organización; en la línea en que ya se hace, por ejemplo, en el ámbito de la regulación legal y convencional de la sucesión de empresas. Pero esto hace difícil que cumpla

---

[2] De obligada mención resulta la magnífica ponencia general del X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, impartida por el profesor J. RIVERO LAMAS con el título "La descentralización productiva y las nuevas formas organizativas del trabajo"; ha sido publicada con este título en *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2000, pg. 17 sigts.

[3] Se ha llegado a hablar, en el caso del teletrabajo, del TRAMERTEL, una especie de nueva rama del Derecho que mezclaría elementos de Derecho del Trabajo, Derecho Mercantil y Derecho Telemático.

[4] El mejor estudio hasta la fecha sobre esta cuestión sigue siendo el de J. CRUZ VILLALÓN, "Los cambios en la organización de la empresa y sus efectos en el Derecho del Trabajo: aspectos individuales", en M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO (coord.), *El empleador en el Derecho del Trabajo*, Colección Andaluza de Relaciones Laborales, Madrid, 1999, pg. 29 sigts.

su función en el sistema de relaciones laborales. La empresa, en efecto, desempeña en éste un papel fundamental en el sistema de negociación colectiva: es un actor del sistema, pero es también un referente de imputación normativa, el ámbito de aplicación natural de sus reglas, e incluso una unidad de negociación en sí misma. Una noción demasiado sutil o vaporosa de empresa no resulta operativa a estos efectos, por lo que las implicaciones sobre la dinámica del sistema de esta crisis del concepto pueden ser de primer orden.

Incluso un concepto tan crucial para la ordenación y desarrollo de la negociación colectiva como lo es el de sector está perdiendo gran parte de su viabilidad. No es sólo que la división tradicional en sectores resulte cada vez menos adecuada a la realidad del mercado, lo que se solucionaría con una reordenación de los límites de éstos; es que en muchas ocasiones no se puede realizar un encuadramiento en uno u otro sector. Las actividades económicas traspasan las fronteras de los sectores económicos tradicionales, simultánea o sucesivamente. Una misma organización productiva puede ser ubicada en una pluralidad de éstos. En ocasiones no se encuentra una organización permanente que permita proceder a la ubicación de una unidad productiva en un nicho determinado de la estructura de la negociación.

En este contexto los problemas potenciales no se reducen a los efectos directos de estos procesos de cambio, sino que se plantea también la oportunidad de utilizarlos para instrumentar una huida del Derecho del Trabajo que lo es también de la negociación colectiva. La deslaboralización de prestaciones de servicios se hace también para excluirlas del ámbito de los convenios colectivos, colocándolas artificialmente en una situación de anomia, y ganar con ello en flexibilidad mediante su desregulación. O incluso, como se vio que ocurrió con las ETT, es posible una utilización bastarda de la negociación colectiva para conseguir objetivos empresariales ilícitos o irregulares; un uso de este tipo hace del convenio colectivo un instrumento para lograr una ventaja competitiva en el mercado.

Los efectos negativos de estos procesos no se limitan a una posible desprotección o pérdida de derechos económicos. En términos económicos estos procesos de evicción de la negociación colectiva pueden afectar también a la competencia en los distintos mercados, al convivir prestaciones de servicios sometidas a órdenes normativos muy diferentes, con estructuras de costos también distintas. La función reguladora de la competencia de la negociación colectiva se ve también reducida o anulada por estos procesos, por lo que la posibilidad de competencia desleal y de distorsiones de ésta se acentúa.

Aún así, hasta el momento la negociación colectiva se las ha arreglado para seguir cumpliendo su función con razonable eficacia, acomodándose por sus propios medios a la nueva situación. A la vista de todas estas

líneas de tendencia, sin embargo, la conclusión a la que llegamos es que su capacidad de adaptación está siendo llevada demasiado lejos, hasta prácticamente el máximo de sus posibilidades. Para el futuro hay que plantearse una intervención correctora, una reforma de algunos aspectos del sistema de negociación en nuestro país.

1.6. ALGUNAS PROPUESTAS PARA EL FUTURO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LAS NUEVAS ACTIVIDADES Y SECTORES EMERGENTES

1.6.1. Una de las primeras intervenciones que se deben plantear los sujetos del sistema de relaciones laborales para hacer frente a los cambios planteados es *la necesidad de que la negociación colectiva comience a interesarse cada vez más por el trabajo no asalariado*, incluyendo en la medida de lo posible a estos trabajadores en su esfera de influencia. En la nueva economía no hay fronteras entre trabajo autónomo y trabajo subordinado, al menos las fronteras a las que estábamos acostumbrados. Uno y otro modelo organizativo se han vuelto prácticamente fungibles en una mayoría de las ocupaciones. La tecnología y las estrategias organizativas están tendiendo a confundir en la práctica a una y otra forma de empleo, reduciendo la funcionalidad de los criterios tradicionales de identificación de la laboralidad. Cada vez hay más trabajadores autónomos que lo son sólo formalmente, por mera calificación jurídica, presentando una situación material similar a la del trabajo subordinado, y por tanto similares demandas de regulación. Además de los autónomos, el crecimiento del sector cuaternario está dando lugar a una multiplicación de prestaciones de servicios, claramente no asalariado, pero que no pueden ser ya ignorados por el ordenamiento laboral con la excusa de su carácter no lucrativo; su importancia social, su gran número y las necesidades de protección social que pueden presentar deben llamar necesariamente la atención del ordenamiento laboral. Los empleados en la economía social también se acercan progresivamente en su modelo de prestación de servicios al trabajo asalariado, por más que la legislación estatal y autonómica en la materia apunte en la dirección contraria, la de la mercantilizar y deslaboralizar la regulación de su relación de trabajo. En todos estos casos la exclusión en bloque de la negociación colectiva parece cada vez más injustificada e inadecuada.

Esto es particularmente marcado en muchas de las actividades y sectores que podemos considerar emergentes, en los que el trabajo autónomo está adquiriendo una importancia mayor de la habitual en el resto de la economía; la importancia de los servicios personales, el uso extensivo de la tecnología de la información, la autonomía en la gestión y la inserción en organizaciones empresariales difusas arrincona la dependencia que

hasta ahora ha sido un elemento esencial en la calificación jurídica del trabajo subordinado.

A la vista de todos estos datos podemos identificar varias razones para justificar la incorporación del trabajo autónomo a la esfera de influencia de la negociación colectiva: primero, la necesidad de regular de forma colectiva las prestaciones de servicios no laborales, que se acercan y se mezclan cada vez más con las laborales, planteando demandas similares; segundo, la necesidad de ordenar los mercados de servicios, estableciendo una regulación colectiva común para todos los ofertantes de servicios que evite las distorsiones de la competencia; tercero, que las dificultades de deslinde entre una y otra forma de empleo en cada caso concreto perderían gran parte de su relevancia si ambas estuvieran sometidas a normas colectivas comunes.

La necesidad de superar los límites tradicionales de los convenios colectivos para incluir en su seno a trabajadores autónomos en algunos sectores y actividades, como aquí se propone, ni es original ni puede entenderse limitada a las relaciones colectivas de trabajo. Por el contrario debe entenderse en el contexto de un debate mucho más amplio, profundo y relevante que ha surgido en toda Europa en los últimos años, como consecuencia de la constatación de la inadecuación de la actual situación de los límites del Derecho del Trabajo[5]. La aplicación de determinados aspectos del ordenamiento laboral a este colectivo, en principio completamente excluido de éste, aparece cada vez más como el objetivo a conseguir[6].

A su vez, la cuestión de la posible inserción de los trabajadores autónomos en el Derecho del Trabajo no agota el debate planteado en los últimos tiempos en el seno de la disciplina. En el marco de un Derecho del Trabajo que pugna por romper unas fronteras tradicionales cada vez menos operativas, lo que se está planteando es una transformación radical en nuestra forma de entenderlo, pasando a ser un Derecho del Trabajo en sentido amplio, y no sólo del trabajo asalariado[7]. Derecho del Trabajo y contrato de trabajo no pueden seguir siendo tendencialmente coextensos. Esta transformación va mucho más allá de lo que el dato normativo permite en estos momentos, suponiendo una auténtica refundación de la disciplina. Pero es indudable de que existen numerosos datos que ponen de

---

[5] Como muestra de este debate podemos citar el famoso estudio de A. SUPIOT (coord.), *Trabajo y empleo: transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo. Informe para la Comisión Europea*. Tirant Lo Blanch, Valencia, 1999.

[6] Véase el número de monográfico sobre trabajo autónomo publicado por la revista *Relaciones Laborales*, nº 7/8, 2000, *passim*.

[7] En España nos encontramos ante un problema terminológico a la hora de definir este campo de perspectiva. Podemos utilizar como ejemplo la lengua alemana, en la que se distingue con toda claridad un *Recht der Arbeit* de un *Arbeitsrecht*, siendo el uno una parte o subconjunto del otro. Algo parecido es lo que estamos planteando en estas páginas.

manifiesto las carencias que el enfoque tradicional del ámbito y función del Derecho del Trabajo están produciendo. Cuando se habla en el plano doctrinal de tendencia expansiva o de *vis* atractiva del Derecho del Trabajo se está resaltando la inadecuación de las fronteras tradicionales de éste para el cumplimiento de su función social; o, mejor, de la técnica utilizada hasta ahora para la fijación de estas fronteras, el contrato de trabajo como referente prácticamente exclusivo del ámbito de aplicación de la disciplina. Pero incluso en el nivel normativo se identifican determinadas técnicas de superación de esta frontera en ámbitos concretos: la aplicación de segmentos del ordenamiento jurídico a prestadores de servicios personales formalmente excluidos del ámbito del Derecho del Trabajo, como los socios de cooperativas o los trabajadores autónomos; la técnica de la asimilación a trabajadores asalariados en el ámbito de la Seguridad Social; la exportación de modelos de regulación laborales a otros sectores del ordenamiento jurídico, entre otras.

La negociación colectiva no puede quedar al margen de este debate; particularmente cuando se están produciendo tendencias que afectan directamente a su función económica y social: de un lado, la laboralización —no en términos jurídicos, sino sociológicos— de colectivos profesionales excluidos en principio del Derecho del Trabajo, cuya situación real se acerca a la de los trabajadores asalariados, aún careciendo de la condición legal de éstos, y por lo tanto de la protección jurídica de la que disfrutan; de otro la tendencia a la elusión del Derecho del Trabajo de muchos colectivos mediante la imposición de modalidades de ordenación jurídica de la prestación de sus servicios no laborales.

En lo que a este informe interesa esto es particularmente peligroso, dado que nos encontramos ante sectores y actividades que en muchos casos están todavía por desarrollar, faltando las estructuras negociales y de representación que faciliten que se encaucen hacia el ámbito laboral; el riesgo de que el empleo que se cree en estas actividades y sectores se traslade hacia modalidades no laborales de prestación de servicios es, por ello, mayor si cabe a lo que ocurre en el resto de la economía. A lo que ayudan, sin duda, las mismas actividades a desarrollar, que en muchos casos permiten o incluso aconsejan el autoempleo —como ocurre con algunos de los nuevos yacimientos de empleo—; o que facilitan la aplicación de calificaciones jurídicas no laborales al debilitar algunos de los elementos definitorios de la laboralidad —como ocurre con el teletrabajo—.

Nos encontramos frente a un mercado de trabajo, en sentido económico, en el que conviven colectivos de trabajadores que materialmente se encuentran en una posición similar, pero que formalmente reciben tratamientos jurídicos que pueden llegar a ser muy diferentes en atención al dato del tipo de contrato a través del cual prestan sus servicios. La negociación colectiva, en cuanto incluye entre sus funciones la de ordenación

del mercado de trabajo, debe ser coherente con este dato de la realidad, adaptando sus estructuras y técnicas de regulación para poder incluir en su campo de influencia a todas las prestaciones de servicios que desde un punto de vista económico y sociológico deben estarlo.

Lo que no es tarea fácil[8]. El Derecho del Trabajo de origen estatal se agarra todavía al criterio del contrato de trabajo como elemento identificador de su ámbito de aplicación, por más que en la práctica esto haya dejado de ser real para sectores enteros del ordenamiento laboral, como la legislación sobre libertad sindical y sobre prevención de riesgos laborales. La negociación colectiva ha tenido que seguir este modelo, en la medida en que nuestro ordenamiento jurídico ésta se presenta como laboral, ciñendo su aplicación a trabajadores asalariados en el sentido técnico del artículo 1.1 ET. En el marco vigente pocas posibilidades quedan para regular relaciones jurídicas fuera de este ámbito.

1.6.2. Para poder solucionar este obstáculo, *la negociación colectiva debe ser capaz de diseñar instrumentos adecuados para garantizar la incorporación de otros colectivos de trabajadores no asalariados en su ámbito de influencia*, sin que resulte viable u operativa una extensión total e incondicionada de los convenios a estos trabajadores.

La inclusión de los trabajadores no asalariados en el espacio regulado por la negociación colectiva debe ser entendida en sus debidos términos: no tiene porque ser una inclusión total, sino que debe limitarse a determinados sectores y actividades, y sobre todo a un tipo concreto de trabajador autónomo, el más cercano desde un punto de vista económico y sociológico al prototipo del trabajador dependiente; la utilización de categorías como las que se están utilizando ya en numerosos ámbitos europeos puede ayudar a identificar el objetivo de esta política de incorporación: hablamos de conceptos como los de "trabajador asociado", "trabajador coordinado", o, más recientemente, T.R.A.D.E. (trabajadores autónomos dependientes económicamente).

Ni tampoco tiene por qué ser una incorporación completa, en todos los ámbitos del contenido jurídico del convenio, pudiendo preverse una aplicación escalonada o parcial de éste[9]; una aplicación de este tipo no sería extraña, por otra parte, a lo que la negociación colectiva viene haciendo desde hace tiempo en algunos aspectos de su régimen jurídico

---

[8] Un análisis en profundidad de estos problemas en J. CRUZ VILLALÓN, "La tutela colectiva por los trabajadores autónomos de sus intereses profesionales", *Relaciones Laborales*, nº 7/8, 2000, pg.153 sigts.

[9] En la línea defendida desde hace muchos años por el profesor italiano MARCELLO PEDRAZZOLLI, desde su trabajo seminal *Lavoro subordinato e dintorni*, Il Mulino, Bologna, 1989.

respecto de segmentos particulares dentro de los trabajadores incluidos en sus respectivos ámbitos de negociación; los convenios disponen de mecanismos de flexibilidad suficientes y adecuados para poner en práctica soluciones de este tipo.

La extensión de la negociación colectiva a sectores más amplios que el del trabajo asalariado obligará sin duda a enfatizar estos mecanismos de flexibilidad normativa. Podemos pensar en unos convenios de geometría variable, cuyo contenido y regulación varíen en función del tipo de trabajador del que se trate; de convenios a varias velocidades, con soluciones normativas específicas para cada colectivo; de una regulación por círculos concéntricos, en cada uno de los cuáles se ubique un tipo de trabajador, que disfrutarían de estatutos jurídicos diferenciados en función de su distancia del centro, el trabajador asalariado; o incluso de convenios colectivos "a la carta", en los que los trabajadores no asalariados dispongan de un cierto margen de discrecionalidad a la hora de ser regidos por la norma colectiva de aplicación.

Es evidente que muchas de estas propuestas pueden parecer bastante rupturistas, al alterar algunas de las asunciones básicas de nuestro modelo de negociación. Irían en contra de la tendencia igualitaria que la ha caracterizado hasta la fecha. Complicarían enormemente su aplicación. Y también afectarían, por ejemplo, a la función ordenadora de la competencia de la negociación colectiva, al hacer posible que prestaciones de servicios sometidas a distintos regímenes jurídicos convivan en un mismo mercado.

En realidad ni siquiera habría que plantearse la inclusión directa de algunos trabajadores no asalariados en el ámbito de los convenios; es más, en estos momentos esta solución aparece demasiado difícil ante el dato normativo que prácticamente lo imposibilita, lo que obliga a pensar en soluciones alternativas. Repárese que lo que se sugiere no es necesariamente esto: se pretende la incorporación de los trabajadores autónomos al ámbito de influencia de la negociación, no tanto a sus productos normativos, los convenios negociados para los asalariados. Más efectivo puede resultar, por ello, la extensión del modelo negocial al trabajo autónomo, iniciando procesos de autorregulación colectiva de las condiciones de prestación de sus servicios en cada mercado. Las dificultades para esta aproximación no son pequeñas, partiendo de la inexistencia tanto de cauces adecuados de representación para estos trabajadores como, especialmente, de interlocutores válidos.

1.6.3. *La negociación colectiva debe incrementar su papel de regulación del mercado*, tanto del de trabajo como del de servicios. Aunque ésta ha sido una de sus funciones tradicionales, en las nuevas actividades que se

están desarrollando parece adecuado incrementar este papel, en al menos dos aspectos: uno sería el grado de incidencia de la negociación sobre el mercado, la capacidad de controlar el desarrollo de éste por medio de los convenios; y otro sería el del ámbito en el que los convenios ejercitan su influencia, que no puede limitarse ya al mercado de trabajo estrictamente considerado, sino que debe llegar hasta el mercado de bienes y servicios en el que opera cada empresa.

La experiencia del sector del trabajo temporal en España es enormemente significativa en relación con la identificación de nuevas funciones para la negociación colectiva. En este sector ésta ha ido mucho más allá de su función reguladora tradicional, para llegar a ordenar directamente el mercado del trabajo temporal, imponiendo un determinado modelo de éste en sustitución del que se había venido desarrollando espontáneamente por el mero funcionamiento de las fuerzas del mercado[10]. Los convenios colectivos de las ETT han afectado a la oferta de servicios de ésta, y a su utilización por las empresas usuarias; y han logrado una ordenación del mercado del trabajo temporal ciertamente efectiva. El papel regulador de la negociación ha entrado en campos tradicionalmente reservados a la ley, estableciendo unas soluciones tan adecuadas, por lo eficaz e imaginativo, que el legislador se ha visto obligado a aceptarlas cuando se decidió a intervenir con posterioridad.

Esta alteración del peso específico de las distintas funciones del convenio colectivo en nuestro sistema económico permitiría alcanzar varios objetivos, de diversa naturaleza. El primero sería que permitiría ampliar el espacio de regulación efectiva de los convenios, puesto que las reglas de ordenación del mercado que en ellas pudieran establecerse se aplicarían al conjunto de éste, afectando también a trabajadores no asalariados. Con ello se conseguiría un cierto grado de cobertura negocial para estos trabajadores, que se verían afectados por las reglas pactadas de funcionamiento del mercado sin necesidad de plantear una inclusión expresa en el ámbito de los convenios, con las dificultades que ello plantea en estos momentos.

Además, la ordenación pactada de algunos aspectos del funcionamiento del mercado se presenta como una opción altamente eficaz para afrontar las transformaciones del sistema productivo a medida que éstas se vayan produciendo. Esto es, que a medida que el sistema económico vaya incrementando su ritmo de cambio, la norma estatal irá perdiendo capacidad de ordenación efectiva de su desarrollo, y muchas de sus funciones deberán ser asumidas por la norma colectiva, cuyos ritmos de producción

---

[10] Desde esta misma perspectiva el completo y sugerente estudio de C. MOLINA NAVARRETE, *Nuevas reglas de competencia en el mercado de las empresas de trabajo temporal*, Servicio de Publicaciones e Intercambio Científico de la Universidad de Jaén, Jaén, 2000.

y adaptación son mucho más adecuados, pudiendo acomodarse sin tantos problemas a la velocidad de evolución del mercado. En consecuencia, muchos de los vacíos de regulación abiertos producidos por la evolución del sistema económico deben ser cubiertos por la norma colectiva, que en su amplia tipología incluye soluciones adecuadas para el desarrollo de esta función.

El alcance de estos objetivos llevará necesariamente a incluir en la agenda negociadora numerosos asuntos que todavía ocupan en ella un papel secundario: a nivel macroeconómico, del mercado en su conjunto, reglas sobre las condiciones de prestación de los bienes y servicios, el marco general de la utilización de la mano de obra, el recurso a las diversas formas de *outsourcing*, etc...; en el nivel microeconómico, de la empresa, acuerdos sobre decisiones empresariales básicas, estrategias de producción, relaciones de la empresa con terceros, etc...

Lo que en muchos casos supondrá a un incremento de la presencia y peso específico de la parte obligacional de los convenios. Esta propuesta significa también asegurar la presencia de acuerdos con grandes ámbitos territoriales y funcionales de aplicación, buscando hacer coincidir los límites de la norma acordada con los del mercado. Será necesario afinar, por consiguiente, los mecanismos de articulación de convenios hoy utilizados para hacer compatible estos acuerdos con los niveles inferiores de negociación.

1.6.4. En general, *la negociación colectiva tendrá que ir prestando atención a cada vez más materias, incrementando su contenido regulador frente a los tradicionales.* En ocasiones tendrá que ocuparse con mayor detalle de cuestiones ya tratadas en estos momentos en los convenios colectivos, pero no todavía con el nivel de atención y eficacia necesario. Así ocurre, por ejemplo, con todos los aspectos relacionados con el empleo en la empresa, que deben ir ocupando un lugar central en la agenda de negociación, con mayor incidencia sobre las decisiones empresariales que le afectan: subcontratación, reestructuración de plantilla, modalidades contractuales, etc... A medida que las políticas de empleo y de regulación del mercado de trabajo van adquiriendo importancia, va surgiendo una rama autónoma dentro del Derecho del Trabajo, el Derecho del Empleo; en el esquema de fuentes de éste el convenio colectivo debe estar necesariamente presente, jugando un papel protagonista,

La tecnología siempre ha sido objeto de negociación, por afectar a cuestiones tan importantes para ésta como las condiciones de trabajo o el nivel de empleo. Hoy la capacidad de incidencia de ésta sobre la vida del trabajador se ha incrementado considerablemente, por lo que se impone regular su uso en todos sus aspectos, con vistas a proteger la salud del tra-

bajador, su intimidad, su vida privada, el control de su tiempo libre, etc... La cuestión del uso del correo electrónico es una buena muestra de ello. Los procesos de cambio tecnológico también se han acelerado, afectando a las cualificaciones de los trabajadores y al contenido de su prestación; es necesario asegurar que éstos sean objeto de negociación.

La tecnología se relaciona con otros aspectos esenciales de la relación de trabajo, como son todos los relativos a la salud laboral y prevención de riesgos laborales; estas materias, cuya presencia en los convenios colectivos es todavía poco significativa, debe ir incrementando su peso en éstos, sin perjuicio del papel fundamental que en esta materia debe jugar la norma estatal. También se relaciona la tecnología con un aspecto que debe convertirse en un factor importante de la estrategia de futuro de la negociación colectiva y en general de las relaciones laborales: el cuidado de los aspectos relacionados con el medio ambiente. Al margen de la mayor sensibilidad de los sujetos negociadores hacia estas cuestiones, que expresan cambios generalizados en las prioridades del grupo social, se considera éste no solo como un elemento a cuidar y fuente de algunos empleos derivados de su valorización y conservación, sino también como un factor de competitividad de la economía europea en un futuro cercano.

Muchas de estas cuestiones suponen incluir en el ámbito de lo negociado materias consideradas tradicionalmente como prerrogativas de la empresa, reservadas a su poder unilateral de dirección. La negociación irá potenciando así su presencia en los ámbitos más directamente manageriales. Pero además hay que plantear una mayor influencia de los convenios colectivos en algunos de los pocos aspectos de la relación de trabajo que hasta el momento venían quedando reservados a la autonomía contractual del trabajador individual. Uno de estos aspectos es el de la calificación del contrato que articula jurídicamente su prestación de servicios a la empresa, cuestión ésta que hoy se presenta delicada ante la tendencia generalizada del sistema económico a deslaboralizar la contratación de trabajadores. Ante las nuevas tendencias que experimenta el mercado de trabajo la negociación colectiva debe ser más activa en la defensa del modelo de empleo asalariado.

La reacción de la norma estatal ante este fenómeno ha sido hasta cierto punto derrotista, aceptando la pluralidad de situaciones posibles y colocando a todas ellas prácticamente en una situación de igualdad, en cuanto a la preferencia del legislador; será la voluntad de las partes la que en última instancia canalice cada prestación de servicios a través de alguna de las modalidades jurídicas disponibles[11]; la laboralidad en estos

[11] M. RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, "La voluntad de las partes en la calificación de las prestaciones de trabajo", *Relaciones Laborales*, tomo 1996-II.

momentos ni se presume, ni se prefiere[12]. La negociación colectiva, sin embargo, debe adoptar una actitud mucho más activa, defendiendo la contratación laboral frente a otras posibles, ya que sólo así podrá desarrollar su función respecto del personal así empleado.

Aquí se plantean numerosos problemas jurídicos, ya que la opción por una u otra modalidad de contrato pertenece a las partes, sin que la norma colectiva pueda suplantarla en esta tarea. Sí es posible, sin embargo, influenciar de forma indirecta en esta calificación de las prestaciones de servicios a la empresa: por ejemplo mediante el compromiso de que determinados servicios sólo puedan ser prestados internamente, por personal contratado por la empresa mediante un contrato de trabajo. Este compromiso impedirá que el empleador acuda a otros contratos para cubrirlos; en caso de incumplimiento de esta obligación el compromiso expreso del empleador en el convenio de contratar laboralmente puede servir de indicio para determinar la laboralidad de una prestación de servicios. De una y otra manera se reducen las posibilidades de elusión del Derecho del Trabajo mediante la utilización de modalidades contractuales no laborales; y se reduce también el riesgo de simulación relativa del contrato de trabajo.

Otro aspecto del contrato individual de trabajo sobre el que la negociación colectiva debe prestar cada vez más atención es el relativo a la legislación aplicable en supuestos de conflictos de leyes. Estas situaciones son cada vez más frecuentes en nuestra realidad económica, siendo el teletrabajo transfronterizo y la subcontratación internacional ejemplos muy significativos de estas situaciones. Las soluciones que el ordenamiento jurídico ofrece no son por el momento adecuadas, al operar tendencialmente sobre la voluntad de las partes en la elección de la ley aplicable. El mismo legislador laboral ha tenido que ir limitando el ámbito de este principio, mediante el recurso a conceptos como el de norma imperativa, orden público laboral, etc... También la negociación colectiva podría operar en este ámbito, incorporando compromisos empresariales de aplicar una determinada legislación, o al menos las condiciones de trabajo que en ella se recogen, a prestaciones de trabajos situadas físicamente en el territorio de otros Estados. De nuevo en este caso se pueden plantear problemas de legalidad, ya que el Derecho Internacional del Trabajo prima todavía la voluntad de las partes del contrato de trabajo; en la medida en que se trata de cláusulas obligaciones estas potenciales dificultades podrán ser superadas.

Aquí ocurre otra vez que en muchas de estas decisiones los acuerdos a los que puedan llegar empresarios y representantes de los trabajadores tendrán una naturaleza marcadamente obligacional. Su contenido será el

[12] En extenso M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, *La presunción de existencia del contrato de trabajo*, Civitas, Madrid, 1994, *passim*.

compromiso del empleador en la relación de trabajo de tratar de imponer en su negociación con cada trabajador individual, antes de su contratación, una determinada calificación jurídica de la relación jurídica que se establece entre ambos, o la aplicación de una determinada legislación laboral nacional.

1.6.5. Los cambios en el sistema económico afectan a la negociación colectiva en distintos aspectos y de muchas formas. De un lado, han hecho surgir nuevas demandas de regulación colectiva, nuevas cuestiones y problemas de los que ésta tendrá que ocuparse, incrementando con ello su papel regulador, los ámbitos donde éste se manifiesta y el abanico de materias negociadas. De otro, surgen dificultades para el cumplimiento de esta función, como consecuencia de cambios fundamentales en la estructura de los sectores económicos en los que ésta opera. La descentralización productiva, la economía en red, las empresas estrelladas, la disolución de la subordinación, todo ello puede impedir que la negociación colectiva cumpla su función con fluidez y normalidad, planteando problemas de cobertura y de efectividad en la ordenación del mercado. De ahí que cualquier propuesta que se haga en relación con los nuevas actividades y sectores emergentes deba incluir medidas para hacer frente a estos problemas potenciales para la negociación. En la nueva economía la negociación colectiva, a pesar de todos los obstáculos, debe mantener o incluso incrementar su eficacia como mecanismo de regulación del mercado; lo que obliga a plantear alguna intervención en el marco normativo actual.

Las reglas de legitimación negocial constituyen un elemento crucial para la eficacia del sistema de negociación. En nuestro sistema de relaciones laborales el importante soporte legal a la eficacia del convenio colectivo, que hace del convenio estatutario el más potente jurídicamente de los países de nuestro entorno, le impone en cambio a la negociación importantes exigencias de representatividad. Hace ya tiempo que se viene denunciando que en ocasiones estas exigencias pueden resultar excesivas, en un contexto empresarial cambiante, en el que su cumplimiento puede resultar complicado. Esto es particularmente cierto en las nuevas actividades y sectores emergentes, cuya estructura empresarial será más difusa y desorganizada de lo que es tradicional en nuestra economía; donde las plantillas de las unidades productivas se alejan ya del modelo de empresa fordista, pudiendo ser pequeñas, o estar físicamente separadas, o en rotación continua, o no existir como tales por estar contratados los servicios. En este escenario las dificultades para constituir órganos de representación colectiva de los trabajadores pueden hacer peligrar el desarrollo de la negociación colectiva en estas actividades, planteándose problemas de vacíos de cobertura y déficits de regulación.

Y sin embargo es imprescindible que la negociación colectiva cumpla su función reguladora del mercado, más necesaria aún ante la estructura y dinámica de estos nuevos segmentos del mercado, que no pueden ser afrontados por la norma estatal. Es por ello necesario intervenir sobre el marco legal vigente de esta actividad para asegurar que los procesos de negociación se desarrollen adecuadamente, produciendo acuerdos de todo tipo que permitan la ordenación colectiva de estos sectores.

La experiencia del sector del trabajo temporal pone de manifiesto cómo una regla especial de legitimidad, la prevista en el artículo 13 de la Ley 14/1994, ha sido fundamental para la reordenación colectiva de este mercado, impidiendo prácticas muy peligrosas y encauzando el sector hacia un modelo de trabajo temporal mucho más adecuado. En este caso las posibles dificultades para la existencia de sujetos negociadores legalmente legitimados se resolvió atribuyendo esta condición a los sindicatos más representativos, mediante una técnica de ficción legal de representatividad en el sector, solución ésta que puede dar mucho juego en otros sectores que se enfrentan a problemas similares. Idénticos problemas para la actuación de los órganos de representaciones se han detectado en el teletrabajo y en los nuevos yacimientos de empleo, para los que podría igualmente definirse regímenes o reglas particulares para la legitimación de sujetos negociadores; a nuestro juicio la constatación de la existencia de problemas particulares para la aplicación de las reglas comunes de legitimación negocial en sectores particulares del mercado de trabajo debería verse acompañada de la previsión de mecanismos especiales para solucionarlos. En todos estos casos el papel de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas debe ser protagonista.

La importancia de asegurar la ordenación colectiva de las nuevas actividades y sectores emergentes debe llevar a afinar los mecanismos de los que dispone el ordenamiento jurídico para evitar los vacíos de cobertura; aunque es verdad que en este ámbito la propia novedad y demás particularidades de las actividades analizadas reducen considerablemente la eficacia de alguno de éstos —como las técnicas de la adhesión y la extensión, que requieren de la disponibilidad de convenios de otros ámbitos que puedan ser aplicados en éstos, lo que no siempre resultará posible—. La solución del acuerdo de cobertura de vacíos, con todas sus limitaciones en actividades y sectores como éstos, puede resultar también hasta cierto punto operativa; como lo es también la de los acuerdos de ámbito estatal sobre materias concretas, que pueden ser utilizados para hacer frente a aspectos centrales de la ordenación de estas materias.

Es igualmente evidente, por último, que la necesidad de asegurar la eficacia reguladora de la negociación colectiva en estos ámbitos obligará a mejorar las técnicas de cooperación entre normas colectivas de distintos

niveles, a fin de asegurar que su interactuación produzca en cada unidad de negociación un régimen pactado adecuado y efectivamente vigente.

1.6.6. Para terminar quisiéramos indicar dos ideas sobre la negociación colectiva que se deducen del análisis realizado en las nuevas actividades y sectores emergentes, pero que quizás puedan generalizarse al conjunto del sistema de relaciones laborales.

La primera es que como consecuencia de la progresiva complicación del papel que debe jugar la negociación colectiva en estas nuevas actividades y sectores emergentes los criterios para evaluar ésta deben variar también, incluyendo otros parámetros al margen de los tradicionales —como el índice de cobertura, la duración del convenio, el incremento salarial pactado o la presencia de determinadas cláusulas—. Para la negociación colectiva del futuro tan relevantes serán otros parámetros como la eficacia en su función reguladora del mercado, su capacidad de evitar la deslaboralización de las prestaciones de servicios, su incidencia en el desarrollo de la economía irregular, su habilidad para imponer un determinado modelo de desarrollo de la actividad de la que se trate, el éxito en el tratamiento de cuestiones medioambientales, su incidencia en la situación y composición del mercado de trabajo, etc...

La segunda es que habrá un aspecto de la negociación colectiva que en el futuro recibirá sin duda una mayor atención: su relación con la norma legal. La relación entre estos dos órdenes normativos, la norma estatal heterónoma y la convencional autónoma, constituye uno de los elementos esenciales de todo el sistema de relaciones laborales, interactuando en varias direcciones: expresa el modelo de relaciones laborales vigente en un determinado Estado, y a la vez lo caracteriza. Esta relación evoluciona y se adapta a los tiempos, adecuándose a las necesidades del sistema productivo y del orden social. Pues bien, en las nuevas actividades y sectores emergentes la relación se hace más complicada, produciéndose una cooperación mutua en un sentido diferente al tradicional, con un trasvase de soluciones normativas de los convenios a la norma legal, que se beneficiará de la experiencia previa de las normas pactadas. Cada vez más la ley irá a remolque del convenio colectivo, siendo éste el ámbito donde se diseñen unas soluciones pactadas que eventualmente serán asumidas por la norma legal. Esta nueva ordenación de la relación entre ley y convenio se irá extendiendo progresivamente al resto del sistema económico, sin que en el futuro pueda considerarse exclusiva o característica de un sector determinado.

Capítulo 2

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DEL TRABAJO TEMPORAL

En la medida en que se trata de una actividad aparentemente consolidada en nuestro país, con algunos años de experiencia en nuestro sistema productivo, podría dudarse de la conveniencia de calificar al trabajo temporal como un sector emergente o una nueva actividad en España. En nuestra opinión, sin embargo, existen varias razones por las que cabe incluir este sector dentro de un informe sobre "nuevas actividades y sectores emergentes".

En primer lugar, porque no debe olvidarse que a pesar de lo que pudiera pensarse se trata de un sector de actividad cuya legalización es extremadamente reciente en nuestro ordenamiento. Y es que a pesar de que de forma semiclandestina este tipo de empresas ya estaban presentes en nuestro sistema al menos desde la década de los ochenta, lo cierto es que éstas sólo fueron legalizadas hace cinco años, con una decisión que, por cierto, fue objeto de duras críticas por parte sindical. Por ello hemos considerado este sector como un buen ejemplo de aquellas actividades que son nuevas, no porque así lo sea la necesidad que viene a cubrirse o la tecnología necesaria, sino por su recien declarada legalidad, fruto, a su vez, de una liberalización que no es exclusiva de este concreto campo.

En segundo lugar, porque se trata, sin duda, de uno de los sectores que en este último lustro ha presentado un mayor crecimiento tanto cuantitativo como cualitativo. Como después veremos, su crecimiento tanto desde un perspectiva laboral como de recursos humanos ha sido extraordinaria lo que por si mismo justificaría su tratamiento en este informe.

Y por último, tampoco cabe olvidar la vital importancia que ha tenido y aún tiene la negociación colectiva en la definición del régimen jurídico de este tipo de empresas y, por tanto, en la definición de la concreta función que este sector ha de desarrollar en nuestro sistema económico y productivo. Basta un breve repaso por sus principales hitos para comprobar como la negociación colectiva y sus "resultados" han tenido un papel de primer orden en el desarrollo y conformación de esta actividad en

España. Y ello, ya sea fomentando en un primer momento su expansión, al permitir su articulación como un sistema de precarización de los derechos laborales de los empleados temporales y en misión; o, en un segundo momento, reconduciendo esta situación, eliminado sus consecuencias más indeseables y presentando a este tipo de empresas como opciones perfectamente lícitas en la descentralización de la gestión de la mano de obra temporal o en la búsqueda urgente de mano de obra cualificada y temporal.

Además, tampoco cabe olvidar las notorias peculiaridades que esta relación triangular presenta a la hora de configurar los límites y el contenido de los instrumentos colectivos y de muchas de las instituciones del régimen individual de los empleados en misión. Esta dificultad, unida a la peculiar técnica seguida por la Ley 14/1994 ha dotado a la contratación colectiva de una importancia vital no sólo a la hora de definir el régimen jurídico de más de un millón de empleados, sino también a la hora de definir la función, el nicho económico que este sector aún busca y persigue. De ahí que consideremos sin duda a este sector como una de las piezas esenciales del presente estudio.

A nuestro juicio, las reformas de julio de 1999 no sólo suponen una cierta normalización de este sector, sino, seguramente, una entera reordenación de su función ligada al proceso de convergencia iniciado convencionalmente y destinada a normalizar jurídica y socialmente un sector todavía bajo sospecha. A nuestro juicio, las empresas españolas han hecho hasta ahora un uso poco inteligente u original de las ETT, principalmente porque aquéllas habían ofrecido un servicio a bajo precio, cubriendo sobre todo puestos de trabajo de escasa cualificación. En este sentido las ETT han servido hasta ahora y sobre todo para viabilizar una reducción de costes en la contratación temporal de las empresas españolas. Esta situación tiene necesariamente que cambiar tras las reformas legislativas que han venido a encarecer considerablemente los servicios de las ETT al obligarles a garantizar una equiparación salarial de los trabajadores en misión con los empleados de las empresas usuarias. A partir de este momento el trabajo temporal deja de ser barato en España —el precio seguramente de su normalización sindical—. Y ello deberá traducirse en un cambio cualitativo que debiera dará paso a una utilización diferente del trabajo temporal. La experiencia europea demuestra el impacto de las reformas legales tanto sobre los niveles de actividad como sobre el tipo de uso de las ETT; como también que es posible utilizar el esquema triangular de la relación de trabajo tradicional de las ETT en el marco de políticas de empleo e inserción profesional. De ahí que entendamos que el caso del trabajo temporal no sólo puede, sino que debe tener necesaria cabida en este estudio.

2.1. DESCRIPCIÓN DEL SECTOR

2.1.1. Aparición del trabajo temporal en España

No es fácil señalar una fecha de aparición del trabajo temporal en España[1]. Ni siquiera si se utiliza como referente la fecha en que estas empresas fueron finalmente legalizadas en España disponemos de un dato seguro, pues se puede tomar como referente tanto el RDL 18/1993, de 3 de diciembre, de medidas urgentes de fomento de la ocupación, en el que se autorizaba la actuación de estas empresas aunque sin desarrollar legalmente las condiciones para ello, como la ley 14/1994, por la que se regulan por vez primera en nuestro país. En realidad, sólo a partir de la entrada en vigor de esta última ley puede afirmarse que el trabajo temporal se legaliza efectivamente en España, si bien faltaban todavía algunos aspectos de su régimen jurídico imprescindibles para hacerlas operativas. Aún así, a partir de esta fecha las ETT comenzaron a registrarse ante la Administración laboral, a obtener las autorizaciones administrativas y a operar ofreciendo sus servicios abiertamente en el mercado español. Su regulación no se completó, sin embargo, hasta 1999, cuando se desarrolló la normativa específica de prevención de riesgos laborales en estas empresas, permitiendo la aplicación de la prohibición del artículo 8 de la LETT. Y todo ello sin olvidar que ese mismo año se produce una trascendente reforma de su régimen jurídico, operada por la ley 29/1999, que ha obligado a las ETT españolas a operar un proceso de adaptación todavía no terminado en muchos casos.

El utilizar una fecha precisa para señalar el inicio de la presencia de las ETT en España es consecuencia de un dato normativo característico de nuestro país: la prohibición de estas empresas anteriormente vigente. Estas empresas, en efecto, quedaban teóricamente incluidas dentro de la prohibición general de toda forma de cesión de trabajadores que contemplaba —siguiendo una larga tradición normativa— el artículo 43 ET; su presencia en España era, por ello, imposible. Pero, en realidad la aparición de las ETT en España puede remontarse a algunos años antes, cuando la jurisprudencia laboral, al restringir el ámbito de aplicación del artículo 43.1 ET, había ido creando un cierto espacio para cesiones legales de trabajadores, materialmente incluidas en el supuesto de hecho de este artículo estatutario, pero excluidas sin embargo de su aplicación. Esta exclusión obedecía a que los tribunales laborales habían diseñado un modelo de cesión ilegal en el que además de los elementos materiales exigidos por el artículo 43.1 ET se añadían otros instrumentales o finales, de tal modo

[1] Para un estudio del proceso de legalización de las ETT en España, M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, *Las empresas de trabajo temporal en España*, Madrid, Tirant lo Blanch, 1994, pg.15 ss.

que la ausencia de estos últimos determinaba la no calificación de una práctica empresarial como cesión de trabajadores y, por tanto, la exclusión de la prohibición y las sanciones anejas. Como quiera que en muchas ocasiones los tribunales laborales no encontraban estos elementos adicionales en la actividad de las ETT, la conclusión era que no se trataba de cesiones prohibidas, constituyendo o bien cesiones legales —una figura inexistente realmente en nuestro Derecho—, o bien una figura distinta. En otras ocasiones las ETT camuflaban las cesiones de trabajadores que realizaban con la formalidad de contratos de servicios, al amparo del artículo 42 ET, basándose en la difícil tarea de distinguir la cesión de la contrata. Sea como fuere, el resultado es que las ETT estaban implantadas en España desde bien antes de que fueran oficialmente legalizadas. La falta de un marco jurídico adecuado, o la existencia incluso de una prohibición para operar, no les impidió hacerlo, llegando incluso a niveles de actividad comparativamente superiores a los de otros Estados europeos en los que la actividad de estas empresas era ya legal. Las ETT en España, la verdad sea dicha, habían sido ya admitidas en España desde antes de 1993, pero lo habían sido de facto, mediante la inaplicación del aparato sancionador que debía en teoría impedir su aparición en nuestro país. El papel de la Administración laboral, negándose en muchos casos durante los últimos años de vigencia de la prohibición a poner ésta en práctica, fue de primer orden en este proceso de progresiva implantación de tal actividad.

Así pues, para 1993, cuando comienza el proceso de legalización de las ETT en España, éstas estaban ya implantadas en nuestro país. Incluso las principales multinacionales del sector, con algunas excepciones, se habían establecido ya en nuestro sistema, normalmente adquiriendo alguna ETT española preexistente que les sirviera de soporte material para su introducción. A las empresas ya presentes se sumaron otras varias de nueva creación, primero porque en general se consideraba que existía un enorme potencial de crecimiento de esta actividad en nuestro país; después, cuando se constató la realidad de estas expectativas, desarrollándose un sector dinámico en el que se podían obtener altos beneficios. A partir de la legalización, pues, el crecimiento de la actividad de las ETT en nuestro país fue enorme.

2.1.2. Descripción de la actividad

Las empresas de trabajo temporal son empresas de servicios cuya actividad empresarial consiste en el suministro temporal de trabajadores a otras empresas, clientes o usuarias, con el fin de satisfacer sus necesidades temporales de mano de obra, de acuerdo con las especificaciones de éstas en cuanto a cantidad y calidad de los trabajadores, y a cambio de una remuneración previamente acordada. Con esta función han aparecido en

la práctica totalidad de las economías desarrolladas, como respuesta a una demanda de sus servicios por parte de las empresas, que se han visto obligadas a hacer frente a circunstancias de producción para las cuales los mecanismos ordinarios de obtención de mano de obra, la contratación directa de trabajadores a través de mecanismos públicos o privados de colocación, eran insuficientes.

Las ETT seleccionan y contratan trabajadores, organizando y gestionando una plantilla de empleados con los que conciertan un contrato de trabajo, y poniendo éstos a disposición de empresas usuarias, demandantes de sus servicios. Estas empresas usuarias serán quienes reciban y controlen efectivamente la prestación de servicios del trabajador, con lo que se produce una escisión del conjunto de relaciones jurídicas que componen la relación de trabajo. De este modo, habrá un empleador formal, la ETT, que será la única contraparte del contrato de trabajo con el trabajador temporal; y habrá también un empleador material, que sin ser parte en este contrato podrá beneficiarse de los servicios laborales que constituyen su objeto mediante el establecimiento de una relación mercantil con la ETT.

Esta particular articulación de la relación laboral, que de bilateral pasa a ser trilateral o triangular, constituye el elemento más característico del trabajo temporal. Desde un punto de vista económico, esta estructura triangular permite a las ETT satisfacer determinadas demandas de mano de obra de sus empresas usuarias, que por su escasa duración, por su urgencia o por su alta especialización no pueden ser satisfechas de forma efectiva mediante la contratación directa del trabajador. Las ETT, que cuentan ya con una plantilla suficiente de trabajadores, que pueden repercutir los costes de contratación del trabajador entre distintas empresas clientes y que pueden aplicar economías de escala y especialización técnica, están plenamente capacitada para cumplir esta función de una forma económicamente rentable. Por otro lado, la utilización de los servicios de estas empresas supone indudables ventajas para las organizaciones usuarias ya que permite evitar gran parte de los problemas y actividades que es necesario efectuar cuando se acude a la contratación directa de los trabajadores, tales como el reclutamiento, la selección, la gestión de nóminas y seguros sociales, la formación, así como todos los trámites burocráticos que son consustanciales a la contratación laboral.

Si quisiéramos identificar las principales características de las ETT, de forma genérica podrían señalarse las siguientes:

- Son empresas en sentido económico, están organizadas y se dedican de forma permanente a esta actividad, normalmente con ánimo de lucro. Por ello, actúan de forma profesional, a cambio de una retri-

bución y en cerrada competencias con otras empresas del mismo sector.

- Su objeto es el prestamismo laboral, en España de forma exclusiva, del que ostentan también el monopolio.
- Actúan en un mercado intervenido, cuyo acceso está controlado fuertemente. De ahí que necesiten una autorización para poder actuar lícitamente, siendo su régimen jurídico muy rígido en cuanto a su constitución, y algo menos restrictivo respecto de su funcionamiento.
- Desde el punto de vista del Derecho Comunitario su actividad constituye un servicio, que se beneficia de la libertad de prestación de éstos reconocida por el Tratado de Roma y el Derecho derivado.

Una característica particular de las ETT, que es común a España y a otros muchos Estados, es que los servicios de las ETT se limitan a unas supuestos predeterminados por el legislador laboral. Esto es, que no son unas empresas a las que se pueda recurrir libremente, sino que tienen un nicho bien definido dentro del mercado de trabajo, ceñido a necesidades temporales de mano de obra. La enumeración de estos supuestos de utilización lícita del trabajo temporal se hacía en el antiguo artículo 6 de la Ley 14 que quedaba completado con una serie de prohibiciones recogidas en el artículo 8 de la misma. En el régimen de la Ley 14/1994 no bastaba pues con que existiese una "*necesidad temporal de la empresa usuaria*", sino que además esta necesidad debía estar justificada precisamente con uno de los supuestos que a continuación se detallaban. Esta fórmula permitía asegurar el cumplimiento del único elemento común a todos los supuestos de utilización legal de las ETT: la temporalidad en la necesidad de mano de obra. De este modo se aseguraba que las ETT fueran —y aún hoy son— un instrumento de gestión utilizable ante demandas temporales de mano de obra, sin que pueda acudirse a las mismas para dotar permanentemente de mano de obra a una empresa.

Esta cuestión ha sido profundamente reformada por la Ley 29/1999, que ha introducido una nueva redacción para el artículo 6.1 LETT, que a partir de su entrada en vigor dispone que:

> *"Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.*

Las posibilidades de utilización legítima del trabajo temporal vienen completadas por el art.8 de la ley, que contiene una serie de "exclusiones" a su uso:

> *"Las empresas no podrán celebrar contratos de puesta a disposición en los siguientes casos:*
>
> *a) Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria.*
>
> *b) Para la realización de las actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud, se determinen reglamentariamente.*
>
> *c) Cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52, apartado c) del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los supuestos de fuerza mayor, o cuando en los dieciocho meses anteriores a dicha contratación los citados puestos de trabajo hubieran estado cubiertos durante un período de tiempo superior a trece meses y medio, de forma continua o discontinua, por trabajadores puestos a disposición por empresas de trabajo temporal.*
>
> *d) Para ceder trabajadores a otras empresas de trabajo temporal.*

La Ley 29/1999 ha introducido de forma indirecta un nuevo supuesto de prohibición, esta vez de aplicación general a todos los supuestos y situaciones. En efecto, ésta ha introducido una nueva redacción para el segundo inciso del artículo 12.3 LETT, que en su nueva redacción afirma que

> *"A tal efecto, la celebración de un contrato de puesta a disposición sólo será posible para la cobertura de un puesto de trabajo respecto del que se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos laborales, conforme a lo dispuesto en los artículos 15.1.b) y 16 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales".*

El carácter temporal de los servicios de las ETT se recoge en la ley no sólo respecto de la causa del contrato de puesta a disposición, sino también en la duración de los servicios que prestan a sus clientes, que aparecen también limitados en función de la causa alegada para justificar el recurso a la ETT:

> *"En materia de duración del contrato de puesta a disposición se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones de desarrollo para la modalidad de contratación correspondiente al supuesto de contrato de puesta a disposición, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 12.3 de esta Ley en cuanto a los eventuales períodos de formación previos a la prestación efectiva de servicios".*

Finalmente, baste recordar que la ley garantizaba la efectividad de la limitación calificando en sus arts.19 y 20 como infracciones de diversa gravedad la utilización de los servicios de las ETT fuera del marco pre-

visto para ello; esto es, por causas excluidas, en supuestos prohibidos, o por tiempo mayor del permitido[2].

2.1.3. Tejido empresarial del sector

En estas páginas se realizará una breve descripción del sector del trabajo temporal en España[3], con un objetivo muy claro: poner de manifiesto aquellos aspectos de éste que mayor relevancia pueden tener para la puesta en práctica de la negociación colectiva en su seno. Nos centraremos por ello en cuestiones tales como la estructura empresarial, la organización de los centros de trabajo y la vinculación de las ETT con sus empleados, aspectos todos ellos que el legislador español toma en consideración respecto de la representación y negociación colectivas.

Desde que se autorizaron las primeras ETT en 1994 el número de este tipo de empresas que operan en España ha experimentado un crecimiento muy importante. De este modo, de las 86 empresas operativas a finales de 1994 se ha pasado a un total de 435 a finales de 1998, lo que suponía que aproximadamente se había multiplicado por 5 la cifra de empresas existentes al comienzo del período.

Con anterioridad a 1994 existía un número difícil de precisar de ETT a pesar de que, como se ha indicado previamente, la cesión de mano de obra estaba expresamente prohibida en el ordenamiento jurídico español. Cuando finalmente se regula la cesión de mano de obra, se sientan las bases para un desarrollo más amplio de esta actividad empresarial ya que se generan numerosas oportunidades de negocios ante la fuerte expectativa de crecimiento de la demanda de este tipo de servicios por parte del sistema productivo español. Y ello porque la legalización de las ETT permitió que desapareciera el temor entre los empresarios a utilizar este tipo de

---

[2] Dada la naturaleza de este trabajo, no podemos profundizar en absoluto en todas estas cuestiones estrictamente jurídicas y a las que en otras ocasiones hemos dedicado mayor atención. Por ello, y para un más detenido análisis de las mismas permítasenos remitirnos a AAVV, *Empresas de Trabajo Temporal*, Francis Lefebvre, Madrid, 1998. Y tras la reforma J. CALVO GALLEGO, M. GONZÁLEZ RENDÓN y M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, *El impaco de las ETT en España: de la legalización a la reforma*, Tercnos, CARL, 2000; C. CHACARTEGUI JÁVEGA, *Empresas de Trabajo Temporal y contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000; M.L. MOLERO MARAÑÓN, "La reforma del contrato de puesta a disposición", en *Relaciones Laborales*, 2000, n. 5, pág13 y sig.; R. ESCUDERO RODRÍGUEZ y J.R. MERCADER UGUINA, "La Ley 29/1999, de reforma de la Ley 14/1994, sobre empresas de trabajo temporal: un empeño a medio camino (I) y (II)", en *Relaciones Laborales*, 2000, n.10 y 11.

[3] Para este estudio nos hemos basado en los resultados de una línea de investigación iniciada por los profesores J. CALVO GALLEGO, M. GONZÁLEZ RENDÓN y M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, sobre "El impacto de las empresas de trabajo temporal en el mercado de trabajo andaluz", financiado por la Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía. Esta investigación ha dado lugar a una monografía sobre "*El impacto de las empresas de trabajo temporal: de la legalización a la reforma*", Madrid, Tecnos, 2000.

empleadores que, como ya se ha indicado, existían ilegalmente con anterioridad. Estas expectativas de crecimiento se veían además reforzadas por el intenso recurso a la contratación temporal que desde 1984 se venía realizando en España. Por otra parte, desde el punto de vista de la oferta, al tratarse de un sector emergente y con un potencial de crecimiento fuerte, se generaban múltiples oportunidades de negocio que atrajeron a inversores nacionales y a empresas establecidas en otros países, muchas de ellas de carácter multinacional.

El crecimiento tan marcado del sector hasta 1998 se explica también en parte como consecuencia de un dato jurídico: las "barreras de entrada" al mismo, los requisitos para constituirse y para actuar como ETT, no eran muy elevadas. Así, los trámites burocráticos y los requisitos exigidos para la concesión de la autorización administrativa no resultaban difíciles de satisfacer. La única exigencia que suponía un mayor obstáculo para este inicio era la obligación de garantizar de forma especial el cumplimiento de las obligaciones salariales y para con la Seguridad Social, para lo cual se requería y se requiere la constitución de una garantía financiera que, para la primera autorización, se eleva a 25 veces el salario mínimo interprofesional en cómputo anual. Con todo era una cifra que no suponía ni supone una barrera de entrada significativa, teniendo en cuenta además que esta garantía no tenía por qué consistir en un depósito en dinero efectivo, sino que puede realizarse mediante un aval o fianza de carácter solidario prestado por alguna entidad financiera, sociedad de garantía recíproca, cooperativa de crédito, o póliza de seguro.

Además, las "barreras de entrada" económicas y organizativas tampoco eran muy elevadas. De esta manera, el desarrollo de la actividad empresarial en el sector de las ETT no requiere la disponibilidad de unos conocimientos técnicos muy específicos y complejos que sean difíciles de conseguir[4]. Y tampoco la actividad de cesión de mano de obra requiere de inversiones especialmente elevadas, lo que facilita en gran medida la entrada en el sector de nuevos empresarios, la existencia de pequeñas empresas, así como la expansión de las mismas, dado que las economías de escala no tienen mucha importancia[5].

En cualquier caso hay que tener en cuenta que uno de los objetivos de la reforma de la LETT de 1999 ha sido precisamente cambiar la estructura del sector, mediante el endurecimiento de las barreras de entrada a esta actividad. Este endurecimiento, en combinación con el incremento

---

[4] No hay que olvidar que un porcentaje significativo de las ETT existentes en la actualidad ha surgido a partir de empresas ya existentes y que operaban en terrenos afines tales como la consultoría de gestión, gabinetes de selección, gestorías, empresas de servicios, etc.

[5] Sobre todos estos temas, ampliamente, F.J. CALVO GALLEGO, M.C. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. GONZÁLEZ RENDÓN, *El impacto de las ETT:...*, cit., pág. 52 y sig., y, en especial, 77-78.

del coste de los servicios del trabajo temporal por imperativo del principio de equiparación salarial que la misma ley 29/199 establece, tendrá sin duda efectos importantes en la estructura del sector del trabajo temporal y en el modelo de ETT mayoritario en España. Y de hecho, ya a finales de 1999 se observaba un ligero retroceso en el número de ETT autorizadas —411 frente a las 435 autorizadas a finales de 1998—.

Tabla n.º 1
NÚMERO DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN ESPAÑA POR ÁMBITO DE AUTORIZACIÓN

Año	*Total*	*Nacional*	*CCAA*	*Provincial*
1994	86	18	46	22
1995	316	66	119	131
1996	399	92	158	149
1997	428	109	158	161
1998	435	112	158	165
1999	411	112	148	151

Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales.

En la actualidad en el sector están presentes las principales empresas multinacionales, las cuales entraron en el mercado nacional algunos años antes de su regulación para posicionarse en el mismo, operando como empresas de servicios. Junto a estas empresas multinacionales, existen grandes empresas nacionales que compiten en un plano de igualdad con las anteriores a pesar de ser de muy reciente creación, lo que es indicativo de las escasas barreras de entrada del sector. Entre estas empresas destacan fundamentalmente Laborman, del grupo del Banco Bilbao-Vizcaya; Umano, del grupo Prosegur; Flexiplan, del grupo Eulen; Alta Gestión, People, etc. Igualmente, existe un número relativamente amplio de empresas de pequeña y mediana dimensión, muchas de ellas con un sólo centro de trabajo. Con todo, y a pesar del alto número de empresas que operan en España en el sector, éste se caracteriza por tener un elevado grado de concentración, en el sentido de que, según diversas estimaciones, no son más de 10 las empresas que controlan en torno al 70 por ciento de la actividad.

El dato de la dimensión de las ETT puede resultar engañoso de cara a valorar sus efectos sobre la organización de canales de representación y de negociación, dado que el legislador español le da más relevancia al centro de trabajo que a la empresa a estos efectos. Las ETT se organizan y operan de una manera muy particular, altamente descentralizada. Estas empresas se articulan mediante delegaciones u oficinas con una base territorial limitada, que suelen contar con un número reducido de personas

dedicadas a la gestión de las mismas, y de unos medios materiales que no resultan especialmente costosos ni difíciles de adquirir. Esta forma de organización está condicionada por las propias características de la actividad, la cual debe desarrollarse por motivos de eficacia y coste cerca de las empresas usuarias y donde se encuentra la mano de obra. Y esto es común tanto para las grandes como para las pequeñas empresas. Sólo que las grandes disponen, junto a su red de delegaciones, de oficinas centrales, nacionales o regionales, que sí pueden llegar a alcanzar una cierta dimensión.

Por lo que se refiere al volumen de actividad de estas empresas, desde su legalización en España en 1994 el número de contratos de puesta a disposición celebrados anualmente ha experimentado un crecimiento continuo y de gran importancia. Así, entre 1995 y 1998 el número de contratos celebrados ha crecido un 376 por ciento, pasando de 378.739 a 1.803.547. Y esta cantidad tampoco parece haber disminuido en 1999 pues en él se celebraron 1.993.221 contratos de puesta a disposición. Se trata, por tanto, como se ha indicado anteriormente, de un sector que, al menos hasta esas fechas, se encontraba en un proceso de expansión importante debido al continuo incremento de la demanda de los servicios de las ETT por parte del sistema productivo.

Este fuerte crecimiento se explicaba, en primer lugar, por la reciente legalización de esta actividad en España, y en segundo lugar, fundamentalmente, por las ventajas que las empresas usuarias obtenían al utilizar esta vía para satisfacer sus necesidades de personal, particularmente en el ahorro de costes laborales que luego se analizará. Entre estas ventajas baste recordar, simplemente, el tradicional diferencial retributivo entre uno y otro tipo de empleados, la restricción de responsabilidades en caso de despido improcedente consecuencia del uso inadecuado de la contratación temporal[6], la falta de cómputo de estos empleados a efectos de determinar la dimensión de la empresa, con su consiguiente impacto a efectos de determinar el tipo de órgano de representación o la cuantía del crédito horario.

No obstante, a pesar del intenso crecimiento que esta actividad experimenta en España en los últimos años se considera que la utilización que

---

[6] En este sentido baste recordar que a pesar de las distintas posiciones doctrinales, hoy parece opinión jurisprudencial consolidada –al menos en nivel de suplicación— el considerar que el uso fraudulento de las modalidades contractuales no conlleva en estos casos la aplicación –al menos en el plano contractual— de las sanciones previstas en el art. 43 ET, sino sólo las previstas en el art. 16 LETT. La relación se presumirá así indefinida, pero con la ETT. Será por tanto ésta la responsable de la indemnización e incluso de los salarios de tramitación. Sobre el tema, más ampliamente, F. J. CALVO GALLEGO, "La retribución de los trabajadores en misión tras la Ley 29/1999", en *Temas Laborales*, 2000, n. 53, pág. 246 y sig.

se realiza de las ETT está lejos del que se produce en países como Reino Unido, Francia y Holanda.

Tabla n.º 2

Año	*Contratos de puesta a disposición*	*1995: base 100*
1995	378.739	100
1996	809.139	213
1997	1.309.021	345
1998	1.803.547	476
1999	1.993.221	526

Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales.

Un indicador del grado de utilización de los servicios de las ETT en España consiste en la determinación del porcentaje que los contratos de puesta a disposición representan con respecto al total de contratos de trabajo registrados en el INEM. Así, por ejemplo, en 1997, el porcentaje que representan los contratos de puesta a disposición celebrados a escala nacional con respecto al total de contratos laborales registrados era del 12,97 por ciento. El análisis de la serie temporal desde la legalización de las ETT en España pone de manifiesto que el grado de utilización de los servicios de las ETT ha crecido en España de forma muy importante en los últimos años. Así, mientras que en 1995 de cada 100 contratos laborales registrados aproximadamente 5 correspondían a contratos de puesta a disposición con ETT, esta cifra se eleva a 13 en 1997 y llega a 15 en 1998 lo que ilustra el crecimiento de la utilización de estos servicios por parte de las empresas usuarias.

Tabla n.º 3

GRADO DE UTILIZACIÓN DE LOS SERVICIOS DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Año	*Contratos de puesta a disposición (a)*	*Total de contratos registrados en el INEM (b)*	*Grado de Utilización ET (a/b)*100*
1995	378.793	7.330.094	5,17
1996	809.139	8.627.547	9,38
1997	1.309.021	10.093.565	12,97
1998	1.803.547	11.663.729	15,46
1999	1.993.221	13.235.327	15,05

Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales.

Es posible realizar un análisis aproximado del volumen de actividad de las ETT por comunidades autónomas, de modo que es posible comprobar en que regiones españolas se realiza un uso más intenso del trabajo temporal. De los datos disponibles se comprueba que las comunidades autónomas donde existe un mayor grado de utilización de los servicios de las ETT son, por este orden, Murcia, Madrid, Cataluña, País Vasco, Navarra y La Rioja, en las que más del 20 por ciento de las contrataciones realizadas son efectuadas por empresas del sector. De otra parte, en el extremo opuesto destacan los casos de Andalucía, Extremadura, Ceuta y Melilla, donde el grado de utilización de los servicios de las ETT se encuentran muy por debajo de la media nacional y a gran distancia de las comunidades autónomas más punteras[7].

La distribución porcentual de los contratos de puesta a disposición por grandes sectores de actividad en 1999 muestra que el mayor porcentaje de estos contratos se produce en los servicios, con un 55,02 por ciento, seguido de la industria, con un 34,86 por ciento, la Agricultura, con un 4,76 por ciento, y, por último, el sector de la construcción con un porcentaje que se sitúa en torno al 4,64 por ciento. Dentro del grupo de "no cla-

Tabla n.º 4

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN POR RAMAS DE ACTIVIDAD. 1999

Ramas de Actividad. CNAE-93	*Porcentaje*
Hostelería	17,40
Industria de alimentos, bebidas y tabaco	8,32
Comercio al por menor. Reparaciones domésticas	6,71
Construcción	4,64
Actividades anexas a transportes (comunicaciones)	4,36
Comercio al por mayor. Intermediación del comercio	4,08
Agricultura	4,76
Industria del papel. Artes gráficas. Edición.	3,76
Transporte terrestre y por tuberías.	3,19
Industria química.	3,18
Instituciones financieras y seguros.	3,08
Metalurgia	2,58
Fabricación productos de caucho y materias plásticas.	2,71
Fabricación productos metálicos excepto maquinaria.	2,59
Actividades asociativas, recreativas y culturales.	2,31
Otras	31,09
Total	100,00

[7] Nuevamente, para un análisis más detenido de esta utilización, F.J. CALVO GALLEGO, M.C. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. GONZÁLEZ RENDÓN, *El impacto de las ETT:...*, cit., pág. 98.

sificables" estaría el resto —un 0,69 por ciento— hasta completar el 100 por ciento. Efectuando el análisis por ramas de actividad, es posible comprobar cómo en España la gran mayoría de los contratos de puesta a disposición se celebran en la Hostelería. Aparte de este sector, destacan las ramas de Industria agroalimentaria, Comercio al por menor, Construcción, Actividades anexas a transportes y Comercio al por mayor.

2.1.4. Recursos humanos del sector

Lo primero que hay que señalar, y esto es característico de estas empresas, es que se distinguen en su seno dos grandes colectivos de trabajadores. Existe, en primer lugar, un grupo de trabajadores que prestan sus servicios directamente en las instalaciones de las ETT, desarrollando todas las tareas administrativas y de gestión, así como la comercialización de sus servicios; en segundo lugar, hay otro grupo formado por los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de empresas usuarias, que desarrollaría físicamente su actividad en sus instalaciones. La negociación colectiva y la práctica del sector se han ocupado de darle un nombre a cada uno de estos colectivos de trabajadores: "trabajadores estructurales", para los que prestan sus servicios en la propia ETT; y "trabajadores en misión", para el resto. La propia LETT reconoce esta distinción, hablando así de "trabajadores contratados por la empresa de trabajo temporal para prestar servicios exclusivamente bajo su dirección y control"; y de trabajadores contratados "para prestar servicios en empresas usuarias" o "contratados para ser puestos a disposición de empresas usuarias". De hecho, recoge en su articulado un tratamiento jurídico diferente para cada uno de éstos, quedando los trabajadores estructurales excluídos expresamente de la aplicación del capítulo III de la ley, y *de facto* del IV. En general, la proporción entre los unos y los otros es aproximadamente de uno a diez; esto es, para cada diez trabajadores puestos a disposición, la ETT debe contar con un trabajador interno. Lo cual, teniendo en cuenta el volumen de contratación que tienen estas empresas, suministra una cifra nada despreciable[8].

Las ETT contratan un volumen de mano de obra muy importante[9]. En 1998 el número de trabajadores contratados fue de 587.678. Diferen-

---

[8] Las estadísticas de las que se disponen, sin embargo, no diferencian entre uno y otro colectivo de trabajadores, proporcionando datos conjuntos de todo el personal empleado por las ETT.

[9] Para una interpretación y evaluación de los datos disponibles sobre la contratación realizada por las ETT, véase F. MUÑOZ BULLÓN, "La gestión de recursos humanos a través de empresas de trabajo temporal en España (1952-1997): una explicación contractual de la reciente evidencia empírica", *Revista del Centro de Estudios Financieros*, n.º 187, 1998, pg.148.

ciando en primer lugar por sexos dentro de la población contratada por las ETT, tenemos que en 1998, y de este total, 347.858, fueron hombres, y 239.820 mujeres. Esto es, un porcentaje del 59,19 por ciento y del 40,80 por ciento, respectivamente. Si se toma como referencia el número de contratos de trabajo registrados, la que utiliza el Anuario de Estadísticas Laborales, tenemos que en dicho año de un total de 1.707.842, 1.012.923 fueron celebrados con hombres, y 694.919 con mujeres. Esto es, un 59,3 y un 40,7 por ciento, respectivamente. Mientras que según esta misma fuente en 1999 fueron 1.892.284 los contratos, afectando a 1.114.002 hombres y 778.282 mujeres. Esto es, un 58,87 por ciento y un 41,13 respectivamente, similar al porcentaje que se obtiene si se analizan los datos globales de 1999, en los que el 58,9 por ciento de los contratos —7.797.257— se celebraron con hombres y sólo 5.438.070, esto es el 41% con mujeres.

Esta situación contrasta con lo que ocurre en otros países desarrollados. Así, tomando en cuenta los datos suministrados por el propio sector —lo que siempre plantea algunas dudas sobre su fiabilidad—, es posible comprobar cómo en determinados países tales como Alemania, Luxemburgo, Suecia, Francia y en menor medida EEUU, las ETT contratan fundamentalmente a hombres, mientras que en Japón, Suiza y Finlandia ocurre justo lo contrario. España, a escala internacional se situaría en una posición intermedia, con una distribución por sexos similar a la de Bélgica[10].

Efectuando un análisis similar por grupos de edad, es posible comprobar cómo las ETT contratan fundamentalmente a jóvenes. De esta forma, de cada cien contratos realizados por ETT a lo largo de 1998, aproximadamente 75 eran con menores de 30 años, de los que la mitad contaban entre 20 y 24 años. Considerando el conjunto del sistema productivo, los menores de 30 años representan tan sólo el 26 por ciento del total de ocupados. Si se consideran las elevadas tasas de desempleo juvenil que existen en España, y la fuerte contratación de jóvenes que realizan las ETT, se puede decir que estas empresas constituyen una importante vía de acceso al mercado de trabajo para este grupo. Y la situación no parece haber cambiado en absoluto durante 1999 (ver Tabla n.º 5).

---

[10] Nuevamente, para un más detenido análisis, F.J. CALVO GALLEGO, M.C. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. GONZÁLEZ RENDÓN, *El impacto de las ETT*:..., cit., pág. 128-129.

Tabla n.º 5
CONTRATOS REGISTRADOS POR ETT SEGÚN EDAD

	1998		*1999*	
	Valor Absoluto	*Porcentaje*	*Valor absoluto*	*Porcentaje*
De 16 a 19 años	222.525	13,03	264.192	13,96
De 20 a 24 años	648.669	37,98	710.655	37,55
De 25 a 29 años	389.691	22,81	420.514	22,22
De 30 a 34 años	185.566	10,86	202.674	10.71
De 35 a 39 años	108.766	6,36	122.546	6.48
De 40 a 44 años	72.069	4,21	83.389	4.41
De 45 a 49 años	44.843	2,65	48.808	2.58
De 50 a 54 años	23.755	1,39	26.571	1.40
De 55 a 59 años	9.696	0,56	10.555	0.56
De 60 y más	2.262	0,13	2.380	0.13
Total	1.707.842	100	1.892.284	100

Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales.

Considerando el nivel de estudios terminados de los trabajadores contratados por ETT, también es posible afirmar que éstas contratan fundamentalmente a personas con un nivel bajo de formación, ya que la mayoría tiene como mucho el título de Graduado Escolar, mientras que un porcentaje muy reducido tiene estudios superiores. Estos datos están en consonancia con el tipo de ocupación para la que estas personas han sido contratadas, ya que aproximadamente un 60 por ciento de los contratos registrados por ETT en el INEM son para la realización de trabajos que son clasificados como "no cualificados", lo que supone un dato importante a fin de determinar el tipo de actividades para los que nuestras empresas recurren a las ETT.

Tabla n.º 6
CONTRATOS REGISTRADOS POR ETT SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS

	1998		*1999*	
Nivel de estudios	*Absoluto*	*Porcentaje*	*Absoluto*	*Porcentaje*
Sin estudios	3.199	0,18	5.535	0,29
Estudios primarios sin certificado	18.759	1,1	21.585	1,14
Certificado escolaridad	388.239	22,73	427.047	22,56
EGB	708.986	41,51	807.109	42,65
BUP	276.765	16,20	310.174	16,39
Formación profesional	218.819	12,81	215.279	11,38
Titulación de grado medio	47.505	2,78	52.059	2,75
Titulación de grado superior	45.660	2,67	53.499	2,83
Total	1.707.842	100,00	1.892.284	100,00

Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales.

El dato es significativo sobre todo si lo ponemos en relación con el conjunto de nuestro mercado de trabajo: en el conjunto del sistema productivo el porcentaje de contratos registrados relativo a trabajadores "no cualificados" representa tan sólo el 33 por ciento del total, aproximadamente. De este modo, las ETT se han convertido fundamentalmente en una fuente de aprovisionamiento de personal joven y no cualificado para las empresas.

Tabla n.º 7
CONTRATOS REGISTRADOS EN EL INEM POR ETT POR OCUPACIONES

	1998		*1999*	
Ocupaciones	*Absoluto*	*Porcentaje*	*Absoluto*	*Porcentaje*
Dirección de empresas y Admones. Públicas	646	0,04	625	0,03
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	12.429	0,72	11.572	0,61
Técnicos y prof. de apoyo	32.534	1,90	34.156	1,80
Administrativos	229.274	13,42	236.024	12,47
Restauración, personales, protección y vendedores de comercio	248.789	14,56	274.214	14,49
Cualificado agricultura/ pesca	6.637	0,38	7599	0,40
Artesanos y trabajadores cualificados industria manufacturera, construcción, minería, excepto operadores de instalaciones y maquinaria	87.558	5,12	81.252	4,29
Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores	82.646	4,83	90.837	4,80
Trabajadores no cualificados	1.007.329	58,90	1.155.825	61,08
Total	1.707.842	100,00	1.892.284	100,00

Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales.

Con todos estos datos podemos construir un modelo de la población laboral del sector del trabajo temporal. Las ETT contratan principalmente a trabajadores jóvenes, de escasa cualificación y para puestos de trabajo de bajo nivel dentro de las empresas. Contratan, además, a un número importante de mujeres. La composición de esta fuerza de trabajo presenta por ello notables diferencias con el modelo de plantilla de las empresas españolas ordinarias o comunes. Ello se debe a múltiples factores, entre los que podemos señalar la propia novedad del sector, lo que hace que no existan plantillas consolidadas en la empresa; y el carácter temporal de los servicios que prestan, dado que la contratación temporal también tiene una incidencia desigual dentro del mercado de trabajo español. Traer este dato a colación tiene sentido en un trabajo de estas características, puesto que como se verá la composición personal del colectivo de trabajadores de las ETT puede tener indudables efectos sobre la negociación colectiva en el seno de estas empresas.

En principio, pues, las ETT están ocupando un nicho de mercado de bajo nivel, en términos cualitativos, habiéndose convertido en un instru-

mento para la cobertura de los puestos más bajos dentro de las EU. Éste es uno de los aspectos esenciales del modelo de trabajo temporal establecido en España, modelo que ha venido condicionado tanto por la utilización que las EU han querido darle como por determinados aspectos de su régimen jurídico que han facilitado esta utilización. Como veremos inmediatamente, ha sido el tratamiento legal tanto de las modalidades de contratación como del régimen salarial de los trabajadores en misión lo que ha hecho posible este efecto. En consecuencia, la virtualidad de las ETT como instrumento de integración laboral, uno de los argumentos utilizados en apoyo de su legalización antes de 1994, debe ser relativizada.

Un segundo aspecto fundamental en el análisis de los recursos humanos dentro de este sector es el relativo a las prácticas de contratación que siguen estas empresas, esto es, las modalidades contractuales a través de las cuales las ETT obtienen sus servicios. Esta información indica aspectos importantes del impacto de las ETT sobre el mercado de trabajo español desde el punto de vista de los trabajadores, desde luego, pero en lo que a este estudio interesa en particular, nos indicará el comportamiento y estructura de las plantillas de estas empresas, lo que tiene un efecto directo sobre los procesos de representación y de negociación colectivas.

La información oficial disponible demuestra cómo hasta la reforma de 1999 las ETT realizaron un uso muy reducido de la contratación indefinida, lo cual era previsible considerando las facilidades y flexibilidad que para el uso de la contratación laboral temporal proporcionaba la versión original de la Ley 14/1994. A este respecto, en el año 1998 de un total de 1.707.842 contratos laborales registrados por ETT en el INEM, tan sólo 3.008 eran de carácter fijo, lo que significaba que un 99,83 por ciento de los contratos registrados eran temporales. Las cifras son bastante llamativas, definiendo un escenario en el que el porcentaje de contratos indefinidos celebrados por las ETT en nuestro país es minúscula. Pero la situación real de esta contratación es aún peor, pues estas cifras son engañosas, al ocultar un reparto igualmente desigual entre ambos tipos de contratación. En efecto, esta cifra engloba a la totalidad de las contrataciones efectuadas por las ETT, incluyendo tanto al personal en misión como al estructural. La escasa contratación indefinida se produce entre el personal estructural de las ETT, el que presta servicios en sus instalaciones. Entre el personal en misión la contratación indefinida prácticamente no existe.

Y paradójicamente, no parece que esta situación se haya alterado en 1999 tras la reforma de julio. De los datos proporcionados por el MTAS cabe deducir que en 1999 se produjo un cierto descenso de las contrataciones indefinidas a tiempo completo —sólo 2.929, centradas además en los empleados estructurales—, unida, además, a un impresionante crecimiento de la modalidad de obra o servicio —695.981 contratos, un 36.78%— que desbanca claramente a la eventual, quizás por las rigideces

que esta última modalidad sufría sobre todo en relación con su duración y la opción —que posteriormente analizaremos— de numerosos convenios por una desconexión causal que reconducía a esta modalidad toda la contratación temporal en misión de este tipo de empresas.

En cualquier caso, otro dato muy significativo del año 1999 es la notable caída en el uso de los contratos a tiempo parcial —un 23,81% de contratación bajo esta modalidad, con un total de 450.567 contratos—. Tradicionalmente, este tipo de contrato había sido muy utilizado por las ETT —un 31,42 por ciento en 1996, en un 32,19 por ciento en 1997, y en un 31,32 por ciento en 1998—. Y de hecho, uno de los líneas estratégicas de la última reforma del régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial fue precisamente el intentar potenciar su utilización estable por estas empresas[11]. Y, sin embargo, parece que las rigideces establecidas en ella —sobre todo en relación con el horario, prohibición de horas extraordinarias e interrupciones—, unida a las dificultades y complejidad de sus mecanismos de flexibilización —fundamentalmente, las horas complementarias[12]— que, además, sólo es posible utilizar en los contratos indefinidos —algo que como hemos visto, resulta casi inexistente en el caso de los trabajadores en misión— han provocado de facto un notable retroceso en su uso por este tipo de empleador.

Tabla n.º 8
MODALIDADES CONTRACTUALES UTILIZADAS POR LAS ETT

	1998		*1999*	
Tipo de contrato	*Absoluto*	*Porcentaje*	*Absoluto*	*Porcentaje*
Indefinidos	3.008	0,17	2.929	0,15
Obra o servicio	427.435	25,03	695.981	36,78
Eventuales	653.678	38,27	642.279	33,94
Interinidad	86.576	5,06	95.069	5,02
Tiempo parcial	534.925	31,32	450.567	23,81
Lanzamiento	–	–	–	—
Otros contratos temporales	2220	0,13	5.669	0,30
No consta	–	–		
Total	1.707.842	100,00	1.892.284	100,00

Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales.

[11] En extenso sobre esta posibilidad F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, "La incidencia del trabajo a tiempo parcial en las empresas de trabajo temporal", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n.º 18, 1999, pg.149.

[12] Sobre las dificultades del régimen jurídico de estas horas, que dificultan su utilización, M.C. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, F.J. CALVO GALLEGO. *Las horas complementarias y su pacto en el contrato a tiempo parcial*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000.

Con todo, otra de las características más relevantes de la contratación laboral efectuada por las ETT es la muy escasa duración de los contratos temporales, ya sean a jornada completa o parcial. A este respecto, en 1998, del total de contratos temporales celebrados, el 40 por ciento tuvieron una duración de 5 ó menos días, y el 56,1 por ciento de un mes o menos.

Tabla n.º 9
DURACIÓN CONTRATOS REGISTRADOS POR ETT

	1998		*1999*	
Duración	*Absoluto*	*Porcentaje*	*Absoluto*	*Porcentaje*
De 1 a 5 días	683.489	40	524.326	27,70
De 6 a 10 días	112.787	6,60	97.252	5,14
De 11 a 15 días	69.570	4,08	65.269	3,45
De 16 días a 1 mes	91.982	5,38	138.430	7,31
De 1 a 3 meses	81.321	4,76	107.893	5,70
De 3 a 6 meses	26.063	1,52	25.978	1,37
De 6 meses a 1 año	1.396	0,081	1.260	0,06
Más de 1 año	395	0,02	192	0,01
Indeterminada	637.649	37,33	928.372	49,06
Total	1.707.842	100,00	1.892.284	100,00

Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales.

Esta dinámica parece haber sufrido una cierta alteración en 1999. Y es que si bien la duración de estos contratos sigue siendo muy escasa, se aprecia un significativo incremento de las duraciones indeterminadas —debido al incremento de los contratos de obras o servicios —y una prolongación en la duración de los contratos determinados, quizás debida a la nueva regulación que sobre las prórrogas de los contratos eventuales establecía el art. 3.2.d RD 2720/19998 de 18 de diciembre. En este sentido es significativa la drástica reducción de los muy criticados contratos de 1 a 5 días, tanto en valores absolutos como relativos, y el importante aumento de los contratos de entre 16 días a tres meses.

Sea como fuere, esta aún escasa duración de los contratos tiene que evaluarse necesariamente en relación con otro dato, la sucesión de contrataciones de un mismo trabajador; de producirse ésta, su empleo real sería mayor que el que se deduciría de las estadísticas disponibles. Disponemos de los datos de 1997[13], que creemos extrapolables a otros períodos: en este año las ETT realizaron un total de 1.260.524 contrataciones que afectaron

[13] Este indicador fue diseñado por el Dr. GONZÁLEZ RENDÓN, en el trabajo antes citado.

a 442.511 trabajadores. De este modo, por cada trabajador que a lo largo de dicho año prestó sus servicios en una ETT, se realizaron en términos medios aproximadamente 3 contrataciones (2,85), lo cual, considerando la escasa duración media de los contratos celebrados, hace sospechar que normalmente los trabajadores ocupados en el sector están empleados por muy poco tiempo. Este dato dice mucho del papel de las ETT como mecanismo de integración en el mercado de trabajo.

Así las cosas, una de las conclusiones más importantes que pueden obtenerse del estudio de la contratación laboral por las ETT es que hasta el momento el empleo que han ofrecido a sus empleados ha sido de escasa calidad, con una incidencia muy alta de contrataciones temporales de muy escasa duración[14]. El problema de la precarización de la contratación laboral vía ETT es central en el desarrollo del sector en nuestro país. Y es de difícil solución, en cuanto obedece a una pluralidad de causas, que interactúan entre ellas.

La primera está en la Ley 14/1994, que admite la contratación temporal del personal en misión con una enorme amplitud. En efecto, el artículo 10 de la ley 14/1994, dedicado a esta cuestión, se limita a afirmar que *"el contrato de trabajo celebrado entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador para prestar servicios en empresas usuarias podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada coincidente con la del contrato de puesta a disposición"*. Con ello la ley reproduce para las ETT la posibilidad de contratar temporalmente o por duración indefinida que el Estatuto de los trabajadores reconoce con carácter general para cualquier empresa. Sin embargo, en la ley 14 la opción por uno u otro tipo de contrato se presenta en pie de igualdad, a diferencia de lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, en el que se exige una justificación para la contratación temporal. Respecto de los trabajadores estructurales, sin embargo, este régimen más flexible de utilización de los contratos temporales no se aplica, por lo que habrá que estar a lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores.

Y la segunda causa de esta precariedad es la propia actividad de las ETT, ceder trabajadores para cubrir de forma temporal puestos de trabajo de las empresas usuarias. Como se ha visto, las misiones, y los contratos de puesta a disposición, son siempre temporales. En estas condiciones la gestión de mano de obra en la ETT se ve facilitada por la contratación temporal del personal; dadas las facilidades que la Ley 14/1994 da para

---

[14] Un estudio sobre el papel de las ETT en el proceso de precarización del mercado de trabajo español en S. ALBERT & P. GARCÍA RUIZ, "Temporalidad y segmentación en el mercado de trabajo. El papel de las empresas de trabajo temporal", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, octubre-diciembre 1993, pg.133; también F. MUÑOZ BULLÓN, "Análisis económico y empresas de trabajo temporal", *Documentación Laboral*, n.º 60. 1999, pg. 39.

ello, y dada la propensión generalizada a favor de la contratación temporal que existe en nuestro mercado de trabajo, el resultado es una composición tan desproporcionada de la fuerza de trabajo de este colectivo. Y todo ello aún se potencia más si se comprueba como la LETT apenas regula las peculiaridades que forzosamente habría de tener una relación indefinida de un empleado en misión con múltiples períodos de suspensión y con constantes —cada misión— cambios en el régimen jurídico *per relationem* de dicha relación.

La cuestión de la precarización de los trabajadores de las ETT ha sido, en definitiva, uno de los aspectos más criticados de la introducción de esta forma de empleo en nuestro mercado de trabajo. Ello explica que en toda reforma que se haya planteado de su marco legal, una de las prioridades haya sido la búsqueda de distintas vías de para incrementar la presencia de empleo estable en este sector. Algunas de estas medidas tienen un origen convencional. Así, en el artículo 14 del 1º Convenio Colectivo Autonómico de Cataluña de Empresas de Trabajo Temporal, se establecía la obligación de las ETT incluidas en su campo de aplicación de contratar de forma indefinida a un porcentaje de sus trabajadores estructurales, porcentaje que iba creciendo progresivamente hasta alcanzar el 75 por ciento de este personal al cabo de cuatro años de vigencia del convenio; excepcionalmente se podría incrementar el porcentaje de personal de estructura temporal hasta el límite del 10 por ciento por encima de lo previsto, previa notificación motivada a la Comisión Paritaria del Sector en Cataluña. En esta misma dirección apuntaba otra medida de origen igualmente convencional, que tuvo su origen en un acuerdo suscrito entre la confederación sindical Comisiones Obreras y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales sobre incentivos para reforzar la estabilidad y la creación de empleo. En el punto 5.3 del Acuerdo, se preveía un "*incremento del tipo de cotización por desempleo, en 1,5 puntos, a cargo del empresario, en los contratos temporales realizados por las empresas de trabajo temporal, cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada y el tiempo de duración del contrato*". Con esta medida se trataba de penalizar las cotizaciones a la Seguridad Social de los trabajadores contratados temporalmente por las ETT, para incentivar así la contratación estable.

Tuvo que ser, sin embargo, el legislador laboral el que eventualmente adoptara la medida más incisiva para fomentar el empleo estable en el sector del trabajo temporal, con ocasión de la ley 29/1999. Esta introdujo una nueva redacción del artículo 2.1 LET, que establece los requisitos necesarios para obtener la autorización administrativa exigida para poder operar como ETT. A partir de su entrada en vigor este precepto señala que:

> *«A efectos de apreciar el cumplimiento del requisito relativo a la estructura suficiente, se valorarán la adecuación y suficiencia de los elementos de la empresa para desarrollar la actividad planteada como*

objeto de la misma, particularmente en lo que se refiere a la selección de los trabajadores, su formación y las restantes obligaciones laborales. Para esta valoración se tendrán en cuenta factores tales como la dimensión, equipamiento y régimen de titularidad de los centros de trabajo; el número, dedicación y cualificación profesional y estabilidad en el empleo de los trabajadores contratados para prestar servicios bajo la dirección de la empresa de trabajo temporal; y el sistema organizativo y los procesos tecnológicos utilizados para la selección y formación de los trabajadores contratados para su puesta a disposición en las empresas usuarias.

En todo caso, la empresa de trabajo temporal deberá contar con un número mínimo de doce trabajadores contratados para prestar servicios bajo su dirección, con contratos estables o de duración indefinida, a tiempo completo o parcial, por cada mil trabajadores o fracción contratados en el año inmediatamente anterior, computados teniendo en cuenta el número de días totales de puesta a disposición del conjunto de los trabajadores cedidos, divididos por trescientos sesenta y cinco. Este requisito mínimo deberá acreditarse para la concesión de la primera prórroga anual, y mantenerse en lo sucesivo adaptándolo anualmente a la evolución del número de contratos gestionados»

De esta manera, el artículo 2.1 LETT fomenta la estabilidad en el empleo de dos maneras, o en dos momentos distintos. En primer lugar, porque el número de trabajadores estables será uno de los elementos a considerar por la autoridad laboral para evaluar el requisito de la estructura empresarial suficiente. Y, en segundo lugar, porque se exige un número mínimo de éstos, entre la plantilla estructural, que se calcula como un porcentaje del total de personal en misión.

Con independencia de las numerosos defectos técnicos y las dificultades interpretativas que presenta el precepto[15], cabe hacerle una crítica fundamental de contenido: esto es, que sólo se plantea promover el empleo estable entre el personal estructural, abandonando toda idea de exigirlo entre los trabajadores en misión. Este era, como se vio, el sistema inaugurado por el Convenio Colectivo Catalán, por lo que tenemos aquí una primera manifestación de cooperación entre la negociación colectiva y el legislador laboral en el gobierno de esta actividad.

En cualquier caso, este nuevo mandato legal tendrá sin duda efectos sobre la estructura del personal de las ETT, pero éstos serán desiguales, puesto que todo el incentivo para la contratración estable se sitúa sobre el personal estructural; para el personal en misión el único incentivo que opera, previo a la Ley 29/1999, es el del mayor coste en Seguridad Social

[15] Más detenidamente, J. CALVO GALLEGO, M.C. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. GONZÁLEZ RENDÓN, *El impacto de las...*, cit., pág. 233 y sig.; R. ESCUDERO RODRÍGUEZ, J.R. MERCADER UGUINA, "La Ley 29/1999...(I)", cit., pág. 15 y sig.

de sus contratos. La opción del legislador es comprensible, dado que por la naturaleza de los servicios que presta el personal en misión plantea notables dificultades para su contratación fija. Es, sin embargo, incongruente con la propia previsión del legislador de 1994 de admitir la contratación indefinida de este personal. Limita la estabilización del personal al colectivo de trabajadores que ya disfrutaba de mayores porcentajes de empleo estable. Y va a tener el efecto, además, de alterar el equilibrio entre uno y otro colectivo: el personal estructural será tendencialmente fijo y prestará sus servicios en centros de trabajo de la ETT, mientras que los trabajadores en misión seguirán sufriendo altas tasas de precariedad y rotación. Los efectos sobre la representación colectiva de los trabajadores son evidentes, puesto que se reduce prácticamente al personal en misión la posibilidad de participar activa y pasivamente en los procesos electorales, más aún si recordamos la ausencia de cualquier adaptación legal —que no convencional, como veremos— en este campo. Y de hecho, esta desproporción parece asegurarse al analizar el nuevo art. 45 III CC Estatal que obliga a estas empresas a estabilizar al menos la mitad de su plantilla estructural, omitiéndose en cambio cualquier referencia al personal en misión. Peros sobre esta cláusula y otras sobre fomento del empleo estable tendremos ocasión de volver a lo largo de este trabajo.

2.2. PROBLEMAS DEL PROCESO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

2.2.1. El marco legal del trabajo temporal y el papel de la negociación colectiva

La regulación del trabajo temporal presenta una serie de dificultades desconocidas en otros sectores del Derecho del Trabajo, que hace que sea una tarea sumamente complicada. Estas dificultades provienen principalmente de dos factores: de un lado, de la particular estructura del trabajo temporal, que genera una relación de trabajo triangular con dos empresarios, la ETT y la empresa usuaria. Ello obliga a establecer un claro reparto de poderes y de responsabilidades entre ambos, algo que en otros sectores del Derecho del Trabajo resulta innecesario. La legislación laboral del trabajo se ha diseñado sobre el modelo de una relación de trabajo ordinaria, puramente bilateral, con lo que muchas de sus disposiciones resultan poco adecuadas para una forma de empleo trilateral, exigiendo por ello un tratamiento específico en la legislación propia de las ETT.

De otro lado, la existencia de una actitud general de desconfianza del Estado hacia esta forma de empleo, en parte por su novedad, en parte por las grandes posibilidades de fraude que ofrece precisamente por su estruc-

tura triangular. De ahí la voluntad del Estado de someter a esta actividad a una serie de controles, que exigen una atención detallada del legislador.

La complejidad de la regulación de las ETT se constata en la experiencia europea, previa a la española. En todos los sistemas jurídicos en los que esta actividad ha sido admitida existen regulaciones detalladas, de considerable extensión, sobre esta forma de empleo[16]. Además, estas legislaciones han estado sometidas a un proceso de reforma continuada, siendo normas afinadas o sustituidas cada pocos años.

En el ordenamiento jurídico español la regulación del trabajo temporal aparece a primera vista clara y bien delimitada. Esta regulación está constituida por los siguientes cuerpos legales:

- El artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores, que establece la relación entre las ETT y el resto del ordenamiento jurídico, calificándolas como un supuesto de cesión de trabajadores, pero admitido de forma excepcional en tanto que ajustado al marco legal de estas empresas.
- La Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. Esta norma contiene el régimen jurídico general de estas empresas, ocupándose de la regulación del proceso de constitución de las ETT, del contrato de puesta a disposición, de las relaciones entre el trabajador y las dos empresas, y del aparato sancionador aplicable a los distintos incumplimientos de su regulación. Esta Ley ha sido modificada en varias ocasiones, en concreto por las leyes 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida; 50/1998, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, y 29/1999, de 16 de julio, por la que se modifica la Ley de Empresas de Trabajo Temporal. Finalmente tampoco cabe olvidar la modificación operada por la Ley 45/1999 sobre desplazamientos de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional y las puntualizaciones aportadas por el art. 197 LCE tras su modificación por la Ley 53/1999. Igualmente la LETT ha sufrido una importante modificación por el nuevo texto de la LISOS, aprobado por el RDL 5/2000 de 4 de agosto.
- En el plano reglamentario destaca, sin duda, el Real Decreto 4/1995, de 13 de enero, por el que se desarrolla la Ley 14/1995, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. En este Real Decreto se tratan sobre todo cuestiones administrativas relacionadas con la ges-

[17] En general sobre el régimen jurídico de las ETT en Europa, M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, *Cesión de trabajadores y empresas de trabajo temporal*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1992, *passim*.

tión de estas empresas, como la obtención de la autorización administrativa para funcionar como ETT, la constitución de la garantía financiera, el funcionamiento del registro de ETT, y la información que sobre su actividad las ETT deben suministrar a la Administración laboral; así como el contenido formal de los contratos de puesta a disposición entre EU y ETT, y de los contratos de trabajo entre éstas y los trabajadores en misión.

- Igualmente trascendente resulta el reciente Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal, dedicada de forma monográfica a los aspectos preventivos de la regulación de esta figura. Y quizás tras la reforma sea interesante destacar el papel que el RD 2720/1998 puede jugar por remisión del art. 6 LETT a la hora de regular los contratos de puesta a disposición.

Con todo, de lo que no cabe duda es de que el texto fundamental en la materia es la Ley 14/1994, sobre la que centraremos nuestro análisis. A primera vista el conjunto normativo elaborado para regular la actividad de las ETT parece suficiente[17], con normas generales y un desarrollo reglamentario de éstas, y una regulación complementaria en materia de prevención de riesgos laborales. Y sin embargo no es así, principalmente por el contenido concreto de la Ley 14/1994, que no está a la altura de lo que la complejidad de la figura que regula hubiera demandado.

En efecto, la Ley 14/1994 (en adelante LETT) más que una "ley sobre (el) trabajo temporal", era y es una ley centrada fundamentalmente en "las empresas de trabajo temporal". En ella, y aún más en su Reglamento de 1995 priman los aspectos administrativos y de regulación del sujeto empleador, mientras que se presta una muy escasa atención a la concreta regulación de las distintas relaciones que median entre el empleado y las dos empresas que actuan como vértices en esta relación triangular. Basta observar su articulado para constatar como la LETT no contenía —y, en parte, aún no contiene— una regulación detallada de todos los aspectos de esta figura, como una especie de código o estatuto del trabajo temporal. Muy por el contrario, el legislador de 1994 optó por una técnica normativa completamente diferente, técnica que ha sido denominada como "minimalista" y que está en la base de muchos de los problemas detectados en el desarrollo de este sector en España.

La LETT, en efecto, sólo contiene algunas reglas aplicables a esta forma de empleo, ocupándose, eso sí, de cuestiones esenciales de su régimen jurídico[18]. En lo demás, se remite a la legislación común que, dada la

---

[17] Así lo entiende BAYLOS GRAU, en op.cit. *infra*.

[18] Vid sobre este carácter de la LETT, M.A. CASTRO ARGUELLES, "Régimen jurídico de las empresas de trabajo temporal", *Documentación Laboral*, n.º 44, 1994, pg. 29; y M.

naturaleza del trabajo temporal, será tanto la laboral como la mercantil, en función de la relación jurídica de la que se trate. Esta opción tiene la ventaja obvia de evitar una LETT excesivamente larga y prolija, en la que numerosos preceptos se limitaran a contener mandatos jurídicos ya contenidos en otras normas preexistentes de aplicación general. Pero, por el otro lado, presenta el inconveniente de hacer depender la eficacia de la regulación de la opción del legislador, esto es, de su capacidad para identificar aquellas cuestiones fundamentales de las ETT que requieren un tratamiento específico y expreso. En otras palabras, que el sistema funcionará si se eligen bien los aspectos del trabajo temporal que se regulan expresamente; si se eligen bien, también, aquellos otros aspectos cuya regulación se remite a la normativa general. Se trata, por ello, de una opción hasta cierto punto arriesgada, mucho más cuando es la primera regulación de una figura, las ETT, hasta entonces excluidas de nuestro Derecho del Trabajo; y al no disponer de una experiencia previa en la regulación de esta forma de empleo, tampoco se disponía de criterios para identificar estos elementos esenciales.

Además, este riesgo aumenta al convertir la LETT este derecho supletorio —DA 1 LETT— en norma también imperativa para cualquier producto de la negociación colectiva. Ello supone una importante limitación para los propios interlocutores más representativos a la hora de intentar corregir o al menos paliar las rigideces producidas por la indiscriminada transposición de normas claramente bilaterales como las que regulan el período de prueba o la duración de los contratos de trabajo y su conexión con la extinción anticipada de los negocios de puesta a disposición. Buena prueba de ello ha sido alguna interpretación judicial de las disposiciones del ET que ha acabado por considerar ilegal algún precepto del propio convenio estatal que, por lo demás sólo recogía reglas ya asentadas en el resto de la negociación colectiva[19].

En cualquier caso, lo que nos interesa destacar aquí es que esta opción por una regulación especial puntual, unida a la amplia remisión en todo lo restante a la regulación general bilateral y el hecho de que todo ellos se presente como derecho imperativo —salvo que la norma en concreto disponga lo contrario— contrasta con el marco en el que se encuadra la aprobación de la LETT, la reforma laboral de 1994, caracterizada precisamente por la retirada de la legislación estatal imperativa y la atri-

---

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, "Empresas de trabajo temporal y negociación colectiva", en A.A.V.V., *VIII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1996, pg.147.

[19] STS de 4 de febrero de 1999. Sobre la misma, M.C. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, F.J. CALVO GALLEGO, "La extinción del contrato de puesta a disposición eventual por desaparición de las circunstancias de mercado y sus consecuencias sobre los contratos de trabajo estipulados por la ETT" en *Actualidad Laboral*, 1999, n. 33.

bución de nuevas competencias reguladoras a la negociación colectiva, particularmente en lo que a la gestión del mercado de trabajo y de las formas de empleo se refiere. Desde este punto de vista la LETT es una norma atípica, en contra de los tiempos. Esto es, sin embargo, lo común en lo que a la regulación del trabajo temporal se refiere en Europa, donde lo característico hasta ahora ha sido precisamente una regulación rígida de esta actividad.

A pesar de todo, no cabe olvidar que la negociación colectiva conserva un papel fundamental en la ordenación del trabajo temporal[21]. Su mera caracterización como forma de empleo determina la función reguladora de la negociación colectiva. La propia LETT prevé la existencia de una negociación colectiva en el sector del trabajo temporal, sea expresamente mediante referencias en su articulado, sea mediante la remisión en bloque a la legislación laboral común que realiza su disposición adicional primera. De una u otra manera la LETT se ocupa de la negociación colectiva en estas empresas, lo que indica la preocupación del legislador por el desarrollo de ésta en el sector. Y lo cierto es que la misma, al regular aspectos básicos de la relación laboral como la jornada, los períodos de suspensión, la duración de los contratos, su conexión con los de puesta a disposición, el período de prueba y, sobre todo, el salario y su relación con los costes comparados que supondría la contratación directa, ha sido un factor esencial en la evolución y desarrollo de este sector. Pero sobre ello volveremos más tarde.

2.2.2. Los problemas para la negociación colectiva en el sector del trabajo temporal

La existencia de un régimen especial para la negociación colectiva en el sector del trabajo temporal —art. 13 LETT— obedece a las características de esta actividad, y a la incidencia que algunas de éstas pueden tener sobre el establecimiento de relaciones negociales en estas empresas. Estas particularidades de las ETT eran conocidas ya de la experiencia europea y de la propia española, y habían sido identificadas a lo largo del debate que culminó con la regularización de esta actividad en España. El legislador laboral las señaló en los textos preparatorios de la LETT, y la doctrina se ocupó de señalarlas desde un primer momento. Pero a éstas, que podemos considerar genéricas, se han sumado otras que no son sino características del modelo de trabajo temporal que se ha desarrollado en España, ya analizado, y que no han hecho sino complicar aún más la situación.

---

[20] Sobre el papel de la negociación colectiva en la regulación del trabajo temporal, A. BAYLOS GRAU, "Las relaciones laborales del trabajador con la empresa de trabajo temporal. La negociación colectiva en las empresas de trabajo temporal", *Cuadernos de Derecho Judicial*, n.º I, 1995, pg.172.

Los problemas que la negociación colectiva puede encontrar en el sector del trabajo temporal, tanto los genéricos como los específicamente españoles, tienen su origen en los dos aspectos que hemos estudiado en páginas anteriores. De un lado, la composición de la fuerza de trabajo y la política de recursos humanos desarrollada en el sector. De otro, la propia estructura y dinámica de éste.

Comenzando con la primera de estas fuentes de problemas, hay que señalar que una primera característica potencialmente problemática para la negociación colectiva, y que tuvimos ocasión de corroborar en páginas anteriores, es la existencia de una plantilla segmentada en estas empresas, con dos tipos de trabajadores. De un lado existen los trabajadores estructurales, aquellos encargados de la gestión de la propia ETT, que prestan sus servicios en sus propias instalaciones, sin ser puestos a disposición de empresas usuarias. De otro, los trabajadores en misión, aquellos contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias, en cuyas instalaciones desarrollarían su actividad sometiéndose a su dirección. Se constituyen así, en la práctica, dos colectivos de trabajadores con características muy diferenciadas, y por ello con intereses y prioridades también diferentes, lo que constituye de por sí una primera dificultad para la negociación colectiva, al resultar difícil articular un interés colectivo y unas reivindicaciones comunes. Tanto más cuando, como ocurrirá sin duda en los próximos meses, la puesta en práctica de la Ley 29/1999, o la aplicación de cláusulas de fomento del empleo como la prevista en el art. 45 del III CC Estatal ETT, incrementará considerablemente el número y la estabilidad en el empleo de los trabajadores estructurales, sin hacer lo mismo para el personal en misión; la separación de estatutos jurídicos entre unos y otros será muy marcada.

Una segunda característica que dificulta la negociación colectiva en las ETT, mucho más marcadamente para los trabajadores puestos a disposición que para los estructurales, es la temporalidad en el empleo que sufren, que como hemos comprobado es muy elevada. La LETT facilita la temporalidad de estos trabajadores, al permitir a la ETT optar libremente por la contratación temporal o fija del personal en misión; y al regular de forma restrictiva la duración de las misiones. La práctica del sector ha exacerbado esta temporalidad, habiéndose llegado a una situación de precarización del empleo que ha precipitado la reforma de la LETT en 1999.

Junto a esta temporalidad, y como tercera característica, las ETT producen un alto índice de rotación del personal en misión, de tal manera que trabajadores puestos a disposición son continuamente sustituidos, conformando un colectivo muy amplio de personal que nunca llegan a tener una antigüedad apreciable en la empresa.

Una cuarta característica de los trabajadores de las ETT, ésta marcadamente española, es la composición del colectivo de trabajadores que

estas empresas contratan. Como se comprueba de los datos aportados, la plantilla de las ETT es atípica, en relación con lo que es el modelo de empresa española, con una presencia mayoritaria de trabajadores muy jóvenes y de escasa cualificación, de los cuales un número muy importante son mujeres. La mayoría de los trabajadores de las ETT pertenecen a colectivos tradicionalmente difíciles para la organización y la acción sindicales, por sus propias características personales. La combinación de éstas con las pautas de contratación de las ETT tiene un efecto multiplicador, generando una plantilla muy escasamente comprometida con cuestiones colectivas y con un claro efecto desindicalizador.

Junto a estos problemas derivados de los recursos humanos de las ETT existen otros que son consecuencia de las características del sector del trabajo temporal, particularmente de la forma en que éste se ha desarrollado en España. Uno primero tiene que ver con la estructura del sector, que ya hemos tenido ocasión de analizar en su momento. Este, en efecto, funciona de una manera muy descentralizada, por medio de agencias u oficinas que funcionan de manera prácticamente independiente; y esta estructura afecta tanto a las empresas grandes como a las pequeñas. En las numerosas empresas de pequeña dimensión, lo escaso de la plantilla dificulta la constitución de órganos de representación legal de los trabajadores, fundamental para el desarrollo de la negociación colectiva estatutaria. En las de grandes dimensiones, al operar de forma muy descentralizada se produce el mismo fenómeno: a pesar del tamaño global la empresa se articula por medio de delegaciones de pequeña dimensión habitualmente con dos o tres trabajadores estructurales. Sólo en las oficinas centrales, nacionales o regionales de estas empresas se produce una concentración significativa de trabajadores, suficiente para poder justificar la existencia de estos órganos de representación del personal, al menos con los requisitos establecidos legalmente. Esto dificulta el establecimiento de órganos de representación de los trabajadores, dado que la regulación legal de éstos se basa en un modelo de empresa mucho más compacto, sin que a ello se haya puesto remedio ni en las sucesivas reformas de la LETT, ni a través de una necesaria actualización de las posibilidades que brinda la D.F. 3ª ET. Sólo la contratación colectiva sectorial y algunos convenios de empresa han intentado poner remedio a esta situación, pero ello, como veremos, siempre con las dudas sobre la legalidad o naturaleza de órganos representativos elegidos con reglas distintas a las imperativamente establecidas en el Título II ET.

En cualquier caso, y volviendo sobre estos factores que dificultan la negociación, tampoco cabe olvidar que nos encontramos, además, ante un sector muy polarizado, con empresas muy grandes y otras muy pequeñas, algunas con una única delegación. La falta de un modelo único o prioritario de empresa ha supuesto una gran dificultad para el desarrollo de pro-

cesos de negociación colectiva, como consecuencia de la pluralidad y diversidad de intereses y prioridades de cada una. De hecho, lo tradicional de este sector, que no ha sido corregido hasta hace muy poco[21], ha sido la existencia de varias organizaciones empresariales muy enfrentadas entre sí, con los previsibles efectos que esta fragmentación ha tenido sobre las prácticas negociales del sector. Y es que de hecho, y como veremos, esta distinta percepción de la función del sector, unida a la feroz competencia entre uno y otro tipo de empresas y al dato de que las distintas condiciones laborales fruto de los distintos convenios pudieran ser utilizadas como arma —quizás bastarda— en su competencia en el mercado, no ha dejado de influir, como decimos, en la evolución del contenido y estructura de la negociación colectiva del sector. Buena prueba de esto son las funciones de vigilancia encomendadas como veremos a la Comisión paritaria en el Convenio Colectivo estatal, o el propio proceso de concentración de esta misma estructura que ha buscado, sin duda, eliminar el diferencial salarial como elemento de competencia entre las mismas, reconduciendo ésta a otros aspectos como la capacidad de penetración territorial o empresarial, publicidad, bases de datos... etc., que desde luego no son neutros en función del tipo de empresa del que se trate.

Una tercera característica de las ETT que influye sobre el proceso de negociación es que sus empleados están físicamente separados, al prestar por definición sus servicios en empresas usuarias. Con la excepción de los trabajadores estructurales, que son sólo una minoría de los empleados por las ETT, los trabajadores de éstas no tendrán ocasión de encontrarse, lo que desde luego hace casi imposible la generación de una identidad colectiva entre éstos, que sirva de base para una acción colectiva. Este distanciamiento físico, en combinación con las altas tasas de temporalidad y de rotación de los trabajadores en misión tiene el efecto de dificultar la organización colectiva de estos trabajadores, así como su participación en acciones organizadas desde el exterior. Se corre por ello el peligro de que las ETT se conviertan —en palabras de Cruz Villalón— en "empresas desindicalizadas"[22].

Una cuarta característica de las ETT que influye igualmente de forma negativa en el desarrollo de la negociación colectiva en este sector se deriva de lo que también el profesor Cruz ha denominado como "bilateralidad individual *versus* triangularidad individual"[23]. Esto es, que mientras

---

[21] En la actualidad se ha producido un fenómeno de unificación de las distintas asociaciones patronales del sector en A.E.T.T., la Asociación Española de Empresas de Trabajo Temporal.

[22] La expresión es de J. CRUZ VILLALÓN, "El marco jurídico de las empresas de trabajo temporal", en M.R. ALARCÓN CARACUEL (ed.), *La reforma laboral de 1994*, Madrid: Marcial Pons, 1994, pg.45.

[23] J. CRUZ VILLALÓN, "Empresas de trabajo temporal y negociación colectiva", en J.

en el plano individual la LETT reconoce la trilateralidad de la relación de trabajo que se establece a través de una ETT, repartiendo entre ésta y la EU los derechos y obligaciones del empleador, en el plano colectivo esto no se hace, de tal modo que el proceso de negociación colectiva se diseña en términos estrictamente bilaterales, entre la ETT y su plantilla con exclusión de la EU. También los resultados del proceso negociador se mantienen en términos bilaterales. De eso se derivan importantes disfunciones para el desarrollo de la negociación colectiva en el sector, por inadecuación de su mismo régimen jurídico, que quizás en parte han sido salvadas de forma indirecta por la Ley 29/1999. Pero sobre ello volveremos más tarde.

Finalmente, un último elemento que caracteriza a las ETT y que dificulta el desarrollo de la negociación colectiva en este sector es la propia novedad de éste. Al haberse constituido en España en fecha muy reciente, no se cuenta con una tradición de relaciones colectivas, ni con una organización de los trabajadores empleados por éstas. Las organizaciones sindicales han tenido que crear sus cauces para la representación de estos trabajadores, al no existir éstos previamente. Y establecer una dinámica negocial con las ETT, lo que no ha sido fácil, dada su radical oposición a la existencia de estas empresas desde un primer momento. Tampoco existían otras instancias reguladoras que pudieran servir de cobertura al sector en tanto se desarrollara en éste la negociación. Ni había, lógicamente, ordenanza laboral que las incluyera en su ámbito de aplicación[24], puesto que el trabajo temporal estaba prohibido en la edad de las ordenanzas; ni tampoco resultaba factible encuadrarlas en un sector preexistente más amplio.

Como se observa, muchas de estas dificultades no se refieren directamente a la negociación colectiva. Operan más bien indirectamente, como consecuencia de dos características de nuestro Derecho colectivo que condicionan la posibilidad de la negociación colectiva. La primera es la íntima relación que en nuestro Derecho del Trabajo se establece entre los órganos de representación de los trabajadores en la empresa y la negociación de convenios colectivos estatutarios. En el nivel de empresa, porque se atribuye a estos órganos la competencia de negociar directamente los convenios, siendo en la práctica quienes se encargan de hacerlo. En niveles superiores, porque la representatividad de las organizaciones sindicales se mide utilizando como parámetro la audiencia electoral, los

---

CRUZ VILLALÓN (ed.), *Negociación colectiva y reforma laboral*, Jerez de la Frontera, Ayuntamiento de Jerez de la Frontera, 1998, pg.85.

[24] J. CRUZ VILLALÓN, "Instrumentos de intermediación en el mercado de trabajo", en A.A.V.V., *La incidencia de la reforma del mercado laboral sobre la estructura, el empleo y las condiciones del mercado de trabajo en Andalucía*, Sevilla: Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía, Sevilla, 1997, pg. 313 ss.

resultados obtenidos en las elecciones a estos órganos. La imposibilidad de constituirlos dificulta considerablemente la posibilidad de establecer procedimientos negociales[25]. La segunda característica son las exigencias que legalmente se establecen para la creación de los órganos de representación de los trabajadores previstos en el Estatuto de los Trabajadores. Estas exigencias operan en dos planos, en el colectivo, por medio de la vinculación que se hace entre órganos de representación y las dimensiones de la plantilla de la empresa, de tal modo que se exige una dimensión mínima de ésta para poder constituirla; y otro individual, al establecerse determinadas exigencias de antigüedad en la empresa para permitir poder participar activa y pasivamente en las elecciones convocadas para constituir estos órganos.

No hay que olvidar que la regulación general sobre representación de los trabajadores en la empresa resulta de aplicación directa a las ETT, como consecuencia de lo dispuesto por la disposición adicional primera de la LETT. Y que el modelo de representación, incluidas las exigencias legales para la creación y la participación en éstos, fue diseñado sobre un modelo de empresa muy diferente en su dinámica y estructura a las ETT. La escasa dimensión de las plantillas de una mayoría de las ETT, y la gran rotación de sus empleados, dificulta la creación de órganos de representación de los trabajadores en estas empresas. Y al hacer esto dificulta también el desarrollo de la negociación colectiva en este sector.

Estas dificultades, que el desarrollo del sector ha puesto sobradamente de manifiesto, fueron ya anunciadas en el momento de legalizar las ETT en España. De ahí que se pueda detectar en la misma LETT una voluntad del legislador de hacerles frente, mediante alguna disposición especial.

2.2.3. El tratamiento de la negociación colectiva en la Ley 14/1994

El punto de partida a la hora de estudiar el régimen jurídico de la negociación colectiva en el trabajo temporal es la afirmación realizada *supra* sobre la aplicación de la legislación general a las ETT. Esto es, que no hay un régimen legal especial y diferenciado ni de la representación de los trabajadores en la ETT, ni de la negociación colectiva en este sector,

---

[25] La doctrina era unánime al prever la imposibilidad de constituir órganos de representación unitaria del personal de las ETT. Así, OLMO GASCÓN, op.cit., pg. 262; F. PÉREZ-ESPINOSA, "Las empresas de trabajo temporal: a medio camino entre la apertura de los sistemas de colocación y la flexibilización de la utilización de la mano de obra", en F. VALDES DAL-RE (coord.), *La reforma del mercado laboral*, Valladolid: Lex Nova, 1994, pg. 121; J. CRESPAN ECHEGOYEN, "Empresas de trabajo sindical y acción sindical", en A.A.V.V., *Dossier Práctico: Empresas de Trabajo Temporal*; Madrid, Francis Lefebvre, 1998, pg. 228.

que se rige, salvo alguna norma supletoria o aislada, por la normativa general de una y otra, contenidas en la Ley Orgánica de la Libertad Sindical y en el Estatuto de los Trabajadores. Aún así, la LETT contiene alguna disposición particular sobre estas materias, que producen ciertas especialidades para las ETT, sin llegar a constituir no obstante un régimen que se pueda calificar como completo y diferente.

Las especialidades, que a continuación veremos, no pretenden alterar ni la naturaleza del proceso de negociación colectiva en este sector, ni el papel o contenido de los convenios colectivos. No se quiso una negociación colectiva diferente para las ETT[26]. La aplicación de la normativa común de forma general demuestra que no era ésta la voluntad del legislador laboral. Lo que se pretende con estas especialidades es más bien permitir la propia aplicación del régimen común, superar las dificultades que las características del trabajo temporal suponían para ello. Esto es, que se trata de especialidades dirigidas precisamente a normalizar el trabajo temporal desde el punto de vista de la negociación colectiva común.

2.2.3.1. *Bases de la negociación colectiva en el sector*

En principio, todo el modelo de negociación colectiva para las ETT, que como hemos visto se regula en la mayoría de sus aspectos por la normativa general del Estatuto de los Trabajadores, se basaba en un tipo determinado de ordenación de las distintas relaciones jurídicas que surgen con ocasión de la prestación de servicios de trabajo temporal. Este modelo es único y común para toda la regulación de esta actividad, y el tratamiento de la negociación colectiva en la LETT pretende ser coherente con él. En este modelo el aspecto central es la atribución a la ETT de la condición de empleadora de los trabajadores en misión; empleadora que será, además, única y exclusiva en esta condición. La EU no recibirá nunca esta calificación, por más que sea materialmente el sujeto que reciba los servicios del trabajador en misión[27]. Este modelo supone, de alguna manera, una excepción al régimen general del artículo 1.2 ET, que atribuye la condición de empleador utilizando precisamente el criterio material de la recepción de los servicios del trabajador, de tal modo que lo es quien los

---

[26] Para J. CRUZ VILLALÓN, la LETT no contienen un "sistema alternativo permanente" para la negociación colectiva, "El marco jurídico...", op.cit., pg. 92.

[27] En extenso J.A. SAGARDOY BENGOECHEA, "Relaciones jurídicas entre la empresa usuaria y el trabajador de la empresa de trabajo temporal", en A.A.V.V., *Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al Prof. Manuel Alonso García*, Madrid, Marcial Pons, 1996, pg. 97 ss.; A.M. OLMO GASCÓN, "Contractualidad laboral y empresas de trabajo temporal", *Temas Laborales*, n.º 39, 1996, pg. 97 ss.; A. CASTRO ARGUELLES, "Régimen jurídico de las empresas de trabajo temporal", *Documentación Laboral*, n.º 44, 1994, pg. 52; y M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, *Las empresas...*, op.cit., pg. 99.

recibe. Y es, desde luego, la opción más importante en el tratamiento jurídico de esta forma de empleo y la base de toda su función.

El tratamiento legal de la negociación colectiva en las ETT era en un principio coherente con este modelo en todos sus aspectos. Así, y de entrada, la representación de los trabajadores prevista en el Estatuto de los Trabajadores se organiza ante el empleador de los trabajadores temporales, la ETT; es en el seno de las ETT donde se procederá a la articulación de estos organismos y a la elección de sus miembros. También será frente a las ETT que se ejerciten sus funciones representativas, incluyendo las de negociación colectiva. El ámbito de la representación de los trabajadores en las ETT se limita así —aunque la cuestión es discutida en la doctrina—, a la propia ETT y a sus trabajadores, pues es en ésta donde se constituye el órgano encargado de desarrollarla. Por otro lado, y como consecuencia necesaria de esta opción legal, los trabajadores en misión no quedan legitimados, de esta manera, ni para participar en los procesos electorales correspondientes, ni para utilizar el cauce de representación que suponen los órganos unitarios de la EU salvo en los casos y con los límites en que se permita legalmente. Y así, cuando la LETT atribuye ciertas competencias a los representantes de los trabajadores de la EU en relación con los trabajadores en misión lo hace de forma claramente excepcional, delimitándolas en sus supuestos y alcances por la propia legislación, sin que, en principio, parezca que se les atribuya una legitimación específica para negociar sus condiciones frente a la EU que vaya más allá de la genérica capacidad de negociar cláusulas a favor de terceros necesitadas por tanto de aceptación individual[28].

Pero con ser esto importante —y a veces se olvida su trascendencia— aún lo fue más la recepción de este paradigma contractualista en el ámbito de la negociación colectiva. Y ello porque para ser coherente con este modelo, la regulación colectiva de los trabajadores de las ETT correspondía originariamente a su propio convenio colectivo. Los trabajadores en misión, en tanto excluidos de la plantilla de la EU, quedaban también en principio excluidos de la aplicación del convenio colectivo correspondiente. Cada plantilla, la de la ETT y la de la EU, tenía su propio convenio, sin que la inserción fáctica del trabajador misión en la EU tuviera consecuencias en este sentido. Esta solución estaba en la base de un aspecto crítico de la regulación del trabajo temporal en España, la diferencia de tratamiento entre los trabajadores en misión y los trabajadores empleados directamente por la EU en la que aquéllos prestan sus servicios. Esta diferencia de tratamiento se articulaba jurídicamente a través de la negocia-

[28] En extenso F. FUENTES RODRÍGUEZ & M.L. DE LA FLOR FERNÁNDEZ, "Algunas consideraciones en torno a la representación de los trabajadores contratados para ser cedidos por las empresas de trabajo temporal", en M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO (ed.), *El empleador en el Derecho del Trabajo*"; Madrid, Tecnos, 1999, pg. 267 ss.

ción colectiva, puesto que se aceptaba, o incluso imponía, la aplicación de dos convenios colectivos diferentes[29]. La LETT contemplaba la posibilidad de trasvases entre ambos ámbitos reguladores, mediante la aplicación del convenio de la EU a los trabajadores en misión, pero de forma igualmente excepcional. Y, como veremos, en esta distinción se encontraba la raíz de buena parte de los problemas detectados en el desarrollo del sector, que, materialmente, va a verse alterada con la aprobación de la Ley 29/1999. Y ello porque si bien esta norma sigue manteniendo la aplicación a estos empleados del convenio de la ETT va a establecerse como límite mínimo la retribución establecida en el convenio de la EU, al mismo tiempo que abre las puertas a que determinados aspectos de los contratos de puesta a disposición sean regulados en el convenio colectivo de la propia empresa usuaria con su consiguiente implicación ex art. 10 LETT sobre los correlativos contratos temporales de los empleados en misión.

2.2.3.2. *Especialidades en materia de legitimación negocial*

Como se ha visto antes, las dificultades que el trabajo temporal plantea para la negociación colectiva común son consecuencia de los obstáculos que en este sector se encuentran para el establecimiento de órganos de representación de los trabajadores en la empresa. De ahí que una primera especialidad se refiera a esta cuestión, recogiendo un régimen especial en materia de legitimación negocial, que intenta superar los previsibles obstáculos derivados de la ausencia de una representación estructurada de los trabajadores en el sector[30]. Se trata del artículo 13 LETT, rubricado precisamente como "negociación colectiva", que afirma que

> *"en ausencia de órganos de representación legal de los trabajadores, estarán legitimadas para negociar los convenios colectivos que afecten a las empresas de trabajo temporal las Organizaciones sindicales más representativas, entendiéndose constituida la representación de los trabajadores en la comisión negociadora cuando de ella formen parte tales organizaciones"*

Se trata de una norma cuya finalidad es clara: aliviar las reglas generales de legitimación negocial del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo una específica de las ETT, que recoja requisitos menos rígidos y por ello de logro más fácil[31]. Esta regla pretende, además, prestar más atención a la representación sindical, desvinculándola de la existencia de

---

[29] A. BAYLOS GRAU, *ibidem*.

[30] Un estudio monográfico de este precepto en A.M. OLMO GASCÓN, "La legitimación para negociar convenios colectivos en las empresas de trabajo temporal", en A. BAYLOS GRAU (ed.), *La reforma laboral de 1994*, Cuenca, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Castilla-La Mancha, 1996.

[31] A. BAYLOS GRAU, op.cit., pg.174.

órganos de representación unitaria en las ETT. Y ello es así porque el efecto del artículo 13, al considerar válidamente constituida la comisión negociadora con la presencia de las organizaciones sindicales más representativas, es el de hacer innecesaria la evaluación de la representatividad de éstas en el ámbito concreto en el que se negocie; y en el régimen común esta evaluación se hace en función de los órganos de representación unitaria existentes en el sector. Lo que viene a hacer este artículo es establecer una especie de "presunción de representatividad" de estas organizaciones, que no tendrán que demostrar ésta en el ámbito concreto de negociación, bastando su condición de sindicato más representativo.

Con todo, el artículo 13 LETT no deja de ser un precepto sumamente complejo, fundamentalmente por su deficiente redacción. En principio, es evidente que los beneficiarios de esta regla serán los sindicatos más representativos por audiencia electoral o por irradiación de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma[32]; no, evidentemente, los sindicatos suficientemente representativos ya que de existir estos su legitimación vendría dada por el art. 87 ET y no por esta norma supletoria que parte de la misma inexistencia de tales órganos de representación. Pero, en cambio, permanecen confusas otras múltiples cuestiones esenciales en este régimen particular de legitimación negocial. Por ejemplo, no se especifica el alcance que debe darse a la expresión "*en ausencia de órganos de representación legal de los trabajadores*", no se determina si esta legitimación es para los convenios de empresa o también para los de sector, no se especifica los efectos de la falta de acuerdo entre las organizaciones sindicales más representativas... etc.

En cualquier caso, de lo que no cabe duda es de que la regla del artículo 13 LETT supone un fuerte apoyo para la negociación colectiva, al superar el principal obstáculo al que se puede enfrentar ésta: la imposibilidad de contar con una parte legitimada para negociar en nombre de los trabajadores. A partir de esta regla siempre se contará con esta parte legitimada, de tal modo que su ausencia nunca podrá ser ya una excusa para evitar la negociación. Más aún, estas organizaciones podrán incluso tomar la iniciativa de este proceso, al beneficiarse del deber de negociar del artículo 89 ET; y sin tener que acreditar una representatividad particular en el ámbito concreto del trabajo temporal.

Pero hay un aspecto más importante de esta representación negocial de los sindicatos más representativos, que es su propia calidad como agentes de negociación. Uno de los principales problemas que se había señalado respecto de la representación de los trabajadores en las ETT era la posibilidad de que éstas fueran controladas por las propias empresas, ya que

[32] Vid., entre otros, CRUZ VILLALÓN, "El marco...", cit., p. 110; RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, "Empresas de trabajo temporal...", cit., pp. 170-171.

generalmente serían los trabajadores estructurales los que las constituirían, estando éstos más cercanos a los centros de poder de la empresa. Pues bien, el artículo 13 LETT crea una representación de alguna manera externa a la empresa en todos los ámbitos, incluso para la negociación de empresa, con lo que evita este problema. Los sindicatos más representativos son también sujetos con experiencia y medios para conducir válidamente un proceso de negociación, con una organización adecuada y unas ideas muy claras sobre las ETT y sobre la negociación colectiva. Con el sistema del artículo 13 LETT el legislador laboral está entrando no sólo en el proceso de negociación colectiva sino también en el resultado de ésta, asegurando su calidad mediante la designación de unos buenos sujetos negociadores.

Ahora bien, el artículo 13 LETT tiene una característica esencial, que en la práctica ha demostrado ser un importante error para su operatividad: esto es, que se trata de una norma supletoria, que sólo se aplica si se produce un hecho que el mismo legislador señala: la ausencia de órganos de representación de los trabajadores. Quiere ello decir que la norma no arbitra reglas específicas de legitimación para un concreto sector productivo, sustitutivas de las que conforman el Título III del ET; por el contrario, la operatividad del artículo 13 LETT queda circunscrita a los supuestos en los que el convenio resulta de imposible celebración de conformidad con el ET debido a la ausencia de los sujetos legitimados a tal efecto por este último[33]. Por tanto, la aplicación de las reglas generales contenidas en los artículos 87 y 88 ET no queda excluida de principio cuando se pretende negociar un convenio colectivo aplicable a las ETT.

El mencionado carácter supletorio es coherente con la voluntad del legislador de aplicar a las ETT el régimen general en cuanto sea posible; y con la finalidad del artículo 13 LETT de superar el obstáculo que para la negociación colectiva supondría la falta de órganos de representación de los trabajadores. Si estos órganos existen, no se encuentran ya motivos para aplicar la regla especial, debiendo regirse la negociación por las reglas comunes del Estatuto de los Trabajadores. Además, se suponía que no iba a existir representación unitaria alguna en las ETT, como consecuencia de los problemas antes señalados. Por todo ello se estimó conveniente que la legitimación de los sindicatos más representativos apareciera en términos de excepción; porque no se pensaba que la regla, la aplicación de las reglas generales por la existencia de órganos de representación,

---

[33] Vid., sobre el tema CRUZ VILLALÓN, "El marco jurídico de las empresas de trabajo temporal", en "La reforma laboral de 1994", Madrid, 1994, pp. 92 y 109; GARCÍA FERNÁNDEZ, "Posición del trabajador ante la empresa de trabajo temporal y ante la empresa cliente: puntos críticos", *Actualidad Laboral*, 1994, n.º 4, p. 539; RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, "Empresas de trabajo temporal y negociación colectiva", en "*Estructura de la negociación colectiva*", VIII Jornadas de Estudio sobre la negociación colectiva, Madrid, 1996, pp. 162 y ss.

fuera a producirse. En la práctica ello supone permitir una legitimación paralela, la de los sindicatos más representativos, y la que puedan tener los órganos de representación unitaria que pudieran eventualmente constituirse. Incluso pudiera pensarse que la existencia de éstos desactivara la atribución de legitimación que el artículo 13 LETT hace de los sindicatos más representativos[34], impidiéndoles actuar en un proceso de negociación sin haber acreditado una representatividad suficiente de acuerdo con lo exigido por el Estatuto de los Trabajadores. No se llega a tanto, pero sí parece que la LETT atribuye una notable prioridad a los órganos de representación unitaria para la negociación colectiva, en tanto ejercitan una competencia que tienen de pleno derecho según el régimen estatutario.

Por lo demás, la novedad que la LETT incorpora posee un carácter relativo, desde el momento en que queda referida exclusivamente a las reglas de legitimación y a la válida constitución de la comisión negociadora cuando se trata de negociar el convenio del lado de los trabajadores. Las restantes normas que componen el Título III del ET, a falta de previsión expresa en contrario, continúan siendo de aplicación a la negociación de convenios colectivos en el sector de las ETT, incluídas las reglas de legitimación negocial del lado de los empresarios[35]. Por lo que a estas últimas se refiere no se plantea cuestión alguna: revistiendo el empresario de la ETT la condición de empleador, éste será el legitimado para negociar convenios colectivos de ámbito no superior a la empresa, quedando reservada la legitimación para negociar en ámbitos superiores a las asociaciones empresariales a las que el artículo 87 ET se refiere. En cambio, mucha mayor enjundía plantea esta misma cuestión en relación con el banco social.

En este sentido, y tratando de no extendernos en demasía, quizás convenga comenzar recordando como el primer interrogante de toda esta cuestión se centra en el ámbito o ámbitos negociales en los que deviene aplicable esta regla especial. En efecto, y ante la falta de previsión en el art. 13 LETT acerca del ámbito que podrían tener los convenios suscritos a su amparo, la referencia en el mismo a la ausencia de los órganos que en nuestro ordenamiento cuentan con legitimación para negociar convenios de empresa, unido a la finalidad del precepto —proporcionar legitimación para negociar allí donde no existen legitimados *ex* ET— permiten deducir que su regulación resulta aplicable, al menos, en el ámbito de la negociación de empresa o inferior. De esta forma, la ausencia de representación de los trabajadores en las ETT dejaría paso a las organizaciones sindicales más representativas para negociar el convenio de empresa o de ámbito inferior, rompiendo así la correlación directa entre representatividad con-

---

[34] De esta opinión es A.M. OLMO GASCÓN, op.cit., pg. 264.

[35] Vid., con algún matiz, CRUZ VILLALÓN, "El marco jurídico...", cit., p. 110.

creta y la eficacia del convenio que es, evidentemente, uno de los pilares del sistema en el ET[36].

En este ámbito, la regla de legitimación prevista en la LETT tiene la virtualidad de proporcionar legitimación a determinados sujetos allí donde se encuentran ausentes los sujetos legitimados inicialmente por el ET para negociar convenios de eficacia general. Si tal es así, en principio, podría defenderse que ya que esta legitimación específica se ha hecho depender de la ausencia de órganos de representación legal de los trabajadores, el ámbito aplicativo de la norma debe quedar limitado a la negociación de convenios de ámbito de empresa o inferior, únicos, como se sabe, en los que tales órganos están dotados de legitimación para negociar convenios de eficacia general[37]. En otros términos, la alusión a la no presencia de órganos de representación de los trabajadores como *conditio sine qua non* para que resulten legitimadas las organizaciones sindicales a las que se refiere el precepto, parecería abocar a una interpretación restrictiva del mismo que limitase su aplicación a los ámbitos convencionales en los que dichos órganos, de existir, podrían negociar.

Y, sin embargo, esta interpretación no nos parece que pueda ser mantenida, al menos en relación con la legitimación plena. En efecto, si la regla que se contiene en la LETT tiene como virtualidad evitar los posibles vacíos de regulación convencional —ante la eventual ausencia de sujetos legitimados por el ET para negociar del lado de los trabajadores—, la no constitución de representaciones unitarias en el ámbito en el que el convenio pretende negociarse haría de imposible cumplimiento el requisito de la legitimación plena previsto en el artículo 88 ET. Por ello, en ámbitos superiores a la empresa, si bien no realiza técnicamente una ampliación de competencias —pues ya las tenían de acuerdo con la legislación general—, sí les facilita desde luego su ejercicio. Y si tal es así, no parece que deba negarse necesariamente la aplicación del precepto en los niveles superiores de negociación, aunque sí obliga a afirmar que en dichos niveles posee una virtualidad en parte distinta a la estudiada en relación con el ámbito empresarial de negociación.

---

[36] Vid., RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, "Empresas de trabajo temporal...", cit., p. 166; vid., también p. 173. Vid., además CRUZ VILLALÓN, para quien con este precepto "se procede a llevar hasta sus últimos extremos la regla de la 'irradiación'" ("El marco...", cit., p. 109); vid., también de esta opinión, BAYLOS GRAU, "Las relaciones laborales del trabajador con la empresa de trabajo temporal...", cit., p. 175.

[37] Vid., BAYLOS GRAU, "Las relaciones laborales...", cit., p. 175; vid., no obstante, PÉREZ-ESPINOSA SÁNCHEZ, para quien podría pensarse que esta legitimación "opera únicamente para negociar convenios colectivos de ámbito supraempresarial", si bien el autor considera que la explicación de la misma se encuentra en los ámbitos inferiores de negociación ("Las ETT: a medio camino...", cit., p. 122).

Si en el nivel empresarial el artículo 13 LETT hace posible la negociación colectiva actuando tanto en la legitimación inicial como en la plena, en la negociación supraempresarial al precepto opera únicamente en relación con esta última[38]. La misma oscuridad del tenor literal del precepto, unida a una interpretación teleológica del mismo, permitirían, en definitiva, afirmar su aplicabilidad en la negociación de convenios supraempresariales. Y es que lo que no parece tener mucho sentido atribuir es esta legitimación inicial y plena en todas y cada una de las empresas individualmente consideradas en donde no se constituyan órganos unitarios y no otorgar esta misma posibilidad, de forma eficiente, en ámbito sectorial, cuando concurra este mismo requisito.

Sentado lo anterior se hace necesario determinar, en segundo lugar, en qué casos puede entrar en escena esta legitimación específica o, dicho en otros términos, cuando debe considerarse cumplido el requisito de aplicabilidad previsto en el mismo artículo 13 LETT: la "*ausencia de órganos de representación legal de los trabajadores*". En este punto la cuestión queda centrada en determinar si en la expresión transcrita debe considerarse incluida la representación sindical en la empresa o si, por el contrario, la misma hace referencia de manera exclusiva a la representación unitaria[39].

A nuestro juicio, la expresión es bien clara. Y aunque se pretendiese incluir en la misma a las secciones sindicales, lo cierto es que en virtud del artículo 87 ET, y como regla general, la ausencia de representantes unitarios llevará aparejada de forma inevitable la falta de secciones sindicales legitimadas para negociar convenios de eficacia general toda vez que, como se sabe, la legitimación de estas últimas se ha hecho depender de la audiencia que hayan obtenido en los respectivos comités de empresa. Si tal es así, a los efectos que se vienen analizando la consecuencia sería invariable: la simple inexistencia de órganos unitarios permitiría la legitimación de las organizaciones sindicales más representativas. Y ello aunque sí estuviesen presentes en dicho ámbito representaciones sindicales en la empresa, ya que esta ausencia traería de suyo la inexistencia de las secciones sindicales que se encontrasen legitimadas por el ET para negociar convenios de eficacia general.

---

[38] Vid., RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, "Empresas de trabajo temporal...", cit., pp. 165 y 167; LÓPEZ PARADA, "Las relaciones del trabajador en misión con la empresa de trabajo temporal y con la empresa usuaria", en "*Empresas de trabajo temporal*", Madrid, 1998, p. 84. Vid., también en defensa de la aplicación del precepto en todos los ámbitos de negociación CASTRO ARGUELLES, "Régimen jurídico de las empresas de trabajo temporal", *Documentación Laboral*, 1994, n.º 44, pp. 49 y 50; ALBIOL MONTESINOS, "Las empresas de trabajo temporal", *Tribuna Social*, 1994, n.º 43, p. 121.

[39] Vid., de esta última opinión RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, "Empresas de trabajo temporal...", cit., p. 171.

Con todo, no es menos cierto que la regla anterior viene acompañada en el ET de su correspondiente excepción cuando se trata de negociar convenios colectivos "franja" por parte de la representación sindical. En este punto la cuestión quedaría entonces desplazada desde cuáles son las representaciones de los trabajadores que deben considerarse incluidas en el artículo 13 LETT y cuya presencia desactiva la legitimación "ad hoc" para negociar convenios de ETT hasta la viabilidad de convenios colectivos franja en este sector productivo[40] y la trascendencia que en relación con este tipo de convenios puede tener la regla de legitimación específica contemplada en el art. 13 LETT. Y es que, en este caso, cabría plantear hasta qué punto la ausencia de órganos de representación unitaria en la empresa obligaría también en estos casos a recurrir a la legitimación prevista en la LETT, toda vez que la inexistencia de representantes unitarios no implica obstáculo alguno para la negociación de convenios franja, por parte de la representación sindical, de conformidad con la norma estatutaria.

Sin poder detenernos más en este tema, baste señalar que, en nuestra opinión, la expresión "en ausencia de órganos de representación legal" debe ser interpretada en estos casos, como referida a la falta de sujetos legitimados por el ET para negociar el convenio de eficacia general. De ahí que la existencia de secciones sindicales en la empresa, que podrían resultar legitimadas para negociar el convenio franja, permitiría acudir a la norma estatutaria, relegando la legitimación del artículo 13 LETT. Y ello aunque no se hubieran constituido en la empresa órganos de representación unitaria[41].

Por otra parte, quizás sea conveniente destacar que, de mantenerse —como se ha hecho aquí— la aplicabilidad del precepto también en los niveles de negociación supraempresarial, no parece que la presencia de un solo órgano de representación de los trabajadores en algún centro de trabajo o en alguna empresa pueda ser considerado suficiente para excluir la legitimación "ad hoc" para negociar convenios de sector, de ser así el precepto apenas tendría virtualidad en el ámbito supraempresarial. Este interrogante ha llevado a la doctrina bien a considerar sin más que el mencionado requisito no resulta exigible en estos niveles de negociación[42], bien a realizar una reinterpretación del mismo considerando que se trata de una cuestión más de cantidad que de calidad, de forma que si bien no debe exigirse como en el resto de los sectores, sí resultaría exigible que "pueda acreditarse con solvencia esta representatividad, en términos al menos

---

[40] Cosa distinta será la dificultad que pueda existir para constituir representaciones sindicales en estas empresas; vid., CRUZ VILLALÓN, "El marco...", cit., p. 53.

[41] Vid., sobre la necesaria ausencia de representaciones sindicales para la aplicación del artículo 13 LETT BAYLOS GRAU, "Las relaciones laborales...", cit., p. 175; PEREZ-ESPINOSA SÁNCHEZ, "Las ETT: a medio camino...", cit., p. 122.

[42] LÓPEZ PARADA, "Las relaciones del trabajador en misión...", cit., p. 85.

similares a los otros sectores de producción"[43]. Finalmente, otra posible interpretación del requisito que se viene analizando pasaría por reconducir la eventualidad de que existan órganos de representación de los trabajadores en algunas empresas del sector, no tanto a la posibilidad o no de negociar de conformidad con la legitimación prevista en la LETT como al ámbito válido en el que dicha legitimación puede ser en cada caso ejercitada. En este orden de ideas, desde el momento en que la legitimación específica que el artículo 13 LETT regula no es una legitimación directa sino que se encuentra "subordinada" a la concurrencia de un requisito determinado, los avatares conectados con dicho requisito también afectarán al alcance concreto de dicha legitimación. Si tal es así, los sujetos legitimados de conformidad con la LETT podrían negociar convenios supraempresariales para aquellas empresas que carecen de órganos de representación, no así para las empresas o centros de trabajo en los que dichos órganos se hayan constituido. Y ello con independencia de que tales empresas o centros de trabajo cuenten o no con convenio propio, desde el momento en que no se trata de un supuesto de concurrencia de convenios sino de una imposible concurrencia de sujetos negociales ya que, tal y como ha sido diseñada la legitimación "ad hoc" en la LETT, donde existen sujetos legitimados de conformidad con el ET no puede llegar a actuar el convenio —de ámbito supraempresarial— que pueda ser celebrado con sujeción al artículo 13 LETT[44].

Con todo, esta última solución sigue planteando algunos interrogantes. De nuevo no será fácil fijar hasta dónde la existencia de órganos de representación legal tendría la consecuencia que aquí se ha descrito y desde cuándo debe considerarse que la presencia de dichos órganos en el sector es suficiente para considerar cerrada la legitimación *ex* artículo 13 LETT o, lo que es lo mismo, para considerar que la representación de los trabajadores está lo suficientemente generalizada en el sector de las ETT para que la mayoría que requiere el artículo 88 ET pueda ser considerada representativa para negociar el convenio de conformidad con las normas estatutarias. En este punto puede traerse a colación la tesis de quienes, según se ha visto, vienen exigiendo que se acredite su representatividad de forma parecida al resto de los sectores de la producción.

Finalmente, otra cuestión que el artículo 13 LETT no soluciona es la relativa al tipo de legitimación que se presume de las organizaciones sindicales más representativas. Esto es, si se trata de la legitimación inicial, para constituir la mesa negociadora, o por el contrario es la legitimación para firmar el convenio y hacerlo de eficacia general. Esto es, si puede bastar la presencia de estas organizaciones para firmar un convenio que se

---

[43] RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, "Empresas...", cit., p. 173. Vid., también sobre el tema OLMO GASCÓN, "Legitimación para negociar...", cit., pp. 263-264.

[44] Vid., de otra opinión RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, "Empresas...", cit., p. 172.

aplique *por se* a todos los trabajadores, sin exigencia adicional alguna de representatividad. En la práctica esta es la interpretación que se ha seguido. En efecto, la norma que se viene analizando contiene una novedosa regla en materia de legitimación plena según la cual, cuando el convenio se negocia con sujeción al artículo 13 LETT, la comisión negociadora se considera válidamente constituida del lado de la representación de los trabajadores "cuando de ella formen parte" las organizaciones a las que el precepto reconoce legitimación inicial, sin que se deban alcanzar las mayorías que se requieren en el artículo 88 ET para la válida constitución de la comisión negociadora. Es más, en el ámbito de la negociación colectiva empresarial la LETT ha introducido "ex novo" en nuestro ordenamiento la exigencia generalizada de una legitimación plena que en este ámbito sólo venía exigida cuando la negociación se lleva a cabo por parte de las secciones sindicales. Por lo demás, dicha legitimación queda referida exclusivamente a los sujetos que negocian del lado de los trabajadores, ya que del lado empresarial continúa siendo el empresario el que interviene en la negociación. Esta generalización de la legitimación plena en la negociación de convenios de empresa es consecuencia, a su vez, de la incorporación de los sindicatos a la nómina de los sujetos legitimados para negociar convenios en este ámbito, desde el momento en que la legitimación plena encuentra su razón de ser no en el ámbito de los convenios que se pretenden negociar sino en los sujetos que cuentan con legitimación para negociarlos.

En todo caso, y si bien la regla que se viene analizando ha quedado prevista con la evidente intención de esquivar el requisito de las mayorías exigidas en el artículo 88 ET —que, por lo demás, serían de imposible cumplimiento debido a la ausencia de órganos de representación unitaria que la aplicación del artículo 13 LETT presupone[45]—, tomada en su sentido literal, la norma parecería estar exigiendo la participación en la negociación de la totalidad de los sindicatos más representativos se encuentran inicialmente legitimados, de suerte que en el artículo 13 LETT se habría operado una identificación entre la legitimación inicial y la legitimación plena[46]. No obstante esta interpretación —perfectamente adecuada a la literalidad del artículo 13 LETT—, tendría como llamativa consecuencia la introducción en la negociación de los convenios de ETT, y por vía legislativa, del derecho de veto que ha sido conjurado con carácter general en el ya citado artículo 88 ET, lo que en la práctica podría significar tanto como sustituir un obstáculo insalvable —el imposible cumplimiento de las mayorías estatutarias en la constitución de la comisión negociadora— por otro que puede llegar a serlo. Menos sentido aún tendría esta especie de

[45] Vid., sobre el tema, CRUZ VILLALÓN, "El marco...", cit., p. 110; seguido por RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, "Empresas de trabajo temporal...", cit., p. 168.

[46] Vid., BAYLOS GRAU, "Las relaciones laborales...", cit., p. 176.

"renuncia" del legislador a proteger a los sujetos que contando con legitimación para ello desean negociar un convenio de eficacia general —frente a posibles posturas obstruccionistas por parte de otros sujetos igualmente legitimados—, en un precepto cuya finalidad viene a ser precisamente la de facilitar la celebración de convenios en este concreto sector productivo. Si tal es así, la interpretación aquí apuntada produciría un efecto "*boomerang*" de una norma que pretende hacer posible el desarrollo de la negociación colectiva en el ámbito de las ETT. Y, de hecho, los problemas que plantea este extremo del precepto han llevado a un sector de nuestra doctrina a negar que en el artículo 13 LETT se haya producido la referida identificación entre la legitimación inicial y la plena y a considerar cumplida esta última cuando los sindicatos que efectivamente negocien representen a la mayoría en el nivel general no, lógicamente, en el ámbito concreto del convenio[47], lo que quizás constituya la interpretación racional más inteligente.

Un último comentario sobre el artículo 13 LETT: a pesar de aparecer en un capítulo de aplicación en principio exclusiva a los trabajadores en misión, el capítulo III, el artículo 14 reconoce expresamente la aplicación del 13 también al personal estructural. Esto es, que la legitimación especial de este precepto hace de los sindicatos más representativos representantes negociales del conjunto de la plantilla de la ETT. Esto tiene sentido, dado que la ausencia de órganos de representación afecta a todos los trabajadores. Pero en el fondo lo que hace este precepto es asumir dos cosas: la primera es que la representación de los trabajadores será única en las empresas, para toda la plantilla, lo que es coherente con el régimen del Estatuto de los Trabajadores; y la segunda, que uno y otro tipo de trabajadores estarán incluidos en el ámbito de aplicación del mismo convenio. Esto último parece más que razonable, y toda la regulación legal parte de esta asunción. La definición del ámbito personal de los convenios entra sin embargo dentro de las competencias negociales de las partes sociales, que pueden optar por un modelo de negociación colectiva diferente, con acuerdos diferenciados para cada tipo de plantilla. El modelo de negociación unificada, que es el que ha sido seguido en la práctica por todas las ETT, plantea sin embargo problemas de representación, en la medida en que el colectivo de personal estructural, claramente minoritario en el sector, tiende a aparecer sobrerrepresentado en la negociación, por tener menos dificultades para participar en los procesos de elección de los representantes de los trabajadores.

En efecto, dada la previsión que se contiene en el artículo 14 LETT, las reglas específicas de legitimación negocial que este último precepto contiene son de aplicación, por expresa previsión legal, cuando se negocia

---

[47] CRUZ VILLALÓN, "El marco...", cit., p. 110.

un convenio de ETT con pretensión de ser aplicado a dicho colectivo de trabajadores. Ahora bien, lo anterior no significa que los convenios celebrados conforme a lo previsto en el artículo 13 LETT tengan que ser necesariamente de aplicación con carácter necesario a todos los trabajadores de las ETT. Esta posibilidad que resulta perfectamente lícita, debe producirse en su caso por decisión de los negociadores no así por disposición legal, lo que supondría una injustificada imposición de ámbitos de muy dudosa constitucionalidad. Quiere esto decir que, lejos de afirmarse *ex lege* que el convenio celebrado de conformidad con la legitimación específica de la LETT se aplica también a los trabajadores estructurales, la expresión debe interpretarse en el sentido de que el legislador simplemente reconoce dicha posibilidad, por la que podrán optar los negociadores en uso de su libertad de elección de ámbitos (art. 83.1 ET)[48].

En cualquier caso, la literalidad del precepto parece avalar igualmente la celebración de convenios separados para uno y otro colectivo de trabajadores de conformidad con la legitimación que el artículo 13 LETT prevé. Cuestión distinta es si la celebración de convenios específicos de aplicación a cada uno de los colectivos de trabajadores mencionados esconde una artificial delimitación de ámbitos que pudiera ser tachada de discriminatoria, lo que llevaría necesariamente aparejado el rechazo de esta posibilidad. En este punto, conviene recordar la singular composición que presentan las plantillas de las ETT en las que conviven dos colectivos de trabajadores netamente diferenciados no tanto, o no siempre, por las funciones que realizan como por el resto de las características que rodean a la prestación de su actividad profesional. No hay que olvidar que el trabajo en misión se caracteriza por ser un trabajo prestado no sólo extramuros de las instalaciones de la empleadora —fenómeno éste no privativo de la cesión temporal— sino también porque se desarrolla con sujeción a las facultades de dirección y de control de una empresa distinta (artículo 15.1 LETT). Por lo que se viene exponiendo estas diferencias entre los colectivos de trabajadores contratados por la ETT podrían justificar sobradamente la celebración de convenios colectivos específicos y separados para cada uno de los colectivos de trabajadores que conforman las plantillas de las ETT, sin que, por lo demás, pueda hablarse en estos casos de delimitaciones de ámbitos negociales que pudieran dar lugar a un resultado discriminatorio[49].

---

[48] Vid., no obstante, CASTRO ARGUELLES, "Régimen jurídico de las empresas de trabajo temporal", cit., p. 50.

[49] Vid., sobre la posibilidad de convenios colectivos distintos para los trabajadores estructurales y los trabajadores contratados para ponerlos a disposición de las empresas clientes CRESPAN ECHEGOYEN, "Empresas de trabajo temporal y acción sindical", en "*Empresas de trabajo temporal*", cit., p. 228; vid., también sobre el tema RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, "Empresas...", cit., p. 174.

A los efectos que se vienen exponiendo puede resultar útil acudir a la figura del convenio colectivo "franja"[50], en el bien entendido que el criterio delimitador del ámbito del convenio no se concretaría en la categoría o grupo profesional de los trabajadores sino en el hecho de que se trate de personal estructural o de aquel otro contratado para ser cedido.

A lo que se viene señalando debe añadirse que los trabajadores contratados por la ETT para prestar sus servicios en sus instalaciones constituyen un colectivo que no se caracteriza precisamente por su escasa fuerza negociadora, por muy minoritarios que sean. Prueba de ello lo constituye la específica composición de los órganos de representación unitaria a la que ya se ha hecho referencia; desde esta perspectiva difícilmente podría hablarse de la producción de un resultado discriminatorio para dichos trabajadores en caso de su hipotética exclusión del ámbito aplicativo del convenio.

Por último se ha querido hacer referencia al papel que pueden llegar a desempeñar los convenios franja cuando la existencia de órganos de representación unitaria en las ETT excluye la aplicación del artículo 13 LETT. En efecto, con toda claridad la constitución de estos órganos de representación lleva aparejada sin más la aplicación de las reglas sobre legitimación para negociar convenios de empresa o inferior que se contienen en el ET. Este dato, unido al hecho de que las singularidades que rodean al trabajo prestado en misión hacen conveniente la celebración de convenios específicos para el personal cedido, permitiría concluir con naturalidad que dichos convenios puedan ser negociados indistintamente tanto por la representación unitaria como por la sindical[51]. Sin embargo, esta conclusión puede plantear ciertos problemas no tanto en la determinación de los sujetos legitimados como por lo que se refiere al propio comportamiento de dichos sujetos.

En efecto, como se ha tenido ocasión de señalar, el personal de las ETT aparece dividido en dos colectivos claramente diferenciados no sólo por el lugar en el que desarrollan su actividad laboral sino también, y sobre todo, por las nada desdeñables consecuencias que de este hecho se derivan. Los trabajadores en misión se encuentran más próximos a los trabajadores de la empresa en la que desarrollan su actividad —y a los órganos de representación que existen en dicha empresa— que a los órganos representativos de la ETT y al resto de los trabajadores, incluso de los enviados en misión a otras empresas clientes, al tiempo que se hallan sometidos a la dirección y el control de la empresa cliente[52]. Se opera, con

---

[50] Vid., in extenso sobre estos convenios DEL REY GUANTER, "Los convenios colectivos de franja", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1984, n.º 17, passim.

[51] Sobre la posible negociación de un convenio franja por la representación unitaria vid., DEL REY GUANTER, "Los convenios colectivos...", cit., p. 123.

[52] Vid., PÉREZ-ESPINOSA SÁNCHEZ, "Las ETT: a medio camino...", cit., p. 121.

ello, un acercamiento del trabajador cedido a la organización productiva de esta última empresa que excede del mero acercamiento físico para abarcar también aquel otro de carácter jurídico.

Por lo que se viene exponiendo, a la singular composición de la representación unitaria de los trabajadores en las ETT, debe añadirse además, con toda probabilidad, la existencia de intereses raramente coincidentes entre los dos colectivos de trabajadores que integran la plantilla de las ETT[53]. De forma que no parece probable que los órganos de representación unitaria constituidos en las ETT, dada su específica composición, sean los más adecuados cuando se trata de defender los intereses del colectivo formado por los trabajadores en misión. De lo anterior puede deducirse sin dificultad que el sector de las ETT se presenta como un terreno especialmente abonado para la potencial aparición de conductas desviadas de los negociadores del lado de los trabajadores, que pueden actuar con quebranto del deber de correcta representación al que se encuentran sometidos[54]. Todo ello con la particularidad que supone el hecho de que en estos casos el colectivo de trabajadores que puede resultar incorrectamente representado en la negociación constituirá normalmente el grueso de los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación del convenio.

Desde esta concreta perspectiva, los eventuales problemas de debilidad negocial de la representación unitaria —que pueden afectar también a la negociación de las condiciones de trabajo de los trabajadores estructurales—, quedan desplazados en gran medida por la forma de proceder de los representantes que negocian del lado social y, en concreto, por los inconvenientes de una incorrecta representación de los trabajadores en misión por parte de dichos negociadores que pueden llegar a ejercer una auténtica "hegemonía de la minoría". Y, por lo expuesto, quizás hubiera sido deseable reservar la negociación del convenio franja a las secciones sindicales elegidas por los trabajadores en misión cuando en la ETT se hubieran elegido órganos unitarios controlados funbdamentalmente por el personal estructural. Esta opción no sólo permitiría llevar a cabo una regulación adecuada a las peculiaridades propias del trabajo prestado en misión, sino también soslayar, en gran medida, los problemas que la marginación de los trabajadores en misión en la elección de los representantes unitarios puede provocar en la negociación de un convenio de aplicación exclusiva a este colectivo por parte precisamente de dicha representación. En estos casos los peligros de una incorrecta representación por parte de

---

[53] Sobre esta diversidad de intereses vid., CRUZ VILLALÓN, "Empresas de trabajo temporal...", cit., pp. 92-93; RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, "Empresas de trabajo temporal...", cit., p. 148.

[54] Vid., sobre el deber de correcta representación PÉREZ YAÑEZ, "*El control judicial de los pactos colectivos*", Madrid, 1997, pp. 234 y ss. y la bibliografía allí citada.

los sujetos negociadores serían los comunes al resto de sectores de la producción cuando la negociación se lleva a cabo por sujetos sindicales.

En suma, la llamada al convenio colectivo franja en el sector de las ETT —como en cualquier otro— se erige en un instrumento especialmente apto para tener en cuenta de forma adecuada los intereses propios del conjunto de trabajadores incluido en la "franja", al tiempo que su negociación por sujetos sindicales permite, en cierto modo, obviar los peligros de incorrecta representación que pueden presentarse en este sector de forma más acentuada cuando la negociación colectiva se lleva a cabo por parte de la representación unitaria.

2.2.3.3. *Mecanismos de promoción de la negociación colectiva*

La preocupación del legislador laboral de 1994 por los problemas a que se pudiera enfrentar la negociación colectiva no se tradujo tan sólo en la regla especial del artículo 13 LETT. Junto a ésta, podían identificarse también otro tipo de medidas, destinadas no directamente a facilitar la negociación colectiva, sino a fomentar ésta, haciendo que resulte conveniente para la ETT la celebración de convenios.

Se trataba de una técnica bastante generalizada en nuestro Derecho del Trabajo tras la reforma de 1994, basado en la atribución condicionada al empleador de determinados poderes o ventajas, que sólo podrían ser ejercitados si lo permitiese el convenio colectivo, con lo que se incentiva la existencia de éste al hacerlo conveniente también para el empleador.

Este sistema de incentivo legal de la negociación colectiva era bastante complicado, siendo el resultado de la interacción de las reglas sobre contratación laboral y sobre retribución de los trabajadores en misión. Al contenerse en artículos contenidos en el Capítulo III de la LETT, que regulaba y aún regula las "Relaciones laborales en la empresa de trabajo temporal", estos incentivos operaban tan sólo respecto de los trabajadores en misión, por mandato del artículo 14. En realidad, afectaban a todos, ya que el convenio que lleguase eventualmente a celebrarse con la ETT presumiblemente les incluirá también en su ámbito de aplicación.

Para explicar este régimen hay que traer a colación dos preceptos diferentes de la LETT. De un lado tenemos el artículo 10.1, que afirma que

> *"el contrato de trabajo celebrado entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador para prestar servicios en empresas usuarias podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada coincidente con la del contrato de puesta a disposición"*

Este artículo contiene una de las mayores peculiaridades del régimen jurídico de las ETT en España, en relación al menos con el resto de los

empleadores: la libertad para contratar temporalmente. Esta libertad supone que, al menos para los trabajadores en misión, la ETT podrá optar libremente entre la contratación de duración determinada o por tiempo indefinido. La única limitación que se establece es que el contrato de duración determinada deberá durar al menos lo que dure la puesta a disposición. Respecto de los trabajadores estructurales regirán las reglas comunes del Estatuto de los Trabajadores. La justificación de esta particularidad parece clara: las ETT siempre tienen una causa para contratar temporalmente, dado que los trabajadores en misión son contratados para cubrir un contrato de puesta a disposición, y éste es por definición de duración determinada. Cada contrato de puesta a disposición supone una demanda de mano de obra temporal para la ETT; de ahí que se les permita utilizar la contratación temporal para cubrirla.

La segunda disposición a considerar era el artículo 11 LETT, que en su versión original establecía:

> *"sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado el trabajador tendrá derecho (...) a ser remunerado, según el puesto de trabajo a desarrollar, de conformidad con lo que se establezca en el convenio colectivo aplicable a las empresas de trabajo temporal o, en su defecto, en el convenio correspondiente a la empresa usuaria. Dicha remuneración deberá incluir, en su caso, la parte proporcional de pagas extraordinarias, festivos y vacaciones"*

Este precepto estuvo vigente durante todo el proceso de desarrollo del trabajo temporal en España, definiendo su régimen jurídico y con un marcado protagonismo en su evolución[55]. En principio, se trataba de un precepto destinado a recoger el régimen salarial de los trabajadores en misión, de forma coherente con las bases de la ordenación de la negociación colectiva señaladas *supra*. De acuerdo con éstas, lo normal, la regla, era la determinación del salario de estos trabajadores por el convenio colectivo propio de la ETT, que era el que les resultaba de aplicación por ser ésta su empleadora. Esto es lo normal; pero se preveía alguna excepción, que es lo que en teoría debía producir el efecto incentivador antes señalado. Se decía, en efecto, que esta aplicación del convenio de la ETT se produciría, naturalmente, de existir éste. Pero en caso contrario se establecía una regla especial —la aplicación del convenio de la empresa usua-

---

[55] En extenso sobre este precepto, además de los trabajos ya citados, M. GODINO REYES & I. SAGARDOY DE SIMON, *Contrata y subcontrata de obras y servicios. La cesión de trabajadores a través de las empresas de trabajo temporal*, Valencia: CISS, 1998, pg. 142 ss.; así como I. GARCÍA-PERROTE ESCARTIN, "La cesión de trabajadores en el ordenamiento laboral español (II): tipos de cesiones lícitas. Empresas de trabajo temporal", *Cuadernos de Derecho Judicial*, n.º XXII, 1994, pg. 151; y M. GARCÍA FERNÁNDEZ, "La contratación de trabajadores a través de las empresas de trabajo temporal", *Actualidad Laboral*, n.º 1, 1996, pg. 14.

ria en sus aspectos salariales— cuando en nuestro Derecho la falta de convenio aplicable remitía y remite como regla general la determinación del régimen salarial a la autonomía contractual de trabajador y empresario con el límite insuperable del SMI. En las ETT se intentaba evitar esta fijación individualizada del salario para los trabajadores en misión, buscando siempre la aplicación de un régimen salarial colectivamente acordado: bien el de la ETT, lo normal de acuerdo con las reglas generales de ordenación de la negociación colectiva en el sector, bien el de la EU, como alternativa subsidiaria y en clara excepción al régimen general.

La aplicación de uno u otro convenio tenía un efecto de enorme importancia para las ETT, que preferían normalmente no aplicar el de la EU, en cuanto éste les suponía en la mayor parte de los casos un incremento de sus costes operativos, y por tanto del precio de sus servicios. En efecto, si se aplicaba el convenio EU el salario del trabajador en misión y el de los trabajadores de la EU hubieran sido iguales, por lo que la cobertura de un puesto de trabajo determinado vía ETT se hubiera hecho más costosa que la contratación directa, ya que esta última no incluye los gastos operativos y el beneficio empresarial de la ETT. En definitiva, que para las ETT resultaba más conveniente disponer de un convenio colectivo propio. Y de ahí que pueda afirmarse que, al menos en teoría, *el artículo 11 LETT, en su versión original, incentivaba la negociación colectiva en el sector del trabajo temporal.*

Ahora bien, no era éste el único aspecto del artículo 11 LETT que tenía un efecto incentivador. Como se deducía de su texto original, este precepto no se aplicaba a todos los trabajadores en misión, sino tan sólo *"cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado"*. En los demás casos regía el régimen general de la LETT: aplicación en exclusiva del convenio colectivo de la ETT, sin que fuese posible en ningún caso aplicar el de la EU. Recordando que es precisamente esto lo que más convenía a la ETT, el efecto del precepto era claro: *se incentivaba también la contratación indefinida frente a la temporal,* puesto que sólo esta última abría la posibilidad de aplicar el convenio de la EU, efecto que las ETT intentaron desde un principio evitar.

De este modo, a la ETT les convenía tener un convenio colectivo propio, puesto que de lo contrario se hubieran visto obligadas a contratar por tiempo indefinido a los trabajadores en misión para evitar la aplicación del régimen salarial de la EU, con los efectos desfavorables antes señalados. El legislador laboral hacía en este sector un uso aparentemente particular e inteligente de la ley para dirigir la actividad de las empresas del sector hacia unos objetivos muy claros. Con este efecto de incentivo legal se intentaban evitar las dificultades que la negociación colectiva se encontraba en este sector.

Estos incentivos legales a la negociación colectiva debían ponerse en relación con el otro aspecto del régimen de negociación colectiva previsto por la LETT, las reglas especiales de legitimación. Si a la ETT le interesaba involucrarse en procesos de negociación colectiva, para evitar la aplicación del convenio colectivo de la EU, el artículo 13 LETT iba a asegurar que éstos fuesen posibles, al facilitar la constitución del banco social mediante la legitimación sistemática de los sindicatos más representativos. No sólo esto: la presencia de estos sindicatos aseguraba la calidad del convenio colectivo, al menos desde el punto de vista de las condiciones de trabajo, al estar los trabajadores representados por organizaciones independientes, con una estructura organizativa y medios materiales adecuados.

En el primitivo diseño legal, pues, se preveía la existencia de convenios colectivos en el sector, al facilitarse la negociación mediante un sistema especial de legitimación negocial, y al hacerse más interesante para las propias ETT disponer de convenios propios. La calidad de estos convenios se aseguraba mediante la presencia de sindicatos fuertes. Aunque la LETT, como es lógico, no se inclinaba por una determinada estructura negocial para el sector, daba la impresión de que se pensaba en una negociación centralizada, quizás sectorial. En algún lugar de la Ley 14/1994 se habla, incluso, del "convenio colectivo aplicable a las empresas de trabajo temporal" (artículo 11.1), como si todo el sector fuera a estar regulado por un único convenio estatal. Se trata, con todo, de una impresión equivocada, porque el legislador laboral no se planteaba imponer un determinado nivel de negociación, ni podría en realidad hacerlo por corresponder esta decisión en exclusiva a los propios sujetos negociadores en ejercicio de su autonomía colectiva. Esta negociación centralizada es coherente, con todo, con la atribución de competencias negociadoras a los sindicatos más representativos. Como lo es también con la estructura del sector, muy descentralizado y con serias dificultades para la constitución de órganos de representación del personal.

Este mecanismo era acertado, al menos en teoría, sobre todo por los fines que pretendía conseguir. Y porque parecía partir de un escenario bastante probable de desarrollo de la negociación colectiva en el sector del trabajo temporal, caracterizado por la falta de órganos de representación de los trabajadores y por la necesidad de garantizar la existencia de convenios colectivos. En la práctica se ha comprobado, sin embargo, cómo presentaba un auténtico error fatal, que ha distorsionado el funcionamiento del sistema. El error es el siguiente: la legitimación de las organizaciones sindicales más representativas era y es *es un mecanismo que opera de forma estrictamente supletoria*. En efecto, los sindicatos más representativos podían y aún hoy sólo pueden operar en ausencia de órganos de representación unitaria de los trabajadores en las ETT; y el convenio colectivo de la empresa usuaria se aplicará a éstos *sólo* en ausencia de convenio propio.

La supletoriedad tenía sentido en el diseño originario de la LETT, ya que resultaba más respetuosa con las reglas generales sobre negociación colectiva, a modo de subsidiaridad en el establecimiento de reglas especiales. Y no parecía que fuera a tener el más mínimo efecto, porque el legislador preveía que no habría representantes legales, y por ello tampoco convenios colectivos. De lo que no se dio cuenta es que con este mecanismo supletorio se estaba generando un nuevo incentivo para las ETT, en una dirección no querida por el legislador. Lo que estaba potenciando en realidad era la existencia de órganos de representación de los trabajadores en las ETT, y la firma de convenios colectivos propios con éstos[56]. Y ello porque de hacerse así el régimen aplicable es mucho más favorable para las ETT: se cerraba la posibilidad de aplicar el régimen salarial de la EU, sin tener que renunciar a la contratación temporal; y se aseguraban convenios más favorables para los intereses de la ETT, por ser negociados por sujetos menos sólidos que los sindicatos más representativos.

Este efecto no pudo ser previsto por un legislador que, como era natural, partía de la inexistencia de estos órganos de representación por la propia naturaleza y dinámica del sector. Pero se dio, y las mismas ETT constataron muy pronto las ventajas que para ellas suponía constar con órganos de representación unitaria del personal. Los artículos 11.1 y 13 LETT tuvieron un efecto muy diferente al originalmente pretendido, quizás porque el legislador pecó de "una cierta ingenuidad" al diseñarlos[57], sobre todo al darles un valor supletorio.

2.3. CONTENIDO Y PROBLEMÁTICA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LAS ETT

2.3.1. Desarrollo de la negociación colectiva en el sector del trabajo temporal

Así las cosas, y como arriba se indicó, la Ley 14/1994 partía de un modelo de negociación colectiva construido sobre las previsiones que legislador y operadores jurídicos hacían en el momento de elaborar el marco jurídico del trabajo temporal en España. Se preveía un escenario de ausencia de órganos de representación de los trabajadores y de falta de

---

[56] Sobre este efecto incentivador M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, op.cit., pg. 185; así como J. CRUZ VILLALÓN, op.cit., pg. 91; y F. PÉREZ-ESPINOSA, en op.cit., pg. 28, que ya preveía cómo "puede aventurarse que ante las lógicas dificultades que plantea en estos momentos la negociación de un convenio de sector o de convenios de empresa negociados con las organizaciones sindicales, un gran número de empresas impulsarán las elecciones sindicales internas para poder negociar convenios propios con los representantes de su plantilla".

[57] La expresión es, de nuevo de J. CRUZ VILLALÓN, en op.cit., pg. 90.

organización sindical de éstos, y se diseñaba una estructura de negociación externa a la empresa, centralizada y controlada por los sindicatos más representativos. El desarrollo de la negociación colectiva en el sector fue, sin embargo, todo lo contrario a lo esperado, pues ésta no fue ni difícil, ni centralizada. En efecto, prácticamente de forma inmediata a la promulgación de la LETT comenzaron a firmarse convenios de aplicación a las empresas de sector, convenios que además de rápidos fueron numerosos, cubriendo en muy poco tiempo a la mayoría de las grandes empresas del sector. Se trataba, además, de convenios colectivos de empresa, negociados por órganos de representación unitaria de su plantilla, que se habían constituido al efecto. Todas las previsiones que se habían realizado pocos meses antes fallaron estrepitosamente.

La explicación de este desarrollo atípico e inesperado de la negociación colectiva tiene que partir de los errores del diseño legal de la negociación colectiva en el sector del trabajo temporal que se señalaron *supra*. Apenas entrada en vigor la Ley 14/1994 determinadas empresas del sector identificaron estos errores técnicos, y descubrieron la manera de sacarle partido. Comprobaron cómo la propia ley contenía instrumentos a través de los cuales desactivar todo el mecanismo que ella misma establecía. El instrumento esencial era la promoción y control de elecciones a representantes de personal en su seno, y la negociación con éstos de convenios colectivos de empresa. Con estas medidas se aseguraban, en primer lugar, una representación de los trabajadores "interna", que resultaba más cómoda que la externa, la actuación de los sindicatos más representativos. Esos representantes eran, por lo general, independientes, al menos en relación con las organizaciones sindicales. Se elegían entre el personal estructural, más cercano a los órganos de dirección de la empresa. Y se constituían en las oficinas centrales de la empresa, no en sus delegaciones, lo que incidía aún más en esta cercanía. Por lo general se trataba, por último, de órganos unipersonales, no colegiados, lo que facilitaba aún más el control por la empresa, y que en la práctica negocial iban a actuar en representación de todos los trabajadores, estructurales y en misión, de todos los centros de trabajo de la empresa, con lo que se podía obtener mediante un proceso electoral muy limitado, con escasos votantes, representantes a efectos de negociación para el conjunto de la plantilla.

Se lograba, en suma, una contraparte para los procesos de representación y de negociación menos combativa que la prevista por el legislador, los sindicatos más representativos; desde luego mucho menos fuerte y más fácilmente controlable, y muchas veces muy próxima a las posiciones de la propia empresa.

La segunda fase en esta estrategia consistía en iniciar procesos de negociación con estos representantes así elegidos, con vistas a concluir un convenio de empresa. La celebración de un convenio de este tipo suponía

ventajas obvias para las ETT. En primer lugar, evitaba la aplicación del convenio colectivo de la EU, en virtud de lo dispuesto en el régimen original del artículo 11.1 LETT; y ello sin tener que renunciar a la contratación temporal, que como vimos se convirtió en la regla absoluta para el personal en misión. En segundo lugar, excluía la actuación de los sindicatos más representativos, al menos en lo que a negociación colectiva se refería: de un lado, se podía interpretar que la existencia de representantes de los trabajadores impedía la aplicación del artículo 13 LETT, al menos en lo que al ámbito de la empresa con representación se refería; de otro, porque al existir un convenio colectivo propio de empresa se excluía la aplicación del convenio de ámbito sectorial que eventualmente llegaran a celebrar estos sindicatos más representativos. En tercer lugar, porque al negociar con representantes no afiliados a organizaciones sindicales, y próximos a la empresa, el resultado de la negociación siempre sería más favorable para las tesis de la ETT, recogiendo sus posiciones negociadoras; la negociación colectiva de empresas garantizaba a la empresa la debilidad de la contraparte[58]. Y, en cuarto lugar, porque al negociarse para la el ámbito propio de la empresa se podía adaptar el articulado del convenio a las exigencias, prioridades y estrategias de la ETT, estableciéndose un régimen jurídico a la medida de sus necesidades.

De esta manera, las peculiaridades que en materia de negociación colectiva introducía la ley 14/1994 tuvieron un efecto muy diferente al inicialmente pretendido: de intentar evitar las dificultades que para el proceso negociador producían las particularidades del sector[59], buscando con ello un cierto efecto neutral, a promover sin más la negociación, en un nivel determinado además[60].

Para hacerse una idea de la celeridad del proceso basta con proporcionar algunas fechas. La Ley 14/19994 fue aprobada el 1 de junio, y publicada al día siguiente en el Boletín Oficial del Estado. A falta de previsiones especiales, entró en vigor el 22 de junio de 1994. Pues bien, el primer convenio colectivo de empresa apareció publicado en el Boletín Oficial del Estado del 30 de agosto del mismo año[61]; los siguientes, en los

---

[58] Cifr. J. CRUZ VILLALÓN, "Instrumentos...", op.cit., pg. 314. Para OLMO GASCÓN, "el temor a que las organizaciones sindicales entren a pactar la normas convencionales (...) ha sido suficiente motivación para que la empresa se apresure a facilitar la consecución de una representación unitaria con que negociar en la empresa"; en op.cit., pg. 265.

[59] Para A.M. OLMO GASCÓN, "éste está siendo sin duda el efecto de una norma que nació con vocación distinta, la de posibilitar una negociación adecuada en un modelo empresarial difícil"; op.cit., pg. 265.

[60] Señala así J. CRUZ VILLALÓN que "en definitiva, aunque no fue voluntad directa del legislador incentivar con tal fuerza la negociación en el sector de las ETT, lo cierto es que en términos prácticos la regla supletoria del art. 11.1 a) LETT produjo este efecto y lo produjo de forma directa y acelerada"; en op.cit., pg. 91.

[61] Es el convenio de Adia Intergroup ETT.

Boletines de 1 de noviembre[62], 4 de noviembre[63], 5 de enero[64], 1 de febrero[65]... etc.

Dentro de esta negociación colectiva de empresas la realidad negocial española ofreció varias alternativas. Así, el modelo era un convenio de empresa de ámbito nacional para ETT de gran tamaño que tuvieran también esta dimensión para sus operaciones, ya que fueron estas empresas las que más se involucraron en este proceso. Junto a este modelo de convenio de ámbito nacional se celebraron convenios de otros ámbitos diferentes: así, convenios de grupo de empresa[66], convenios provinciales de empresa (Trabajo y Empleo de Trabajo Temporal, Almería, publicado 19-12-1994) o incluso convenios de empresa de ámbito autonómico (Tempo Group, Cataluña, publicado 28-4-1995)

La negociación colectiva de empresa tenía en este sector una virtualidad que, sin ser exclusiva de las ETT, sí resultaba mucho más marcada en éste: su utilidad como factor de competitividad para la empresa. El disponer de un convenio colectivo de empresa era esencial para determinar la estructura de costes de la empresa, pues definía sus costes salariales; al ser negociados con representaciones de los trabajadores débiles, estos costes podían ser contenidos, estableciéndose tablas salariales muy bajas. Con estas tablas salariales las ETT conseguían un primer efecto, reducir el coste de sus servicios[67], de tal modo que el trabajo temporal que estas empresas ofrecían era barato, incluso más barato que la contratación directa de trabajadores por las EU. Pero conseguían, además, un segundo efecto: que el convenio de empresa del que dispusieran actuara como un factor de competitividad frente al resto de las empresas del sector. Aquellas empresas que se hubieran asegurado tablas salariales más bajas se colocaban en una situación ventajosa frente a sus competidoras, al operar con una estructura de costes salariales inferior, lo que les permitía abaratar sus precios e incrementar su cuota de mercado. De esta manera se hacía posible que el convenio colectivo se utilizara como un instrumento de "*dumping social*", esto es, que la competencia entre las ETT girará sobre el precio de los contratos de puesta a disposición, lo que obliga a presionar sobre la negociación colectiva de empresa para establecer condiciones de trabajo inferiores a las pactadas en el resto de los convenios de empresa de sus rivales[68]. Al final se generaba un nuevo incentivo para la celebración de

---

[62] Se trata del de la empresa Manpower Team ETT.

[63] ECCO TT.

[64] People justo a tiempo ETT.

[65] AGIO ETT.

[66] Como el del Grupo AGIO, publicado en el BOE de 11-IV-1996.

[67] Un análisis de esta práctica en A. OJEDA AVILÉS, "Efectos secundarios de las empresas de trabajo temporal", *El País*, 25-I-1995, pg.54.

[68] Así lo expresa J. CRUZ VILLALÓN, en op.cit., pg. 94; también M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, en op.cit., pg. 190.

convenios colectivos de empresas, y para asegurar que éstos recogieran las condiciones más favorables para la ETT.

Los efectos de la negociación colectiva de empresas fueron mayores de los que cabía esperar. Al operar con convenios propios de poca calidad, las ETT abarataron sus precios, de tal modo que se producía la paradoja de que en muchas ocasiones a una EU le resultaba más barato cubrir un puesto de trabajo a través de un trabajador en misión que a través de una contratación directa. Teniendo en cuenta que la Ley 14/1994 y el Estatuto de los Trabajadores admitían la contratación temporal en casi los mismos supuestos, la opción entre una y otra vía pasó a depender fundamentalmente de consideraciones sobre su coste. Al final, las ETT se convirtieron en algo muy diferente a lo pretendido por el legislador, en un mecanismo de abaratamiento de costes laborales para las EU, que optaban por ellas por su coste y no por las otras ventajas de gestión que éstas presentan. Y ello gracias a la particular estructura del trabajo temporal, que hacía posible que una EU utilizara los servicios de un trabajador en misión excluyéndolo de su propio convenio colectivo, y determinando su salario de acuerdo con el de la ETT, muy inferior. Nos encontrábamos, así, ante una utilización de las ETT cercana en sus objetivos a las prácticas de interposición en el mercado de trabajo conocidas desde antiguo por el ordenamiento laboral, y prohibidas por éste; nada que ver con su pretendida consideración inicial como un servicio de calidad a utilizar en circunstancias bien determinadas

La utilización del trabajo temporal como mecanismo de reducción de costes laborales tenía otro efecto añadido, y es que condicionó la competencia entre las propias empresas del sector. Dado que las ETT comenzaron a ser utilizadas como un instrumento de abaratamiento de costes laborales, el precio de los servicios de cada una fue el aspecto esencial a la hora de elegir entre ellas, lo que llevó a una competencia entre éstas basadas sobre todo en los precios. Esto actuó como un incentivo aún mayor sobre las ETT para que se dotaran de convenios de empresa propios, y para mantener condiciones muy bajas en sus retribuciones.

De esta manera, la negociación colectiva de empresas fue un factor decisivo en la definición del modelo de trabajo temporal en España. Explica su rápida difusión, y el crecimiento acelerado del sector en pocos años. Explica, también, la presencia mayoritaria de contrataciones de poca calidad, para actividades y puestos de trabajo de escasa cualificación, y con una duración muy limitada. El que las ETT, a través de esta práctica negocial, pudieran conseguir que el trabajo temporal en España fuera barato determinó que éste fuera también de baja calidad. De alguna manera el error de la LETT que hizo posible la negociación colectiva de empresa determinó también el modelo de desarrollo del trabajo temporal en nuestro mercado de trabajo.

Los efectos que sobre los trabajadores producía esta práctica eran muy graves. Como consecuencia de la aplicación de convenios colectivos diferentes para unos y otros, las condiciones de trabajo de que disfrutaban unos y otros empleados eran diferentes, siendo inferiores las aplicables a los trabajadores en misión. La dinámica de la negociación de empresas y la competencia entre éstas condujeron a una paupérrima regulación de dichas condiciones, haciendo surgir en una gran mayoría de los casos un "diferencial" entre las condiciones de empleo, y sobre todo en la retribución, entre uno y otro colectivo de trabajadores. Este diferencial llegó a ser muy importante durante los primeros años de aplicación de la Ley 14/1994, principalmente por la práctica de los primeros convenios colectivos de empresa en este sector. El diferencial salarial entre trabajadores en misión y trabajadores de la empresa usuaria fue uno de los aspectos más destacados del modelo español de trabajo temporal, llamando la atención social y apoyando las críticas sindicales al sector. De esta manera, el trabajo temporal en España no sólo era precario sino que estaba también poco retribuido; su calidad desde el punto de vista de los trabajadores era, pues, muy escasa.

Que había un interés empresarial en promover la negociación colectiva de empresas y la misma elección de representantes de los trabajadores que la hacía posible se comprueba tanto por la extensión del fenómeno, que afectó a un porcentaje muy significativo de las ETT españolas, como por su rapidez[69]. En un plazo de pocos meses el número de convenios colectivos de empresa celebrados fue muy numeroso, lo que desde luego levantó muchas sospechas sobre la calidad y limpieza del proceso de negociación[70]. Dada la fecha de entrada en vigor de la LETT y la de alguno de los primeros convenios de empresa se dudaba que hubiera habido tiempo para constituir la ETT, celebrar las elecciones y desarrollar el proceso de negociación colectiva.

Las organizaciones sindicales se dieron cuenta también pronto del fenómeno, y de la gravedad que presentaba. De un lado, podía excluirles por completo de la negociación en este sector, en beneficio de unos representantes de los trabajadores de legitimidad e independencia discutible, al hacer inaplicable el artículo 13 LETT[71]. De otro, provocaba un grave perjuicio para los trabajadores, al imponerles condiciones salariales y de trabajo muy negativas. No hay que olvidar que la existencia de convenios

---

[69] En su momento la denunciaron autores como A. OJEDA AVILÉS, en op. cit., pg. 54; y J. CRUZ VILLALÓN, op.cit., pg. 89.

[70] Denuncia J. CRUZ VILLALÓN que "la impresión que se deduce de la celeridad en la celebración de todo este conjunto de convenios colectivos, en concreto por lo que afecta a los convenios de empresa, es que han sido las propias representaciones de los empresarios las que han tomado la iniciativa e impulsado la celebración de esta serie de convenios"; en op.cit., pg. 89.

[71] Señala A. BAYLOS GRAU como el fenómeno de la negociación colectiva de empresas excluyó la legitimación sindical supletoria del artículo 13.; en op. cit., pg. 176.

colectivos de empresa condenaba al olvido no sólo al artículo 13 LETT, sino también al 11.1 LETT, el único que realmente establecía medidas de garantía del estatuto jurídico del trabajador en misión[72]; anulado éste, la potencial aplicación de un principio de equiparación salarial con el personal de la empresa usuaria quedaba excluída, como también el único incentivo que podía tener la ETT para contratar por tiempo indefinido al personal en misión.

Se generaba, por último, una dinámica del sector del trabajo temporal muy peligrosa, en una actividad que nunca contó con el beneplácito de las organizaciones sindicales. De ahí que muy pronto denunciaran el proceso de negociación colectiva de empresas[73], y se plantearan como una prioridad evitarlo mediante su sustitución por una negociación colectiva sectorial o mediante la incorporación de cláusulas que impedían o condicionaban su utilización en la negociación colectiva de las empresas usuarias. Pero sobre esto último volveremos más tarde.

En cualquier caso, lo que sí es necesario destacar es que la negociación colectiva sectorial se planteó en España, más como una medida de emergencia ante el fenómeno de los convenios de empresa y el abaratamiento del trabajo temporal, que como una opción estratégica, fruto de un diseño global de las relaciones en el sector. Era, en todo caso, la solución obvia dadas las características del sector, y el mismo legislador diseñó su tratamiento de la negociación colectiva en la LETT sobre esta alternativa. De ahí que en relativamente poco tiempo se llegara a firmar un Primer Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal, que alteró sustancialmente el panorama de las relaciones laborales en el sector[74].

---

[72] J. CRUZ VILLALÓN, "Empresas de trabajo temporal y negociación colectiva", op.cit., pg. 93: "el resultado ha sido que la regla supletoria del artículo 11.1 LETT no se ha aplicado en la práctica, ni previsiblemente va a ocurrir en el futuro"; en el mismo sentido M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, op.cit., pg. 186.

[73] Resultan muy significativas las declaraciones de las organizaciones sindicales sobre este fenómeno; así, para C.C.O.O., "las grandes ETT están configurando órganos de representación y unidades de negociación propias, que les permiten pactar unos convenios o acuerdos de empresa a la baja con unas condiciones laborales y salariales deprimidas, evitando así abonar a los trabajadores cedidos los salarios fijados en el convenio de aplicación a la empresa usuaria y establecer a su vez una disponibilidad exorbitante sobre las condiciones de trabajo (...) De otra parte, se garantizan el gobierno y administración de la conflictividad que puede generarse en la propia ETT, al establecer comisiones paritarias con funciones de mediación y arbitraje, cerrando así un círculo donde la capacidad dispositiva y el poder empresarial sobre la mano de obra son prácticamente absolutos"; "Empresas de trabajo temporal y negociación colectiva", comunicación presentada por C.C.O.O. a las VIII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, celebradas en Madrid el 8-VI-1995.

[74] El Primer Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal fue suscrito el 22 de febrero de 1995 por la patronal del sector G.E.E.S.T.A. y las centrales sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores; fue publicado en el BOE n.º 95, de 21-IV-1995. Para un análisis de su contenido, A. BAYLOS GRAU, op.cit., pg. 172 ss; y M.C. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, op.cit., pg. 190 sigts.

El primer efecto del Primer Convenio Estatal fue el de poner fin al proceso de negociación colectiva de empresas, y el deterioro de condiciones de trabajo que para el personal empleado en este sector estaba produciendo. A partir de su entrada en vigor, y por imperativo de la normativa general en la materia, la unidad de negociación sectorial quedaba cerrada, sin que fuera posible negociar y aplicar nuevos convenios de empresa; tan sólo la posibilidad de descuelgues salariales podía poner en peligro la aplicación del Convenio Estatal durante su vigencia[75]. Se evitaba con ello el fenómeno de "competencia sobre convenios colectivos" que se había identificado en el sector. Además, se generaba una práctica de negociación centralizada que auguraba una cierta continuidad de este nivel de negociación, como así ha ocurrido. Sólo la firma de convenios de ámbito autonómico puede hacer peligrar este nivel de negociación. En general la firma del Primer Convenio Estatal fue bien valorada por todas las partes, a excepción de algunas empresas y sus asociaciones patronales, normalmente las pequeñas y medianas; la fragmentación en el sector se puso particularmente de manifiesto durante su negociación.

La operatividad del Primer Convenio Estatal para ordenar la dinámica negocial del sector fue mayor de lo que se podía esperar. De un lado, varias empresas grandes, que tenían su propio convenio, lo abandonaron para integrarse en el ámbito del Estatal, en lo que resultó ser un gran éxito para sus negociadores. De otro, las soluciones adoptadas por la negociación colectiva estatal, tanto en esta primera experiencia como en las sucesivas, comenzaron a calar en la negociación de empresas, de tal modo que en los convenios de empresa fueron apareciendo poco a poco. En términos de relaciones laborales, se produjo un cierto fenómeno de *pattern-bargaining* en el sector, de tal modo que lo que se acordaba en el nivel nacional marcaba la pauta para la negociación en los niveles inferiores[76].

Aún así, la eficacia del Primer Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal para resolver los problemas del sector fue limitada, por varias razones. La primera, porque se desarrolló sometida a una fuerte presión, la que suponía la urgencia por cerrar la negociación colectiva de empresa, que obligó a las partes firmantes a llegar con urgencia a un acuerdo, siendo la firma del convenio en sí misma más importante que su propio contenido. Esto explica que, de alguna manera, el contenido del Primer Convenio Colectivo Estatal fuera relativamente pobre, sin suponer una gran diferencia respecto a lo que estaba ocurriendo en los convenios colectivos de empresa. Además, al tratarse de una medida de origen convencional, no pudo afectar a las unidades de negociación preexistentes, de tal modo que el convenio estatal tuvo que convivir con los de empresa de

---

[75] Y así lo puso de manifiesto en su momento A. OJEDA AVILÉS, *ibidem*.

[76] Sobre el tema, más ampliamente, F.J. CALVO GALLEGO, M.C. RORÍGUEZ PIÑERO, M. GONZÁLEZ RENDÓN, *El impacto de las ETT en España:...*, cit., pág. 156.

las ETT que se adelantaron a esta negociación centralizada. Esta limitación es importante y de hecho es la causa de la peculiar estructura de la negociación colectiva establecida en los art. 1 del II y III CC Estatal de ETT. Pero sobre ello volveremos más tarde.

De todos modos, esta convivencia del I Convenio Estatal con una pluralidad de convenios de empresa produjo un efecto muy negativo: que las ETT regidas por éstos disfrutaran de una ventaja competitiva frente al resto, las ETT afectadas por la negociación estatal, por al menos dos razones. Primero, porque el convenio estatal recogía por lo general condiciones algo mejores. Segundo, porque mantenían la posibilidad de negociar las condiciones de trabajo a su medida con representaciones de los trabajadores débiles, en tanto conservaran una unidad de negociación independiente. En principio estas ventajas no incentivaron la centralización de la negociación colectiva en el sector; de ahí que estas ETT con convenios de empresa propios se convirtieran en el blanco prioritario de la acción de las organizaciones sindicales, que las presionaron de múltiples maneras para conseguir que se adhieran al estatal[77]. De hecho en los años siguientes se consiguió que algunas empresas importantes que habían firmado su propio convenio se adhirieran al estatal[78], incrementando considerablemente el porcentaje del sector sometido a condiciones comunes. La reforma de la LETT de 1999, con todo, supondrá —como veremos— una importante limitación de las ventajas de los convenios de empresa que aún pudieran subsistir.

Existía, por último, el peligro de que la negociación colectiva estatal no cuajara, perdiéndose la unidad de negociación centralizada al término de la vigencia del primer convenio, sobre todo si a la parte empresarial le interesaba más volver a la negociación de empresas. No hay que olvidar

---

[77] Como muestra de esta presión sindical sobre las ETT excluidas de la negociación colectiva estatal se puede traer a colación el contenido de un "*Informe sobre las ETT*" presentado por la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras de Andalucía, en el que se señala que "nuestro lógico deseo (y por tanto objetivo) es que todas las ETT se acojan al Convenio y lo cumplan. De hecho, ya va habiendo muchas que, sin pertenecer a las patronales firmantes, están solicitando las tablas de convergencia para aplicarlas. Para avanzar este objetivo hay que trabajar en dos líneas: La asesoría jurídica de COMFIA está trabajando en las posibilidades de impugnación de distintos convenios de empresa. Y hay alguna presentada. (...) Ya están circulando por la estructura la lista de las empresas que no pertenecen a ninguna patronal firmante ni han solicitado de la paritaria las tablas de convergencia. A estas empresas habrá que hacerles, en cada ámbito, un seguimiento especial en cuanto al incumplimiento de las normativas laborales y hacer comprender a las empresas usuarias que contratar con estas ETTs puede ser una fuente de conflictos".

[78] Por poner sólo algunos ejemplos, Acuerdos de adhesión de 9 de junio de 1995 (BOE de 22 de julio de 1995), 29 de diciembre de 1995 (BOE de 12 de abril de 1996) y 24 de enero de 1996 (BOE 13 de abril de 1996) por los que las empresas Consultores de Empleo SA ETT; People Zaragoza ETT SL y People Justo a tiempo ETT SA se adhieren al I CC Estatal.

que el I Convenio Colectivo Estatal tenía una duración pactada de sólo dos años. Por el momento este efecto no se ha producido, y es más, en la práctica, ha ocurrido lo contrario ya que el Convenio Colectivo Estatal ha pasado, de ocupar una posición subsidiaria, a ocupar una posición cada vez más central[79]. Sólo el desarrollo de una negociación colectiva de ámbito de Comunidad Autónoma puede suponer una alteración sustancial de la situación, si bien ésta sólo parece haberse asentado en la CA Catalana.

El proceso de negociación colectiva en el sector del trabajo temporal alcanzó una cierta estabilidad a partir de este momento, manteniéndose a grandes rasgos la situación antes descrita, y produciéndose las negociaciones anuales o bianuales correspondientes en cada unidad de negociación. El II Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal, firmado el 31 de enero de 1997[80] permitió asegurar la continuidad de la negociación centralizada, con el consiguiente efecto de control sobre la aparición de nuevos convenios de empresa. Este II Convenio, consolidada ya la negociación y marcadas ya las pautas de la negociación sectorial, tuvo un alcance mucho más importante que el primero, conteniendo medidas de gran calado dirigidas a operar una profunda reforma del mercado del trabajo temporal en nuestro país. Se trataba de un convenio muy rico de contenidos, que se ocupaba de los problemas centrales del sector, puestos de manifiesto por los tres años de experiencia en la aplicación de la LETT. Cabe destacar entre sus innovaciones el denominado "proceso de convergencia salarial", que será analizado con detalle *infra* y que de forma paralela afectó, lógicamente, a otros aspectos funcionales y, sobre todo, de tiempo de trabajo.

Un hecho igualmente significativo en el desarrollo de la negociación colectiva en el sector del trabajo temporal lo ha sido la firma del Primer Convenio Colectivo Catalán para las Empresas de Trabajo Temporal, producida el 11 de mayo de 1997[81], con una duración prevista hasta finales del año 1999. Este convenio supuso la culminación de una práctica negocial iniciada con anterioridad, y consolidada ya en el momento de firmarse el convenio. De hecho, los interlocutores sociales de Cataluña habían ya acordado en junio de 1996 la creación de un "Organismo paritario en el ámbito del sector de las empresas de trabajo temporal de Cataluña"[82].

---

[79] Esta misma valoración en J. CRUZ VILLALÓN "Colocación y Empresas de Trabajo Temporal en Andalucía", en AAVV, *La incidencia de la reforma del mercado laboral sobre la estructura, el empleo y las condiciones del mercado de trabajo en Andalucía*, op.cit. supra, pg. 313 y ss.

[80] Y publicado en el BOE de 3 de marzo de 1997.

[81] Fue publicado en el DOGC n.º 2522, de 20-XI-1997.

[82] En concreto el Acuerdo se firmó entre las organizaciones empresariales ETTCA, ANETT, GEESTA y ACETT, y las organizaciones sindicales UGT y C.C.O.O., el 28 de junio de 1996.

La firma de este convenio tuvo dos efectos de primer orden, que merecen ser reseñados: por un lado, contenía en su articulado determinadas novedades normativas de gran interés, que eventualmente llegaron a la LETT con ocasión de su reforma de 1999, con lo que el convenio marcó unas pautas para Cataluña que luego se han generalizado al resto del país; por otro lado, supuso la apertura de un nuevo ámbito de negociación, inédito hasta la fecha, que puede tener importantes consecuencias en la dinámica de las relaciones laborales en el sector. La continuidad de la negociación en el ámbito catalán parece de todas formas asegurada con la firma del II CC Autonómico de Catalunya de Empresas de Trabajo Temporal.

En 1997 se produce un nuevo acontecimiento de naturaleza colectiva que debe ser señalado, acontecimiento que, si bien está fuera del marco estricto de la negociación colectiva en el sector del trabajo temporal, tuvo efectos sobre éste. Se trata del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo, firmado por las confederaciones sindicales y patronales en abril de 1997. Este Acuerdo incluye propuestas concretas de reforma del trabajo temporal, dentro de su capítulo I dedicado a la contratación laboral. Desde el punto de vista de las relaciones laborales en el sector hay que destacar el punto 5 del Acuerdo, en el que las partes se comprometieron a crear un Grupo Tripartito, con participación de la Administración y de los agentes sociales, con las siguientes funciones: "*analizar el funcionamiento del sector, definir la información estadística necesaria y mejorar todos aquellos aspectos que permitan un mejor funcionamiento de las ETT*". En esto siguieron los interlocutores sociales las pautas marcadas por sus homólogos de Cataluña, que como se vio, desde junio de 1996 disponían de un "Organismo paritario en el ámbito del sector de las empresas de trabajo temporal de Cataluña".

Las partes del ámbito estatal consideraron también conveniente ampliar las funciones representativas de los representantes legales de los trabajadores en las empresas usuarias respecto de los trabajadores en misión que desarrollen sus funciones en aquéllas. Como consecuencia de este Acuerdo, la reforma laboral de 1997[83] introdujo una modificación al articulado de la que sólo alteró el apartado 1° del artículo 17, que pasó a afirmar lo siguiente:

> *"Los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria tendrán atribuida la representación de los trabajadores en misión, mientras ésta dure, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que afecte a la prestación de éstas, sin que ello pueda suponer una ampliación del crédito de horas mensuales retribuidas a*

[83] Formalizada mediante la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.

que tengan derecho dichos representantes, conforme a lo dispuesto en el apartado c) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de trabajo temporal de la cual depende".

Nos encontramos ante una reforma legal pactada en un acuerdo previo; lo que si bien no es original en nuestro sistema de relaciones laborales, al menos sí es una novedad en el ámbito concreto de las ETT. Esta reforma inicia una práctica de colaboración entre negociación colectiva y el legislador que se ha convertido en la pauta del sector. Y, además, quizás constituye, junto con la firma del II CC Estatal, el punto de arranque de una nueva actitud sindical que relegando la primitiva postura de negación total de este fenómeno, parte de su aceptación como hecho forzado y el intento al menos de normalizar el sector mediante la lucha por evitar sus más peligrsas disfuncionalidades.

Un último acontecimiento que cabe señalar en el desarrollo del proceso de negociación colectiva en las ETT en España es, paradójicamente, la reforma de su ley reguladora por obra de la ley 29/1999, reforma extensa y profunda que de alguna manera va a suponer un cambio de rumbo en el desarrollo de esta actividad en nuestro país. La reforma altera algunos de los aspectos del régimen de la negociación colectiva para las ETT que hemos visto; en particular, introduce una nueva redacción para el artículo 11.1 LETT, que a partir del momento de su entrada en vigor afirma que:

"Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria, calculada por unidad de tiempo. Dicha remuneración deberá incluir, en su caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones, siendo responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador. A tal efecto, la empresa usuaria deberá consignar dicho salario en el contrato de puesta a disposición".

El interés de esta reforma desde el punto de vista que nos afecta no es tanto que se modifica este precepto, cuanto el sentido de la reforma, que no es otro que introducir en la ley un principio de equiparación salarial que se había excluido en 1994; pero que ya había aparecido, aunque matizado, en la negociación colectiva estatal a partir de la firma del II Convenio Estatal. Se trata de una nueva manifestación del trasvase de soluciones de uno a otro ámbito, de la autonomía colectiva a la legislación laboral, que cada vez más caracteriza a este sector actividad. Otros aspectos del régimen jurídico de la negociación colectiva, en particular el artículo 13 LETT, no han sido reformados.

Igualmente de una enorme trascendencia podría resultar la reforma de los art. 6 y 7 LETT realizada por la Ley 29. Y ello en la medida en la que la nueva redacción de ambos preceptos ha procedido a identificar los supuestos y duración de los contratos de puesta a disposición con los supuestos y duración de los contratos temporales directos que pudiera realizar la empresa usuaria. Y de esta forma, y mediante dicha remisión, se abré quizás definitivamente la posibilidad de que el convenio de la empresa usuaria pueda regular ya claramente aspectos como el número de contratos de puesta a disposición eventuales, o los puestos a desarrollar en los contratos de puesta a disposición de obra o servicio determinarse[84]. Pero ello desborda, obviamente, el ámbito de este trabajo.

Finalmente, no quisieramos concluir este apartado sin antes indicar el dato de que, una vez elaborado el mismo, se ha tenido acceso al III CC Estatal (BOE 10-11-2000) y al II CC Autonómico de Cataluña. Ambos convenios vienen en definitiva a continuar la ya asentada evolución de la negociación colectiva en el sector, si bien incorporan novedosas reglas, sobre todo en materia retributiva y de modalidades de contratación, que serán incorporadas en la medida de lo posible a este informe.

2.3.2. La estructura de la negociación colectiva en el sector del trabajo temporal

Desde toda esta perspectiva histórica, no es difícil comprender las evidentes peculiaridades que presentaba y aún presenta la estructura de la negociación colectiva en el sector del trabajo temporal, tanto por las unidades de negociación tradicionalmente utilizadas, como, sobre todo, por su propia y atípica evolución dentro del marco de nuestro sistema de relaciones laborales; un proceso éste que, como ya hemos avanzado, nos llevó desde una primera situación de franca fragmentación de la negociación colectiva a nivel empresarial, a un proceso de paulatina centralización de aquélla tanto a nivel autonómico, como, fundamentalmente, a nivel estatal.

En cualquier caso, y con una finalidad eminentemente expositiva, creemos que esta estructura —y su evolución al menos hasta 1999— puede ser caracterizada diacrónicamente centrándonos en cuatro grandes rasgos:

- El primero —aunque sin duda, el de menor importancia práctica— vendría dado por la ausencia total y absoluta de resultados normativos en el nivel negociador que, sin embargo, ostentaba un mayor peso cualitativo y cuantitativo para el resto de sectores productivos

[84] Sobre el tema, nuevamente, F.J. CALVO GALLEGO, M.C. RORÍGUEZ PIÑERO, M. GONZÁLEZ RENDÓN, *El impacto de las ETT en España:*..., cit., pág. 255 y sig.

de nuestro sistema: el sectorial provincial. Resulta algo aventurado intentar siquiera concretar las causas de esta particularidad, pero, por nuestra parte, creemos que estas causas podían situarse, de un lado, en la relativa novedad del sector del trabajo temporal, que impidió su consideración clásica como competencia de las federaciones provinciales —tradicionalmente celosas de perder sus competencias internas—, y, del otro, en la relativa complejidad de su contenido y el carácter disperso de su estructura productiva que facilitó la asunción de esta misma competencia a nivel nacional —o en algunos casos, de Comunidad Autónoma— y no, por contra, en el tradicional ámbito provincial con escasa capacidad técnica para llevarlo a cabo.

- En segundo lugar, ya hemos destacado la enorme proliferación de convenios colectivos de empresa que, al menos hasta al aparición del I Convenio Colectivo Estatal, vivió este sector[85]. Esta auténtica sangría negociadora, cuya finalidad fundamental era la de evitar la aplicación de las cláusulas retributivas del convenio colectivo de la empresa usuaria, produjo, como ya hemos señalado, una negociación "a la baja" que, facilitada por la concentración de poder negociador en los empleados estructurales, precarizó aún más las condiciones de trabajo de los empleados en misión, convirtiendo dichas condiciones en uno de los elementos básicos en la competencia dentro del sector y desnaturalizando así, básicamente, la finalidad última de este tipo de empresas.

---

[85] Por poner sólo algunos ejemplos publicados en el BOE: CC Adia Intergroup, ETT SA (BOE de 30 de agosto de 1994); CC Manpower Team ETT SA (BOE de 1 de noviembre de 1994); CC Ecco TT SA (BOE de 4 de noviembre de 1994); CC People Justo a Tiempo ETT SA (BOE 5 de enero de 1995), AGIO, (BOE de 1 de febrero de 1995); Laborman ETT SA (BOE 2 de febrero de 1995); Faster Ibérica ETT SA (BOE de 10 de febrero de 1995); T.W. Teamwork (BOE 5 de abril de 1995); Bicolan ETT (BOE de 24 de mayo de 1995); Consultores de Empleo ETT (BOE de 7 de junio de 1995); People Justo a Tiempo ETT (BOE de 13 de abril de 1996); Grupo Agio (BOE de 11 de abril de 1996); Faster Ibérica ETT (BOE 25 de febrero de 1997); Grupo Agio (BOE de 28 de abril de 1997); Manpower (BOE de 2 de junio de 1997); C· ATT ETT SL (BOE de 4 de agosto de 1997) —su declaración de nulidad en BOE de 19 de agosto de 1998); Gestión temporal de Recursos Humanos (BOE de 27 de febrero de 1998); Bicolan (BOE de 22 de abril de 1998). De todos modos este "florecer" de convenios colectivos de empresa no se limita a las organizaciones de ámbito nacional. También es posible encontrar un fenómeno similar en ámbitos territoriales inferiores. Por poner sólo algunos ejemplos CC Grupo Europeo de Recursos Humanos, ETT (BO Comunidad de Madrid de 24 de enero de 1995, Rev. Salarial 30 de abril de 1997)); CC Empresa Administración y Gestión de personal ETT SA (BOP Málaga de 6 de febrero de 1995), CC Tempo Group (DO Generalidad de Cataluña de 28 de abril de 1995), Dalgo (DO Generalidad Valenciana 29 de mayo de 1995 y 1998); Grupo Quatre Selección (BOP Barcelona 20 de marzo de 1995); Munan Quality Group (BOCM de 29 de mayo de 1995); People Extremadura (BOP 29 de marzo de 1995); Mustratem (BOR Murcia de 24 de febrero de 1997); Opifema (BOCM de 14 de noviembre de 1996).

- En tercer lugar, resulta necesario destacar la aparición durante estos últimos años de un nivel ciertamente peculiar como es el de Comunidad Autónoma, al que, sin embargo, no resulta muy proclive tradicionalmente nuestro sistema. La atribución de una genérica capacidad negociadora a las organizaciones sindicales más representativas, y el activo papel de fomento de este nivel que llevaron a cabo algunas CCAA favoreció la aparición de este tipo de acuerdos de entre los que el CC Catalán constituiría un buen o excelente ejemplo[86].
- En cualquier caso, si algo caracteriza la evolución reciente de esta estructura, esto era, sin duda, la progresiva centralización a nivel estatal de todo este proceso en una dirección en buena parte inversa a la que parece ser la línea evolutiva general de nuestro sistema[87]; una centralización ésta que si bien ya comenzó con el I CC Estatal, se hizo aún más intensa tras la aprobación del II Convenio Estatal de eficacia general y duración trianual cuyo nuevo artículo 1 constituye, seguramente, un hito importante o incluso fundamental en toda esta evolución.

Las causas que han justificado este proceso centralizador son varias, pero, al menos a nuestro juicio, han sido dos las fundamentales. En primer lugar, y por parte sindical, el deseo de poner fin a esta negociación empresarial a la baja, que escapaba completamente al control de las organizaciones sindicales más representativas. De hecho, bastaba observar el carácter independiente o, al menos, no perteneciente a estas organizaciones, de buena parte de tales "negociadores" —en su mayoría, simples "delegados de personal"— para comprender la ausencia de control sobre todo este proceso y sus resultados que eran ciertamente preocupantes para los trabajadores en misión. De ahí que estas organizaciones propugnasen un nivel central que impidiese o, al menos en un primer momento, limitase este "particular" tipo de negociación.

Y, en segundo lugar —y ello no cabe en ningún momento olvidarlo— el deseo de las grandes ETT de eliminar como elemento competitivo dentro del sector las condiciones laborales pactadas a la baja en una negociación colectiva que, además, resultaba mucho más fácil en las pequeñas empresas —en las que la penetración sindical resultaba en la práctica realmente imposible— que en las de mayores dimensiones. Se trataba, al menos a nuestro juicio, de trasladar con esta centralización a otros ele-

---

[86] Resolución de 16 de octubre de 1998 publicado en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya de 22 de diciembre de 1998. Recuérdese la reciente aparición del II CC Catalán de ETT.

[87] Esta misma valoración en J. CRUZ VILLALÓN "Colocación y Empresas de Trabajo Temporal en Andalucía", en AAVV, *La incidencia de la reforma del mercado laboral sobre la estructura, el empleo y las condiciones del mercado de trabajo en Andalucía*, Junta de Andalucía, 1997, pg. 313 y ss.

mentos distintos al salario —capacidad de gestión, conocimiento general por los usuarios en función de la publicidad, posesión de una mayor base de trabajadores con cualificación más específica etc...— la feroz competencia sectorial, favoreciendo así la posición de las grandes empresas y multinacionales, al mismo tiempo que se coincidía con los intereses sindicales logrando una mejor imagen de un sector hasta entonces percibido como un instrumento de precarización de las condiciones del trabajo temporal. Y es que de hecho, basta observar la expresa referencia en el II CC Estatal a algunas de las funciones de la Comisión paritaria —"*Arbitrar los medios de control y denuncia de aquellas empresas que, contraviniendo las normas laborales y jurídicas (sic) pudieran incurrir en situación de ventaja en el mercado*"— para comprobar como en buena parte de este proceso de centralización —en el que coinciden curiosamente las grandes empresas y organizaciones sindicales— subyacían no sólo motivaciones de defensa de los trabajadores o de correcta conceptuación de la función económica de las ETT, sino también intereses de estricta competencia empresarial entre las pequeñas y las grandes empresas del sector[88].

En cualquier caso, ya hemos señalado que esta centralización material se produjo, en un primer momento, a través de dos cauces fundamentales. El primero, las paulatinas adhesiones al I CC Estatal de empresas individuales que ya tenían constituido un ámbito propio de negociación. Y la segunda, material y no formal, mediante la recepción expresa de gran parte de su contenido —sobre todo salarial— en algunos convenios colectivos que, formalmente, aún seguían constituyendo unidades de negociación específicas[89].

Sea como fuere, lo que no cabe ignorar eran las posibles y enormes repercusiones que sobre este proceso puede tener la nueva redacción dada al artículo 1 del II Convenio Colectivo Sectorial Nacional —y que es mantenido sustancialmente por el art. 1 del III CC Estatal— a la estructura de la negociación colectiva, y según el cual:

> *"Al objeto de establecer para el ámbito de actuación convencional de las ETT, una estructura negocial racional, integrada y homogénea, evitando los defectos de atomización, desarticulación y dispersión, y al amparo de lo previsto en el art. 83.2 ET, las partes legitimadas ... acuerdan que la estructura de la negociación colectiva en el sector de actividad de las ETT quede integrada por unidades de negociación de ámbito estatal y de Comunidad Autónoma. Con las unidades de negociación especificadas anteriormente, las partes signata-*

[88] Esta doble apreciación del Convenio Colectivo estatal como un instrumento de regulación de la competencia y de mejora de la imagen social del sector en R. LÓPEZ PARADA, "Las relaciones del trabajador...", cit., pg. 86.

[89] Por poner sólo un ejemplo, véase el CC Manpower Team ETT (BOE de 2 de junio de 1997).

rias consideran cubierto dentro del marco estatutario la estructura de la negociación colectiva territorial en el sector de la actividad de las ETT.

De conformidad con lo previsto en el artículo 83.2 ET, los supuestos de concurrencia entre el presente convenio estatal y los de Comunidad Autónoma así como el respeto al principio de complementariedad entre las dos unidades de negociación antedichas se regirán por las reglas siguientes.

Será unidad preferente de negociación la de ámbito estatal, por lo que toda concurrencia conflictiva entre ésta y la de Comunidad Autónoma se resolverá con sujeción al contenido material acordado en el convenio estatal.

Dada la naturaleza del presente convenio y el nivel jerárquico que las partes le otorgan, la regulación material recogida en el mismo tiene el carácter de derecho mínimo indisponible —salvo en aquellas materias que el propio convenio remita a la negociación de ámbito de Comunidad Autónoma—, y afectará a los convenios de dicho ámbito.

Se establece un reparto material entre las dos unidades de negociación referenciadas, que permita garantizar los necesarios elementos de homogeneidad económica y social para todo el ámbito de actuación territorial de las ETT, así como un racional proceso de distribución y selección de materias en virtud del carácter y condiciones propias de la unidad negocial de que se trate. En este sentido se consideran materias propias y exclusivas del ámbito estatal para el sector de actividad de las ETT, y en consecuencia, reservadas a esta unidad de negociación las siguientes: estructura y duración máxima de la jornada anual; duración de descansos y vacaciones; estructura profesional; régimen disciplinario; movilidad geográfica; régimen salarial; períodos de prueba; supuestos de contratación; representación unitaria y sindical; indemnización por extinción del contrato de trabajo; aportación de recursos económicos para formación; normas mínimas sobre prevención de riesgos laborales.

En virtud del necesario reparto competencial referenciado, las unidades de negociación de ámbito autonómico podrán desarrollar y mejorar todas aquellas materias reguladas en el presente convenio estatal y no incluidas en la relación tasada de materias reservadas a este ámbito. Asimismo, en los convenios de Comunidad Autónoma se podrá negociar y desarrollar cualquier materia no regulada o no incluida en el presente convenio.

De conformidad con el artículo 83.2 ET, las organizaciones firmantes reconocen el principio de complementariedad del convenio estatal respecto de los de comunidad Autónoma".

De esta forma el segundo convenio ha incluido en su articulado la totalidad de los contenidos posibles que un acuerdo de esta naturaleza puede asumir a tenor del ya mencionado artículo 83.2 ET. Es más, el mismo se encuadra en la categoría de aquellos instrumentos colectivos que

proceden a ordenar la negociación en su sector al tiempo que regulan condiciones de trabajo de aplicación directa a las relaciones laborales existentes en su ámbito aplicativo. Un ámbito este último en el que han quedado incluidos tanto los trabajadores estructurales como aquellos otros contratados para ser cedido, tal y como se dispone en su artículo 4, continuándose así —como veremos— la que viene siendo tónica habitual de los convenios que han sido suscritos en el sector de las ETT.

Con todo, debe tenerse presente, en primer lugar, que buena parte de la virtualidad de este precepto —y del deseo de unificar el régimen retributivo de los trabajadores en misión eliminando este factor como elemento de competencia— ha desaparecido tras la reforma de julio de 1999 al modificarse el régimen de retribución de los empleados en misión e instaurarse una equiparación salarial similar pero a la vez diferente a la convergencia establecida en el II CC Estatal de ETT. Y, en segundo lugar, tampoco cabe olvidar que tras la reforma del art. 84 ET en 1994 la regulación contenida en este precepto sobre distribución de materias entre los niveles estatal y de CCAA —o incluso, la prohibición de otros ámbitos territoriales de carácter sectorial— carece por completo de valor al considerarse este tipo de acuerdos supletorios a la regla prioritaria contemplada en el precepto estatutario y que permite a los CC posteriores de ámbito inferior al estatal pero superior al de empresa afectar, salvo en las materias contempladas en el mismo art. 84 ETT —y sólo en ésas— al convenio anterior de superior ámbito[90].

Con ello, la estructura de la negociación que el II Convenio Colectivo Estatal ha diseñado no queda inmune a la posibilidad de suscripción de convenios supraempresariales al margen de las reglas de ordenación de la negociación colectiva que el citado Convenio establece. Los únicos límites con los que contará el convenio concurrente serán los constituidos por las reglas de mayorías reforzadas y por los límites materiales previstos en el art. 84. pr. 2 y 3 ET.

La suscripción de un convenio colectivo sectorial con el contenido que ha sido brevemente descrito y en un momento en el que habían proliferado convenios de empresa en el sector obligaba y obliga —dada la permanencia de esta regla en el art. 1 del III CC Estatal ETT— a plantear cómo afectó su entrada en vigor, si lo hizo, a los convenios que habían sido suscritos con anterioridad. Conviene tener presente ante todo que la unidad empresarial de negociación ha quedado totalmente preterida en el convenio estatal, de ahí que deba plantearse si con la entrada en vigor de

[90] Vid., sobre el tema CASAS BAAMONDE, "La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencias y concurrencia de los convenios colectivos", *Relaciones Laborales*, 1994, n. 17 y 18, pp. 307-308; J.R. MERCADER UGINA, *Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios*, Civitas, Madrid, 1994.

este último convenio no sólo debían considerarse automáticamente cerradas hacia el futuro las unidades de negociación que no hubieran sido previstas en él [91] sino también periclitados, por esta razón, los convenios de empresa que hasta ese momento se encontraban en vigor.

A falta de una solución específica en el texto del segundo convenio estatal la disyuntiva quedaría centrada en determinar si ante el silencio de los negociadores debe considerarse que la mera entrada en vigor de dicho convenio implica el decaimiento de la vigencia de los que fueron suscritos en un ámbito —el empresarial— que ha sido preterido por aquél o si, por el contrario, debe respetarse la duración temporal de estos últimos. Y ello por cuanto no parecen existir mayores obstáculos para defender a nivel teórico tanto una solución favorable a la posibilidad de afectar a la vigencia de los convenios anteriores como la solución opuesta.

Como argumentos que pueden ser traídos a colación en defensa del mantenimiento de la vigencia de los convenios de empresa se contarían el necesario respeto a la autonomía colectiva, la seguridad jurídica o el brocardo "*pacta sunt servanda*", argumentos todos ellos que han sido esgrimidos en nuestra doctrina para negar la posibilidad de afectación de los convenios anteriores por el posterior acuerdo que racionaliza la negociación en un sector determinado. De forma más matizada, algún sector doctrinal ha limitado la irretroactividad del convenio sectorial al período en el que el convenio anterior aún no ha llegado a su término final o haya sido objeto de una prórroga anual por efecto de la falta de denuncia[92]. Con todo no han faltado autores que han llamado la atención sobre los problemas que esta última construcción plantea, por cuanto la prórroga anual del convenio podría ser utilizada para relegar indefinidamente la aplicación de los criterios de racionalización de la negociación colectiva al menos en el ámbito del convenio que resulta prorrogado[93].

Estos inconvenientes podrían obviarse de acogerse una solución favorable a la pérdida automática de la vigencia de los convenios de empresa —al menos como convenios de eficacia general— una vez que comienza a desplegar sus efectos el acuerdo de racionalización[94]. En este

---

[91] Sobre la cuestionada posibilidad de celebrar pactos de eficacia limitada al margen de la estructura de la negociación colectiva fijada en el acuerdo de racionalización vid., J.R. MERCADER UGUINA, "*Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios*", Madrid, 1994, p. 476.

[92] Vid., sobre el tema, F. VALDES DAL-RE, "Normas estructurales", en "*Comentarios al Convenio General de la Construcción*", Madrid, 1993, pp. 45-46; J.R. MERCADER UGUINA, "Estructura de la negociación colectiva...", cit., pp. 465-466.

[93] SALA FRANCO-RAMÍREZ MARTÍNEZ, "*Comentarios al primer Convenio general del metal*", Madrid, 1988, p. 17.

[94] Vid., al respecto, LÓPEZ PARADA, "Las relaciones...", cit., p. 87. Precisamente esta solución ha sido la adoptada en el II Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional Continua en el Sector de ETT (BOE 18 julio 1997), que se declara de aplicación preferente tam-

orden de ideas, y por lo que se refiere al necesario respeto a la autonomía colectiva como argumento del que se han servido los partidarios de la solución contraria, podría cuestionarse hasta qué punto le es lícito al convenio anterior limitar la autonomía colectiva de los negociadores del acuerdo marco mediante el expediente de mantener su vigencia aún en contra de la voluntad de los firmantes de este último de excluir la unidad empresarial de negociación; más aún cuando los convenios ordinarios están sometidos a los acuerdos de superior rango jerárquico suscritos de conformidad con el artículo 83.2 ET. Desde este punto de vista la solución que se viene analizando no implicaría sino la necesaria adecuación del convenio a la legalidad —convencional en este caso— vigente en cada momento. Por lo demás, tampoco el principio que obliga a cumplir con lo pactado puede ser esgrimido para incumplir a su amparo la legalidad vigente.

Bien es cierto que en estos casos podría considerarse que resulta dañada la seguridad jurídica, sin embargo, no lo es menos que esta última se vería igualmente lesionada si la estructura de la negociación colectiva que ha diseñado el acuerdo sectorial quedara sometida a los avatares de cada una de las unidades de negociación preexistentes. Desde esta perspectiva, una solución como la que se defiende vendría exigida por la necesidad de que la racionalización de la negociación se lleve a cabo de forma efectiva y en todo el sector desde el momento de la entrada en vigor del convenio de racionalización, a falta de una previsión expresa al respecto en este último.

Por lo demás, aún sería posible añadir un nuevo argumento conectado con uno de los objetivos que persigue el proceso racionalizador de la negociación colectiva en el sector de las ETT. Así, si como ya ha sido destacado por nuestra doctrina, la regulación convencional de ámbito estatal tiene como finalidad destacada conseguir una cierta homogeneización de condiciones de trabajo que permita marginar los fenómenos de competencia desleal en un sector especialmente sensible a este peligro, parece legítimo plantear hasta qué punto esta importante función no quedaría en entredicho mediante el expediente de mantener la vigencia de convenios de empresa anteriores que pueden haber introducido en el mercado un fenómeno de "*dumping social*" [95].

---

bién respecto de convenios ya vigentes (artículo 6). Vid., no obstante, la STSJ de Castilla-La Mancha de 23 de junio de 1998 (AS. 2572) que ha considerado aplicable de forma prioritaria y en virtud del principio de especialidad un Convenio de empresa vigente con anterioridad frente al II CC Estatal.

[95] Vid., sobre esta importante funcionalidad que podría desarrollar un convenio de sector aplicable a las ETT, CRUZ VILLALÓN, "Empresas...", cit., p. 94.

2.3.3. Contenido de la negociación colectiva en el sector del trabajo temporal

Ante este panorama, y dado el número no excesivamente amplio de convenios colectivos aprobados en el sector desde su legalización, hemos optado por realizar un análisis conjunto de todos ellos, independientemente de que los mismos se encuentren o no actualmente en vigor.

Aunque se trata de una opción metodológica ciertamente más compleja y trabajosa, hemos optado por ella por una razón fundamental. Y es que sólo esta perspectiva nos permitirá conocer tanto los actuales contenidos de la regulación convencional, como también —y es lo que creemos más interesante— el proceso de transformación de estas mismas condiciones, desde los primeros productos negociales aplicables en el sector, allá por 1994, hasta los más reciente acuerdos que precedieron e influyeron decisivamente en la reciente Ley 29/1999 de 16 de julio.

3.3.3.1. *Disposiciones Generales*

2.3.3.1.1. Cláusulas de configuración funcional y personal

En relación con el ámbito personal de los CC del sector del trabajo temporal no se aprecia ninguna modificación significativa en la evolución temporal de nuestra negociación colectiva.

En relación con este tipo de cláusulas, dos son los aspectos más llamativos que consideramos necesario destacar. El primero que, como ya hemos avanzado, todos los convenios analizados desde 1994 regulan en un mismo instrumento colectivo las relaciones laborales de los trabajadores estructurales y de los empleados en misión[96]. A pesar de las notables

[96] Sirvan como ejemplo los art. 1 y 3 del CC de Adia Intergroup ETT S.A. (BOE de 30 de agosto de 1994); art. 1 y 2 del CC de Manpower Team, ETT S.A. (BOE de 1 de noviembre de 1994); art. 1 CC ECCO TT SA, ETT (BOE de 4 de noviembre de 1994); art. 1 CC People Justo a Tiempo ETT, S.A. (BOE de 5 de enero de 1995); art. 1 CC AGIO TT SA (BOE de 1 de febrero de 1995); art. 1 CC Laborman ETT S.A. (BOE 2 de febrero 1995); art. 1 CC Alta Gestión S.A. ETT (BOE de 10 de febrero de 1995); art. 1 CC Faster Ibérica ETT S.A. (BOE 10 de marzo de 1995); art. 1 CC T.W. Teamwork ETT S.L. (BOE de 5 de abril de 1995); art. 1 I CC Estatal ETT (BOE de 21 de abril de 1995); art. 1 CC Bicolán SA, ETT (BOE 24 de mayo de 1995); art. 1 CC Consultores de Empleo ETT (BOE 7 de junio de 1995); art. 2 CC Grupo AGIO (BOE de 11 de abril de 1996); art. 1 CC Faster Ibérica ETT (BOE 25 de febrero de 1997); art. 4 del II CC Estatal ETT (BOE 3 de marzo de 1997); art. 1 CC Dalgo Gropu 2000 ETT (BO Comunidad Valenciana de 29 de mayo de 1997); art. 1 CC Manpower Team ETT S.A. (BOE de 2 de junio de 1997); art. 1 CC C3 ATT ETT (BOE de 4 de agosto de 1997); art. 1 y 3 del I Acuerdo Catalán de ETT (DOG Cataluña de 20 de noviembre de 1997). Esta misma opción en el art. 4 III CC Estatal ETT y en el art. 3 del II CC Catalán de ETT.

divergencias entre uno y otro colectivo, y de la peculiar terminología a veces empleada[97], todos los convenios, sin excepción, van a incluir en su ámbito personal a ambos grupos de trabajadores. Y ello va a provocar que en múltiples materias, y sobre todo, en aquéllas en las que se ha producido una convergencia más o menos intensa con las condiciones laborales de las empresas usuarias —sobre todo desde 1997—, la diferencia entre uno y otro grupo resulte extrema, dando lugar a dos regulaciones absolutamente opuestas incluso en su propia lógica, en la que la regulación de los empleados estructurales tendió a actuar como colchón o norma supletoria en caso de ausencia de regulación colectiva sectorial aplicable a la empresa usuaria.

La segunda es que también como regla general van a quedar excluidos de la normativa colectiva sólo dos colectivos de empleados: en primer lugar, con una fórmula meramente declarativa y menos frecuente, dada la naturaleza no laboral de dichas relaciones, los que desempeñen cargos de consejeros en estas empresas siempre, claro está, que su actividad no comporte el ejercicio de otras funciones que las inherentes a su cargo; y, en segundo lugar, el personal de alta dirección contratado al amparo de lo establecido en el RD 1382/1985[97]. En cambio, no se prevé normalmente exclusión alguna de cargos o mandos intermedios[99], lo que, por otra par-

---

[97] Así, por ejemplo, en algunas ocasiones se contrapone a los trabajadores "internos", frente a los "puestos a disposición" —art. 1 CC ECCO ETT (BOE de 4 de noviembre de 1994); art.1 CC People Justo a Tiempo ETT (BOE 5 de enero de 1995)—; mientras que en otras se distingue entre trabajadores "estructurales", frente a los "fijos delegados" y "delegados" —art. 1 CC AGIO TT (BOE de 1 de febrero de 1995)— o se habla — art. 1 CC Faster Ibérica ETT (BOE 25 de febrero de 1997); art. 1 CC C3 ATT ETT (BOE de 4 de agosto de 1997)—de trabajadores "colaboradores" y personal de "estructura" o "interno". Pero, sin duda, la terminología actualmente más extendida es la instaurada por el art. 1 del I CC Estatal ETT (BOE 21 de abril de 1995) y continuada por el art. 2 II CC Estatal ETT (BOE 3 de marzo de 1997) que distinguen entre trabajadores "estructurales" o "internos" y trabajadores en "misión" –esta misma terminología en el art. 1 del I Acuerdo Catalán de ETT (DOG-Cataluña de 20 de noviembre de 1997), en el art. 2 III CC Estatal ETT y en el art. 1 del II CC Catalán de ETT—.

[98] En este sentido, art. 3 CC de Adia Intergroup ETT S.A. (BOE de 30 de agosto de 1994); art. 2 del CC de Manpower Team, ETT S.A. (BOE de 1 de noviembre de 1994); art. 1 CC ECCO TT SA, ETT (BOE de 4 de noviembre de 1994); art. 1 CC People Justo a Tiempo ETT, S.A. (BOE de 5 de enero de 1995); art. 2 CC AGIO TT SA (BOE de 1 de febrero de 1995); art. 3 CC Laborman ETT S.A. (BOE 2 de febrero 1995); art. 1 CC Alta Gestión S.A. ETT (BOE de 10 de febrero de 1995); art. 3 CC Faster Ibérica ETT S.A. (BOE 10 de marzo de 1995); art. 3 CC T.W. Teamwork ETT S.L. (BOE de 5 de abril de 1995); art. 3 I CC Estatal ETT (BOE de 21 de abril de 1995); art. 3 CC Bicolán SA, ETT (BOE 24 de mayo de 1995); art. 1 CC Consultores de Empleo ETT (BOE 7 de junio de 1995); art. 2 CC Grupo AGIO (BOE de 11 de abril de 1996); art. 3 CC Faster Ibérica ETT (BOE 25 de febrero de 1997); art. 4del II CC Estatal ETT (BOE 3 de marzo de 1997); art. 3 CC C3 ATT ETT (BOE de 4 de agosto de 1997); art. 3 del I Acuerdo Catalán de ETT (DOGCataluña de 20 de noviembre de 1997); art. 4 III CC Estatal ETT y en el art. 3 del II CC Catalán de ETT.

[99] Una excepción en los art. 2.2.c del CC de Manpower Team, ETT S.A. (BOE de 1

te, resulta lógico y, a la vez, significativo, de la propia estructura profesional de este tipo de empresas.

2.1.3.3.1.2. Cláusulas de configuración temporal

Por lo que se refiere al ámbito temporal de este tipo de convenios, tampoco se aprecian grandes peculiaridades, ni modificaciones a los largo de estos cinco años. Tras las lógicas especialidades de un sector que iniciaba su proceso de negociación colectiva, este tipo de cláusulas se ha ido estabilizando poco a poco, si bien quizás resulte destacable una cierta tendencia a dotar a estos productos de una duración natural más amplia de la que resulta habitual en nuestro sistema de relaciones laborales.

Y es que junto a los clásicos convenios de duración anual[100] son muy numerosos los bianuales[101], e incluso es fácil encontrar acuerdos de duración trianual —los más importantes—[102], cuatrienal[103] o quinquenal[104]. Y

---

de noviembre de 1994) y en el art. 3.2.c CC Faster Ibérica ETT S.A. (BOE 10 de marzo de 1995) que excluyen igualmente al "personal que sin haber sido contratado al amparo de lo establecido en el RD 1382/1985, de 1 de agosto, realice funciones directivas y ejecutivas dentro de la empresa.". Esta misma exclusión se conserva en el posterior art. 2.2.c) del CC Manpower Team ETT S.A. (BOE de 2 de junio de 1997).

[100] Art. 4 del CC de Adia Intergroup ETT S.A. (BOE de 30 de agosto de 1994); art. 4 del CC de Manpower Team, ETT S.A. (BOE de 1 de noviembre de 1994); art.1 CC ECCO TT SA, ETT (BOE de 4 de noviembre de 1994); art. 3 CC Dalgo Gropu 2000 ETT (BO Comunidad Valenciana de 29 de mayo de 1997).

[101] Vid. art.1 CC ECCO TT SA, ETT (BOE de 4 de noviembre de 1994); art. 3 CC Laborman ETT S.A. (BOE 2 de febrero 1995); art. 3 CC Alta Gestión S.A. ETT (BOE de 10 de febrero de 1995); art. 4 CC Faster Ibérica ETT S.A. (BOE 10 de marzo de 1995); art. 4 CC T.W. Teamwork ETT S.L. (BOE de 5 de abril de 1995); art. 4 I CC Estatal ETT (BOE de 21 de abril de 1995) —si bien en este caso la duración en materia económica era de 18 meses—; art. 1 CC Consultores de Empleo ETT (BOE 7 de junio de 1995); art. 4 CC Faster Ibérica ETT (BOE 25 de febrero de 1997); Art. 5 III CC Estatal –si bien con reglas especiales para los efectos económicos del personal a puesta a disposición cuya entrada en vigor se retrase al 1 de enero del 2001—; art. 4 del II CC Catalán de ETT — si bien nuevamente con reglas especiales (DF2ª) para los efectos económicos del personal a puesta a disposición cuya entrada en vigor se retrase al 1 de enero del 2001—.

[102] Art. 3 CC People Justo a Tiempo ETT, S.A. (BOE de 5 de enero de 1995) —29 de septiembre de 1994 hasta el 31 de diciembre de 1997—; art. 4 CC Bicolán SA, ETT (BOE 24 de mayo de 1995); art. 3 CC C3 ATT ETT (BOE de 4 de agosto de 1997); art. 5 del II CC Estatal ETT (BOE 3 de marzo de 1997) —si bien con peculiaridades dada la regulación de la convergencia salarial—; art. 4.1 del I Acuerdo Catalán de ETT (DOGCataluña de 20 de noviembre de 1997).

[103] Cid. Art. 4 CC Manpower Team ETT S.A. (BOE de 2 de junio de 1997) –para los años 1996 a 1999—.

[104] Art. 4.1 CC AGIO TT SA (BOE de 1 de febrero de 1995) —desde el 1 de enero de 1995 hasta el 31 de diciembre de 1999—; art. 4 CC Grupo AGIO (BOE de 11 de abril de 1996). El acuerdo de prórroga y modificación del CC Gestión Temporal de Recursos Humanos ETT (BOE de 27 de febrero de 1998), extendió su vigencia –iniciada en 1995— hasta el año 2000 inclusive.

ello, quizás, con la finalidad de, o bien asegurar estas unidades de negociación empresarial frente a la centralizadora regulación sectorial, o bien de cubrir la mayor parte del proceso de convergencia salarial, o bien de dotar a la regulación convencional de una cierta estabilidad, especialmente necesaria en un sector como éste sometido a tan profundas y frecuentes modificaciones legales.

Normalmente esta duración afecta al conjunto del convenio, sin que se distingan distintas duraciones según la materia abordada. Sin embargo, dos importantes y recientes excepciones son las contempladas en los art. 5 y 4 del III CC Estatal y del II CC Catalán[105], que retrasan, respectivamente, la entrada en vigor de las normas sobre retribución de los empleados en misión al 1 de enero de 2001.

La regulación de la denuncia suele ser sumamente escueta, limitándose a reconocer tal posibilidad a cualquiera de las dos partes firmantes, exigiéndose, eso sí, normalmente la forma escrita, y un plazo de preaviso entre uno[106] y dos meses[107]. En bastantes casos se establece un plazo de quince días para la posterior reunión de la Comisión Negociadora[108].

Igualmente destaca por su ausencia la expresa identificación de las cláusulas obligaciones o normativas, por lo que normalmente —aunque con alguna excepción[109]— se recoge el régimen supletorio establecido en

---

[105] Vid. D.F. 2ª del II CC Catalán.

[106] Art. 5 CC de Adia Intergroup ETT S.A. (BOE de 30 de agosto de 1994); art. 37 CC ECCO TT SA, ETT (BOE de 4 de noviembre de 1994); art. 5 CC Laborman ETT S.A. (BOE 2 de febrero 1995); art. 5 CC Faster Ibérica ETT S.A. (BOE 10 de marzo de 1995); art. 5 CC T.W. Teamwork ETT S.L. (BOE de 5 de abril de 1995); art. 5 CC Faster Ibérica ETT (BOE 25 de febrero de 1997); art. 4 CC Dalgo Gropu 2000 ETT (BO Comunidad Valenciana de 29 de mayo de 1997); art. 5 CC C3 ATT ETT (BOE de 4 de agosto de 1997).

[107] Art. 4 del CC de Manpower Team, ETT S.A. (BOE de 1 de noviembre de 1994); art. 3 CC People Justo a Tiempo ETT, S.A. (BOE de 5 de enero de 1995); art. 4.2 CC AGIO TT SA (BOE de 1 de febrero de 1995); art. 4 CC Alta Gestión S.A. ETT (BOE de 10 de febrero de 1995); art. 4 I CC Estatal ETT (BOE de 21 de abril de 1995); art. 4 CC Bicolán SA, ETT (BOE 24 de mayo de 1995); art. 35 CC Consultores de Empleo ETT (BOE 7 de junio de 1995); art. 4 CC Grupo AGIO (BOE de 11 de abril de 1996); art. 5.2 del II CC Estatal ETT (BOE 3 de marzo de 1997); art. 4.2 CC Manpower Team ETT S.A. (BOE de 2 de junio de 1997); art. 4 del I Acuerdo Catalán de ETT (DOGCataluña de 20 de noviembre de 1997). Esta misma regulación en los art. 5 y 4 del III CC Estatal y del II CC Catalán respectivamente.

[108] Por ejemplo los art. 4.3 del CC AGIO TT SA (BOE de 1 de febrero de 1995), del I CC Estatal ETT (BOE de 21 de abril de 1995) o del CC Grupo AGIO (BOE de 11 de abril de 1996); art. 5 CC Faster Ibérica ETT (BOE 25 de febrero de 1997); art. 5.3 del II CC Estatal ETT (BOE 3 de marzo de 1997).; art. 4.3 CC Manpower Team ETT S.A. (BOE de 2 de junio de 1997); art. 5 CC C3 ATT ETT (BOE de 4 de agosto de 1997); art. 4 del I Acuerdo Catalán de ETT (DOGCataluña de 20 de noviembre de 1997). Esta misma regulación en los art. 5 y 4 del III CC Estatal y del II CC Catalán respectivamente.

[109] Art. 4.4 CC AGIO TT SA (BOE de 1 de febrero de 1995) y del CC Grupo AGIO (BOE de 11 de abril de 1996): "en el supuesto de que una vez denunciado no se hubiera alcanzado acuerdo sustitutorio antes de la expiración de su vencimiento, el presente conve-

el art. 86 ET en relación con su ultractividad[110], con las consiguientes dificultades en relación con algunas cláusulas cuya calificación concreta siempre resulta dudosa o, al menos cuestionable. En cambio, lo que sí es frecuente es la regulación expresa de prórrogas en caso de ausencia de denuncia, siendo éstas normalmente anuales[111] —con alguna excepción bianual[112]— y sin límite de repetición, lo que puede ser trascendente ante el silencio que algunas de estas unidades de negociación presentan ya desde hace tiempo en nuestro sistema.

---

nio perderá su vigencia en su contenido tanto obligacional como normativo, a excepción de las cláusulas reguladoras de la clasificación profesional y de la movilidad funcional". En cambio, el art. 4 CC Alta Gestión S.A. ETT (BOE de 10 de febrero de 1995) establece que "denunciado el Convenio, seguirá surtiendo efecto en tanto no entre en vigor el que lo sustituya". Y en este mismo sentido, o incluso más claro, el art. 4.3 CC Dalgo Gropu 2000 ETT (BO Comunidad Valenciana de 29 de mayo de 1997) de acuerdo con el cual: "Denunciado el presente Convenio, todas sus disposiciones permanecerán vigentes hasta la entrada en vigor de uno nuevo".

[110] Así, por ejemplo, el art. 5 CC de Adia Intergroup ETT S.A. (BOE de 30 de agosto de 1994) —o en el art. 5 CC C3 ATT ETT (BOE de 4 de agosto de 1997)— se limita a recordar cómo "Denunciado el Convenio, y hasta que no entre en vigor el nuevo que lo sustituya, el presente convenio se entenderá prorrogado en todo su contenido normativo". Algo similar ocurre, por ejemplo, en el art. 4 CC de Manpower Team, ETT S.A. (BOE de 1 de noviembre de 1994), o en el art. 5 CC Laborman ETT S.A. (BOE 2 de febrero 1995) —"denunciado el Convenio y hasta que no entre en vigor el nuevo que lo sustituya, el presente convenio se entenderá prorrogado en todo su contenido normativo"—. Y este misma regla se encuentra en el art. 5 CC Faster Ibérica ETT S.A. (BOE 10 de marzo de 1995), en el art. 4.3 del I CC Estatal ETT (BOE de 21 de abril de 1995), o en el art. 5 CC Faster Ibérica ETT (BOE 25 de febrero de 1997). Afirmando sólo la pérdida de la vigencia del contenido obligatorio del Convenio art. 5.4 del II CC Estatal ETT (BOE 3 de marzo de 1997); art. 4.4 CC Manpower Team ETT S.A. (BOE de 2 de junio de 1997); art. 4.3 del I Acuerdo Catalán de ETT (DOGCataluña de 20 de noviembre de 1997). Una regulación similar en los art. 5 y 4 del III CC Estatal y del II CC Catalán respectivamente.

[111] Art. 5 CC de Adia Intergroup ETT S.A. (BOE de 30 de agosto de 1994); art. 4.2 CC de Manpower Team, ETT S.A. (BOE de 1 de noviembre de 1994); art. 3 CC People Justo a Tiempo ETT, S.A. (BOE de 5 de enero de 1995) —no obstante, con cláusula de incremento salarial anual del 80 por ciento de la inflacción prevista por el Gobierno—; art. 5 CC Laborman ETT S.A. (BOE 2 de febrero 1995); art. 3 CC Alta Gestión S.A. ETT (BOE de 10 de febrero de 1995); art. 5 CC Faster Ibérica ETT S.A. (BOE 10 de marzo de 1995); art. 4 del I CC Estatal ETT (BOE de 21 de abril de 1995); art. 4 CC Bicolán SA, ETT (BOE 24 de mayo de 1995); art. 5.2 del II CC Estatal ETT (BOE 3 de marzo de 1997); art. 5 CC C3 ATT ETT (BOE de 4 de agosto de 1997); art. 4.3 del I Acuerdo Catalán de ETT (DOGCataluña de 20 de noviembre de 1997);art. 5 del III CC Eatatal y art. 4 del II CC Catalán respectivamente.

[112] Así, el art. 37 CC ECCO TT SA, ETT (BOE de 4 de noviembre de 1994) preveía prórrogas de dos años, si bien las tablas salariales "serán revisadas al término de cada año previa denuncia de las mismas el 30 de noviembre de aquellos en que no venza el convenio". Esta misma regulación en el art. 35 CC Consultores de Empleo ETT (BOE 7 de junio de 1995) y similar en el art. 4 CC Dalgo Gropu 2000 ETT (BO Comunidad Valenciana de 29 de mayo de 1997).

2.3.3.1.3. Compensación y absorción, garantía *ad personam* y unidad de convenio. Cláusulas de paz

Igualmente suelen ser extremadamente frecuentes —al igual que sucede en el resto del sistema— la presencia de cláusulas de totalidad, unidad o indivisibilidad de Convenio, de absorción y compensación[113] y, en menor medida, de garantía *ad personam*[114]—denominada en ocasiones de "derechos adquiridos"—. Estos tres tipos de cláusulas no presentan ninguna peculiaridad digna de mención en relación con lo que suele ser frecuente en nuestro sistema de relaciones laborales, salvo, quizás, su deficiente regulación, sobre todo en algunos convenios de empresa, y su más detenida y acertada normativa en los distintos acuerdos de sector.

En este sentido, es digna de mención la regulación de las cláusulas de unidad e indivisibilidad en los acuerdos de sector, máxime en un sector de tan reciente y conflictiva regulación como éste, en el que cuestiones de enorme interés aun suscitan enormes dudas jurisprudenciales. Y es que en estos, tras las clásicas afirmaciones sobre la naturaleza "orgánica e indivisible" del Convenio, no se establece sin más, y como es normal en los acuerdos de empresa, la automática anulación del convenio en todos aquellos casos en los que se anulase o invalidase por la jurisdicción competente algunos de sus pactos o se establecieran distintas condiciones de trabajo por disposición legal que afectaran a las previstas en el pacto. De forma mucho más inteligente se establece en primer lugar que la Comisión Paritaria en un plazo de siete días podrá mantener sin más la vigencia del acuerdo mediante acuerdo expreso, lo que es ya una muestra del

---

[113] Vid. art. 7 CC de Adia Intergroup ETT S.A. (BOE de 30 de agosto de 1994); art. 5 CC de Manpower Team, ETT S.A. (BOE de 1 de noviembre de 1994); art. 34 CC ECCO TT SA, ETT (BOE de 4 de noviembre de 1994); art. 5 CC People Justo a Tiempo ETT, S.A. (BOE de 5 de enero de 1995); art. 7 CC Laborman ETT S.A. (BOE 2 de febrero 1995); art. 6 CC Alta Gestión S.A. ETT (BOE de 10 de febrero de 1995); art. 7 CC Faster Ibérica ETT S.A. (BOE 10 de marzo de 1995); art. 6 del I CC Estatal ETT (BOE de 21 de abril de 1995); art. 7 CC Bicolán SA, ETT (BOE 24 de mayo de 1995); art. 32CC Consultores de Empleo ETT (BOE 7 de junio de 1995); art. 7 CC Faster Ibérica ETT (BOE 25 de febrero de 1997); art. 7 del II CC Estatal ETT (BOE 3 de marzo de 1997); art. 5 CC Manpower Team ETT S.A. (BOE de 2 de junio de 1997); art. 7 CC C3 ATT ETT (BOE de 4 de agosto de 1997); art. 6 del I del Acuerdo Catalán de ETT (DOGCataluña de 20 de noviembre de 1997); art. 7 del II CC Estatal de ETT; art. 6 del II CC Catalán de ETT.

[114] Cfr. Art. 8 CC de Adia Intergroup ETT S.A. (BOE de 30 de agosto de 1994); art. 35 CC ECCO TT SA, ETT (BOE de 4 de noviembre de 1994); art. 8 CC Laborman ETT S.A. (BOE 2 de febrero 1995); art. 7 CC Alta Gestión S.A. ETT (BOE de 10 de febrero de 1995); art. 8 CC Faster Ibérica ETT S.A. (BOE 10 de marzo de 1995); art. 7 del I CC Estatal ETT (BOE de 21 de abril de 1995); art. 33 CC Consultores de Empleo ETT (BOE 7 de junio de 1995); art. 8 CC Faster Ibérica ETT (BOE 25 de febrero de 1997); art. 8 del II CC Estatal ETT (BOE 3 de marzo de 1997); art. 8 CC C3 ATT ETT (BOE de 4 de agosto de 1997); art. 7 del I Acuerdo Catalán de ETT (DOGCataluña de 20 de noviembre de 1997); art. 8 del II CC Estatal de ETT; art. 7 del II CC Catalán de ETT.

intento de salvaguardar en lo posible la vigencia del convenio. Y que sólo en ausencia de dicho acuerdo se considerará que tales modificaciones habrían producido *"una ruptura del equilibrio de las diferentes contraprestaciones estipuladas"*.

En cualquier caso, esto último no significa sin más la simple anulación del Convenio, ya que estas mismas cláusulas parecen preveer entonces la apertura de un proceso de renegociación y readaptación del pacto conminando a la Comisión Negociadora a reajustar el contenido del acuerdo en el plazo de siete días desde la reunión de la Comisión Negociadora. Los primeros acuerdos sectoriales y en la actualidad el art. 5 del II CC Catalán establecían que en caso de que la Comisión Negociadora no alcanzara acuerdo dentro del plazo de quince días, la discrepancia se sometería a la decisión de uno o más árbitros, nombrados de común acuerdo por la Comisión Paritaria, cuyo laudo, dictado en un plazo de siete días sería de obligado cumplimiento. Y que en caso de no alcanzarse dicho acuerdo en el nombramiento del o de los árbitros, se procedería a elegir uno por sorteo de entre dos propuestos por cada una de las partes, teniendo en cuenta que las materias reguladas en tales convenios tienen la consideración de mínimos en su ámbito funcional[115]. Pero, no cabe olvidar que este último punto sí ha sufrido una cierta alteración en el art. 6.4 III CC Estatal de acuerdo con el cual, *"en el supuesto de que la Comisión negociadora no alcanzara acuerdo dentro del plazo de quince días, la discrepancia se someterá a la decisión arbitral a través del ASEC"*.

Finalmente, y aunque tampoco son extremadamente frecuentes, sí llama la atención la frecuencia, relativamente alta frente a lo que es normal en nuestro sistema, de cláusulas de paz social por las que las partes, *"se comprometen a no adoptar ninguna medida de presión colectiva que implique la revisión anticipada del Convenio"*. Y ello resulta significativo dada su inclusión en los pactos más importantes que regulan la totalidad sector y, de forma destacada en los sucesivos convenios nacionales de dicho ámbito funcional y en el I y II Acuerdo Catalán de ETT[116].

En estos últimos acuerdos, la redacción —por otra parte idéntica en los cinco casos— de dicha cláusula no presenta mayores peculiaridades dogmáticas[117]. Su ámbito subjetivo se encuentra limitado a los firmantes

---

[115] Art. 5 del I CC Estatal (BOE de 21 de abril de 1995); del II CC Estatal (BOE de 3 de marzo de 1997) y del I Acuerdo Catalán (DOGCataluñade 20 de noviembre de 1997).

[116] Art. 8 CC Alta Gestión S.A. ETT (BOE de 10 de febrero de 1995); art. 4.5 del I CC Estatal ETT (BOE de 21 de abril de 1995); art. 4.5 II CC Estatal ETT (BOE de 3 de marzo de 1997); art. 23 CC Dalgo Grup 2000 ETT (BO Comunidad Valenciana de 29 de mayo de 1997); art. 5.5 III CC estatal ETT; art. 4.5 del II CC Catalán ETT.

[117] "Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, como manifestación de su voluntad de lograr un desarrollo de las relaciones laborales en el ámbito de las ETT basado en el dialogo y la negociación, convienen expresamente, en tanto en cuanto cumplan los

del Convenio; su vigencia está condicionada expresamente al cumplimiento de los compromisos contraídos; y la actividad prohibida —frente a la que, por cierto no se señala expresamente sanción o cláusula penal económica alguna— se centra en iniciar, adoptar o convocar medida colectiva de presión alguna dirigida a la modificación, reforma o revisión anticipada, total o parcial, de la norma convenida. Obsérvese pues, que es una cláusula que poco añade a la prohibición prevista en el art. 11 RDLRT 17/1977, y frente a la que parecen aplicables las mismas excepciones ya señaladas en su día frente a dicho artículo por la STC 11/1981, de 8 de abril.

2.3.3.1.4. Las Comisiones Paritarias y la administración del Convenio

Igualmente destacables son las importantes funciones atribuidas a las Comisiones paritarias en la "administración" de la mayor parte de estos Convenios, especialmente en los de sector[118].

En la mayoría de los Convenios, la composición de estos órganos ha venido oscilando entre los dos[119], cuatro[120], seis[121] u ocho miembros[122], aunque en alguna ocasión se alcanzó la cifra extraordinaria de treinta[123] o se fijo una anormal composición de tres miembros[124]. Otro supuesto atípico lo constituyó la Comisión Paritaria del II CC Estatal, si bien su amplia composición —dieciseis miembros, más cuatro suplentes— se justificó básicamente por la ingente tarea que ésta estaba llamada a desarrollar en relación con el proceso de convergencia salarial[125]. Y de hecho, en el art. 9 del posterior III CC Estatal, este número ya se redujo a seis miembros titulares y dos suplentes por cada uno de los bancos, social y empresarial.

---

compromisos contraído, en no iniciar, convocar ni adoptar medida alguna dirigida a la modificación, reforma o revisión anticipada, total o parcial de la norma convenida".

[118] En general sobre estas funciones en nuestra negociación colectiva, J.M. MORALES ORTEGA, *La administración el Convenio Colectivo*, Civitas, CARL, 1998.

[119] Art. 9 CC C3 ATT ETT (BOE de 4 de agosto de 1997).

[120] Art. 24 CC People Justo a Tiempo ETT, S.A. (BOE de 5 de enero de 1995); art. 34 CC AGIO TT SA (BOE de 1 de febrero de 1995); art. 9 CC Faster Ibérica ETT S.A. (BOE 10 de marzo de 1995); art. 24 CC Consultores de Empleo ETT (BOE 7 de junio de 1995); art. 23 CC Dalgo Group 2000 ETT (BO Comunidad Valenciana de 29 de mayo de 1997); art. 6 CC Manpower Team ETT S.A. (BOE de 2 de junio de 1997).

[121] Art. 9 CC de Adia Intergroup ETT S.A. (BOE de 30 de agosto de 1994); art. 9 CC Alta Gestión S.A. ETT (BOE de 10 de febrero de 1995); art. 26 CC ECCO TT (BOE de 4 de noviembre de 1994).

[122] Art. 6 CC de Manpower Team, ETT S.A. (BOE de 1 de noviembre de 1994); art. 8 del I CC Estatal ETT (BOE de 21 de abril de 1995); art. 8 del I Acuerdo Catalán de ETT (DOGCataluña de 20 de noviembre de 1997) y del II CC Catalán.

[123] Art. 9 CC Laborman ETT S.A. (BOE 2 de febrero 1995).

[124] Este supuesto en el art. 9 CC Faster Ibérica ETT (BOE 25 de febrero de 1997), en el que la Comisión Paritaria queda compuesta por un representante de los trabajadores y dos de la empresa (¿?).

[125] Vid. art. 9 del II CC Estatal ETT (BOE 3 de marzo de 1997).

Estos miembros, cuando no vienen designados nominalmente en el propio Acuerdo —lo que es relativamente frecuente en los convenios de empresa[126]—, suelen designarse prioritariamente entre aquellos que hubieran integrado previamente la Comisión negociadora[127]. Igualmente no es infrecuente que los Convenios admitan la presencia de asesores designados libremente por cada una de las partes, con voz pero sin voto[128], así como que se establezcan algunas reglas sobre su funcionamiento interno, como pueden ser las exigencias para su convocatoria, plazos de constitución o de actuación —frecuentemente en relación con su actuación mediadora—[129] o mayorías para la elaboración de sus reglamentos internos de funcionamiento[130]. Su sede suele situarse en el domicilio social de la empresa[131].

Igualmente, es habitual que estos órganos tengan atribuidas, en menor o mayor medida, funciones de interpretación de la totalidad de los artículos del Convenio[132], de vigilancia de su cumplimiento[133], así como

---

[126] Por citar sólo a algunos, art. 9 CC de Adia Intergroup ETT S.A; art. 26 CC ECCO ETT (BOE de 4 de noviembre de 1994); art. 24 CC People Just a Tiempo ETT (BOE de 5 de enero de 1995).

[127] Por poner sólo tres ejemplos en los que se recoge la preferencia de tales sujetos, art. 6 CC Manpower Team, ETT (BOE de 1 de noviembre de 1994); art. 9 del II CC Estatal ETT (BOE de 3 de marzo de 1997); art. 8 del I Acuerdo Catalán de ETT (DOGCataluña de 20 de noviembre de 1997); art. 9.1 III CC Estatal y art 8.1 II CC Catalán.

[128] Vid. art. 9 del II CC Estatal ETT (BOE 3 de marzo de 1997); Art. 6 CC de Manpower Team, ETT S.A. (BOE de 1 de noviembre de 1994); art. 34 CC AGIO TT SA (BOE de 1 de febrero de 1995); art. 6 CC Manpower Team ETT S.A. (BOE de 2 de junio de 1997); art. 8 del I Acuerdo Catalán de ETT (DOGcataluña de 20 de noviembre de 1997), art. 9.2 III CC Estatal y art 8.2 II CC Catalán.

[129] Por poner algún ejemplo art. 9 CC de Adia Intergroup ETT S.A.; art. 9 II CC Estatal ETT (BOE de 3 de marzo de 1997) o art. 8 del I Acuerdo Catalán de ETT (DOGcataluña de 20 de noviembre de 1997).

[130] Vid. Art. 6 CC de Manpower Team, ETT S.A. (BOE de 1 de noviembre de 1994) —el voto favorable de al menos tres miembros de cada representación—posteriormente reproducido en idéntico artículo del CC publicado en el BOE de 2 de junio de 1997.

[131] Véanse, como ejemplos, los. art. 9 CC de Adia Intergroup ETT S.A.; art. 9 CC Alta Gestión (BOE 10 de febrero de 1995); art. 9 CC Faster Ibérica ETT (BOE de 10 de emarzo de 1995); art. 9 CC C3 ATT ETT (BOE de 4 de agosto de 1997); art. 2 del Acuerdo de prórroga y modificación del CC Gestión Temporal de Recursos Humanos ETT (BOE de 27 de febrero de 1998).Por el contrario, un caso excepcional en el art. 23 CC Dalgo Group 2000 ETT (BO Comunidad Valenciana de 29 de mayo de 1997) que fija como sede la del sindicato USO.

[132] Vid. art. 9 CC de Adia Intergroup ETT S.A. (BOE de 30 de agosto de 1994); art. 34 CC AGIO TT SA (BOE de 1 de febrero de 1995); art. 9 CC Laborman ETT S.A. (BOE 2 de febrero 1995); art. 9 CC Alta Gestión S.A. ETT (BOE de 10 de febrero de 1995); art. 9 CC Faster Ibérica ETT S.A. (BOE 10 de marzo de 1995); art. 8 del I CC Estatal ETT (BOE de 21 de abril de 1995); art. 10 CC Bicolán SA, ETT (BOE 24 de mayo de 1995); art. 24 CC Consultores de Empleo ETT (BOE 7 de junio de 1995); art. 9 CC Faster Ibérica ETT (BOE 25 de febrero de 1997); art. 6.4 CC Manpower Team ETT S.A. (BOE de 2 de junio de 1997); art. 9 CC C3 ATT ETT (BOE de 4 de agosto de 1997); art. 9.4.a) III CC Estatal y art 8.4.a) II CC Catalán.

[133] Art. 6 CC de Manpower Team, ETT S.A. (BOE de 1 de noviembre de 1994); art.

de información y asesoramiento a las partes[134] o de conciliación preceptiva[135] como fórmula ésta última, destinada a conservar un cierto control por parte de los firmantes del acuerdo sobre el posterior proceso de interpretación y aplicación del mismo —cuya finalidad última ya señalamos anteriormente—. Y todo ello sin olvidar la atribución también de otras posibles funciones[136] como las arbitrales[137] —siempre voluntarias en el plano individual[138]—, la de designación de árbitros a solicitud de las partes[139], la resolución de las peticiones de descuelgue[140], o, en último término, las de conservación o no del Convenio en las ya señaladas cláusulas de unidad e indivisibilidad de éste[141].

---

34 CC AGIO TT SA (BOE de 1 de febrero de 1995); art. 9 CC Alta Gestión S.A. ETT (BOE de 10 de febrero de 1995); art. 9 CC Faster Ibérica ETT S.A. (BOE 10 de marzo de 1995); art. 10 CC Bicolán SA, ETT (BOE 24 de mayo de 1995); art. 9.4.b) III CC Estatal y art 8.4.c) II CC Catalán.

[134] Art. 6 CC de Manpower Team, ETT S.A. (BOE de 1 de noviembre de 1994); art. 34 CC AGIO TT SA (BOE de 1 de febrero de 1995); art. 10 CC Bicolán SA, ETT (BOE 24 de mayo de 1995); art. 6.4 CC Manpower Team ETT S.A. (BOE de 2 de junio de 1997); art. 9.4.c) III CC Estatal y art 8.4.e) II CC Catalán.

[135] En este sentido art. 9 CC de Adia Intergroup ETT S.A. (BOE de 30 de agosto de 1994); art. 6 CC de Manpower Team, ETT S.A. (BOE de 1 de noviembre de 1994); art. 34 CC AGIO TT SA (BOE de 1 de febrero de 1995); art. 9 CC Laborman ETT S.A. (BOE 2 de febrero 1995); art. 9 CC Alta Gestión S.A. ETT (BOE de 10 de febrero de 1995); art. 9 CC Faster Ibérica ETT S.A. (BOE 10 de marzo de 1995); art. 9 CC Faster Ibérica ETT (BOE 25 de febrero de 1997); art. 9 CC C3 ATT ETT (BOE de 4 de agosto de 1997). Especialmente clarificadora de la finalidad de este tipo de cláusulas –aunque dotado de una, cuanto menos peculiar redacción—es el art. 23 del CC Dalgo Group 2000 ETT (BO Comunidad Valenciana de 29 de mayo de 1997). Siguiendo esta misma tónica art. 6 CC Manpower Team ETT S.A. (BOE de 2 de junio de 1997). Recientemente, el art. 8.4.h) II CC Catalán de ETT.

[136] Así, por ejemplo, el art. 7 CC ECCO TT (BOE de 4 de noviembre de 1994) o el art. 7 CC Consultores de Empleo (BOE de 7 de junio de 1995) atribuían a la Comisión Paritaria la incorporación de nuevas funciones a cada categoría profesional o la determinación de la clasificación de aquellos trabajadores que por razones de urgencia o de polivalencia funcional no hubieran podido concretar su adscripción a algunas de las contenidas en el Convenio.

[137] Vid. art. 9 CC Adia Intergroup ETT S.A. (BOE de 30 de agosto de 1994); art. 24 CC People Justo a Tiempo ETT, S.A. (BOE de 5 de enero de 1995); art. 34 CC AGIO TT SA (BOE de 1 de febrero de 1995); art. 9 CC Laborman ETT S.A. (BOE 2 de febrero 1995); art. 9 CC Alta Gestión S.A. ETT (BOE de 10 de febrero de 1995); art. 24 CC Consultores de Empleo ETT (BOE 7 de junio de 1995). Recientemente, el art. 8.4.h) II CC Catalán de ETT.

[138] Véanse, por ejemplo, art. 9 CC Alta Gestión S.A. ETT (BOE de 10 de febrero de 1995) —arbitraje obligatorio en el plano colectivo y voluntario en el individual—, o el art. 24 CC Consultores de Empleo ETT (BOE 7 de junio de 1995).

[139] En este sentido, art. 6.3.e) del I CC de Manpower Team, ETT S.A. (BOE de 1 de noviembre de 1994); art. 34 CC AGIO TT SA (BOE de 1 de febrero de 1995); art. 6.4.e) del II CC Manpower Team ETT S.A. (BOE de 2 de junio de 1997).

[140] Vid. Art. 9.4.d) III CC Estatal ETT y 8.4 j) II CC Catalán.

[141] Como ya indicamos anteriormente, el art. 6 II CC Estatal ETT (BOE de 3 de marzo de 1997) y el art. 5 del I Acuerdo Catalán de ETT (DOGCataluña de 20 de noviembre de 1997) condicionan la ruptura del Convenio como consecuencia de resolución judicial o modificación legal a la falta de acuerdo expreso de la Comisión Paritaria.

En cualquier caso, han sido tres los convenios colectivos publicados que han regulado esta cuestión con una mayor profundidad. El primero, el I CC Estatal ETT (BOE de 21 de abril de 1995). Este Convenio, junto a las funciones ya comentadas anteriormente, atribuyó a su Comisión Paritaria una peculiar labor "*en las empresas sin representación legal de los trabajadores, o en las que, habiéndola, no se llegue a un acuerdo*". En estos casos la Comisión Paritaria actuaría "*como preceptiva instancia mediadora respecto de las decisiones y medidas a adoptar en relación con materias como expedientes de regulación de empleo o modificación sustancial de las condiciones de trabajo colectivo que afecten a jornada, horario, sistema de remuneración, clasificación y formación profesional*". Además, en este I CC Estatal de ETT se establecían una serie de deberes de información trimestrales por parte de los signatarios del Acuerdo a favor de la Comisión y cuya función era facilitar la vigilancia y seguimiento del sector. Entre estos datos se encontraban el número de contratos realizados, su tipo y duración media así como un informe sobre el grado de aplicación del Convenio, dificultades y propuestas de superación de las mismas. Y, por último, y tras atribuirse la solución de las peticiones de descuelgue de las condiciones económicas previstas en el Acuerdo, se le atribuía —lo que es buena muestra de la feroz competencia dentro del sector y del temor a un uso del coste social como factor bastardo de competencia empresarial— la función de arbitrar los medios necesarios de "*control y denuncia de aquellas empresas que, contraviniendo las normas laborales y jurídicas (sic), pudieran incurrir en situación de ventaja en el mercado*"[142].

Pero, sin duda, las funciones más trascendentales atribuidas a este órgano han sido las impuestas a la Comisión Paritaria en el extenso art. 9 del II CC Estatal de ETT. Este precepto, reiteraba, en primer lugar, las competencias ya contempladas en el I CC Estatal: esto es, funciones de interpretación de la totalidad de las cláusulas del convenio, de mediación en los expedientes de empleo y ciertas modificaciones sustanciales en ausencia de órganos unitarios o de acuerdo, de vigilancia, control y seguimiento de los acuerdos, con obligaciones de información a cargo de los firmantes y de elaboración de informes a cargo de la propia comisión, el control de dumping empresarial basado en el incumplimiento de la normativa legal o convencional, así como la resolución de peticiones de des-

[142] Una preocupación similar latía ya en otros Convenios de fecha similar. Sólo así cabe interpretar la atípica función atribuida a su Comisión Paritaria por el art. 9 CC Faster Ibérica ETT (BOE 25 de febrero de 1997) de acuerdo con el cual ésta debía "mediar ante los organismos correspondientes de forma colectiva, si así se decide por mayoría, a fin de evitar el intrusismo o competencia desleal en el sector que implique merma de los derechos de los trabajadores". Idéntica referencia incluía, curiosamente, el art. 9 CC C3 ATT ETT (BOE de 4 de agosto de 1997), declarado con posterioridad nulo por la SAN de 19 de agosto de 1998.

cuelgue —sobre las que más tarde volveremos— ... etc. En segundo lugar el art. 9 II CC Estatal ETT establecía y contempla igualmente otras funciones típicas de esta clase de órganos como son la información y asesoramiento a las partes sobre la aplicación del Convenio, la conciliación y mediación tanto en conflictos individuales como colectivos sobre la interpretación y aplicación del Convenio, así como el arbitraje o la designación de los árbitros para estas mismas cuestiones. Y si bien en el plano colectivo, la conciliación se establecía como trámite previo y obligatorio para el posible acceso a la jurisdicción, el arbitraje aparecía siempre como voluntario tanto en el plano colectivo como individual.

Con todo, la función más llamativa —junto al desarrollo de la regulación convencional en materia de prevención o de formación— fue la de sistematizar, aprobar y establecer durante los años 1997, 1998 y 1999 los datos salariales de los convenios sectoriales según lo establecido en el art. 30 del convenio, así como el estudio, establecimiento y aprobación de otros porcentajes de aproximación sectorial distintos a los establecidos con carácter general para este mismo precepto. La Comisión Paritaria asumió así una función esencial y extremadamente compleja que se prolongó en el tiempo hasta ya bien entrado el año 1998[143], necesitando unos recursos económicos cuya recaudación, distribución y gestión se atribuyó a la propia Comisión, si bien con el límite máximo del 0,05 por ciento de la masa salarial de las empresas de trabajo temporal sometidas al Convenio.

Igualmente novedosa fue la descentralización orgánica y funcional prevista en el art. 10 IICC Estatal. Según este precepto, íntimamente relacionado con la estructura articulada de la negociación colectiva establecida en el art. 1 del mencionado Convenio, habrían de crearse Comisiones de Seguimiento en aquellas CCAA con presencia de ETT y que no tuvieran suscrito convenio de tal ámbito, atribuyéndose automáticamente a éstas —o a las Comisiones Paritarias de los convenios autonómicos— todas las funciones salvo las de interpretación, resolución de peticiones de descuelgue —siempre que el ámbito de la empresa excediera el de la Comunidad Autónoma— y las relacionadas con la convergencia salarial. La dotación de medios de estas Comisiones quedaba supeditada a la decisión de la Comisión Paritaria Nacional atendiendo, entre otros, al grado de implantación de las ETT en cada territorio. Finalmente, cada empresa quedaba obligada, sin mayor concreción de medios, a informar a los trabajadores en misión del domicilio de la comisión de seguimiento.

El último de los Convenios con una detenida regulación sobre el tema era el I Acuerdo Catalán de ETT (DOG Cataluña de 20 de noviembre de 1997). Y ello no sólo porque su contenido venía a coincidir básicamente

---

[143] Vid. Acta de la Comisión Paritaria del II CC Estatal de ETT de 23 de febrero de 1998 (BOE de 30 de marzo de 1998).

con el del II CC Estatal ETT, sino también porque éste había de conectarse con las funciones del Organismo Paritario del sector de las ETT en Cataluña, creado por Acuerdo de 28 de junio de 1996[144] y para cuyo estudio nos remitimos a un apartado posterior. Y, además, porque iba a atribuir a la Comisión Paritaria otras funciones como sucedía, por ejemplo, en los supuestos de extinción o suspensión de contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción —art. 51, 52 y 47 ET—, o en relación con la posible superación de los topes de temporalidad de los trabajadores estructurales[145].

El art. 9 del recientemente aprobado III CC Estatal de ETT ha venido a reducir significativamente el número de miembros y las funciones de esta Comisión como consecuencia, sobre todo, del establecimiento de la equiparación salarial de los trabajadores en misión que elimina el complejo proceso de convergencia. Y así, de dieciseis miembros se pasa a seis titulares por cada banco y dos suplentes que podrán contar con asesores con voz pero sin voto. Y aunque se mantienen las comisiones delegadas de seguimiento, lo cierto es que desaparecen —como ya hemos dicho— todas las funciones relativas a la extinta convergencia, así como su actuación "*en las empresas sin representación legal de los trabajadores, o en las que, habiéndola, no se llegue a un acuerdo*" "*como preceptiva instancia mediadora respecto de las decisiones y medidas a adoptar en relación con materias como expedientes de regulación de empleo o modificación sustancial de las condiciones de trabajo colectivo que afecten a jornada, horario, sistema de remuneración, clasificación y formación profesional*". En cambio, conserva las labores de interpretación, información y asesoramiento, resolución de peticiones de descuelgue, así como el derecho a obtener información estadística trimestral sobre la situación económica financiera, grado de aplicación del convenio y dificultades para su aplicación. En cualquier caso, lo que sí se observa es un incremento de sus funciones de control y cumplimiento de la normativa, entre las que se destaca específicamente las relativas a formación y contratación indefinida.

Por el contrario el art. 8.4 del II CC Catalán sí mantiene en relación con su Comisión las ya comentadas funciones de preceptiva instancia mediadora en las empresas sin representación legal o en las que no se llegue a acuerdo en relación con los expedientes de regulación de empleo o de modificaciones sustanciales colectivas relativas a jornada, horario, sistema de remuneración y clasificación y formación profesional. E igualmente mantiene las ya conocidas competencias de interpretación vigilancia y control, información y asesoramiento, conciliación preceptiva, designación de árbitros, resolución de peticiones de descuelgue etc. así

---

[144] DOGCataluña de 9 de diciembre de 1996.

[145] Art. 14 del I Acuerdo Catalán de ETT (DOGCataluña de 20 de noviembre de 1997).

como todas aquellas funciones que se derivan del acuerdo para constituir el Organismo Paritarios del sector de ETTs de Cataluña publicado en el DOGC n.º 2290, de fecha de 9 de diciembre de 1996.

2.3.3.1.5. Cláusulas de descuelgue

Los tres convenios colectivos de sector publicados hasta hace escasas fechas—I y II CC Estatal y I Acuerdo Catalán de ETT[146]— incluían la misma cláusula de descuelgue que no presentaba grandes novedades respecto a la regulación clásica o tradicional en otros sectores productivos. Y así tras una breve introducción, los mencionados convenios se limitaban a exigir que:

> *"2. Podrán solicitar el descuelgue de las citadas condiciones económicas, las empresas que acrediten objetiva y fehacientemente que su estabilidad económica puede verse alterada como consecuencia de la aplicación de tales condiciones. Para valorar esta situación se atenderá a los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y cuentas de resultados, pudiendo utilizarse, en las empresas con un censo superior a cincuenta trabajadores y a su costa, informes de auditores o censores de cuentas.*
>
> *3. Las empresas que aleguen las anteriores circunstancias, habrán de presentar a la Comisión Paritaria la documentación precisa a juicio de la misma que acredite la situación económica desfavorable. Los miembros de la Comisión están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a cuyo conocimiento hubieran podido acceder.*
>
> *4. La inaplicación de las condiciones económicas requerirá previo acuerdo, que tendrá carácter vinculante, de la Comisión Paritaria..., adoptado por mayoría del 60 por 100 de los miembros de cada una de las representaciones.*
>
> *5. Una vez obtenida la autorización de descuelgue, la determinación de las nuevas condiciones económicas deberá fijarse de mutuo acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores. A falta de acuerdo o en caso de inexistencia de representación legal del personal en el ámbito de la empresa de que se trate, ambas partes se someterán a procedimiento arbitral, pudiendo acudir a la Comisión Paritaria para que ésta designe el o los árbitros, siempre en número impar, encargados de establecer aquellas condiciones.*

Seguramente la principal peculiaridad de toda esta regulación estribaba en el hecho de que:

---

[146] Art. 9 del I CC Estatal ETT (BOE de 21 de abril de 1995); art. 11 del II CC Estatal ETT (BOE de 3 de marzo de 1997); art. 9 del I Acuerdo Catalán de ETT (DOG Cataluña de 20 de noviembre de 1997).

> *"No se admitirá ninguna solicitud de descuelgue hasta no haber transcurrido al menos un año desde la vigencia del presente Convenios Colectivo".*

Pues bien. Esta misma es, básicamente, la regulación contemplada en los actuales art. 9 y 11 del II CC Catalán de ETT y en el III CC Estatal de ETT. Las únicas novedades se centran en que en ninguno de los dos convenios recientemente firmados se hace exclusión temporal alguna de esta posibilidad y, en segundo lugar, que en el de ámbito nacional se establece novedosamente que la autorización de descuelgue sólo tendrá validez durante el año que se solicite —salvo que la Comisión Paritaria acuerde un período mayor— y que el procedimiento para la recuperación de las cantidades dejadas de percibir por los trabajadores deberá fijarse igualmente por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, siguiéndose en caso de desacuerdo el procedimiento antes señalado. No se admitirá ninguna solicitud de descuelgue hasta no haber obtenido la autorización administrativa definitiva.

2.3.3.2. *Organización del trabajo*

2.3.3.2.1. Titularidad de los poderes empresariales y correlativos deberes laborales. Modificaciones de las condiciones de trabajo

La peculiar estructura triangular de la relación jurídica de los empleados en misión, y la típica división de poderes empresariales que ella conlleva, hacen que este tipo de cláusulas sea uno de los que normalmente presenta mayores peculiaridades con respecto al contenido típico o habitual de la negociación colectiva en el resto de sectores productivos.

Evidentemente, el contenido concreto de este tipo de cláusulas varía sustancialmente según el convenio del que se trate, su específico ámbito funcional y la fecha de publicación del mismo. Y es que durante estos cinco años ha sido posible apreciar un proceso de progresiva complejidad en relación con este tipo de cláusulas que, sin embargo, no impide un acentuado fenómeno de *pattern-bargaining* —que en algunos casos llega a ser una simple y mera copia literal entre los distintos Convenios— y que nos permite distinguir al menos cuatro grandes tipos de convenios.

El primero de estos grupos estaría compuesto por varios convenios de empresa, relativamente cercanos a la fecha de legalización del sector, que si bien tratan esta materia de forma separada, como un Capítulo independiente —normalmente, el Capítulo II, intitulado "Organización de trabajo"— se limitan a recoger declaraciones generales y fórmulas habitua-

les y programáticas, sin ninguna peculiaridad respecto a lo que es normal en el resto de sectores productivos.

A este primer grupo responderían, en primer lugar, los CC de Adia Intergrupp ETT[147], Laborman ETT[148] y Teamwork ETT[149], que se limitaron a sostener—curiosamente, con idéntico tenor literal—, la siguiente fórmula genérica y programática que, sin distinguir entre trabajadores estructurales o en misión, no recogía, obviamente, las notables peculiaridades del trabajo temporal:

> *"La organización del trabajo con arreglo a lo prescrito en este convenio, y la legislación vigente es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, que la desarrollará dentro de los límites del ejercicio regular de sus facultades de organización, dirección y control de trabajo, atendiendo a las necesidades técnico-económicas de cada momento.*
>
> *Esta organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales; todo ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: dirección y trabajadores."*

Y, seguramente, a este primer grupo respondía igualmente el I CC de Faster Ibérica ETT[150], que tras atribuir la competencia de la organización del trabajo a la empresa y otorgar a la representación social las prerrogativas "que la legislación le confiere en esta materia", realizaba una enumeración no exhaustiva de los campos a los que se extiende esta capacidad organizativa. Entre ellos destacaban la movilidad y redistribución del personal, la "*exigencia de atención, prudencia, pulcritud y vigilancia en ropas, enseres, útiles ...*", la seguridad y salud, y la determinación de una actividad y rendimiento a cada trabajador. Pero sin que en él se contuviera mención alguna al desdoblamiento de poderes típico de la relación laboral de los trabajadores en misión.

En cambio, el segundo tipo de convenios sí recogió expresamente esta distinción entre trabajadores internos y en misión, destacando igualmente frente a este último colectivo el inevitable desdoblamiento de poderes empresariales. De este grupo formarían parte, por ejemplo, los CC de Manpower Team ETT[151], People Justo a Tiempo ETT[152], Alta Gestión[153] o el de Dalgo Grup [154]que, bajo el título "Facultades de la empresa" o el de

---

[147] Art. 10 CC de Adia Intergrupp (BOE de 30 de agosto 1994).
[148] Art. 10 CC Laborman ETT (BOE de 2 de febrero de 1995).
[149] Art. 10 CC Teamwork ETT BOE de 5 de abril de 1995.
[150] Art. 10 CC Faster Ibérica ETT (BOE de 10 de marzo de 1995).
[151] Art. 7 CC Manpower Team (BOE de 1 de noviembre de 1994).
[152] Art. 8 CC People Justo a Tiempo ETT (BOE de 5 de enero de 1995).
[153] Art. 10 CC Alta Gestión ETT (BOE de 10 de febrero de 1995).
[154] Art. 5 CC Dalgo Group 2000 (DOG Valenciana de 29 de mayo de 1997).

"Facultades de dirección de la empresa", se limitaban a recoger esta dualidad de situaciones.

En este mismo grupo habrían de incluirse seguramente los convenios de AGIO TT[155], o, posteriormente, del Grupo AGIO[156] —si bien la regulación de esta materia no mereció ni tan siquiera un capítulo propio, quedando incluida la misma en las Disposiciones generales, en un único artículo, el sexto, independiente[157]—. Y, por último, en una situación intermedia se encontraría el CC de Bicolan ETT[158] que, si bien recogía literalmente la redacción dada por los CC que formaban el primero de los grupos antes mencionados, incluía también expresamente una novedosa mención a la posibilidad de que la propia ETT dirigiera la actividad de sus empleados en misión si así se acordaba expresamente con la empresa usuaria:

> *"No obstante lo dispuesto en el art. 15.1 LETT, en la que se faculta a la empresa usuaria a ejercer la dirección y el control de la actividad laboral de los trabajadores puestos a disposición, esta facultad podrá ser asumida por "Bicolan S.A.", siempre que exista acuerdo previo con la empresa usuaria".*

En cualquier caso, esta última norma nos pone en contacto con el tercero de los grupos que antes mencionábamos y cuya regulación podría sintetizarse señalando que además de reconocer esta dualidad de situaciones, y el desdoblamiento de poderes propio de la actividad en misión, incluyen además una regulación más detenida, sobre todo, de los derechos y obligaciones del personal en misión, señalando, en este sentido, la obligación de los trabajadores en misión de someterse a las ordenes e instrucciones de la empresa usuaria y su derecho a disfrutar durante el período de vigencia del contrato de puesta a disposición de los transportes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria —comedores, cafeterías, servicios médicos— así como el derecho a canalizar cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral a través de los representantes de los trabajadores en la empresa; cláusulas estas cuya legalidad, obvia-

---

[155] CC Agio TT S.A. (BOE de 1 de febrero de 1995).

[156] CC Grupo AGIO (BOE de 11 de abril de 1996). Ninguna de los preceptos reflejados ha sido objeto de modificación por el Acuerdo de Modificación del último de estos Convenios publicado en el BOE de 31 de marzo de 1999.

[157] Esta regulación se caracteriza por ser ciertamente escueta, lo que no impide, sin embargo, la aparición de algunas peculiaridades debidas al hecho, cuanto menos llamativo –y que abre dudas incluso sobre su propia legalidad— de que la ETT se encuadre dentro de un grupo más amplio, pudiendo ser ésta última utilizada para proporcionar al resto de empresas mano de obra temporal. Ambos artículos – de idéntica redacción— se limitaron a recoger, en primer lugar, la atribución de los poderes directivos a la ETT, para posteriormente señalar que el ejercicio de las facultades de dirección y control de la actividad laboral de los trabajadores "fijos delegados" y "delegados" –los trabajadores en misión en la terminología al uso— se realizará en los "términos" que prevé la ley 14/1994".

[158] Art. 11 CC Bicolan ETT –no modificado por el acuerdo de revisión salarial y modificación de determinados artículos (BOE de 27 de abril de 1998).

mente, sólo se justifica por el hecho de que se limitan a especificar derechos de origen legal. Y ello porque, obviamente, las empresas usuarias en ningún momento pueden quedar obligadas por la negociación colectiva de las ETT. En este tercer grupo se enclavarían las tres normas convencionales más importantes —los tres CC Estatales[159] y el I y II Acuerdo catalán del sector del trabajo temporal[160]— y algunos CC de empresa como el II CC de Faster Ibérica[161] —copiado literalmente por el CC de C3 ATT[162], posteriormente anulado (este último) por la Audiencia Nacional—.

Finalmente, el cuarto de los grupos antes mencionados estaría formado por los CC de ECCO TT[163] y Consultores de Empleo[164], que de forma simétrica contemplaban una regulación aún más detenida y detallada de las obligaciones de los trabajadores puestos a disposición incluyendo la elaboración de partes de control de actividades, así como de otras cuestiones varias cuya sede dogmática más adecuada quizás hubiera debido ser otra y para cuyo análisis nos remitimos a otros puntos posteriores del presente estudio.

En cualquier caso, íntimamente relacionada con todo este desdoblamiento de poderes empresariales entre la ETT y la EU se encuentra la regulación convencional sobre modificaciones de las condiciones de trabajo del personal en misión. Y es que para aquellas situaciones en las que empresa usuaria proceda a modificar alguna de las condiciones de trabajo del personal en misión, el art. 21 del II CC Catalán prevé —seguramente de forma ilegal, salvo que se especifique en los contratos de puesta a disposición— la obligación de la EU —ajena, no debe olvidarse a este CC— de ponerlo en conocimiento de los representantes sindicales en el empresa usuaria y de la propia ETT con un preaviso de treinta días; mientras que, de forma quizás más adecuada, el art. 24 del III CC estatal[165] establece que los trabajadores en misión habrán de ponerlo en conocimiento de la ETT con la máxima diligencia y celeridad posible.

2.3.3.2.2. Lugar de trabajo, movilidad territorial y dietas

Seguramente es esta regulación del lugar del trabajo, de la movilidad territorial y del derecho a la percepción de dietas uno de los aspectos en

---

[159] Art. 10 y 11 del I CC Estatal ETT (BOE de 21 de abril de 1995) y art. 12 y 13 del II CC Estatal ETT (BOE de 3 de marzo de 1997); art. 12 y 13 del II CC Estatal ETT.

[160] Art. 10 y 11 del I Acuerdo Catalán de ETT (DOGCataluña de 20 de noviembre de 1997) y del II CC Catalán de ETT.

[161] Art. 10 y 11 del CC Faster Ibérica (BOE de 25 de febrero de 1997.

[162] Art. 10 y 11 del CC C3 ATT (BOE de 4 de agosto de 1997).

[163] Art. 5 y 6 CC ECCO TT (BOE de 4 de noviembre de 1994).

[164] Art. 5 y 6 CC Consultores de Empleo ETT (BOE 7 de junio de 1995).

[165] Al igual que antes hacía el art. 23 del II CC Estatal de ETT (BOE de 3 de marzo de 1997).

los que existen menos discrepancias entre los distintos convenios colectivos que afectan actualmente a las empresas de este sector. En realidad, tales discrepancias se centran más en aspectos exclusivamente cuantitativos, que en la auténtica lógica que inspira toda esta regulación y que, a fin de cuentas, pretende únicamente especificar la regulación general a las singulares circunstancias en las que suele prestarse el trabajo temporal de los empleados en misión.

Ésta es la razón por la que normalmente, en todos estos convenios —aunque con alguna excepción en los primeros acuerdos aprobados tras la legalización del sector[166]— se realiza una definición sumamente amplia del lugar de trabajo impidiendo así la aplicación de las normas estatutarias en materia de movilidad geográfica y de derecho a dietas. Éste sería el caso, por ejemplo, de los CC de Adia Intergrupp ETT[167], Bicolán ETT[168], Laborman ETT[169], Teamwork ETT[170], a la que debía unirse en este caso concreto, el I CC de Faster Ibérica ETT[171]. Todos ellos abordan esta cuestión en un Capítulo específico, el IV, intitulado "Lugar de trabajo, desplazamiento y dietas", que ha de ponerse en conexión con el Capítulo II "Organización del Trabajo".

En estos cuatros convenios, y tras atribuir a la empresa la facultad de "distribuir su personal entre los diversos lugares de trabajo", dadas las "especiales circunstancias en que se realiza la prestación de servicios", se identifica la localidad:

> *"tanto (con) el municipio de que se trate, como (con) las contrataciones (sic) urbanas o industriales que se agrupen alrededor del*

---

[166] Así, el art. 8 I CC Manpower Team, ETT (BOE de 1 de noviembre de 1994) se limitaba a señalar respecto de los trabajadores en misión que estos "prestarán su actividad laboral en el centro de trabajo de la empresa usuaria", conforme a lo establecido en el contrato de puesta a disposición. Tampoco presenta mayor peculiaridad la regulación de la movilidad geográfica en su art. 14. Por su parte, el art. 10.2.b) CC People Justo a Tiempo (BOE de 5 de enero de 1995) sólo establecía como obligación de los trabajadores puestos a disposición la "aceptación de los cambios de centro de trabajo que no exijan cambio de residencia y la adaptación al cambio del mismo, dentro de las condiciones establecidas legalmente para los trabajadores de la empresa usuaria, siempre que no exijan dicho cambio de residencia. Idéntica regulación en el art. 6.2.b CC Consultores de empleo (BOE de 7 de junio de 1995). Por su parte, el art. 6 CC Dalgo Group 2000 (DOG Valenciana de 29 de mayo de 1997) se limita a señalar como "Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios la movilidad funcional y geográfica del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa, que procederá a la distribución de su personal entre los diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos". Una regulación idéntica en el art. 15 del CC Gestión Temporal de Recursos Humanos (BOE de 27 de febrero de 1998).

[167] Art. 15 CC de Adia Intergrupp (BOE de 30 de agosto 1994).

[168] Art. 16 CC Bicolán ETT (BOE de 24 de mayo de 1995). Este precepto no fue alterado por la modificación de dicho convenio publicada en el BOE de 22 de abril de 1998.

[169] Art. 15 CC Laborman ETT (BOE de 2 de febrero de 1995).

[170] Art. 15 CC Teamwork ETT BOE de 5 de abril de 1995.

[171] Art. 15 CC Faster Ibérica ETT (BOE de 10 de marzo de 1995).

mismo en un radio de treinta kilómetros y que forman con aquél una macro-concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipio distintos, siempre que estén comunicados por medio de transporte público, a intervalos no superiores a media hora".

Con todo, esta amplia delimitación de los supuestos excluídos de la movilidad geográfica y, como veremos, del derecho al devengo de las correspondientes dietas, trataba de contrarrestarse imponiendo a la empresa que "*como principio general deberá utilizar a ser posible, para cualquier lugar de trabajo, a aquellos trabajadores que residan en aquél y cuyas capacidades profesionales sean adecuadas para dicho lugar de trabajo*". En estos casos, lo que sí es importante es que "*los trabajos realizados dentro de una zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de la empresa incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo*".

Igualmente similar —cuando no idéntica—era la regulación en todos estos convenios de las dietas por desplazamiento contempladas en los sucesivos artículos de estos mismos acuerdos. En todos ellos —si bien con algunas modificaciones mínimas en su cuantía[172]— se establecían tres tipos de dietas según el empleado tuviera que realizar una comida —750 ptas.— o dos comidas —2000 ptas.— fuera y pernoctase en su domicilio, o cuando realizase las dos comidas fuera y pernoctase igualmente fuera de su domicilio —5.250 ptas.—[173]. Asimismo se fijaban criterios para la determinación del coste kilómetro, situándolo en 25 ó 24 ptas. como mínimo.

Finalmente, resulta cuanto menos llamativo que los respectivos artículos de los CC de Adia Intergrupp ETT[174], Bicolán ETT[175], Laborman ETT[176], Teamwork ETT[177], CC de Faster Ibérica ETT[178] no establecieran peculiaridad alguna en relación con la movilidad geográfica y funcional remitiéndose simplemente a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Esta regulación tampoco difiere sustancialmente de la contemplada en el I y II CC Estatal[179]. También en estos dos casos, se preveía expresamente que:

"El personal en misión prestará su actividad en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa usuaria en los que se requiera sus

---

[172] Art 17 CC Bicolán ETT (BOE de 24 de mayo de 1995).

[173] Estas cantidades fueron elevadas a 1.100 pts, 2.200 y 6.500 respectivamente por la revisión salarial y modificación del CC de Bicolan ETT publicada en el BOE de 22 de abril de 1998.

[174] Art. 11 CC de Adia Intergrupp (BOE de 30 de agosto 1994).

[175] Art. 12 CC Bicolán ETT (BOE de 24 de mayo de 1995).

[176] Art. 11 CC Laborman ETT (BOE de 2 de febrero de 1995).

[177] Art. 11 CC Teamwork ETT BOE de 5 de abril de 1995.

[178] Art. 11 CC Faster Ibérica ETT (BOE de 10 de marzo de 1995).

[179] Art. 12 del I CC Estatal ETT (BOE de 21 de abril de 1995) y art. 14 del II CC Estatal ETT (BOE de 3 de marzo de 1997).

servicios, sin que se cause derecho al devengo de dietas, ni se configure como supuesto de movilidad geográfica individual el destino a lugares de trabajo que se encuentren situados dentro de un radio de acción de treinta kilómetros desde el límite del término municipal de la localidad donde estuviera ubicado el centro de trabajo de la empresa usuaria, consignado en el contrato de puesta a disposición, siempre que existan medios de transporte públicos con intervalos no superiores a media hora".

Además, en ambos CC se señalaba que el lugar de ejecución de la prestación laboral vendría determinado por las facultades de la ETT, pero también —y esto es lo novedoso, aunque lógico— "*por las necesidades productivas de la empresa usuaria consignadas en el contrato de puesta a disposición*". Finalmente, ambos convenios contemplaban un artículo específico en relación con la movilidad territorial y las dietas[180], estableciendo, eso sí, cantidades bastante superiores a las que por aquél entonces fijaban la mayor parte de convenios de empresa[181].

Una regulación muy similar es la hoy establecida en los art. 14 y 23 del III CC estatal de ETT. Si acaso la principal peculiaridad estriba, obviamente, en que en relación con el personal en misión no es cuantifican las dietas y otros conceptos extrasalariales que pudieran devengarse como consecuencia de la movilidad geográfica. A diferencia de lo que sucede con los trabajadores estructurales —para los que sí se establece dicha cuantificación— tales conceptos se remiten simplemente al convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria.

Por otra parte, no muy diferente fue la regulación de estos supuestos en la negociación colectiva catalana. Así, en el I Acuerdo Catalán de ETT[182], ésta era casi idéntica con la salvedad de que el radio de delimitación del lugar de trabajo —y, por tanto, la distancia máxima para evitar el devengo de dietas y la aplicación del art. 40 ET— se redujo a 25 Km. Pero, sin duda lo más llamativo y novedoso respecto de la regulación nacional de este Acuerdo Autonómico era que en el mismo se establecía

---

[180] Art. 20 del I CC Estatal ETT (BOE de 21 de abril de 1995) y art. 22 del II CC Estatal ETT (BOE de 3 de marzo de 1997).

[181] Estas dietas fueron de 850 pesetas durante el año 95 y 1.000 pesetas durante el año 1996 en caso de efectuar la comida del mediodía fuera del domicilio; y de cinco y seis mil pesetas durante los años 95 y 96 en el supuesto de realización de las dos comidas del día y pernocta fuera del domicilio. Estas cantidades fueron incrementadas por el II CC Estatal a mil cuarenta pesetas y seis mil doscientas cuarenta pesetas respectivamente para el año 1997, incrementándose anualmente con el IPC correspondiente al año inmediatamente anterior. Por lo que se refiere al kilometraje éste era de 28 pesetas en 1995 y 30 pesetas de 1996 en adelante.

[182] Art. 12 del I Acuerdo Catalán de ETT (DOGCataluña de 20 de noviembre de 1997).

—incluyendo por cierto obligaciones de la empresa usuaria de más que dudosa legalidad— que:

> *"...el mayor tiempo invertido originado por los desplazamientos que se produzcan fuera de los límites territoriales de la zona de trabajo, será compensado económicamente en el valor de la ampliación de la jornada cuando lo suponga, o bien mediante permisos retribuidos en el domicilio de origen y por jornadas completas, fijándose de mutuo acuerdo previa solicitud del trabajador de la ETT las fechas de compensación.*
>
> *Así mismo, se acuerda que el trabajador en misión afectado por un desplazamiento de esta naturaleza sea preavisado con una antelación mínima de 48 horas al momento en que haya de hacerse efectivo y que el preaviso se produzca en el transcurso de su jornada laboral.*
>
> *La empresa usuaria, a su vez, notificará la previsión del desplazamiento a la ETT con una antelación suficiente mínima de 72 horas y notificará, también, a la representación sindical en la empresa usuaria para que ésta ejerza los derechos de tutela de los trabajadores puestos a disposición que regula la ley 14/1994".*

Por otra parte, y junto a la misma cuantificación de las dietas contempladas en el II CC Estatal, el artículo 20 del I Acuerdo Catalán establecía —mejorando la regulación legal— que:

> *"Si el cambio de residencia es superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un descanso retribuido complementario en su domicilio de cuatro días laborales por cada diez semanas de desplazamiento, sin computarse el tiempo de transporte y corriendo a cargo de la ETT su coste".*

Sea como fuere, lo cierto es que esta misma regulación ha pasado a los art. 12 y 20 el II CC Catalán, que quizás presenta como mayor peculiaridad frente al III CC Estatal el hecho de que los conceptos extrasalariales —dietas y kilómetros— que pudieran devengarse en estos casos a favor de los empleados en misión sí se cuantifican expresamente en un mismo baremo con los empleados estructurales, sin que por tanto exista remisión alguna al CC aplicable a la empresa usuaria.

Finalmente, y al igual que sucedía en el anterior apartado, los convenios colectivos de AGIO TT[183], el Grupo AGIO[184] presentan también en este supuesto una regulación sumamente peculiar derivada de la propia estructura del grupo en el que se inserta esta específica ETT[185]. La pri-

---

[183] CC AGIO TT S.A. (BOE de 1 de febrero de 1995).

[184] CC Grupo AGIO (BOE de 11 de abril de 1996).

[185] Ninguna de los preceptos reflejados ha sido objeto de modificación por el Acuerdo de Modificación del último de estos Convenios publicado en el BOE de 31 de marzo de 1999.

mera singularidad de estos convenios es que los mismos no abordan la delimitación del lugar de trabajo en la sede típica en el sector —en el Capítulo II Organización del Trabajo—, sino —al igual que vimos en el primer grupo de convenios— como parte de un Capítulo III más amplio denominado "Lugar, tiempo y descansos del trabajador".

Dentro de él, el art. 13 distingue entre trabajadores estructurales y delegados —en misión—. Para los primeros establece que prestarán su trabajo en el lugar acordado, pudiendo AGIO TT, en ejercicio de sus poderes directivos, destinarlos en cualquier centro o sucursal, dentro de un radio de 50 Km de su anterior centro, lo que puede llegar a plantear serios problemas de legalidad dada la importancia de tal distancia, la omisión de toda referencia a la existencia o no de medios públicos de comunicación y al hecho de que, por tanto, y en ocasiones, tal cambio de centro de trabajo puede conllevar necesariamente un cambio de domicilio, quedando inserta, por tanto, tal manifestación de los poderes empresariales en el supuesto de hecho del art. 40 ET. Para el segundo tipo de empleados, estos convenios de AGIO prevén simplemente que dichos empleados en misión "prestarán su actividad laboral en el centro de trabajo de la empresa usuaria, conforme a los términos establecidos en el contrato de puesta a disposición"; regulación ésta ciertamente escasa, sobre todo si la comparamos con la del resto de convenios de empresa o de sector y que puede plantear algunos problemas de aplicación. Pero, con todo, lo que sin duda llama más la atención es que este mismo artículo contempla la posibilidad de que los trabajadores "fijos delegados"[186] presten servicios dentro de la estructura de AGIO TT, quedando sometidos entonces a la ya comentada disciplina de los trabajadores "estructurales".

El resto de Convenios tampoco presenta mayor peculiaridad. En algunos casos este radio máximo del lugar de trabajo se reduce a 25 Km exigiendo además la existencia de medios de transportes públicos con intervalos no superiores a veinte minutos[187]. En cambio, en otros dicho radio se ampliaba a 30[188] ó 50 km[189], si bien, en alguno de estos últimos supuestos, dicha ampliación sólo se preveía para los trabajadores estructurales, lo que no deja de suscitar una cierta perplejidad, máxime cuando este tipo de problemas suelen plantearse en relación con los empleados en

---

[186] Aquellos –art. 1 CC Grupo AGIO (BOE de 11 de abril de 1996)—contratados fundamentalmente para ser delegados, pero que por acuerdo mutuo la duración de su contrato de trabajo no está relacionado directa o indirectamente a un contrato de "puesta a disposición".

[187] Art. 12 II CC Faster Ibérica (BOE 25 de febrero de 1997); art. 12 CC C3 ATT (BOE de 4 de agosto de 1997).

[188] Art. 8 II CC Manpower Team ETT (BOE de 2 de junio de 1997).

[189] Art. 4 CC ECCO TT (BOE de 4 de noviembre de 1994), si bien se exigía que existiesen vías de comunicación entre ambas localidades; art. 11 CC Alta Gestión (BOE de 10 de febrero de 1995).

misión[190]. Igualmente suele ser frecuente el establecimiento de dietas y retribución por kilómetros en cuantías similares a las ya señaladas[191], y bastante más extraña resulta la posibilidad de pactar el pago de un plus de transporte[192].

2.3.3.3. *Modalidades de contratación y período de prueba*

En los primeros convenios colectivos aprobados inmediatamente después de la legalización del sector, la regulación de la contratación en la empresa —si existía[193]— se limitó normalmente a exigir la forma escrita para estas contrataciones[194] y a recoger a grandes rasgos la entonces vigente regulación legal[195], distinguiendo eso sí, progresivamente, entre trabajadores estructurales y en misión[196].

Dejando a un lado las repetidas declaraciones de igualdad entre trabajadores temporales e indefinidos[197], dos fueron las principales peculia-

---

[190] Vid. art. 11 CC Alta Gestión (BOE de 10 de febrero de 1995).

[191] Por poner algunos ejemplos,. art. 12 CC Alta Gestión (BOE de 10 de febrero de 1995); art. 23 II CC Faster Ibérica (BOE 25 de febrero de 1997); art. 23 CC C3 ATT (BOE de 4 de agosto de 1997).

[192] Art. 23 II CC Faster Ibérica (BOE 25 de febrero de 1997).

[193] Y es que algunos CC como el Manpower Team ETT (BOE de 1 de noviembre de 1994) se limitaban a exigir su forma escrita sin añadir nada más.

[194] Art. 12 del CC Adia Intergrupp (BOE de 30 de agosto de 1994);art. 9 CC Manpower Team ETT (BOE de 1 de noviembre de 1994); art. 2 CC ECCO TT (BOE de 4 de noviembre de 1994); art. 12 CC Laborman ETT (BOE de 2 de febrero de 1995); art. 12 CC Manpower team (BOE de 5 de abril de 1995); art. 13 del I CC Faster Ibérica (BOE de 24 de mayo de 1995); art. 2 CC Consultores de Empleo (BOE 7 de junio de 1995); art. 7 CC Dalgo Grup 2000 (DOGValenciana de 29 de mayo de 1997). El art. 7 CC AGIO TT (BOE de 1 de febrero de 1995) exigía igualmente la inclusión del régimen del trabajador dentro de AGIO, el grupo funcional, los pactos salariales y la forma y estructura del salario. Esta misma exigencia en el art. 7 CC Grupo AGIO (BOE de 11 de abril de 1996). Finalmente, en el art. 13 CC Alta Gestión (BOE de 10 de febrero de 1995), se preveía la posibilidad de que la empresa estableciera un modelo propio si la normativa no determinaba un modelo oficial de contratación.

[195] Vid. Art. 12 del CC Adia Intergrupp (BOE de 30 de agosto de 1994); art. 2 CC ECCO TT (BOE de 4 de noviembre de 1994); art. 6 CC People Justo a Tiempo (BOE de 5 de enero de 1995); art. 7 CC AGIO TT (BOE de 1 de febrero de 1995); art. 12 CC Laborman ETT (BOE de 2 de febrero de 1995); art. 13 CC Alta Gestión (BOE de 10 de febrero de 1995); art. 12 del I CC Faster Ibérica (BOE de 10 de marzo de 1995); art. 12 CC Manpower team (BOE de 5 de abril de 1995); art. 13 del I CC Faster Ibérica (BOE de 24 de mayo de 1995); art. 7 CC Grupo AGIO (BOE de 11 de abril de 1996).

[196] Por ejemplo art. 2 CC ECCO TT (BOE de 4 de noviembre de 1994); art. 6 CC People Justo a Tiempo (BOE de 5 de enero de 1995); art. 13 CC Alta Gestión (BOE de 10 de febrero de 1995); art. 2 CC Consultores de Empleo (BOE 7 de junio de 1995).

[197] Por poner algunos ejemplos, art. 12 CC Adia Intergrupp (BOE de 30 de agosto de 1994); art. 6 CC People Justo a Tiempo (BOE de 5 de enero de 1995); art. 12 CC Laborman (BOE de 2 de febrero de 1995); art. 12 del I CC Faster Ibérica (BOE de 10 de marzo de 1995); art. 12 CC Manpower team (BOE de 5 de abril de 1995); art. 13 del I CC Faster Ibé-

ridades recogidas en algunos de estos primeros convenios. La primera y desde luego la menos extendida, fue la posibilidad de ampliar la duración de los contratos temporales —fundamentalmente se pensaba en el contrato eventual— cuando la empresa usuaria hubiera hecho lo propio en relación con la contratación directa utilizando la vía abierta por la reforma de 1994[198]. Y, la segunda —llamada curiosamente a correr la misma suerte que la anterior ante los órganos de la jurisdicción social[199] aunque finalmente se generalizara en nuestra negociación colectiva— la inclusión de una nueva causa de resolución, ciertamente controvertida y sobre la que volveremos más adelante, pensada igualmente sobre todo para los contratos eventuales sometidos a término cierto tanto en el *an* como en el *quando*: la extinción total o parcial de los contratos de puesta a disposición que motivaron la respectiva contratación del/o de los empleados en misión[200].

Algo similar ocurría con el período de prueba, en el que habitualmente se producía una simple remisión en cuanto a su duración a la legislación vigente en cada momento[201]. No obstante, en algunos CC empezaban ya a aparecer —eso sí con muy distinta frecuencias— dos de las peculiaridades más características de la regulación del período de prueba en el trabajo temporal. La primera, el hecho de que los trabajadores puestos a disposición que hubieran prestado servicios con anterioridad al nuevo contrato pero en distinta empresa usuaria, no quedaban exonerados de

---

rica (BOE de 24 de mayo de 1995); art. 7 CC Dalgo Grup 2000 (DOGValenciana de 29 de mayo de 1997).

198 Vid. art. 2 CC ECCO TT (BOE de 4 de noviembre de 1994); art. 6 CC People Justo a Tiempo (BOE de 5 de enero de 1995); art. 2 CC Consultores de Empleo (BOE de 7 de junio de 1995).

199 Vid STS de 4 de febrero de 1999.

200 Vid. Art. 12 del CC Adia Intergrupp (BOE de 30 de agosto de 1994); art. 6 CC People Justo a Tiempo (BOE de 5 de enero de 1995). Esta misma causa extintiva era la que crípticamente parecía contemplar el art. 12 CC AGIO TT (BOE de 1 de febrero de 1995). Igualmente art. 12 CC Laborman ETT (BOE de 2 de febrero de 1995); art. 12 del I CC Faster Ibérica (BOE de 10 de marzo de 1995); art. 12 CC Manpower Team (BOE de 5 de abril de 1995); art. 13 del I CC Faster Ibérica (BOE de 24 de mayo de 1995); art. 7 CC Dalgo Grup 2000 (DOGValenciana de 29 de mayo de 1997).Una regulación peculiar era la contemplada en el art. 5.Tercero.2 CC ECCO TT (BOE de 4 de noviembre de 1994) intitulado "rescisión indebida del contrato de puesta a disposición por la empresa usuaria: "ECCO TT acordará en los contratos de puesta a disposición suscritos con las empresas usuarias las consecuencias de una rescisión del mismo por causas no imputables a ECCO o a sus trabajadores, estableciéndose las indemnizaciones correspondientes para éste", lo que en todo caso deja intuir que tal extinción provoca igualmente la del empleado en misión, aunque ésta sea indemnizada.

201 Cfr. Art. 13 del CC Adia Intergrupp (BOE de 30 de agosto de 1994); art. 10 CC Manpower Team ETT (BOE de 1 de noviembre de 1994); art. 8 CC AGIO TT (BOE de 1 de febrero de 1995); art. 13 CC Laborman ETT (BOE de 2 de febrero de 1995); art. 14 CC Alta Gestión (BOE de 10 de febrero de 1995); art. 13 del I CC Faster Ibérica (BOE de 10 de marzo de 1995); art. 13 CC Manpower team (BOE de 5 de abril de 1995); art. 15 del I CC Estatal ETT (BOE de 21 de abril de 1995); art. 14 del I CC Faster Ibérica (BOE de 24 de mayo de 1995); art. 8 CC Grupo AGIO (BOE de 11 de abril de 1996).

dicho período aun cuando el contenido del trabajo fuese similar[202]; y ello porque sólo así se lograba coordinar —aunque con una fórmula de dudosa legalidad— el período de prueba laboral con el período de aceptación pactado habitualmente en los negocios de puesta a disposición. Y, la segunda, la aparición de algunos convenios en los que la duración del período de prueba de los empleados en misión se establecía porcentualmente a la duración del contrato de puesta a disposición sobre todo en los supuestos de duración incierta[203]. Y todo ello, además, sin olvidar, el aparente carácter obligatorio de dichos pactos[204] que, obviamente, no impedía la necesaria inclusión de los mismos en el contrato escrito de cada trabajador para su lícita exigencia o utilización.

La segunda fase en esta evolución se inicia con algunos destacados CC de empresa, de ámbito territorial regional que, apoyándose en la conocida argumentación de un sector de nuestra doctrina, van a encauzar la contratación de los empleados en misión por la vía más flexible —y se proclama, también más adecuada a las peculiaridades del sector— del contrato de obra o servicio determinado. Como se encargará de aclarar el II CC de Faster Ibérica[205]:

> "*El personal colaborador será contratado mediante relación laboral de carácter temporal. Por interpretar que la puesta a disposición de un colaborador a una empresa usuaria constituye un servicio determinado, la relación laboral será formalizada mediante un contrato por obra o servicio determinado, ya sea a tiempo completo o parcial, cuyo objeto será el mero hecho de la solicitud del servicio temporal por la empresa usuaria, sin necesidad de detallar el supuesto*

---

[202] Art. 3 CC ECCO TT (BOE de 4 de noviembre de 1994); art. 7 CC People Justo a Tiempo (BOE de 5 de enero de 1995); art. 2 CC Consultores de Empleo (BOE de 7 de junio de 1995).

[203] Vid el extenso art. 3 CC ECCO TT (BOE de 4 de noviembre de 1994) y su impacto en el art. 2 CC Consultores de Empleo (BOE de 7 de junio de 1995).

[204] Por poner sólo algunos ejemplos: "Todo el personal de nuevo ingreso será sometido a un periodo de pruebas..." – art. 11 del CC de Adia Intergrupp (BOE de 30 de agosto 1994); "Todos los trabajadores... serán sometidos a periodo de prueba" –art. 3 CC ECCO TT (BOE de 4 de noviembre); "Todos los trabajadores... tendrán un periodo de prueba" –art. 7 CC People Justo a Tiempo (BOE de 5 de enero de 1995); "Todo el personal de nuevo ingreso será sometido a un periodo de prueba..." — CC Laborman ETT (BOE de 2 de febrero de 1995)—; "Todo el personal de nuevo ingreso será sometido a un periodo de prueba." –art. 13 CC Manpower Team (BOE de 5 de abril de 1995)—; "El personal de nuevo ingreso será sometido a un periodo de prueba" —art. 14 del I CC Faster Ibérica (BOE de 24 de mayo de 1995)—.

[205] Art. 14.2 del II CC Faster Ibérica (BOE de 25 de febrero de 1997), no obstante, este mismo precepto legitimaba la posibilidad de que individualmente se pudiera pactar cualquier otra modalidad contractual". Igualmente curioso era el hecho de que según este mismo precepto "La tarea a desarrollar por el colaborador será descrita en el contrato de puesta a disposición, por entenderse que será la empresa usuaria la obligada a demostrar el objeto del servicio ajustado a los supuestos legalmente establecidos".

que origina esta solicitud. Su duración será coincidente con la duración del contrato de puesta a disposición".

De este modo, se formalizaba la ruptura de la conexión causal entre el contrato de puesta a disposición y el de trabajo —conexión ésta defendida por la mayor parte de nuestros autores— para recoger sólo la denominada conexión temporal sostenida también, eso es cierto, por un cualificado sector de nuestra doctrina. Para ello se utilizó no sólo la indefinición del art. 10 LETT, sino también la aparición de una nueva corriente jurisprudencial —STS 15 de enero de 1997, posteriormente confirmada por otra de 8 de junio de 1999— que había venido a reconocer —modificando la anterior posición (al menos aparente) del TS[206]— la posibilidad de estipular este tipo de contratos para satisfacer las necesidades derivadas de una contrata aunque se tratara de la actividad normal de la empresa principal. Y ello a pesar de que algunos de estos convenios aún preveían la posibilidad residual de que de forma individualizada se pudiera pactar con el trabajador en misión cualquier otra modalidad de contratación contemplada en la legislación vigente[207].

En cualquier caso, esta nueva perspectiva obtuvo un indudable éxito dada la flexibilidad, sobre todo de salida, que el contrato de obra o servicio representaba sobre el más rígido contrato eventual. Por ello no debe extrañarnos que esta fórmula se extendiera por otros productos de la negociación colectiva, destacando en este aspecto el II CC de Manpower Team[208], el CC de C3 ATT[209] —posteriormente anulado por la Audiencia Nacional— y, sobre todo, por lo que parece, el I Acuerdo Catalán de ETT[210]. No debe olvidarse el ya comentado incremento de este tipo de contratos, tanto porcentual como total, durante el año 1999.

Ahora bien, esta nueva perspectiva que obligaba ya a diferenciar claramente entre trabajadores estructurales —sometidos al régimen general y para el que era y es admisible cualquier forma de contratación— y trabajadores en misión —contratados todos ellos mediante obra o servicio determinado— no obtuvo el apoyo uniforme de toda la negociación colectiva española. Junto a los anteriores convenios subsistió otra línea, representada fundamentalmente por el II CC Estatal que defendió la posibilidad de que los empleados en misión pudieran ser contratados mediante cualquiera de las formas lícitas reconocidas en nuestro ordenamiento[211].

---

[206] Vid. F.J. CALVO GALLEGO, "Un nuevo paso en una larga evolución jurisprudencial: arrendamiento de empresa y contrato de obra o servicio determinado", en *Temas Laborales*, 1999, n. 51, pág. 227 y sig.

[207] Art. 14 del II CC Faster Ibérica (BOE de 25 de febrero de 1997) y art. 14 CC C3 ATT (BOE de 4 de agosto de 1997).

[208] Art. 9 del II CC Manpower Team (BOE de 2 de junio de 1997).

[209] Art. 14 CC C3 ATT (BOE de 4 de agosto de 1997).

[210] Art. 14 del I Acuerdo catalán de ETT (DOGCataluña de 20 de noviembre de 1997).

[211] Art. 16 del II CC Estatal ETT (BOE de 3 de marzo de 1997).

De este modo se permitió la subsistencia de una cierta conexión causal que, paradójicamente, y para algunos de los defensores del uso exclusivo de la obra o servicio determinado resultaría cuanto menos ilegal al no darse en la ETT —y sí en la empresa usuaria— las causas que permiten su estipulación.

En cambio, lo que sí subsistió tanto en una como otra corriente fue el reconocimiento de la extinción del contrato de puesta a disposición por causa inimputable a la ETT como causa de extinción del contrato de trabajo, a la que sin embargo se le reconoció —al menos en relación con los contratos eventuales— una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, exigiéndose, eso sí, una duración mínima de servicios[212]. Sin embargo, esta causa de extinción fue declarada finalmente ilegal por la STS de 4 de febrero de 1999, al menos en relación con la extinción de los contratos de trabajo eventuales estipulados por una ETT, en una resolución en la que pueden encontrarse al menos serios indicios de una cierta orientación del TS a favor de una conexión causal y no estrictamente temporal entre el contrato de puesta a disposición y el de trabajo.

Por otra parte, también fueron frecuentes durante esta "segunda" fase otras cláusulas específicas relativas a la contratación tanto de los trabajadores estructurales como de los empleados en misión. Así, y respecto de estos últimos, fue fácil encontrar en tales convenios la reiteración de algunas prohibiciones legales como la del uso del contrato de aprendizaje[213] o la obligación de la ETT de incluir en los contratos de puesta a disposición las prohibiciones del art. 8 LETT[214]. Y con respecto a los empleados internos o estructurales, sin duda, la regulación más llamativa —pero no única, también existen cláusulas destinadas a regular las retribuciones en los contratos de aprendizaje o prácticas[215]... etc.— son las contemplada en el I Acuerdo catalán de ETT, y destinadas —como de todos es sabido— a garantizar un progresivo volumen de empleo estable en este sector. Pero sobre ellas volveremos más tarde.

---

[212] Vid. art. 18 del II CC Faster Ibérica (BOE de 25 de febrero de 1997) –indemnización del veintidós días por año trabajado si la resolución se produce a partir de haberse cumplido cuatro meses de la vigencia del contrato". Fijándola ya en veinte y centrándolo en el supuesto del contrato de puesta a disposición eventual art. 41 II CC Estatal ETT (BOE de 3 de marzo de 1997); art. 39 del I Acuerdo Catalán de ETT (DOG Cataluña de 20 de noviembre de 1997); art. 18 CC C3 ATT (BOE de 4 de agosto de 1997).

[213] Art. 14 del I Acuerdo Catalán de ETT (DOG Cataluña de 20 de noviembre de 1997); art. 16.3 del II CC Estatal (BOE de 3 de marzo de 1997).

[214] Art. 14 del I Acuerdo Catalán de ETT (DOG Cataluña de 20 de noviembre de 1997); art. 16.4 del II CC Estatal (BOE de 3 de marzo de 1997).

[215] Art. 14.1 del II CC Faster Ibérica (BOE de 25 de febrero de 1997) –75% y 93% del primer y segundo año de prácticas; 75, 85 y 95% del salario mínimo, el primer, segundo y tercer año del contrato de aprendizaje"—. En similares términos, si bien reconociendo que la retribución de los contratos para la formación no podrá ser inferior al SMI vid. art. 14 CC C3 ATT (BOE de 4 de agosto de 1997).

Por último, sólo recordar como en esta segunda etapa se mantuvieron algunas de las peculiaridades que antes comentábamos en relación con el período de prueba, si bien con importantes matizaciones. Así, y en primer lugar, va a extenderse la regla contenida novedosamente en el I CC Estatal ETT[216] según la cual cuando la duración legal del período de prueba fuera igual o superior a la duración del contrato, aquél se reducirá a la mitad de la vigencia de la relación laboral acordada entre las partes[217]. Pero al mismo tiempo esta duración máxima va a verse reducida —a diferencia de lo que sucedía en el I CC Estatal— sobre los topes legales máximos para situarse —sobre todo, a partir del II CC Estatal— en cuatro meses para los técnicos titulados y cuarenta y cinco días para el resto de trabajadores, excepto para los no cualificados en cuyo caso no excederá de quince[218].

Y en segundo lugar, si bien es cierto que en algunos convenios de empresa —no así los sectoriales— va a seguir estableciéndose[219] que cuando el mismo colaborador sea contratado en diferentes ocasiones para diferentes empresas usuarias no se computarán como períodos superados los correspondientes a contratos diferentes[220]", en otros acuerdos, señaladamente los sectoriales, esta regla va a verse sustituida por la supresión del período de prueba para aquellos trabajadores que fueran contratados por segunda o más veces para desempeñar el mismo puesto para la misma empresa usuaria, siempre, eso sí, que fueran efectuadas "dentro de un período de doce meses"[221], lo que parece permitir su estipulación en otros períodos más amplios. Y todo ello, además, utilizándose una redacción en la que el período de prueba pasa a ser ya, claramente, una mera posibilidad, y no una aparente necesidad para todos los contratos celebrados por este tipo de empresas[222].

---

[216] Art. 15 del I CC Estatal ETT (BOE de 21 de abril de 1995).

[217] Art. 17 del II CC Estatal ETT (BOE de 3 de marzo de 1997); art. 15 del I Acuerdo Catalán ETT (DOGCataluña de 20 de noviembre de 1997); art. 15 del II CC Faster Ibérica (BOE de 25 de febrero de 1997); art. 10 del II CC Manpower Team (BOE de 2 de junio de 1997); art. 15 CC C3 ATT (BOE de 4 de agosto de 1997).

[218] Art. 17 del II CC Estatal ETT (BOE de 3 de marzo de 1997); art. 15 del I Acuerdo Catalán ETT (DOGCataluña de 20 de noviembre de 1997); art. 10 CC Manpower Team (BOE de 2 de junio de 1997). El art. 15 CC C3 ATT (BOE de 4 de agosto de 1997) cifra esta duración máxima en cuatro meses para los técnicos titulados, un mes para el personal administrativo y de oficio, y quince días naturales para el personal no cualificado.

[219] Con una fórmula de más que dudosa legalidad dado el expreso tenor del art. 14 ET, su carácter supletorio y el silencio de la LETT en éste como en tantos otros aspectos.

[220] Y ello porque, como se encarga de aclarar el II CC Faster Ibérica (BOE de 25 de febrero de 1997), hay que tener "en cuenta que la facultad para dirigir y controlar el trabajo recae sobre la empresa usuaria y se habla de diferentes empresas". Esta misma regulación y aclaración en el art. 15 CC C3 ATT (BOE de 4 de agosto de 1997).

[221] Art. 17 del II CC Estatal ETT (BOE de 3 de marzo de 1997); art. 15 del I Acuerdo Catalán ETT (DOGCataluña de 20 de noviembre de 1997); art. 10 CC Manpower Team (BOE de 2 de junio de 1997).

[222] Esta utilización del verbo podrán aparece novedosamente en el art. 15 del I CC

La tercera fase de toda esta evolución se abre a mi juicio con el III CC Estatal. Y es que en éste, ya de forma clara y decidida, no sólo se distingue entre el personal estructural y los trabajadores en misión —imponiendo en este último caso siempre la forma escrita del contato—, sino que se establece ya necesariamente la conexión causal entre el contrato de trabajo de estos últimos empleados y el correspondiente contrato de puesta a disposición. No de otra forma cabe interpretar lo establecido en el art. 17.1 del mencionado convenio cuando afirma que:

> *"El personal puesto a disposición ... puede ser contratado por tiempo indefinido o mediante relación laboral de carácter temporal, coincidente en este último caso con la causa y la duración del contrato de puesta a disposición ..."*

Por otra parte, y también en relación con los contratos de trabajo de los empleados en misión, el art. 17.1 in fine del III CC Estatal, parece igualmente querer aprovechar las mayores posibilidades que hoy brindan los art. 6 y 7 LETT. Y así, parece querer identificar causal y temporalmente los contratos de trabajo que la ETT puede realizar con los que podría realizar la empresa usuaria. No de otro modo cabe interpretar la afirmación según la cual:

> *"Podrán concertarse contratos de duración determinada con este tipo de trabajadores en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el art. 15 ET y sus normas de desarrollo".*

Y esta identificación puede ser muy importante en la medida en la que serán así los convenios de las empresas usuarias los que establecieran, por ejemplos, las obras y servicios que podrán ser objeto de contratos del art. 15.1 a) ET; el número máximo de contratos eventuales según la dimensión de la empresa, o, porqué no, también las posible ampliaciones del período de referencia y de la duración máxima del contrato eventual.

En cambio, se sigue manteniendo —como es lógico— la prohibición de estipular en estos casos contratos de formación, así como la obligación de la ETT de incluir en el contrato de puesta a disposición las exclusiones establecidas legal y reglamentariamente. Más novedosa es la obligación de incluir también en este pacto el puesto de trabajo y la categoría profesional que se pretende cubrir, indicando si el puesto a desempeñar es el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél. Y en relación con los trabajadores estruc-

---

Estatal ETT (BOE de 21 de abril de 1995) y posteriormente se recoge en otros convenios como el art. 17 del II CC Estatal ETT (BOE de 3 de marzo de 1997) o en el art. 10 CC Manpower Team (BOE de 2 de junio de 1997). Por su contraste véase la redacción tradicional del art. 15 del II CC Faster Ibérica (BOE de 25 de febrero de 1997).

turales se identifica como circunstancia de mercado el incremento de la actividad comercial y aquellas otras con ésta relacionadas, derivado de una mayor implantación geográfica de la empresa. Asimismo se amplía la duración máxima en este caso a doce meses en un período de referencia de dieciocho meses.

En cambio, no se modifica la anterior regulación del período de prueba —salvo la expresa remisión al art. 14 ET en relación con su duración en los contratos indefinidos—[223], y lógicamente desaparece la extinción del contrato de puesta a disposición eventual como causa anticipada de la relación laboral —al menos del art. 41 III CC Estatal—.

Más oscuro es el art. 14.b del II CC Catalán que, por lo que se refiere al personal en misión, se limita a señalar que la ETT podrá realizar contrataciones "en los mismos supuestos, y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada" Eso sí amplia igualmente la duración del contrato eventual de los trabajadores estructurales hasta un máximo de doce meses en un período de dieciocho —si no bien no concreta como el estatal la ampliación de actividades como causa de este contrato— y mantiene la anterior regulación sobre el período de prueba[224]. De todos modos, sin duda lo más llamativo es la regulación de un mínimo de trabajadores estructurales estables en función del volumen de la plantilla. Pero el tema será abordado al analizar las cláusulas de fomento de empleo estable.

2.3.3.4. *Clasificación profesional, prestación laboral y movilidad funcional*

En relación con la estructura o clasificación profesional, es evidente la existencia de dos tipos de regulaciones distintas en la negociación colectiva del trabajo temporal. Una primera en la que se incluían la casi totalidad de los convenios de empresa y el I CC Estatal, en la que se establecía un único sistema de clasificación profesional, conjunto para empleados en misión y los estructurales, completamente independiente del de la empresa usuaria; y una segunda, ligada al fenómeno de la convergencia —no sólo salarial—, que afectaba al II CC estatal y al I Autonómico Catalán, nacional, y que diferencia entre trabajadores estructurales y en misión, para dar una mayor trascendencia respecto de estos últimos a la estructura profesional y a la regulación de la movilidad funcional propia de la empresa usuaria. Pero vayamos por partes.

En general, basta un breve repaso por los convenios colectivos de empresa aprobados tras la legalización del sector para detectar como estos

---

[223] Art. 18.4 del III CC Estatal ETT.

[224] Art. 15 del III CC Catalán de ETT.

se basaron en una única clasificación profesional, válida —salvo una única excepción[225]— tanto para los empleados estructurales como para los trabajadores en misión[226]; una única estructura profesional que excluía, por tanto, la aplicación de la establecida en la empresa usuaria como lógico corolario de su distinto régimen retributivo y la aplicación a todos los trabajadores de la ETT de las tablas salariales contempladas en su convenio.

Obviamente, en relación con los empleados internos nada cabía suscitar frente a tal decisión: ésta parecía la única posibilidad, lógica y necesaria. Pero, sin embargo, la cuestión variaba drásticamente cuando abordábamos la problemática propia de los empleados en misión. Y es que, de un lado, la posibilidad de que estos fueran destinados a cualquiera de las actividades o funciones recogidas en el resto de sectores productivos a los que no alcazaba la prohibición del art. 8 LETT, y del otro, el hecho de que su clasificación debía permitir —al menos desde una óptica empresarial— la satisfacción de las necesidades de la empresa usuaria recogidas en el contrato de puesta a disposición, obligó a estos convenios a un enorme esfuerzo de abstracción y generalización en esta clasificación. Desde esta perspectiva es fácil comprender, de un lado, la semejanza de algunos de estos convenios con el Acuerdo Nacional de Cobertura de Vacíos[227], y del otro, la relativa amplitud de los diversos grupos profesionales en los que se estructuró esta clasificación, y, finalmente, la curiosa atribución de funciones integradoras en este campo a las Comisiones Paritarias, ya sea para la incorporación de nuevas categorías o tareas a los ya contemplados grupos o niveles profesionales[228], o para el encuadramiento de aquellos trabajadores para los que o bien existieran discrepancias[229], o bien dicho acto no hubiera podido ser realizado a priori ya fuese por la urgencia de su contratación o por la polivalencia de sus funciones[230].

---

[225] Vid. art. 10 CC Dalgo Grup 2000 (DOGValenciana de 29 de mayo de 1997).

[226] Por poner algunos ejemplos, art. 18 CC Adia Intergrupp (BOE de 30 de agosto de 1994); art. 11 CC People Justo a Tiempo (BOE 5 de enero de 1995); art. 18 CC Laborman (BOE de 2 de febrero de 1995); CC Alta Gestión (BOE de 10 de febrero de 1995); art. 17 del I CC Faster Ibérica (BOE de 10 de marzo de 1995); art. 17 y ss CC Teamwork (BOE de 5 de abril de 1995); art. 18 CC Bicolán (BOE de 24 de mayo de 1995).

[227] Acuerdo de 28 de abril de 1997 (BOE de 13 de mayo de 1997).

[228] Art. 18 del I CC Estatal ETT (BOE de 21 de abril de 1995): "A fin de facilitar la clasificación de los trabajadores en los nuevos niveles de clasificación, la Comisión Paritaria complementará la definición de las tareas concretas de los niveles previstos en el presente Convenio, reflejando, en su caso, las características específicas de un empresa y/o subsector determinados".

[229] Cfr. art. 18 in fine del I CC Estatal ETT (BOE de 21 de abril de 1995).

[230] Este era el caso de los art. 7 CC ECCO TT (BOE de 4 de noviembre de 1994) y del CC Consultores de Empleo (BOE de 7 de junio de 1995) atribuían a la Comisión Paritaria la incorporación de nuevas funciones a cada categoría profesional o la determinación de la clasificación de aquellos trabajadores que por razones de urgencia o de polivalencia funcional no hubieran podido concretar su adscripción a algunas de las contenidas en el Convenio.

En cualquier caso, lo complejo de toda esta regulación no evitaba la posibilidad de distinguir diversos modelos en los convenios colectivos objeto de estudio. En este sentido, es obvio que un primer grupo de Convenios de ETT se inspiró —o incluso asumió expresamente—, la estructura que le proporcionaron normas clásicas como las Ordenes Ministeriales de cotización a la Seguridad Social. Estos grupos, por su carácter genérico, resultaban especialmente aptos para agrupar a efectos retributivos a sus empleados, pero quizás, no lo fueran tanto a los exclusivos efectos de limitar la movilidad funcional[231].

En cualquier caso, lo cierto es que el resto de convenios optó por una delimitación igualmente amplia de los grupos funcionales cuyo número varió desde el más reducido de tres[232] —con la distinción clásica entre técnicos, empleados y operarios—, al máximo de diez[233], pasando por cinco[234], o el más frecuente al menos cuantitativamente —en un curioso fenómeno de *pattern-bargaining*— de nueve[235]. En este último caso, era relativamente usual que se hiciera referencia a las lógicas divisiones orgánicas funcionales (o por sectores de actividad) en las que se dividía la misma[236], mientras que en otros, aparecía como necesaria la concreción de estos grupos en distintos niveles de calificación, al menos a efectos retributivos[237], como sucedía, fundamentalmente en el I CC Estatal ETT[238].

A su vez, esta clasificación estaba basada en ciertos criterios entre los que destacaban, por su frecuencia, los de iniciativa o autonomía[239],

---

[231] Expresamente art. 7 CC ECCO TT (BOE de 4 de noviembre de 1994); art. 7 CC Consultores de empleo (BOE de 7 de junio de 1995). Tácitamente, art. 18 del I CC Faster Ibérica (BOE de 10 de marzo de 1995); art. 21 del II CC Faster Ibérica (BOE de 25 de febrero de 1997).

[232] Art. 32 CC Alta Gestión (BOE de 10 de febrero de 1995) —técnicos, empleados y operarios—. Esta misma clasificación en el art. 11 CC People Justo a Tiempo (BOE 5 de enero de 1995) y, sobre todo, en art. 18 del I CC Estatal ETT (BOE de 21 de abril de 1995).

[233] Art. 7 CC ECCO TT (BOE 4 de noviembre de 1994).

[234] Anexo I CC Agio TT (BOE de 1 de febrero de 1995).

[235] Art. 18 CC Adia Intergrupp (BOE de 30 de agosto de 1994); Anexo del CC Manpower Team (BOE de 1 de noviembre de 1994); art. 18 CC Laborman (BOE de 2 de febrero de 1995); art. 18 CC Teamwork (BOE de 5 de abril de 1995); art. 18 CC Bicolán (BOE de 24 de mayo de 1995).

[236] Art. 18 CC Adia Intergrupp (BOE de 30 de agosto de 1994); art. 18 CC Laborman (BOE de 2 de febrero de 1995); art. 17 CC Teamwork (BOE de 5 de abril de 1995). Estas divisiones orgánicas son normalmente Administración, Dirección e Informática; Comercial, Relaciones Públicas; Investigación y Laboratorio; Servicios; Mantenimiento; Sanitaria; Producción (abarca desde la extracción de la materia prima al producto final).

[237] Art. 33 CC Alta Gestión (BOE de 10 de febrero de 1995) —siete niveles—.; Anexo del CC People Justo a Tiempo (BOE de 5 de enero de 1995).

[238] Vid. art. 18 del I CC Estatal ETT (BOE de 21 de abril de 1995).

[239] Art. 18 CC Adia Intergrupp (BOE de 30 de agosto de 1994); Anexo del CC Manpower Team (BOE de 1 de noviembre de 1994); art. 9.1 CC Agio TT (BOE de 1 de febrero de 1995); art. 18 CC Laborman (BOE de 2 de febrero de 1995); art. 18 CC Teamwork (BOE de 5 de abril de 1995). Aunque no señale expresamente, este criterio también es seguido por

conocimientos[240], complejidad de las tareas[241], responsabilidad[242] o grado de mando que se ejerciera[243]; criterios éstos a los que en algunas ocasiones se añadieron otros como "el motivo del contrato"[244].

Sea como fuera —y dando por sobreentendido que la simple enumeración de tales grupos no significaba la obligación de tener cubiertos todos ello[245]— lo que sí resultaba paradigmático de esta primera orientación negocial era —como algún CC señalara expresamente[246]— que la misma se realizaba *"con independencia de los grupos, niveles o categorías profesionales establecidos en la empresa usuaria"* ya que *"los trabajadores contratados para prestar servicios en las mismas habrán de encuadrarse en alguno de los grupos profesionales y niveles de califica-*

---

el art. 33 CC Alta Gestión (BOE de 10 de febrero de 1995) para delimitar los siete niveles de calificación contemplados en el mismo, o en el art. 18 del I CC Faster Ibérica (BOE de 10 de marzo de 1995), o en el art. 18 CC Bicolán (BOE de 24 de mayo de 1995).

[240] Art. 18 CC Adia Intergrupp (BOE de 30 de agosto de 1994) —formación y experiencia—; Anexo del CC Manpower Team (BOE de 1 de noviembre de 1994); art. 9.1 CC Agio TT (BOE de 1 de febrero de 1995); art. 18 CC Laborman (BOE de 2 de febrero de 1995); art. 11 CC People Justo a Tiempo (BOE 5 de enero de 1995); art. 15 CC Alta Gestión (BOE de 10 de febrero de 1995); art. 18 CC Teamwork (BOE de 5 de abril de 1995). Aunque no señale expresamente, este criterio también es seguido por el art. 33 CC Alta Gestión (BOE de 10 de febrero de 1995) para delimitar los siete niveles de calificación contemplados en el mismo o en el art. 18 del I CC Faster Ibérica (BOE de 10 de marzo de 1995), o en el art. 18 CC Bicolán (BOE de 24 de mayo de 1995).

[241] Art. 18 CC Adia Intergrupp (BOE de 30 de agosto de 1994) —dificultad, esfuerzos físicos, penosidad del ambiente de trabajo—; Anexo del CC Manpower Team (BOE de 1 de noviembre de 1994); art. 11 CC People Justo a Tiempo (BOE 5 de enero de 1995); art. 18 CC Laborman (BOE de 2 de febrero de 1995); art. 18 CC Teamwork (BOE de 5 de abril de 1995). Aunque no señale expresamente, este criterio también es seguido por el art. 33 CC Alta Gestión (BOE de 10 de febrero de 1995) para delimitar los siete niveles de calificación contemplados en el mismo o en el art. 18 del I CC Faster Ibérica (BOE de 10 de marzo de 1995), o en el art. 18 CC Bicolán (BOE de 24 de mayo de 1995).

[242] Art. 18 CC Adia Intergrupp (BOE de 30 de agosto de 1994); Anexo del CC Manpower Team (BOE de 1 de noviembre de 1994); art. 9.1 CC Agio TT (BOE de 1 de febrero de 1995); art. 11 CC People Justo a Tiempo (BOE 5 de enero de 1995); art. 18 CC Laborman (BOE de 2 de febrero de 1995); art. 15 CC Alta Gestión (BOE de 10 de febrero de 1995); art. 18 CC Teamwork (BOE de 5 de abril de 1995). Aunque no señale expresamente, este criterio también es seguido por el art. 33 CC Alta Gestión (BOE de 10 de febrero de 1995) para delimitar los siete niveles de calificación contemplados en el mismo o en el art. 18 del I CC Faster Ibérica (BOE de 10 de marzo de 1995), o en el art. 18 CC Bicolán (BOE de 24 de mayo de 1995).

[243] Art. 18 CC Adia Intergrupp (BOE de 30 de agosto de 1994); Anexo del CC Manpower Team (BOE de 1 de noviembre de 1994); art. 18 CC Laborman (BOE de 2 de febrero de 1995). Aunque no señale expresamente, este criterio también es seguido por el art. 33 CC Alta Gestión (BOE de 10 de febrero de 1995) para delimitar los siete niveles de calificación contemplados en el mismo o en el art. 18 del I CC Faster Ibérica (BOE de 10 de marzo de 1995); art. 18 CC Teamwork (BOE de 5 de abril de 1995), o en el art. 18 CC Bicolán (BOE de 24 de mayo de 1995).

[244] Art. 9 CC Agio TT (BOE de 1 de febrero de 1995).

[245] Aclaración ésta contemplada en el el art. 18 CC Bicolán (BOE de 24 de mayo de 1995).

[246] Art. 15 CC Alta Gestión (BOE de 10 de febrero de 1995).

ción determinados en este convenio, estableciéndose la equivalencia que sea más apropiada en atención a las tarea a desarrollar". Esto es, que para estos convenios, la clasificación profesional de los trabajadores de las ETT era única y específica de este tipo de empresas. Y ello con absoluta independencia de que se tratase de empleados estructurales o en misión, o del sistema establecido o que resultase aplicable a las empresas usuarias. Sólo en algún caso se preveía que respecto de los trabajadores en misión, la prestación laboral pactada comprendería las funciones del grupo o nivel profesional que resultase aplicable en la citada empresa usuaria[247]. Pero se trataba de un fenómeno aislado que no impedía su clasificación según la estructura del propio convenio y, lógicamente, que la retribución fuera fijada en función de aquélla.

En relación con la determinación de la prestación, estos convenios solían además limitarse a recoger —si lo hacían— la regulación estatutaria[248], atribuyéndose todo lo más, y de forma excepcional, algunas funciones de encuadramiento a la Comisión Paritaria a las que ya hicimos referencia. Y, en aquellos escasos supuestos en los que se regulaba la polivalencia funcional, la clasificación se realizó en razón de las funciones que resultasen en cada caso prevalentes[249] o superiores[250]. Solo algunos acuerdos como el I CC Estatal[251] o el I CC Bicolán[252] contemplaba una regulación más detenida. En el primero, por ejemplo, se señalaba que el encuadramiento profesional no supondría la exclusión de las tareas complementarias que fueran básicas para puestos cualificados en niveles profesionales inferiores. Mientras que en el segundo se señalaba que la determinación del grupo de clasificación asignable en cada caso sería facultad exclusiva de la dirección, previos los asesoramientos técnicos que estimase necesarios[253]. En cambio, nada debía ni debe objetarse a la previsión, también contemplada en este mismo CC de que cada contrato de trabajo fijase la categoría laboral del trabajador, sin que posibles y anteriores contratos de puesta a disposición puedan condicionar dicha categoría[254].

---

[247] Art. 11 CC Manpower Team (BOE de 1 de noviembre de 1994); art. 11 del II CC Manpower Team (BOE de 2 de junio de 1997).

[248] Por poner sólo algunos ejemplos, art. 9 CC Agio TT (BOE de 1 de febrero de 1995); art. 15 CC Alta Gestión (BOE de 10 de febrero de 1995); art. 9 CC Grupo AGIO (BOE de 11 de abril de 1996).

[249] Art. 11.5 CC Manpower Team (BOE de 1 de noviembre de 1994); art. 9.4 CC Agio TT (BOE de 1 de febrero de 1995); art. 9.4 CC Grupo AGIO (BOE de 11 de abril de 1996); art. 11 del II CC Manpower Team (BOE de 2 de junio de 1997).

[250] Art. 18 del I CC Estatal ETT (BOE de 21 de abril de 1995).

[251] Art. 18 del I CC Estatal ETT (BOE de 21 de abril de 1995).

[252] Art. 18 in fine CC Bicolán (BOE de 24 de mayo de 1995).

[253] En cambio, el art. 18 in fine del I CC Estatal ETT (BOE de 21 de abril de 1995) remite esta cuestión a un arbitraje obligatorio de la Comisión Paritaria.

[254] Una cuestión similar contemplaba, por ejemplo, el art. 9 CC Grupo AGIO (BOE de 11 de abril de 1996) al señalar que "todo trabajador podrá cambiar el régimen y grupo de

Y, finalmente, resultaba llamativo que los respectivos artículos de los CC de Adia Intergrupp ETT[255], Bicolán ETT[256], Laborman ETT[257], Teamwork ETT[258], y el I CC de Faster Ibérica[259] no establecieran peculiaridad alguna en relación con la movilidad funcional de sus empleados, remitiéndose en este caso a los dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Esta omisión parecía desconocer la influencia que sobre la determinación de funciones ostenta normalmente la empresa usuaria. Por ello, no debe extrañarnos que en el resto de convenios, entre los que destacaba el I CC Estatal ETT[260], recogieran —junto a la típica remisión al art. 39 ET— esta posibilidad de movilidad funcional por parte de la empresa usuaria[261], exigiéndose en numerosas ocasiones que el trabajador comunique dicha alteración a la mayor brevedad[262]; y todo ello, "*sin perjuicio del derecho a percibir la retribución correspondiente a las funciones que hubiere realizado*", salvo, claro está que éstas fueran inferiores, supuesto éste en el que conservaría las retribuciones de origen[263]. Finalmente, quizás sería necesario destacar como en algunos convenios se estableció —de forma simétrica a lo que establece el ETT para la movilidad a un grupo superior— una duración máxima de seis meses, transcurrida la cual, si subsistieran las circunstancias, "*podría renegociarse con la empresa usuaria el contrato de puesta a disposición*"[264]. Pero obsérvese que en estos casos los límites a tal movilidad por parte de la empresa usuaria no quedaban claros.

---

funciones, siempre que se lleguen a acuerdos entre éste y la empresa, en estos casos, será necesario finiquitar un contrato y establecer uno nuevo con las espedificaciones acordadas".

[255] Art. 11 CC de Adia Intergrupp (BOE de 30 de agosto 1994).

[256] Art. 12 CC Bicolán ETT (BOE de 24 de mayo de 1995), no alterado por el acuerdo de revisión salarial y modificación del CC de Bicolan ETT publicada en el BOE de 22 de abril de 1998.

[257] Art. 11 CC Laborman ETT (BOE de 2 de febrero de 1995).

[258] Art. 11 CC Teamwork ETT BOE de 5 de abril de 1995.

[259] Art. 11 CC Faster Ibérica (BOE de 10 de marzo de 1995).

[260] Art. 19 del I CC Estatal ETT (BOE de 21 de abril de 1995).

[261] Vid. art. 14 CC Agio TT (BOE de 1 de febrero de 1995); art. 17 CC Alta Gestión (BOE de 10 de febrero de 1995); art. 14 CC Grupo Agio (BOE de 11 de abril de 1996); art. 22 del II CC Faster Ibérica (BOE de 25 de febrero de 1997).

[262] Art. 13 CC Manpower Team (BOE de 1 de noviembre de 1994); art. 6 CC ECCO TT (BOE de 4 de noviembre de 1994); art. 10 CC People Justo a Tiempo (BOE de 5 de enero de 1995); art. 22 del II CC Faster Ibérica (BOE de 25 de febrero de 1997).

[263] Art. 19 I CC Estatal ETT (BOE de 21 de abril de 1995); Art. 13 CC Manpower Team (BOE de 1 de noviembre de 1994; art. 17 del CC Alta Gestión (BOE de 10 de febrero de 1995). Una peculiaridad —en cuyo análisis no podemos entrar a pesar de su interés— digna de destacar es la contemplada en el art. 22 del II CC Faster Ibérica (BOE de 25 de febrero de 1997) que supedita esta mayor retribución a que "dichas funciones estén dentro del objeto del contrato de trabajo y puesta a disposición por el cual fue contratado el colaborador".

[264] Vid. art. 6 CC ECCO TT (BOE de 4 de noviembre de 1994); art. 10 CC People Justo a Tiempo (BOE de 5 de enero de 1995); art. 6 CC Consultores de Empleo (BOE de 7 de junio de 1995).

Por el contrario, el segundo sistema de regulación se inicia con el I Acuerdo Catalán de ETT[265] y, obviamente, está estrechamente ligado al proceso de convergencia salarial en él contemplado.

En este acuerdo, tras reiterar el contenido de los art. 18 y 19 del I CC Estatal ETT en materia de clasificación y movilidad funcional —con algunas adiciones en el primer caso[266]—, se incluyó un último párrafo fundamental, de acuerdo con el cual:

> *"El encuadramiento categorial de los trabajadores en misión afectados por las condiciones salariales de un convenio colectivo sectorial será el regulado por el propio convenio colectivo sectorial, para las funciones efectivamente desarrolladas por el trabajador en misión".*

Esta adaptación del régimen de encaudramiento a la estructura profesional del CC sectorial aplicable a la empresa usuaria resultaba lógica en el nuevo escenario marcado por la equiparación salarial y suponía, por primera vez, el reconocimiento de la inevitable distinción entre trabajadores estructurales —a los que siempre les sería aplicable el CC de la ETT— y los trabajadores en misión, a los que en teoría les debía ser igualmente aplicable por remisión de aquél el CC sectorial en función del cual iba a ser retribuido.

La culminación, por el momento, de esta evolución la constituyen los art. 20 y 21 del II CC Estatal ETT. Y es que, en ambos artículos, tras reiterar el criterio de las funciones superiores en caso de polivalencia funcional, o las funciones arbitrales de la Comisión paritaria en caso de discrepancia —recogiendo básicamente la regulación del I CC estatal— se establecen dos importantes novedades. La primera es que el sistema de clasificación profesional en él diseñado sólo *"será de aplicación al personal de estructura y al personal en misión sin convenio sectorial de referencia, durante la vigencia del presente convenio. Asimismo se aplicara al resto de personal en misión durante el año 1997"*. Y es que el *"personal en misión con convenio colectivo sectorial de referencia a partir del 1 de enero de 1998 se regirá a efectos retributivos por el sistema de clasificación profesional establecido en el Convenio sectorial de referencia en la empresa usuaria"*.

En cualquier caso, donde se aprecia con mayor claridad este cambio de óptica es en el art. 21 de este II CC estatal, en el que tras recordar que

---

[265] Art. 18 y 19 del I Acuerdo Catalán (DOGC de 20 de noviembre de 1997).

[266] Centradas en el hecho de que todos los trabajadores poseerían un expediente profesional personal y que el desempeño de trabajos de categoría superior en uno o varios periodos de contratación durante 4 meses en un 1 año o de 8 meses en 2 años daría derecho a consolidar la categoría superior, sin perjuicio del derecho que asiste al trabajador a aceptar un puesto de trabajo de inferior categoría.

la movilidad funcional en el seno de las ETT, o en su caso, en las empresas usuarias, se regirá por el art. 39 ET —y, obviamente, que cuando el personal en misión fuera objeto de movilidad funcional a instancia de la empresa usuaria habrá de comunicarlo a la ETT con la mayor celeridad y sin merma de sus retribuciones— se incorpora un nuevo apartado 3º según el cual:

> *"A partir del año 1998, y para el personal en misión, la movilidad funcional se regirá según lo establecido en los Convenios sectoriales de referencia de las empresas usuarias".*

Por su parte el art. 21 del actual III CC Estatal de ETT se limita a establecer una clasificación profesional del personal estructural sustancialmente idéntica a la ya establecida en el art. 20 del II CC Estatal, mientras que el art. 22 reitera su remisión al art. 39 ET en materia de movilidad funcional, así como la obligación del personal en misión de comunicar con la mayor diligencia y celeridad la posible movilidad funcional de la que haya sido objeto en la empresa usuaria. Sin embargo, llama la atención la desaparición del antiguo párrafo 3º del art. 21 del II CC Estatal que, como se recordará, establecía que la movilidad funcional del personal en misión se regiría, a partir de 1998, por lo establecido en los convenios sectoriales de referencia de las empresas usuarias. Igualmente, el II CC Catalán regula en su art. 18 la estructura profesional del personal de estructura de forma similar a lo establecido en el estatal, si bien aclara expresamente —lo que no hace el nacional— que:

> *"El encuadramiento categorial de los trabajadores en misión afectados por las condiciones salariales de un convenio colectivo sectorial, será el regulado por el propio convenio sectorial, para las funciones efectivamente desarrolladas por el trabajador en misión"*

En este último caso, nada que objetar salvo, quizás, que las referencias al convenio sectorial son, seguramente, un mero residuo de lo establecido en relación con la convergencia salarial, debiendo considerarse que dicha remisión se hace hoy al convenio colectivo aplicable a la empresa, concepto éste que, por cierto, se encargan de aclarar ambos convenios sectoriales.

2.3.3.5. *Tiempo de trabajo*

Otro de los campos en donde se aprecia igualmente una notable evolución en los contenidos de la negociación colectiva, y en el que, por tanto, cabe hablar de dos claros tipos de regulación —al menos en relación con determinadas instituciones— es el del tiempo de trabajo, si bien, en éste, como en tantos otros casos, resulta necesario distinguir elementos concretos de dicha regulación.

2.3.3.5.1. Jornada y horarios

Por lo que se refiere a la jornada de trabajo, los primeros convenios colectivos de empresa elaborados inmediatamente después de la legalización del sector —años 1994-1995 y 1996—, optaron mayoritariamente por establecer una única jornada anual, aplicable tanto a los trabajadores estructurales como a los empleados en misión. Esta jornada fue fijada, normalmente, en 1816 horas[267] aunque existieron algunas excepciones que tanto mejoraron —1800 horas/año en el CC Agio TT[268]—, como empeoraron —1826 horas CC Alta Gestión[269]— esta primera cuantía usual.

Ahora bien, esta misma cuantificación no impidió que, ya desde un principio —y aunque con alguna excepción[270]—, la mayor parte de los convenios distinguieran claramente ambos tipos de trabajadores, o dieran al menos alguna regulación especial a los trabajadores destinados a las empresas usuarias[271]. Y así, en relación con estos últimos, no fue infrecuente encontrar referencias a que "*los trabajadores objeto de cesión, acomodarán su jornada y horario a las necesidades de la empresa usuaria*"[272]; o que, en aquellos casos en los que la jornada de la empresa usua-

---

[267] Art. 21 CC Adia Intergrupp (BOE de 30 de agosto de 1994); art. 24 del I CC Manpower Team (BOE de 1 de noviembre de 1994); art. 23 del CC ECCO TT (BOE de 4 de noviembre de 1994); art. 20 CC People Justo a Tiempo (BOE de 5 de enero de 1995); art. 20 del I CC Bicolan (BOE de 24 de mayo de 1995); art. 21 CC Teamwork (BOE de 5 de abril de 1995); art. 21 CC Consultores de Empleo (BOE de 7 de junio de 1995); art. 22 del I CC Faster Iberica (BOE de 10 de marzo de 1995).

[268] Art. 15 CC Agio TT (BOE de 1 de febrero de 1995); art. 15 del CC Grupo Agio (BOE de 11 de abril de 1996).

[269] Art. 22 CC Alta Gestión (BOE de 10 de febrero de 1995).

[270] Un ejemplo de esta pobre regulación en el art. 21 CC Adia Intergrupp (BOE de 30 de agosto de 1994), en el art. 21 CC Teamwork (BOE de 5 de abril de 1995) o en el art. 22 del I CC Faster Iberica (BOE de 10 de marzo de 1995).

[271] Art. 23 del CC ECCO TT (BOE de 4 de noviembre de 1994); art. 20 CC People Justo a Tiempo (BOE de 5 de enero de 1995); art. 21 Consultores de Empleo (BOE de 7 de junio de 1995).

[272] Vid. 24 del I CC Manpower Team (BOE de 1 de noviembre de 1994). Algo similar en el art. 23 del CC ECCO TT (BOE de 4 de noviembre de 1994) o en el art. 20 del CC People Justo a Tiempo (BOE de 5 de enero de 1995); estos dos preceptos señalaban, respecto de estos empleados, que la distribución de dicha jornada estaría "en función de las necesidades derivadas del Contrato de puesta a disposición, con las limitaciones del art. 34 ET". Esta misma lógica es la que subyace en el art. 15 CC Agio TT (BOE de 1 de febrero de 1995) al recoger que "la distribución de la jornada en determinadas épocas del año tendrá en cuenta la situación de mayor trabajo o mayor demanda que se produzcan en las empresas usuarias"; o en el art. 12 CC Laborman (BOE de 2 de febrero de 1995) "el personal interino realizará la jornada propia del centro en que preste servicios". Otro ejemplo en el art. 20 del I CC Bicolan (BOE de 24 de mayo de 1995) "la jornada de trabajo efectivo deberá ser realizada por cada trabajador de acuerdo con las fórmulas de reparto, horarios existentes en cada empresa o centro de trabajo y dentro de los límites establecidos en al Ley". Igualmente art. 21 Consultores de Empleo (BOE de 7 de junio de 1995) y 15 del CC Grupo Agio (BOE de 11 de abril de 1996).

ria fuera superior a la establecida en el convenio, el empleado en misión vendría obligado a respetar la de la entidad usuaria abonándoseles las mismas como horas extraordinarias[273]. Es más, en algunos casos, se preveía incluso el informe preceptivo de la Comisión Paritaria en aquellos supuestos en los que tal adaptación provocara incidentes[274].

En cambio, pocas peculiaridades presentaba la regulación de los empleados estructurales, salvo algunas referencias expresas a su duración máxima semanal[275] o el establecimiento de un horario flexible[276] o rígido[277]; sin que faltasen tampoco casos —I CC de Manpower[278], CC Agio TT[279], I CC Bicolan[280]— en los que de forma genérica se recogió una regulación más detenida de esta materia, permitiéndose la distribución irregular de la jornada, la ampliación hasta nueve o diez horas ordinarias de la jornada diaria, o recordándose finalmente la obligación legal de la empresa de elaborar y exponer en lugar visible un calendario laboral. Y en esta misma línea se inscribe —aunque sea como mero dato anecdótico— algún otro convenio que tras "reiterar" la regulación legal sobre inicio de la actividad laboral[281] excluyó del mismo la interrupción del "bocadillo" y el tiempo invertido en el cobro de retribuciones y anticipos a cuenta[282].

En cualquier caso, lo que nos gustaría destacar de esta primera hornada de convenios es que en todos ellos latía ciertamente la necesidad —típica del trabajo temporal— de coordinar la jornada y horarios de los empleados en misión con los de la empresa usuaria. Y que si bien esto no presentaba ningún problema en relación con los horarios, sí los suscitaba en materia de jornada. Y es que al optar los CC de las ETT por fijar un salario independiente de los establecidos en la EU, se veían "obligados" también —por estricta lógica de no fijar un salario sin saber el número de horas al que corresponde— a fijar una jornada propia, lo que a su vez le

---

[273] Cfr. art. 23 del CC ECCO TT (BOE de 4 de noviembre de 1994); art. 20 CC People Justo a Tiempo (BOE de 5 de enero de 1995); art. 21 Consultores de Empleo (BOE de 7 de junio de 1995).

[274] Nuevamente art. 23 del CC ECCO TT (BOE de 4 de noviembre de 1994); art. 21 Consultores de Empleo (BOE de 7 de junio de 1995).

[275] Cuarenta horas en los art. 23 del CC ECCO TT (BOE de 4 de noviembre de 1994) y 20 CC People Justo a Tiempo (BOE de 5 de enero de 1995). Igualmente en art. 21 Consultores de Empleo (BOE de 7 de junio de 1995).

[276] Vid. art. 23 del CC ECCO TT (BOE de 4 de noviembre de 1994).

[277] Vid. art. 21 Consultores de Empleo (BOE de 7 de junio de 1995).

[278] Vid. 24 del I CC Manpower Team (BOE de 1 de noviembre de 1994).

[279] Art. 15 CC Agio TT (BOE de 1 de febrero de 1995).

[280] Art. 20 del I CC Bicolan (BOE de 24 de mayo de 1995).

[281] Art. 20 del I CC Bicolan (BOE de 24 de mayo de 1995) "se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo". Una regulación similar en el art. 22 del I CC Faster Iberica (BOE de 10 de marzo de 1995).

[282] Nuevamente art. 20 del I CC Bicolan (BOE de 24 de mayo de 1995) que considera estos tiempos como de mera permanencia en el centro de trabajo y, por tanto, no retribuibles a ningún efecto.

obligaba a buscar fórmulas de flexibilidad como la obligación de cumplir este exceso horario de la empresa usuaria mediante horas extraordinarias u optar por una distribución horaria irregular idéntica a la de la entidad usuaria. En cualquier caso, estos problemas tampoco eran graves dada la alta cuantía de esta jornada anual. Pero, en cualquier caso, es éste dato lo más llamativo sin duda de esta primera fase, ya que sólo uno de estos convenios limitó la aplicación de estas 1816 horas al personal interno, remitiéndose para el personal en misión a "*la jornada propia del centro en que preste servicios*"[283]. Y ello por otra parte, no dejaba de ser llamativo si recordamos la inexistencia en aquellos momentos de cualquier tipo de convergencia salarial y el reconocimiento, por tanto, de la misma retribución global, con independencia de la mayor o menor jornada existente en la especifica entidad usuaria.

En este marco, el I CC Estatal vino a continuar esta línea de regulación, aunque mejorando las condiciones, al establecer una jornada anual de 1799 horas y al señalar ya expresamente la lógica equiparación de horarios y distribución de la jornada con la empresa usuaria de los empleados en misión. Así, el art. 29.2 del mencionado convenio señalaba claramente como:

> *"El horario de trabajo y la distribución de la jornada serán para ... el personal en misión ... las establecidas conforme al marco horario aplicable en la empresa usuaria, salvo que por necesidades productivas u organizativas se fijen otras distintas. Tanto en uno como en otro caso habrán de observarse las disposiciones de carácter general sobre dicho descanso mínimo entre jornadas"*

En cambio, para el personal estructural, el I CC estatal se limitaba a señalar que su horario y distribución de la jornada "*serán las pactadas en el ámbito de cada empresa de trabajo temporal*".

Esta lógica, obviamente, va a cambiar radicalmente con la aparición del II CC Estatal y la progresiva implementación del proceso de convergencia salarial. Y es que al asumir ya este Acuerdo que el salario de sus trabajadores en misión sería progresivamente el del convenio sectorial aplicable a la empresa usuaria, resultaba lógico y razonable dar a estos mismos trabajadores la jornada establecida en tales convenios —y sobre la que estaba diseñada tal retribución—, mientras que la establecida en el CC de las ETT sería aplicable únicamente a los empleados estructurales y aquellos trabajadores en misión a los que, por prestar servicios en empresas usuarias que no disponían de tal convenio, les era aplicable el salario contenido directamente en el CC de la empresa o del sector de las ETT.

De este modo, la inevitable correlación entre las obligaciones del

---

[283] Vid. Art. 21 CC Laborman (BOE de 2 de febrero de 1995).

sinalagma funcional en el contrato de trabajo, la inevitable coordinación entre salario y jornada, hizo que en aquellos supuestos en los que el salario se fijara por referencia al convenio del sector de la EU, también la jornada se fijara de esta forma. Y que sólo cuando tal remisión no fuera posible, se aplicara la jornada establecida en el mismo convenio en el que se fijaba directamente la retribución. Lo que en todo caso se evitaba es que la jornada fuera establecida por CC distinto al de referencia para calcular la retribución. Y con ello, normalmente, se separaban ya definitivamente, la regulación de los empleados estructurales y en misión, quedando la jornada —y la retribución— de estos primeros como válvula de escape cuando el proceso de convergencia no fuera posible.

Ésta es la razón, en definitiva, por la que los Convenios Colectivos sectoriales a nivel nacional y de Comunidad Autónoma que establecieron la convergencia salarial se remitieran desde el 1 de enero de 1998 a la jornada establecida en el convenio sectorial correspondiente a la actividad de la empresa usuaria, señalándose en su defecto una jornada máxima de 1790 h/año.Y, obviamente, estos mismos Convenios se remitían igualmente en materia de horario a lo establecido en el convenio sectorial propio de la empresa usuaria, "*salvo que por necesidades productivas u organizativas se fijen otras distintas*"[284]. Es más, esta misma "*convergencia en la jornada laboral*" es apreciable en aquellos CC como el II de Manpower que conservando su unidad de negociación, asumieron explícitamente esta equiparación en las condiciones salariales[285]; asimilación ésta que también alcanza las condiciones de los trabajadores estructurales para los que se establecen unas jornadas máximas de 1790 horas/año para 1997 y 1998 y de 1785 para el año 1999.

En cambio, el resto de Convenios de ámbito nacional publicados en estos últimos años y que siguen conservando su retribución específica, siguen igualmente estableciendo una jornada propia, siempre en computo anual, que abarca desde las 1816 horas del II CC de Faster Ibérica (BOE de 25-2 1997)[286], hasta las 1790 h/año de Gestión Temporal de Recursos Humanos[287], si bien últimamente son relativamente frecuentes las remisiones a las 1800 h/año como jornada empresarial[288].

---

[284] Vid. Art. 32 II CC Estatal de ETT, art. 30 del CC del sector de las ETT en Cataluña.

[285] Vid. art. 25.3 CC de Manpower Team de de 17 de mayo de 997 (BOE de 2 de junio de 1997).

[286] Esta duración es igualmente la reflejada en el art. 19 del CC Dalgo Grup 2000 (DOGValenciana de 29 de mayo de 1997).

[287] (BOE de 27 de febrero de 1998).

[288] Por ejemplo, fijan en 1800 h/año su jornada los CC del Grupo Agio (BOE de 11 de abril de 1996), así como el CC de C· ATT ETT SL (BOE de 4 de agosto de 1997) —este último declarado nulo por SAN 29 de julio de 1998—.

Por su parte, el art. 32 del III CC estatal mantiene la misma lógica del anterior convenio nacional al establecer que la "*jornada de trabajo del personal puesta a disposición será la aplicable en la empresa usuaria, en función del puesto de trabajo desempeñado*". Y que "*el horario y la distribución de la jornada serán las establecidas conforme al marco horario aplicable a la empresa usuaria, salvo que por necesidades productivas u organizativas se fijen otras distintas*". Además, se continúa con la línea de progresiva reducción de la jornada laboral del personal estructural, quedando ésta fijada para el año 2000 en 1785 horas anuales, en 1777 para el año 2001; y en 1770 para el año 2002.

Y algo muy similar es lo contemplado en el art. 30 del II CC Catalán de ETT, si bien con algunas matizaciones. La primera es que se establece expresamente que cualquier distribución irregular distinta a la establecida para los empleados de la empresa usuaria deberá se previamente puesta en conocimiento y posterior deliberación con la representación sindical de la Empresa Usuaria, pudiendo oscilar el número de horas ordinarias de trabajo efectivo en jornada completa entre 6 y 9 horas. La segunda es que el posible exceso de jornada producida por la distribución irregular se compensará con tiempo de descanso durante la vigencia del contrato y como máximo en cómputo mensual, fijándose de mutuo acuerdo previa solicitud del trabajador de ETT las fechas de compensación. Y, en tercer lugar que para el año 2002 se prevé una jornada anual de 1769 horas para el personal estructural.

2.3.3.5.2. Horas extraordinarias

En cambio, mucho más uniforme ha sido la regulación de las horas extraordinarias. Dejando a un lado la ya comentada obligación —establecida en algunos convenios— de cubrir con este tipo de horas el exceso de jornada de las empresas usuarias[289], y la inexistencia de regulación de esta institución en bastantes de estos primeros acuerdos —sobre todo en los de empresa en los años 1994 y 1995—[290] (lo que, por cierto, no deja de ser significativo), lo cierto es, como decimos, que la regulación de estas horas no presenta mayores diferencias que las lógicas entre convenios que contemplan mejores o peores regulaciones para sus empleados.

En principio, existía un cierto consenso en considerar horas extraordinarias las horas de trabajo realizadas sobre la duración máxima prevista

---

[289] Art. 23 CC ECCO TT (BOE de 4 de noviembre de 1994); art. 20 CC People Justo a Tiempo (BOE de 5 de enero de 1995).

[290] Vid. CC Adia Intergrup (BOE de 30 de agosto de 1994); CC Laborman (BOE de 2 de febrero de 1995); I CC de Bicolán (BOE de 24 de mayo de 1995); CC Teamwork (BOE de 5 de abril de 1995); CC Consultores de Empleo (BOE de 7 de junio de 1995); I CC Faster Ibérica (BOE de 10 de marzo de 1995).

en el respecto convenio[291], aunque algunos acuerdos, de forma más correcta, establecen esta frontera en la jornada de trabajo ordinaria establecida[292]. En cambio, en donde se aprecian mayores diferencias es a la hora de fijar su retribución. Y es que mientras en la inmensa mayoría de convenios de empresa se equipara esta retribución a la de la hora ordinaria[293], en otros —fundamentalmente en los más recientes acuerdos de sector— dicha remuneración se incrementa en un 10 por ciento[294]. Y todo ello sin olvidar la existencia de supuestos especiales —que seguramente encubrían la retribución como simple hora ordinaria de trabajo— en los que la determinación de esta cantidad se remitía al mero pacto individual[295].

Finalmente, es relativamente frecuente encontrar Convenios que permiten a la empresa optar por sustituir este pago por descanso compensatorio en los cuatro meses siguientes[296]. Y, además, se apreciaba una cierta tendencia a considerar estas horas como estructurales[297], imponiéndose en ocasiones su carácter obligatorio[298].

En este contexto, la principal innovación del art. 33 del III CC Estatal se centra en el hecho que en relación con el personal en misión, la retribución de dicas horas se remite expresamente al convenio colectivo de la empresa usuaria, mientras que para el personal estructural se establece un incremento del 10 por ciento sobre la hora ordinaria en la retribución o, en su caso, en la compensación por descanso. En cambio, el art. 31 del II CC Catalán aún sigue manteniendo un régimen uniforme para ambos tipos de

---

[291] Art. 24.1 del I CC Manpower (BOE de 1 de noviembre de 1994); art. 16 CC Agio TT (BOE de 1 de febrero de 1995); art. 16 CC Grupo Agio (BOE 11 de abril de 1996).

[292] Vid. art. 23 CC Alta Gestión (BOE de 10 de febrero de 1995).

[293] Art. 24.1 del I CC Manpower (BOE de 1 de noviembre de 1994); art. 16 CC Agio TT (BOE de 1 de febrero de 1995); art. 23 CC Alta Gestión (BOE de 10 de febrero de 1995); art. 17 del CC de Consultores de Empleo SA ETT (BOE de 7 de junio de 1995) y 16 del CC del Grupo AGIO (BOE de 11 de abril de 1996).

[294] Art. 33.2 II CC Estatal ETT y 31.2 CC del sector de las ETT en Cataluña; art. 26 del CC de Manpower Team ETT (BOE de 2 de junio de 1997).

[295] Art. 34 del CC de C· ATT ETT y 34 del CC de Faster Ibérica (BOE de 25 de febrero de 1997).

[296] Art. 24.1 del I CC Manpower (BOE de 1 de noviembre de 1994); art. 23 CC Alta Gestión (BOE de 10 de febrero de 1995). Este plazo se extiende a seis meses en el art. 16 CC Agio TT (BOE de 1 de febrero de 1995).

[297] Un ejemplo destacado con un intento de justificación añadido, en el art. 24.1 del I CC Manpower (BOE de 1 de noviembre de 1994). Esta misma sensación, aunque más matizada, en el art. 23 CC Alta Gestión (BOE de 10 de febrero de 1995).

[298] Nuevamente art. 24.1 del I CC Manpower (BOE de 1 de noviembre de 1994). El art. 23 CC Alta Gestión (BOE de 10 de febrero de 1995) establece la obligatoriedad de las horas extraordinarias que vengan exigidas por causa de fuerza mayor, prevención o reparación de siniestros o de otros daños de carácter urgente y excepcional, así como en el caso de riesgo de pérdidas de materias primas –lo que es un mero recordatorio de la regulación del art. 35 ET—. Pero, además se establece la posibilidad de exigir la realización de cuarenta horas extraordinarias estructurales, en función de las necesidades, tanto de la ETT como de la empresa usuaria.

personal, incrementando un 10% la retribución de estas horas respecto a las ordinarias, y en un 25% para aquellos supuestos en los que dicho exceso se compense por descanso.

2.3.3.5.3. Vacaciones

Otra de las instituciones abordada con mayor frecuencia en los convenios colectivos del sector del trabajo temporal —aunque, obviamente, siempre exista alguna excepción[299]—, ha sido el de las vacaciones, sus períodos y forma de disfrute y su consiguiente retribución. Y ello, por dos motivos fundamentales. El primero, la necesidad de adecuar el régimen jurídico de un derecho como éste, de devengo anual, a un sector en el que la inmensa mayoría de contratos de los empleados en misión no sobrepasaban ni sobrepasan los cinco días; y el segundo, la necesidad, también evidente, de coordinar este disfrute en los contratos de más larga duración con el régimen ya existente en la empresa o entidad usuaria.

Desde esta doble perspectiva, quizás pudiera sorprender que algunos convenios de empresa —aprobados, eso sí, inmediatamente después de la legalización del sector— no abordaran ninguno de estos dos problemas, limitándose a señalar su duración —cifrada normalmente en treinta días— o el hecho de que su retribución viniese determinada por el salario base. Y que por tanto, completaran su escueta regulación sin realizar distinción alguna entre los empleados estructurales y los trabajadores en misión[300].

Pero lo cierto es que en la inmensa mayoría de las ocasiones, junto a referencias similares sobre su duración[301] —y en menos medida al hecho de que éstas se disfrutarían de forma continuada salvo pacto individual[302], o salvo que por necesidades empresariales se fraccionasen en dos o tres

---

[299] *Vid.* el CC de People Justo a Tiempo (BOE de 5 de enero de 1995).

[300] Ejemplos de este primer tipo de convenios serían los art. 22 CC Adia Intergrupp (BOE de 30 de agosto de 1994) y 21 de Laborman (BOE de 2 de febrero de 1995).Aunque establece una regulación más amplia, quizás debiera encuadrarse en este grupo el art. 23 del I CC Faster (BOE de 10 de marzo de 1995), en el que no se establece ninguna distinción ni peculiaridad para los empleados en misión. Y en una situación intermedia véase el art. 26 CC Alta Gestión (BOE de 10 de febrero de 1995).

[301] En este sentido, establecen esta misma duración de treinta días naturales art. 29 CC Manpower Team (BOE de 1 de noviembre de 1994); art. 19 CC Agio TT (BOE de 1 de febrero de 1995) –que se limita a remitirse al Estatuto de los Trabajadores—; art. 22 CC del I CC Bicolan (BOE de 24 de mayo de 1995); art. 22 del CC Teamwork (BOE de 5 de abril de 1995); art. 23 del I CC Faster (BOE de 10 de marzo de 1995); art. 19 CC Grupo Agio (BOE de 11 de abril de 1996). En cambio, el art. 24 del CC ECCO TT (BOE de 4 de noviembre de 1994) establecía una duración de veintidós naturales (excluyendo sábados, domingos y festivos). Esta misma duración referida expresamente a los trabajadores estructurales en el art. 22 del CC Consultores de empleo (BOE de 7 de junio de 1995).

[302] En cuyo caso, una de las fracciones no podría ser inferior a dos semanas laborales ininterrumpidas —art. 29 CC Manpower Team (BOE de 1 de noviembre de 1994)—.

turnos[303]— se establecían, como decimos, reglas específicas para los empleados en misión, relacionadas, fundamentalmente, con su forma o período de disfrute.

De este modo, y tras señalar —eso sí, sólo a veces— que dicho período se fijaría de común acuerdo entre la empresa y el trabajador[304], solía darse un régimen especial a los empleados en misión distinguiéndose, expresa o implícitamente, según el contrato de trabajo tuviera una duración superior o inferior al año.

Para los primeros se establecía normalmente que el período de disfrute sería el final de dicha anualidad, salvo que se hubiera concertado otro momento con la empresa usuaria para adaptarlo a los criterios de planificación anual de vacaciones existentes en esta última[305]. Mientras que, por el contrario, y para los segundos, se optó normalmente o bien porque su pago se realizase en el mismo recibo de la liquidación[306], o, bien que éste se efectuara en las respectivas nóminas mensuales prorrateándose en el salario/hora[307] —sistema de pago que algunos Convenios consideraron aplicables a todos sus empleados en misión[308]—. Y todo ello sin olvidar que, en algunos convenios — los dos últimos a los que nos hemos referido— se preveía en esta sede de forma expresa que si la empresa usuaria cesaba en su actividad por vacaciones se suspendería el contrato de trabajo, con las consecuencias del art. 45.2 ET.[309]. Y que además, al menos un Convenio otorgaba la potestad a la empresa de excluir del período vaca-

---

[303] Art. 24 CC ECCO TT (BOE de 4 de noviembre de 1994).

[304] Art. 29 CC Manpower Team (BOE de 1 de noviembre de 1994); art. 19 CC Agio TT (BOE de 1 de febrero de 1995); art. 22 CC Teamwork (BOE de 5 de abril de 1995); art. 19 CC Grupo Agio (BOE de 11 de abril de 1996). Aunque sin distinguir claramente entre trabajadores en misión y estructurales, art. 26 CC Alta Gestión (BOE de 10 de febrero de 1995).

[305] Art. 29 CC Manpower Team (BOE de 1 de noviembre de 1994); art. 19 CC Agio TT (BOE de 1 de febrero de 1995); art. 22 CC Teamwork (BOE de 5 de abril de 1995); art. 19 CC Grupo Agio (BOE de 11 de abril de 1996). Una regulación similar en el art. 24 del CC ECCO TT (BOE de 4 de noviembre de 1994).

[306] Aunque establecido de forma general, y sin estar por tanto específicamente destinado a los empleados en misión, art. 26 CC Alta Gestión (BOE de 10 de febrero de 1995) según el cual "Si la duración del contrato fuera inferior a un año, la empresa podrá optar entre llegar a un acuerdo para el disfrute de la parte proporcional de vacaciones que correspondan al trabajador por el tiempo que efectivamente lleve trabajando o abonar, a la finalización del contrato la compensación equivalente en razón al tiempo trabajado y el salario base que corresponda al trabajador.

[307] Art. 19 CC Agio TT (BOE de 1 de febrero de 1995); art. 19 CC Grupo Agio (BOE de 11 de abril de 1996). Dejando ambas opciones a la libre decisión de la empresa, por ejemplo, art. 22 CC Teamwork (BOE de 5 de abril de 1995); art. 29 CC Manpower Team (BOE de 1 de noviembre de 1994).

[308] Art. 24 del CC ECCO TT (BOE de 4 de noviembre de 1994); art. 22 CC Consultores de Empleo (BOE de 7 de junio de 1995).

[309] Art. 24 del CC ECCO TT (BOE de 4 de noviembre de 1994); art. 22 CC Consultores de Empleo (BOE de 7 de junio de 1995).

cional aquellas épocas que considerase de mayor actividad productiva de la ETT o de la propia empresa usuaria[310].

En cambio, pocas reglas se establecieron en general, sobre el régimen jurídico de las vacaciones. De ahí el carácter excepcional del art. 22 CC del I CCBicolán[311] o del art. 23 del I CC Faster Ibérica[312]. Y es que de forma más o menos extensa, en ambos se establecían reglas tales como que el inicio de las vacaciones sería, en todo caso, un día laborable, y que en el caso de que este fuese el lunes, "no se computarán el sábado y el domingo anteriores"; que este mismo derecho se disfrutaría, además, por períodos naturales; que el primer año, sólo se tendría derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajador; que cuando el ingreso fuese posterior al 1 de enero, las vacaciones serían disfrutadas antes del 31 de diciembre; que a efectos de devengo de vacaciones se consideraría como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa; y, finalmente, que una vez iniciado el disfrute de las vacaciones, si esta misma situación sobreviniese, la duración de la misma se computaría como días de aquélla.

En cualquier caso, lo que sí parece evidente es que los últimos CC de empresa y todos los aprobados hasta el momento en el sector suelen seguir esta necesaria distinción entre empleados estructurales y en misión, dando reglas especiales para los contratos más breves. Quizás el mejor ejemplo lo represente el art. 37 del I CC Estatal de ETT, literalmente transcrito en el art. 34 del II CC Estatal o en el art. 35 del I Acuerdo Catalán[313], salvo claro está en lo relativo a la retribución en donde esta institución ha debido adaptarse a la convergencia salarial. En estos tres acuerdos, se establece ya claramente que los trabajadores en misión sólo podrán disfrutar efectivamente de este derecho si la duración del contrato es de un año o superior. Y ello porque en caso contrario o bien se percibe la compensación económica mediante prorrateo mensual[314] o, si la duración fuera inferior a un mes, se incluye en la liquidación definitiva devengada a la fecha de extinción de la relación laboral[315]. En palabras del art. 34 del II CC Estatal:

> *"1. La duración de las vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales, que se disfrutarán de forma continuada, salvo*

---

[310] Art. 26 CC Alta Gestión (BOE de 10 de febrero de 1995).

[311] BOE de 24 de mayo de 1995.

[312] BOE de 10 de marzo de 1995.

[313] BOE de 21 de abril de 1995; 3 de marzo de 1997 y DOGCataluña de 20 de noviembre de 1997 respectivamente.

[314] Art. 30 CC Manpower Team ETT (BOE de 2 de junio de 1997.

[315] En este sentido, el art. 22 del CC de Bicolán (BOE de 24 de mayo de 1995) señala que "el derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa".

pacto individual, en cuyo caso una de las fracciones no podrá ser inferior a dos semanas laborales ininterrumpidas.

2. La retribución correspondiente a vacaciones estará integrada en el salario base del convenio. A partir del 1 de enero de 1998 el personal en misión devengará el importe de la retribución correspondiente a vacaciones de acuerdo a lo establecido en el proceso de convergencia regulado en el artículo 30 del presente Convenio.

3. Para el personal estructural el período de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajador

4. Los trabajadores en misión contratados temporalmente percibirán la compensación económica correspondiente a la falta de disfrute de vacaciones mediante su prorrateo mensual durante toda la vigencia del contrato de trabajo salvo que la duración del mismo sea de un año o superior. Si fuera inferior a un mes quedará incluida la citada compensación económica en la liquidación definitiva devengada a la fecha de extinción de la relación laboral"

Una regulación muy similar —aunque con distinta numeración— es la hoy contemplada por el art. 37 del III CC Estatal ETT. En este caso, las principales y únicas novedades de la actual regulación convencional se centran en que ahora el prorrateo mensual del importe de las vacaciones durante toda la vigencia del contrato aparece como una posibilidad y no como una imposición para los contratos de duración inferior al año. Y que además, el disfrute efectivo de las vacaciones no sólo se producirá en aquellos contratos de duración superior al año, sino también cuando se alcance esta misma extensión mediante la "sucesión sin solución de continuidad de contratos", lo que, por cierto, provocará seguramente problemas de previsión díficiles de resolver en los primeros de estos posibles pactos y de interpretación al no concretarse cuando se entiende rota esta sucesión de contratos; esto es, si basta cualquier período de interrupción efectiva o e necesario superar los venite días hábiles que nuestra jurisprudencia pone como tope para analizar las anteriores contrataciones temporales.

Por su parte, el art. 35 del II CC Catalán, incrementa a treinta y uno los días de vacaciones del personal estructural, pero en cambio, no introduce las innovaciones antes comentadas del III CC Estatal en relación con el prorrateo mensual de los contratos de duración infraanual y las posibilidades de disfrute efectivo cuando la sucesión de contratos alcance el período anual.

2.3.3.5.4. Otras cláusulas relativas al tiempo de trabajo: festivos, permisos y jornada nocturna

Finalmente, no quisiéramos concluir este breve repaso por la regulación convencional del tiempo de trabajo en sector del trabajo temporal sin

hacer al menos una referencia a otras cláusulas que, a pesar de no presentar mayor peculiaridad en este sector, aparecen en un relativamente alto número de acuerdos.

Este sería el caso, por ejemplo, de los permisos retribuidos. Los convenios que los contemplan —o que los contemplaron—, la inmensa mayoría[316], suelen limitarse a remitirse[317] o a reiterar, a veces de forma incompleta, la regulación legal entonces vigente[318] o a mejorarla de forma escasa en algún aspecto[319] sobre todo en caso de enfermedad o matrimonio de parientes —más aún si el trabajador se viese obligado a realizar desplazamientos— o para visita médica. De todos modos, en algún convenio se establece —con una fórmula de más que dudosa legalidad— que para el disfrute de algunos de estos permisos se precisaría una determinada antigüedad que, en función del tipo de permiso, varía de tres meses a ciento veinte horas trabajadas[320]. Sólo algún convenio establece un período expreso de preaviso —cuarenta y ocho horas— o se da alguna pauta para identificar la retribución al excluir aquellos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la actividad laboral[321] o al señalar que ésta se limitará al salario base para su nivel profesional y de calificación[322], cuestiones éstas en cuya legalidad no vamos a entrar.

Los Convenios sectoriales —al igual que los últimos convenios colectivos de empresa publicados en 1997— se enmarcan igualmente en esta línea de reiteración y puntuales mejoras de la regulación legal, si acaso prestando una mayor atención a los permisos ligados al período de lactancia[323] o a la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto[324]. En esta misma línea el art. 36.2 III CC Estatal, se limita a recordar la aplicación en este ámbito de la Ley de conciliación de la vida familiar y laboral. En cambio, lo que es exclusivo del art. 34 del I y II

---

316 Todos los convenios publicados en el BOE regulan de alguna forma esta cuestión. Sólo omite la misma el CC de Dalgo Grup 2000 (DOGValenciana de 29 de mayo de 1997), a pesar de que su artículo 14 se intitule "Horas extraordinarias, festivos y nocturnos".

317 Art. 25 CC ECCO TT (BOE de 4 de noviembre de 1994); art. 23 CC Consultores de Empleo (BOE de 7 de junio de 1995).

318 Art. 23 CC Adia Intergrupp (BOE de 30 de agosto de 1994); art. 23 CC Laborman (BOE de 2 de febrero de 1995); art. 23 CC Teamwork (BOE de 5 de abril de 1995); art. 21 CC People Justo a Tiempo (BOE de 5 de enero de 1995); art. 24 del I CC Faster Ibérica (BOE de 10 de marzo de 1995); Art. 25 CC Alta Gestión (BOE de 10 de febrero de 1995).

319 Art. 28 CC Manpower Team (BOE de 1 de noviembre de 1994); art. 18 CC Agio TT (BOE de 1 de febrero de 1995); art. 23 del I CC Bicolan (BOE de 24 de mayo de 1995); art. 33 del I CC Estatal (BOE de 21 de abril de 1995).

320 Art. 18 CC Agio TT (BOE de 1 de febrero de 1995).

321 Art. 23 del I CC Bicolan (BOE de 24 de mayo de 1995).

322 Art. 25 CC Alta Gestión (BOE de 10 de febrero de 1995).

323 Art. 36 del II CC Estatal y art. 34 del I Acuerdo Catalán (DOGCataluña de 20 de noviembre de 1997); art. 35 del II Faster (BOE de 25 de febrero de 1997).

324 Art. 29 del II CC Manpower (BOE de 2 de junio de 1997).

Acuerdo catalán —salvo algunos convenios de empresa[325]— son los complementos previstos en las situaciones de incapacidad temporal exclusivamente del personal estructural.

En cambio, son bastantes menos los convenios que abordan la problemática de la jornada nocturna. Cuando existe, esta regulación se centra en definir ésta como la realizada entre las diez de la noche y las seis de la mañana[326]; en señalar que cuando el trabajo se realice en período nocturno se abonará el complemento salarial correspondiente —de un 10[327] a un 25% sobre la hora ordinaria[328] o el pactado individualmente[329]— únicamente por las horas trabajadas en dicho período[330], quedando exceptuado del abono de este plus aquellos supuestos en los que se hubiera considerado en el cálculo de la retribución pactada[331] o se compensase por descanso. Sólo más recientemente se recoge que la jornada de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio en un período de referencia de quince días sin que los mismos puedan realizar horas extraordinarias[332].

En este contexto, únicamente el art. 34 III CC Estatal supone una cierta novedad al recoger toda la anterior regulación del II CC Estatal, pero para aplicarla a los empleados estructurales, mientras que para los trabajadores en misión se opta por remitirse simple y llanamente al convenio colectivo de la empresa usuaria.

Finalmente, y ya de una forma casi anecdótica, nos limitaremos a señalar la presencia de cláusulas que exceptúan de su régimen jurídico a

---

[325] Por ejemplo art. 27 del I CC Manpower (BOE de 1 de noviembre de 1994); art. 28 del II CC Manpower (BOE de 2 de junio de 1997).

[326] Art. 26 del I CC Manpower (BOE de 1 de noviembre de 1994); art. 17 del CC Agio TT (BOE de 1 de febrero de 1995); art. 24 CC Alta Gestión (BOE de 10 de febrero de 1995); art. 17 CC Grupo Agio (BOE de 11 de abril de 1996); art. 31 del I CC Estatal (BOE de 21 de abril de 1995); art. 33 del II CC Faster (BOE de 25 de febrero 1997); art. 34 del II CC Estatal (BOE de 3 de marzo de 1997); art. 32 del I Acuerdo catalán (DOGCataluña 20 de noviembre de 1997).

[327] Art. 24 CC Alta Gestión (BOE de 10 de febrero de 1995).

[328] Art. 26 del I CC Manpower (BOE de 1 de noviembre de 1994); art. 24.4 del I CC Estatal (BOE de 21 de abril de 1995); art. 27 del II CC Manpower (BOE de 2 de junio de 1997).

[329] Art. 24 del CC Agio TT (BOE de 1 de febrero de 1995).

[330] Art. 26 del I CC Manpower (BOE de 1 de noviembre de 1994); art. 17 CC Agio TT (BOE de 1 de febrero de 1995); art. 17 CC Grupo Agio (BOE de 11 de abril de 1996); art. 31 del I CC Estatal (BOE de 21 de abril de 1995); art. 27 del II CC Manpower (BOE de 2 de junio de 1997); art. 34 del II CC Estatal (BOE de 3 de marzo de 1997); art. 32 del I Acuerdo catalán (DOGCataluña 20 de noviembre de 1997).

[331] Art. 26 del I CC Manpower (BOE de 1 de noviembre de 1994). En un sentido similar art. 17 y 22 del CC Grupo Agio (BOE de 11 de abril de 1996); art. 31 del I CC Estatal (BOE de 21 de abril de 1995); art. 27 del II CC Manpower (BOE de 2 de junio de 1997); art. 34 del II CC Estatal (BOE de 3 de marzo de 1997); art. 32 del I Acuerdo catalán (DOGCataluña 20 de noviembre de 1997).

[332] Vid. art. 34 del II CC Estatal (BOE de 3 de marzo de 1997).

las jornadas especiales[333]. Y el hecho, bastante más importante es que tanto el II CC Estatal como el I y II Acuerdo catalán contemplan la posibilidad de que por necesidades productivas u organizativas podría computarse por períodos de hasta dos semanas el descanso semanal y las festividades[334], regla ésta que el art. 35 del III CC Estatal limita al personal estructural remitiéndose en cuanto al personal de puesta a disposición al Convenio aplicable a la empresa usuaria.

2.3.3.6. *Retribución: el proceso de convergencia salarial, la equiparación salarial y su consiguiente impacto sobre otras instituciones*

2.3.3.6.1. El proceso de convergencia en el II CC Estatal

Como se puso de manifiesto en páginas anteriores, la combinación de lo dispuesto por la versión original del artículo 11.1 LETT —que preveía la aplicación prioritaria del convenio propio de la ETT antes que el de la EU—, con la estrategia de negociación colectiva empresarial de varias ETT y con la propia debilidad de la negociación sectorial, llevaron a una situación en la que el régimen salarial de los trabajadores en misión era bastante bajo. Y lo era tanto en términos absolutos —los niveles salariales en los que se movían—, como relativos, en comparación con los salarios que recibían los trabajadores de las empresas usuarias. Esto provocaba la existencia de un "diferencial salarial" entre ambos colectivos, que resultaba muy llamativo en cuanto los trabajadores en misión prestaban sus servicios integrados en una EU cuyos trabajadores estaban por lo general mucho mejor pagados.

No se trataba ya de la inexistencia de un criterio de igualdad salarial entre unos y otros, cuestión esencial en la regulación legal del trabajo temporal en la que los distintos Estados europeos habían y han adoptado distintas soluciones. El auténtico problema era otro, la gran diferencia entre los niveles salariales de los convenios de las ETT y de sus usuarias; esto provocaba un diferencial salarial muy elevado. A ello contribuía sin duda el modelo de utilización del trabajo temporal desarrollado en España, centrado en contrataciones de baja calidad, y por ello muy mal retribuidas. La combinación de malos convenios colectivos con contrataciones igualmente malas generaron una situación de insatisfacción con el funcionamiento del sector que pronto tuvo mucho eco social.

---

[333] Art. 21 del I CC Bicolán (BOE de 24 de mayo de 1995).

[334] Art. 35 del II CC Estatal (BOE de 3 de marzo de 1997); art. 33 del I Acuerdo catalán (DOGCataluña 20 de noviembre de 1997) y del II CC Catalán.

La reducción o desaparición de este diferencial salarial se convirtió en una de las prioridades de las organizaciones sindicales, con ciertos apoyos doctrinales sobre la base de una posible ilicitud de la situación por contravención del principio de igualdad constitucional y legalmente establecido[335]. La inexistencia de un mandato legal de igualdad salarial entre trabajadores en misión y trabajadores de la EU fue, de hecho, una de las principales críticas a la Ley 14/1994, crítica que se vio potenciada con el incremento de las desigualdades en el desarrollo español del trabajo temporal.

Por ello no debe extrañarnos que las organizaciones sindicales plantearan en la negociación del II Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal el reconocimiento de un principio de equiparación salarial entre ambos colectivos de trabajadores, que finalmente se plasmó en su articulado, diseñándose una puesta en práctica progresiva, de tal modo que la retribución de los trabajadores en misión iría incrementándose paulatinamente hasta asimilarse a la del personal de la empresa usuaria. A este proceso de acercamiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores en misión, que se planteó de una manera progresiva, se le denominó "convergencia salarial"[336], una denominación que hizo fortuna en el sector. El punto de partida y marco general de todo este proceso se estableció en el artículo 25.1 del Segundo Convenio Colectivo Nacional de ETT, según el cual:

> *"A partir del 1 de enero de 1998 el importe del salario base del Convenio para el personal en misión será el establecido en el convenio colectivo de referencia en la empresa usuaria, en los términos y porcentajes previstos en el proceso de convergencia"*

Este artículo establecía el mecanismo a través del cual se pretendía asegurar esta convergencia salarial, la aplicación del régimen salarial previsto en el convenio colectivo de la empresa usuaria. Las condiciones y límites de esta aplicación, que como se verá no era ni absoluta ni inmediata, venían establecidas en artículos sucesivos del propio Convenio Estatal, que delimitaba el alcance y ritmo de su puesta en práctica. Así, su artículo 26.6 señalaba que

> *"A partir del 1 de enero de 1998, para el personal en misión el importe de los complementos salariales que resulten de aplicación en*

---

[335] Vid. sin embargo, STSJ Andalucía (Málaga) de 10 de septiembre de 1999 (AS 2959). Contraria igualmente a que esta distinción fuera inconstitucional M. LÓPEZ BALAGUER, *Contrato de trabajo y remuneración en la nueva regulación de las Empresas de Trabajo temporal*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000, pág. 93. En el sentido opuesto, C. CHACARTEGUI JÁVEGA, *Empresas de Trabajo temporal y contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000, págs. 284 a 304.

[336] Sobre este proceso véase M.M. PÉREZ GIL, "Las empresas de trabajo temporal: empleo precario y discriminación", *Aranzadi Social*, n.º 10, 1998.

virtud de lo dispuesto en el art.30.3 del presente convenio será el establecido en el convenio colectivo de referencia de la empresa usuaria, en los términos y porcentajes previstos en el proceso de convergencia".

Por su parte, el artículo 28 afirmaba que

"Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, en cuantía equivalente al 100% del salario base del convenio. A partir del 1 de enero de 1998 el personal en misión devengará las gratificaciones extraordinarias de acuerdo a lo establecido en el proceso de convergencia regulado en el artículo 30 del presente convenio".

Mientras que el artículo 30.3 establecía que

"A los efectos previstos en el proceso de convergencia, se entenderá por retribución pactada en el convenio colectivo sectorial de la empresa usuaria la correspondiente al importe de todos los conceptos de carácter fijo, tanto de naturaleza salarial como extrasalarial, establecidos en las tablas salariales del Convenio de referencia. Quedan incluidos los complementos salariales de penosidad, toxicidad y peligrosidad. Se excluyen todos los complementos personales, de cantidad y calidad de trabajo y restantes de puesto de trabajo. El personal en misión devengará, cuando así proceda, el complemento salarial de nocturnidad en los términos regulados en el presente convenio colectivo".

Por último, el artículo 30.4 de este mismo convenio disponía que

"A partir del 1 de enero de 1998 la estructura salarial del personal en misión será la prevista, en los términos y con el alcance anteriormente indicado, en el convenio sectorial de encuadramiento de la empresa usuaria. En el supuesto de ausencia de convenio colectivo sectorial de referencia, la estructura salarial será la establecida para el personal interno".

Estos preceptos nos indicaban cuál era el alcance este principio convencional de equiparación salarial entre trabajadores en misión de la ETT y trabajadores de la empresa usuaria, así como su mecánica de funcionamiento. Poniendo en relación todos estos elementos, resultaba que:

- Se tomaba como referencia la retribución pactada en el convenio sectorial que resultase de aplicación a la empresa usuaria donde el trabajador prestase sus servicios.
- El concepto de retribución que se utilizaba incluía todos los conceptos de carácter fijo, salariales y extrasalariales (art. 30.3).
- La convergencia afectaba al salario base (artículo 25.1) y a las gratificaciones extraordinarias (artículo 28), así como a los complementos de toxicidad, peligrosidad y penosidad (artículos 26.6 y 30.3).

- En cambio, quedan excluídos los complementos personales, de cantidad y calidad de trabajo y restantes de puesto de trabajo (art. 30.3).
- De la misma manera era de aplicación la estructura salarial de la empresa usuaria (art. 30.4).

Hay que recordar que el proceso de convergencia salarial no suponía técnicamente aplicar el convenio colectivo de la empresa usuaria a los trabajadores en misión. Por el contrario, el convenio por el que se regían los trabajadores en misión era el propio de la empresa que les empleaba, el II Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal; lo que pasaba es que éste se remitía a los convenios de las empresas usuarias para determinar la cuantía y estructura de la retribución que recibirían los trabajadores en misión, exclusivamente a efectos de cómputo de ésta. Esta técnica ha sido utilizada en gran medida, como veremos, por el legislador laboral en la reforma de 1999. El proceso de convergencia, por otro lado, sólo beneficiaba a los trabajadores en misión; a los trabajadores estructurales se les aplicaba las tablas salariales previstas en el convenio propio de la ETT, ya que en ellos faltaba una empresa usuaria con la que proceder a la convergencia.

Formalmente el proceso de convergencia se articuló mediante la identificación de un CC que actúase como referente para cada sector. Dado que las ETT pueden actuar en todos los sectores de la economía, fue preciso elaborar, previamente a la aplicación de la convergencia, un listado de convenios que incluía prácticamente la totalidad de la negociación colectiva sectorial en nuestro país. Una vez concluyó este proceso, al que se dedicó el primer año del proceso de convergencia[337], se aprobó una lista de 492 convenios sectoriales para el año 1998[338]. Estos 492 convenios, tanto de ámbito estatal como autonómico y provincial, cubrían a la mayoría de los trabajadores puestos a disposición, dado que se eligieron los sectores con mayor utilización del trabajo temporal, dando prioridad a los convenios estatales. Tras la elaboración de esta lista, se trataba de seleccionar el que resultase de aplicación a cada concreta puesta a disposición, aplicándosele los porcentajes correspondientes en función del tramo del proceso de convergencia del que se tratase.

En la práctica, y de acuerdo con el modelo de recibo de salarios aprobado por la Comisión Paritaria Estatal del Convenio, el acercamiento de niveles retributivos se hacía mediante un "plus de convergencia salarial" y

---

[337] Primera fase en la que se produjo un cierto retraso, puesto que la fecha de entrada en vigor de las tablas salariales aprobadas por la Comisión Paritaria se fijó para el día 2 de febrero de 1998, cuando de acuerdo con lo dispuesto en el II Convenio Colectivo Estatal ésta debería haberse producido el 1 de enero de este año.

[338] Esta relación de convenios fue aprobada por la Comisión Paritaria del II Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal en reunión celebrada el 15-I-1998.

un "plus de convergencia extrasalarial" que se añadían a los demás conceptos retributivos, calculados de acuerdo con el Convenio Colectivo Estatal, hasta lograr la equiparación salarial al nivel que se estime necesario. Las tablas salariales de referencia serían actualizadas anualmente, sin que esta actualización tuviese efectos económicos retroactivos[339]. Y si la aplicación de la convergencia produjera en algún sector concreto una retribución inferior a la que correspondería aplicando el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal[340], se podrá corregir esta aplicación para evitar una reducción de ingresos para el trabajador en misión con un límite: en ningún caso se le podrá reconocer mediante esta corrección una retribución superior al 100% del salario pactado en el convenio sectorial de la empresa usuaria[341].

En caso de no poder identificarse un convenio colectivo sectorial de referencia, normalmente por faltar este ámbito de negociación en el sector, se preveía la aplicación del de la ETT, utilizándose las tablas salariales del propio II Convenio Colectivo Estatal. En estos casos no habría diferencia alguna entre el régimen salarial de los trabajadores en misión y del personal estructural de la empresa. Para unos y otros la convergencia se sustituye por un proceso de actualización anual según IPC.

Como se ha señalado arriba, el II Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal utiliza continuamente la denominación de "proceso de convergencia", acogiendo así una terminología que reproduce de manera bastante aproximada la forma en que este principio de equiparación salarial iba a ponerse en práctica. En efecto, el II Convenio Estatal prevía una puesta en práctica progresiva del principio de equiparación salarial, a través de la fijación de unas etapas o tramos anuales en los que se iría alcanzando un determinado porcentaje de equiparación. En concreto, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 30 de este Convenio Estatal se establecía el siguiente calendario para el proceso de convergencia:

---

[339] Así lo establece el artículo 30.1 del II Convenio Colectivo Estatal.

[340] Como ocurría, por ejemplo, en determinadas empresas del sector financiero.

[341] Este sistema de corrección aparece previsto en el apartado 7.º del artículo 30 del Convenio Colectivo Estatal.

Tabla n.º 10

Año	*Régimen Jurídico*
1997	Sistematización y ordenación de los convenios sectoriales. Durante este año los trabajadores en misión cobrarán igual que personal estructural, según las tablas salariales del Convenio Colectivo Estatal.
1998	Convergencia al 80%; los trabajadores en misión cobrarán hasta este porcentaje de la retribución pactada en el convenio colectivo de la empresa usuaria, mientras que los estructurales seguirán cobrando de acuerdo con el Convenio Colectivo Estatal, cuyas tablas salariales serán actualizadas.
1999	Convergencia al 90%.
2000	Convergencia al 100%. Los trabajadores en misión cobrarán una retribución equiparada ya completamente a la de los trabajadores de la empresa usuaria.

En cualquier caso, el artículo 30.6 del Convenio atribuía a la Comisión Paritaria Estatal la facultad de "acordar los mecanismos correctores adecuados con el fin de modificar, acelerando o retrasando según los casos, el calendario del proceso de convergencia"; esta posibilidad debía ejercitarse "a la vista de las diferencias salariales existentes el 1 de enero de 1998 con la retribución establecida en el Convenio Sectorial", y tenía dos limitaciones: de un lado, se debía respetar siempre el plazo del 31 de diciembre de 1999 para la culminación del proceso de convergencia; de otro, se debía respetar en todo caso la aproximación al convenio sectorial de referencia. Así se hizo por acuerdo de la Comisión Paritaria Estatal de 15 de enero de 1998, que acordó retrasar al 1 de febrero de 1998 la entrada en vigor de las tablas de convergencia. También se acordó en esta reunión establecer un régimen especial de convergencia para el sector financiero, como consecuencia de "sus peculiaridades":

Tabla n.º 11

Año	*Proceso especial de convergencia Sector Financiero*
1998	Convergencia al 65%.
1999	Convergencia al 80%.
2000	Convergencia al 100%.

Fuente: II Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal.

En general las competencias de la Comisión Paritaria eran muy importantes, ostentando este organismo —como ya hemos visto— un papel de primer orden en la ejecución y control de todo este proceso de

convergencia. Así, entre sus competencias en este ámbito concreto se pueden señalar:

- La competencia de "sistematizar, aprobar y establecer durante 1997, 1998 y 1999 los datos salariales de los convenios sectoriales según lo establecido en el artículo 30 de este Convenio" (artículo 9.4.j)[342].
- La posibilidad de modificar el calendario del proceso de convergencia (artículo 30.6).
- La facultad de establecer los mecanismos correctores necesarios para evitar la convergencia *in peius* de los trabajadores en misión en empresas con niveles salariales bajos (artículo 30.7).
- La elaboración de los distintos modelos de recibos de salarios, y de saldo de cuentas y finiquito con los que funcionarán estas empresas (artículo 31).

El carácter progresivo de la convergencia salarial se extendía también, como ya hemos visto, a la funcional y a la del tiempo de trabajo, que operan de una forma bastante parecida. Así, en relación con el proceso de convergencia funcional, durante el año 1997 a todo el personal en misión se le aplicó el sistema de clasificación profesional previsto en el Convenio Estatal, y a partir de 1998 se produjo la aplicación del sistema contenido en el convenio sectorial de referencia. De la misma manera, la aplicación de las reglas sobre movilidad funcional del convenio sectorial de referencia sólo se produjo a partir de 1998. Y en materia de jornada de trabajo, durante al año 1997 se aplicó la jornada pactada en el II Convenio Colectivo Estatal, y a partir de 1998 la del convenio sectorial de referencia; la distribución de la jornada y el horario de trabajo serían desde el primer momento las del convenio de referencia, sin embargo, dado que no tendría sentido que el trabajador en misión se rigiera por uno diferente al de la EU, en la que presta sus servicios. Poniendo en combinación todos estos elementos podemos diseñar un esquema global de funcionamiento del proceso de convergencia previsto en el II CC Estatal:

[342] Según este precepto la Comisión Paritaria Estatal será quien apruebe estos datos antes de que comiencen a ser aplicados por las distintas ETT incluidas en su ámbito de aplicación.

Tabla n.º 12

Año	*Salario*	*Jornada*	*Clasificación*	*Horario de Trabajo*	*Movilidad Funcional*
1997	Según Convenio Estatal	1790 horas anuales	Según Convenio Estatal	Según Convenio de referencia	Según Convenio Estatal
1998	80% salario del Convenio de referencia	Según Convenio de referencia	Según Convenio de referencia	Según Convenio de referencia	Según Convenio de referencia
1999	90% salario del Convenio de referencia	Según Convenio de referencia	Según Convenio de referencia	Según Convenio de referencia	Según Convenio de referencia
2000	100% salario del Convenio de referencia	Según Convenio de referencia	Según Convenio de referencia	Según Convenio de referencia	Según Convenio de referencia

Fuente: II Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal.

La convergencia supuso una auténtica revolución en el régimen jurídico del trabajo temporal en España, porque alteraba no sólo aspectos concretos de su regulación, sino las propias bases de ésta, las decisiones fundamentales del legislador en cuanto a su regulación. Los efectos sobre el desarrollo del sector se preveían decisivos; y decimos se preveían porque la reforma de 1999 impidió de alguna manera que el proceso de convergencia siguiera su evolución natural hasta completarse el 1 de enero del año 2000.

En términos económicos, el proceso de convergencia suponía de alguna manera alterar el modelo de trabajo temporal que se había desarrollado en España, porque su consecuencia más directa era encarecer este servicio, al alterar radicalmente la estructura de costes de estas empresas. El encarecimiento del trabajo temporal debería así tener efectos de primer orden sobre la utilización de las ETT por las empresas españolas, que en teoría habrían de volverse más selectivas al dejar de ser un instrumento de abaratamiento de costes laborales. Y de hecho, también se preveía que hubiera de tener efectos sobre la propia estructura del sector, alterando su composición y la dimensión de las ETT que actuaban en España. Y ello porque la equiparación salarial tenía un impacto desigual en el mercado del trabajo temporal, afectando de manera más dramática a las empresas pequeñas; empresas que en gran parte quedaban afectadas por el convenio estatal, al no disponer de un convenio de empresa propia. Su escasa dimensión y sus pocos recursos les hacía acusar el incremento de costes salariales que les impone el proceso de convergencia, previéndose que

muchas de éstas no estarían en condiciones de seguir operando. Las empresas grandes, por el contrario, estaban en mejores condiciones de absorber el incremento de costes que suponía la convergencia, al tener un volumen de operaciones mucho mayor; la reducción de márgenes comerciales les resultaba soportable, sobre todo cuando era previsible que estas grandes ETT se quedarían con parte del volumen de mercado anteriormente ocupado por las pequeñas.

En el fondo, en la convergencia salarial no hay tan sólo una voluntad de mejorar la condición de los trabajadores temporales, sino también un objetivo de regulación del mercado, reordenando su composición. La diversidad del sector producía una atípica ordenación de intereses, en la que los de las empresas no eran únicos, sino variados e incluso enfrentados entre grandes y pequeñas. Y en la que a veces algunas empresas podían adoptar posiciones más cercanas a las de los sindicatos que a las del resto de ETT. Para los sindicatos, la convergencia salarial suponía una mejora del estatuto jurídico de los trabajadores en misión; para las grandes empresas, una manera de obtener una ventaja competitiva. De esta manera, la utilización del convenio colectivo como factor de competitividad que había caracterizado el desarrollo del sector durante sus primeros años se reproduce, aunque con un alcance y sentido completamente diferentes. De lo que se trata ahora es de "purgar" o "filtrar" el sector, excluyendo de éste a aquellas empresas que no pudieran soportar el incremento de costes que el II Convenio Colectivo Estatal les impone. Otra vez el trabajo temporal presenta peculiaridades respecto de otros sectores que justifican su estudio.

La existencia de una estrategia global de reordenación del sector se comprueba con la reacción de las empresas ante la aprobación del proceso de convergencia. Una de las patronales del sector, F.E.D.E.T.T., impugnó ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el II Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal. La impugnación fue rechazada en instancia[343] y en casación[344].

Por último, sólo resta por indicar que la D.A 2 del I Acuerdo Catalán contemplaba que:

> *"una vez finalizado el proceso de convergencia salarial, las partes firmantes manifiestan su voluntad de avanzar en el sentido de que la retribución salarial de los trabajadores puestos a disposición procedentes de ETT, sea igual o similar a la retribución salarial de los trabajadores de las empresas usuarias a trabajos de igual valor".*

[343] SAN de 1-VII-1997.
[344] STS de 14-V-1998.

2.3.3.6.2. Las nuevas reglas sobre la equiparación salarial

El desarrollo natural de este proceso de convergencia salarial se vio interrumpido bruscamente por la aprobación de una novedosa regla de equiparación salarial en la Ley 29/1999. Y es que tras la inmediata entrada en vigor de la misma el art. 11 LET establece ahora que:

> *"Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria, calculada por unidad de tiempo. Dicha remuneración deberá incluir, en su caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones, siendo responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador. A tal efecto, la empresa usuaria deberá consignar dicho salario en el contrato de puesta a disposición".*

No es éste obviamente, el momento de abordar en profundidad las principales características de esta nueva regulación, su sentido, y los importantes problemas que ella planteaba, cuestiones todas ellas que desbordan el marco del presente trabajo[345]. Por ello nos limitaremos a señalar las importantes novedades entre esta nueva regla y la anterior convergencia salarial.

La principal y más evidente es el origen de una y otra. Baste recordar como el origen convencional del proceso de convergencia salarial determinaba que la misma no fuera un principio de necesaria aplicación general a todo el mercado del trabajo temporal. En realidad, y como hemos visto, éste parecía limitarse al ámbito de aplicación del II Convenio Colectivo Estatal de ETT, quedando excluidas aquellas otras unidades de negociación consolidadas anteriormente y dotadas de un régimen retributivo propio y específico, normalmente peor que el de la norma estatal. La imposición de esta regla por vía legal hará que ninguna empresa pueda ampararse —como hasta entonces había venido sucediendo— en el contenido de su propio proceso de negociación —STC 210/1990— para eludir la aplicación de dicha regla, lo que tendrá, lógicamente, una enorme importancia a efectos de competencia interna en el sector. Además, este mismo origen legal y en principio de duración indeterminada eliminará el carácter temporal del anterior proceso de convergencia, aseguran-

---

[345] Sobre el tema nos remitimos a F.J. CALVO GALLEGO, M.C. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. GONZÁLEZ RENDÓN, *El impacto de las ETT en España...*, cit., pág. 269 y sig., R. ESCUDERO RODRÍGUEZ, J.R. MERCADER UGUINA, "La reforma de la Ley 14/1994 sobre empresas de trabajo temporal: un empeño a medio camino (y II)", en *Relaciones Laborales*, 2000, n. 11, pág. 1 y sig.; C. MOLINA NAVARRETE, *Nuevas reglas de competencia en el mercado de las empresas de trabajo temporal*, Universidad de Jaén, Jaén, 2000.

do así su vigencia indefinida, y eliminando la posibilidad de que esta misma equiparación sea ni tan siquiera teóricamente utilizada como contraprestación por parte empresarial en cualquier proceso de negociación colectiva.

Por otra parte, y desde una perspectiva ya material, tampoco cabe olvidar que, a pesar de las enmiendas presentadas por el Grupo Popular en el Senado, ambos principios también presentan importantes diferencias en su contenido, objeto de referencia y plazos de aplicación. Y es que, como ya vimos anteriormente, en la regulación contemplada en el II CC Estatal, la equiparación salarial no era total o absoluta. Y ello porque, en primer lugar, el parámetro de comparación no era el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria, sino, de forma más amplia, el correspondiente de sector. Además, y en segundo lugar, porque la misma norma colectiva distinguía según los componentes de la retribución, ya que aplicándose la misma estructura salarial de la empresa usuaria, dicha equiparación sólo afectaba al salario base (art. 25.1), a las gratificaciones extraordinarias (art. 28) y a los complementos de toxicidad, penosidad y peligrosidad (arts. 26.3 y 30.3), mientras que, en cambio, quedaban excluidos los complementos personales, de cantidad y calidad de trabajo y restantes de puestos de trabajo (art. 30.3). Y, finalmente, este proceso tampoco era automático e inmediato, sino que —como ya señalamos— se procedía a una puesta en práctica progresiva, por tramos anuales, de tal modo que más que equiparar automática y simplemente, estas normas buscaban un acercamiento progresivo de la retribución de los trabajadores en misión y de los trabajadores de la empresa usuaria, cuyo resultado final del proceso, que debería producirse en el año 2000, sería la "convergencia al 100%".

Pues bien, nada de esto acontece en la nueva regulación legal que no distingue entre elementos salariales ni se pospone en plazos progresivos de aplicación, sino que de forma más contundente, exige la equiparación salarial automática y completa en relación con el concreto convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria en cuestión. En definitiva, podríamos decir que se trataba de dos procesos inspirados por la misma o similar lógica, pero que presentan diversas y significativas divergencias

Por otra parte, conviene no olvidar que el principio de equiparación salarial queda establecido en el nuevo artículo 11 LETT como una norma de mínimos, como una norma de derecho necesario relativo, en la medida en la que el trabajador tendrá derecho a la paridad salarial "como mínimo"[346]. También aquí se produce una novedad respecto del sistema de convergencia salarial, pues en éste la aplicación de los conceptos retributivos de la empresa usuaria funcionaba automáticamente, sin que se previera su

[346] En este mismo sentido, la respuesta a la Consulta de la Dirección General de Trabajo de 4 de agosto de 1999.

inaplicación más que en aquellos supuestos en los que se produjera una pérdida retributiva para el trabajador, por ser el porcentaje aplicable del salario de la empresa usuaria inferior al salario fijado en el convenio aplicable a la ETT. Aquí, por el contrario, se admite la inaplicación de la regla general si ello se traduce en una mayor retribución para el empleado. Los supuestos en los que cabe pensar son múltiples: en cuanto a sus fuentes, por mejora individual o por acuerdo de empresa en la ETT. etc.

El artículo 11 LETT facilita además la aplicación de esta posibilidad de mejora, al indicar que se trabaja con la "retribución total" del trabajador. Esto es, que la posibilidad de un régimen salarial diferente deberá valorarse una vez aplicada dicha fórmula, comparando el resultado, el salario de referencia en la empresa usuaria, con la retribución a la que el trabajador tendría derecho con el sistema de retribución alternativo. Sólo si ésta última es superior se admitiría su aplicación. La amplitud de este mecanismo hace que el carácter mínimo del artículo 11.1 LETT tenga una virtualidad muy amplia, pudiendo servir de base para legitimar teóricas ordenaciones muy diferentes del régimen salarial de los trabajadores en misión; y ello porque se trabaja con los resultados finalidades de cada sistema de determinación del salario, comparando las cifras globales que resultan de cada uno.

Por todo ello bien podríamos concluir señalando que éste apartado no establece, en realidad, un mecanismo de determinación del salario de aplicación necesaria para todos los trabajadores en misión, de un régimen salarial oficial y único para todos ellos —como hacía, lógicamente, el II CC Estatal—, sino que, a pesar de lo que pudiera parecer, se mantiene la libertad de fijación de éste. Y es que el reconocimiento del carácter mínimo del artículo 11.1 LETT abre la puerta a regímenes salariales diversos en la negociación colectiva de las ETT. Se trata, en realidad, de un precepto que incluye dos contenidos normativos muy diferentes, operando cada uno en momentos distintos: en primer lugar, el artículo 11 ETT contiene un mecanismo de validación del sistema salarial que cada ETT establezca para sus trabajadores, que será admisible en cuanto el resultado final resulte más favorable para el trabajador. Y, en segundo lugar, este mismo precepto establece un régimen salarial tipo, mínimo, operativo como tal y que puede ser considerado por ello como de derecho necesario relativo, esto es, de aplicación a falta de un régimen alternativo en cada concreta ETT, o en el caso de que éste no resulte aceptable de acuerdo con el criterio de validación señalado.

Sin embargo, la opción del art. 31 III CC Estatal ha sido diversa, al cl acoger como sistema retributivo propio el mínimo establecido legalmente: esto es, el fijado por el convenio colectivo aplicable en la empresa usuaria Y algo similar establece el art. 28 del II CC Catalán, si bien en

ambos casos el art. 5.1 III CC Estatal y la DF1 II CC Catalán retrasan la entrada en vigor de tales reglas al 1 de enero de 2001.

En cualquier caso, y más allá de esta previsible opción, resultan de un enorme interés algunas reglas convencionales que han venido a resolver —al menos desde una perspectiva convencional y con las consiguientes limitaciones— algunas de las más importantes dudas planteadas por el confuso tenor literal del art. 11 LETT. Y así, en primer lugar, es evidente que tanto el art. 31 III CC estatal como el art. 28 II CC Catalán sostienen ya sin ambigüedad —como de hecho ya afirmase en relación con el art. 11 LETT la mayor parte de la doctrina[347]— que las tablas salariales de referencia —en este caso las aplicables directamente— serán las establecidas no sólo por los convenios colectivos estatutarios —como defendiera la Dirección General de Trabajo[348]—, sino también los "extraestatutarios, así como (los) pactos o acuerdos colectivos de aplicación general en la empresa usuaria". En cambio, quedan excluidos los pactos individuales y los complementos denominados "ad personam", no vinculados al puesto de trabajo.

En segundo lugar, el art. 31 III CC Estatal —no así el art. 28 II CC Catalán— se encarga igualmente de aclarar que dicha remuneración a la que tiene derecho el empleado en misión "comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas y variables, de la empresa usuaria vinculadas al puesto de trabajo". Y de hecho, no debe olvidarse que en materia de complemento de nocturnidad —art. 34.2— o de horas extraordinarias —art. 33.2—, el III CC Estatal se remite igualmente al convenio —en el sentido antes mencionado— aplicable a la empresa usuaria.

En tercer lugar, ambos convenios sectoriales reconocen igualmente el derecho de los empleados en misión a percibir los atrasos generados por la negociación colectiva de las empresa usuaria. La redacción de uno y otro precepto varía en algunos aspectos. Así, el art. 31.3 CC Estatal reconoce el derecho de los empleados en misión a percibir los atrasos generados por la negociación colectiva de las empresas usuarias en los mismos términos que los trabajadores de éstas y, de no ser ello posible, en el mes siguiente al de la publicación del convenio o firma del Acuerdo correspondiente. Por el contrario el art. 28.2 II CC Catalán establece que estos trabajadores tendrán derecho a percibir tales atrasos "a partir de un mes de la firma de dichos convenio". En aquellos supuestos en los que los empleados hayan finalizado sus servicios, pero estos se realizaran en el ámbito temporal de las cláusulas económicas del nuevo convenio, se establece que el abono de los atrasos habrá de realizarse en un período no superior

[347] Ampliamente, F.J. CALVO GALLEGO, "La retribución de los trabajadores en misión tras la Ley 29/1999", en *Temas Laborales*, 2000, n. 53, pág. 233 y sig.

[348] Consulta de 4 de agosto de 1999.

a tres meses desde la firma (o publicación en el caso del CC Estatal) del convenio, sin que a estos efectos tenga carácter liberatorio para el empresario el recibo de saldo y finiquito firmado en su caso por el trabajador.

Y, por último, y en cuarto lugar, el art. 31.5 III CC Estatal —no así el art. 28 del II CC Catalán— establece que en aquellos casos en los que la empresa de trabajo temporal deba facilitar al trabajador la formación requerida en materia preventiva con carácter previo a la prestación efectiva de los servicios "el trabajador tendrá derecho a percibir la retribución establecida" en el convenio colectivo de referencia

Por lo demás simplemente recordar que la misma norma estatal remite a la Comisión Paritaria la elaboración de un modelo de recibo de salario, del mismo modo que se establecen deberes de información de la retribución total a percibir por el trabajador, de la retribución por unidad de tiempo, de aquellos conceptos que no puedan prorratearse por horas y de la norma convencional aplicable tanto en el contrato de puesta a disposición como en el contrato de trabajo u orden de servicio

2.3.3.7. *Suspensión del contrato*

Aunque la mayor parte de los primeros convenios colectivos de empresa no incluyeron una capítulo o un artículo específico al respecto[349], la necesidad de coordinar la prestación laboral de los trabajadores en misión con los ritmos de producción de la empresa usuaria hizó que la mayor parte de los CC del sector de las ETT elaborados durante estos últimos años contemplasen estos supuestos como causa de suspensión de la relación laboral de los empleados en misión.

Así, es común en estos últimos convenios[350] — con una fórmula que se ha repetido generalmente desde el I CC Estatal de ETT— señalar que constituyen causa de suspensión el:

> *"Cierre total o parcial de las instalaciones de la empresa usuaria para disfrute de vacaciones de su personal, siempre que ello imposibilite la continuidad de la prestación de actividad laboral de los trabajadores puestos a disposición" o la "Suspensión total o parcial de la actividad de la empresa usuaria que impida la prestación de servicios de los trabajadores puestos a disposición".*

---

[349] Vid, por ejemplo, el CC Adia Intergrupp (BOE de 30 de agosto de 1994); I CC Manpower (BOE de 1 de noviembre de 1994); CC ECCO TT (BOE de 4 de noviembre de 1994); CC People Justo a Tiempo (BOE de 5 de enero de 1995).

[350] Art. 35 del I CC Estatal (BOE de 21 de abril de 1995); art. 38 del II CC Estatal (BOE 3 de marzo de 1997); art. 36 del I Acuerdo Catalán ETT (DOGCataluña de 20 de noviembre de 1997). Entre los convenios de empresa véanse el art. 19 del II CC Faster Ibérica (BOE de 25 de febrero de 1997); art. 31 del II CC Manpower Team (BOE de 2 de junio de 1997).

Sólo más recientemente, en el II CC Estatal, incorporó una tercera causa específica de suspensión del contrato de trabajo del personal de puesta a disposición —que ha pasado igualmente al I Acuerdo Catalán y a algún convenio de empresa[351]—, íntimamente ligado a la discutible forma de "disfrute" de las vacaciones de los empleados con un contrato inferior al año. De acuerdo con este tercer apartado, también constituye causa de suspensión:

> *c) Disfrute efectivo de vacaciones en contratos de duración inferior al año, siempre que el trabajador hubiera venido percibiendo la retribución compensatoria por su no disfrute efectivo, durante el período de efectividad de las mismas".*

En cualquier caso, lo que fue común en estos primeros convenios sectoriales —y con mayor o menor detenimiento en los CC de empresa aprobados durante el año 1997[352]— fue considerar que, en los tres supuestos, la relación se reanudaría a todos los efectos a partir de la fecha en que desaparecieran las causas que dieron lugar a la suspensión del contrato; que durante el período de suspensión la empresa quedaría exonerada de la obligación de pago e ingreso de cotizaciones a la Seguridad Social; y que el tiempo de suspensión del contrato por dichas causas no computaría a efectos del cumplimiento del período de vigencia pactado por las partes contratantes ni sería tomado en consideración a efectos de la duración máxima de la relación laboral prevista, según la modalidad y causa de contratación de que se trate en cada caso, salvo pacto en contrario. Sólo en el caso del I Acuerdo Catalán se preveía además que las empresas usuarias notificarían con una antelación mínima de 15 días en los supuestos de cierre por vacaciones o vacaciones de personal en misión con contrato inferior al año, y mediante comunicación fehaciente en el supuesto de suspensión total o parcial. Nada que objetar salvo que las empresas usuarias no estaban en ningún caso obligadas por el convenio de las ETT, y de ahí que esta cláusulas requeriesen normalmente su transposición a los contratos de puesta a disposición por iniciativa de las propias ETT.

Finalmente, sólo nos resta por destacar como una regulación sustancialmente igual a la antes descrita es la contemplada actualmente en el art. 36 del II CC Catalán de ETT. En cambio, bastante más sorprendente es la regulación contemplada en el art. 39 del III CC Estatal. Y es que éste, omitiendo toda referencia a los tres supuestos antes señalados, se limita a recordar que el tiempo de suspensión del contrato por las causas legalmente previstas no se computará a efectos de cumplimiento del período de vigencia pactado por las partes contratantes ni será tomado en considera-

---

[351] Art. 31 del II CC Manpower Team (BOE de 2 de junio de 1997)

[352] Art. 31 del II CC Manpower Team (BOE de 2 de junio de 1997). En menor medida, y sin recibir por tanto todos estos contenidos, art. 19 del II CC Faster Ibérica (BOE de 25 de febrero de 1997).

ción a los efectos de la duración máxima de la relación laboral prevista, salvo pacto en contrario.

2.3.3.8. *Extinción del contrato*

Llama la atención el hecho de que en numerosos CC de empresa firmados inmediatamente a continuación de la aprobación de la ley 14, la regulación de la extinción del contrato por parte del trabajador se realizase en el Capítulo dedicado a la contratación[353], en el destinado a la organización del trabajo[354], o, incluso, que fuese abordado en el ingreso al trabajo[355]. Sólo más recientemente[356], y en los convenios colectivos sectoriales se ha ubicado de forma más correcta en el capítulo dedicado a la extinción de la relación laboral[357] o en el más amplio de "suspensión y extinción del contrato"[358].

En general se establecían y se establecen tanto obligaciones formales —normalmente se exige la forma escrita[359], y con frecuencia por duplicado— como, sobre todo, un período mínimo de preaviso. Este período solía fijarse en los CC de empresa —aunque con algunas excepciones[360]— en

---

[353] Art. 14 "Ceses" del CC Adia Intergrup (BOE de 30 de agosto de 1994); art. 12 CC AGIO TT (BOE de 1 de febrero de 1995); art. 14 CC Laborman (BOE de 2 de febrero de 1995); art. 14 del I CC Faster Ibérica (BOE de 10 de marzo de 1995); art. 14 CC Team work (BOE de 5 de abril de 1995); art. 15 del I CC Bicolan (BOE de 24 de mayo de 1995); art. 12 CC Grupo AGIO (BOE de 11 de abril de 1996).

[354] Art. 5.Tercero.3 CC ECCO TT (BOE de 4 de noviembre de 1994); art. 5.Tercero.3 CC Consultores de Empleo (BOE de 7 de junio de 1995).

[355] Art. 7 CC People Justo a Tiempo (BOE de 5 de enero de 1995).

[356] Vid. art. 29 CC Alta Gestión (BOE de 10 de febrero de 1995); art. 17 del II CC Faster Ibérica (BOE de 25 de febrero de 1997); art. 32 CC Manpower Team (BOE 2 de junio de 1997); art. 17 CC C3 ATT (BOE de 4 de agosto de 1997).

[357] Vid. art. 36 del I CC Estatal ETT (BOE de 21 de abril de 1995); art. 39 del II CC Estatal (BOE de 3 de marzo de 1997); art. 37 del I Acuerdo Catalán (BOGCataluña 20 de noviembre de 1997); Art. 37 II CC Catalán.

[358] Art. 40 III CC Estatal.

[359] Vid. Art. 14 del CC Adia Intergrup (BOE de 30 de agosto de 1994) —"carta firmada por duplicado de la que se devolverá al interesado debidamente firmada—; art. 5 CC ECCO TT (BOE de 4 de noviembre de 1994); art. 7 CC People Justo a Tiempo (BOE de 5 de enero de 1995); art. 14 CC Laborman (BOE de 2 de febrero de 1995); art. 14 del I CC Faster Ibérica (BOE de 10 de marzo de 1995); art. 14 CC Team work (BOE de 5 de abril de 1995); art. 15 del I CC Bicolan (BOE de 24 de mayo de 1995); CC Consultores de Empleo (BOE de 7 de junio de 1995); art. 17 del II CC Faster Ibérica (BOE de 25 de febrero de 1997); art. 32 CC Manpower Team (BOE 2 de junio de 1997); art. 17 CC C3 ATT (BOE de 4 de agosto de 1997); art. 36 del I CC Estatal ETT (BOE de 21 de abril de 1995); art. 39 del II CC Estatal (BOE de 3 de marzo de 1997); art. 37 del I Acuerdo Catalán (BOGCataluña 20 de noviembre de 1997) y del II CC Catalán; art. 40 III CC Estatal.

[360] El art. 12 CC AGIO TT (BOE de 1 de febrero de 1995) y el art. 12 CC Grupo AGIO (BOE de 11 de abril de 1996) se remiten simplemente a la regulación contemplada en el Estatuto de los Trabajadores. Por su parte, el art. 29 CC Alta Gestión (BOE de 10 de febre-

un mes para los técnicos titulados y quince días para el resto de trabajadores[361]. Sin embargo, esta regulación, contenida igualmente en el I CC Estatal, se ha visto mejorada en el II y III CC Nacional y en el I y II Acuerdo Catalán, reduciéndose dicho período a quince días y una semana respectivamente[362]. Y, al mismo tiempo, debe destacarse como la totalidad de convenios colectivos sectoriales —y algunos, aunque los menos, de empresas[363]— establecen igualmente que "*cuando la vigencia del contrato de trabajo del personal en misión fuera igual o inferior a los plazos de preaviso antes señalados, la duración de los mismos quedará reducida a la mitad del tiempo de vigencia de la relación laboral*"[364], lo que resulta lógico y necesario —al igual que sucedía con el período de prueba— si tenemos en cuenta que la mayor parte de estos contratos no excede de los cinco días de duración.

Obviamente, el incumplimiento de tal obligación da derecho a la empresa a descontar de la liquidación una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso[365]. Y, en bastantes casos —aun-

---

ro de 1995) establece un plazo único de un mes. Y por último, el art. 17 del II CC Faster Ibérica (BOE de 25 de febrero de 1997) y del CC C3 ATT (BOE de 4 de agosto de 1997) fijan un plazo, mucho más breve, de cinco días, estableciendo igualmente que cuando la duración del contrato de los trabajadores en misión fuera igual o inferior a dicho plazo, el mismo se verá reducido a la mitad del tiempo de la vigencia de la relación laboral. Para concluir sólo cabe destacar la peculiar regulación del art. 21 CC Dalgo Grup 2000 (DOGValenciana de 29 de mayo de 1997) que establece un plazo de treinta días para el personal de estructura y quince para el de puesta a disposición.

[361] Cfr. Art. 14 del CC Adia Intergrup (BOE de 30 de agosto de 1994); art. 5 CC ECCO TT (BOE de 4 de noviembre de 1994); art. 7 CC People Justo a Tiempo (BOE de 5 de enero de 1995); art. 14 CC Laborman (BOE de 2 de febrero de 1995); art. 14 del I CC Faster Ibérica (BOE de 10 de marzo de 1995); art. 14 CC Team work (BOE de 5 de abril de 1995); art. 15 del I CC Bicolan (BOE de 24 de mayo de 1995); art. 5 CC Consultores de Empleo (BOE de 7 de junio de 1995); art. 32 CC Manpower Team (BOE 2 de junio de 1997); art. 36 del I CC Estatal ETT (BOE de 21 de abril de 1995).

[362] Cfr. Art. 39 del II CC Estatal (BOE de 3 de marzo de 1997); art. 37 del I Acuerdo Catalán (BOGCataluña 20 de noviembre de 1997); art. 37 II CC Catalán; art. 40 III CC Estatal.

[363] Art. 17 del II CC Faster Ibérica (BOE de 25 de febrero de 1997); art. 17 CC C3 ATT (BOE de 4 de agosto de 1997).

[364] Vid. art. 36 del I CC Estatal ETT (BOE de 21 de abril de 1995); art. 39 del II CC Estatal (BOE de 3 de marzo de 1997); art. 37 del I Acuerdo Catalán (BOGCataluña 20 de noviembre de 1997); art. 37 II CC Catalán; art. 40 III CC Estatal.

[365] En este sentido art. 14 del CC Adia Intergrup (BOE de 30 de agosto de 1994); art. 5 CC ECCO TT (BOE de 4 de noviembre de 1994); art. 7 CC People Justo a Tiempo (BOE de 5 de enero de 1995); art. 12 CC AGIO TT (BOE de 1 de febrero de 1995); art. 14 CC Laborman (BOE de 2 de febrero de 1995); art. 29 CC Alta Gestión (BOE de 10 de febrero de 1995) —que recuerda como esta indemnización será sin perjuicio de la que haya podido establecerse por el periodo de permanencia—; art. 14 del I CC Faster Ibérica (BOE de 10 de marzo de 1995); art. 14 CC Team work (BOE de 5 de abril de 1995); art. 15 del I CC Bicolan (BOE de 24 de mayo de 1995); art. 5 CC Consultores de Empleo (BOE de 7 de junio de 1995); art. 12 CC Grupo AGIO (BOE de 11 de abril de 1996); art. 17 del II CC Faster Ibérica (BOE de 25 de febrero de 1997); art. 32 CC Manpower Team (BOE 2 de junio de 1997);

que no en los sectoriales—, se condiciona el abono de la liquidación a la devolución de los útiles de trabajo propiedad de la empresa[366].

Por otra parte, y en relación con la extinción del contrato de trabajo por resolución anticipada del contrato de puesta a disposición, nos remitimos a lo ya señalado en materia de contratación, recordando la trascendental importancia que a estos efectos presenta la STS de 4 de febrero de 1999, que consideró ilegal el art. 41 del II CC Estatal de ETT[367]. El art. 39 del II CC Catalán hoy considera que:

> *"Constituye causa de extinción objetiva de la relación laboral suscrita entre la ETT y el personal en misión la resolución total o parcial antes de su vencimiento del contrato de puesta a disposición por causas no imputables a la empresa de trabajo temporal que imposibilite la continuidad de la prestación de servicios del trabajador a favor de la empresa usuaria, siempre que se acredite la finalización de la causa por la que fue contratado en los supuestos previstos en el art. 15 TRET".*

Y, finalmente, sólo resta por señalar que en general, la mayoría de los convenios recogen expresamente la indemnización de doce días de salario por año de servicio como indemnización en los supuestos de extinción por finalización del contrato[368]; que se remiten a la regulación general por lo que se refiere a su personal estructural[369]; y que siempre que la vigencia del contrato sea superior a un año, se exige a la parte que denuncie el contrato con un preaviso de quince días. La falta de preaviso por el empleador generará la obligación de abonar los salarios correspondientes al período de preaviso omitido[370]. Igualmente, los cinco convenios sectoriales

---

art. 17 CC C3 ATT (BOE de 4 de agosto de 1997); art. 36 del I CC Estatal ETT (BOE de 21 de abril de 1995); art. 39 del II CC Estatal (BOE de 3 de marzo de 1997); art. 37 del I Acuerdo Catalán (BOGCataluña 20 de noviembre de 1997); art. 37 II CC Catalán; art. 40 III CC Estatal.

366 Nuevamente art. 14 del CC Adia Intergrup (BOE de 30 de agosto de 1994); art. 5 CC ECCO TT (BOE de 4 de noviembre de 1994); art. 12 CC AGIO TT (BOE de 1 de febrero de 1995); art. 14 CC Laborman (BOE de 2 de febrero de 1995); art. 14 del I CC Faster Ibérica (BOE de 10 de marzo de 1995); art. 14 CC Team work (BOE de 5 de abril de 1995); art. 5 CC Consultores de Empleo (BOE de 7 de junio de 1995); art. 12 CC Grupo AGIO (BOE de 11 de abril de 1996).

367 Sobre el tema volvemos a remitirnos a M.C. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, F.J. CALVO GALLEGO, "La extinción del contrato...", cit., pág. 1 y sig.

368 Art. 37 del I CC Estatal (BOE de 21 de abril de 1995); art. 40 del II CC Estatal (BOE 3 de marzo de 1997); art. 38 del I Acuerdo Catalán ETT (DOGCataluña de 20 de noviembre de 1997); art. 38 II CC Catalán; artñ 41 III CC Estatal.

369 Art. 37 del I CC Estatal (BOE de 21 de abril de 1995); art. 40 del II CC Estatal (BOE 3 de marzo de 1997); art. 38 del I Acuerdo Catalán ETT (DOGCataluña de 20 de noviembre de 1997).

370 Art. 37 del I CC Estatal (BOE de 21 de abril de 1995); art. 40 del II CC Estatal (BOE 3 de marzo de 1997); art. 38 del I Acuerdo Catalán ETT (DOGCataluña de 20 de noviembre de 1997); art. 41 III CC Estatal. El art. 38 del II CC Catalán incluye la necesidad de preaviso con un mínimo de 24 horas en los contratos de duración inferior a un año.

aprobados hasta la fecha recogen un artículo específico por el que se recuerda la nulidad de las cláusulas de los contratos individuales que prohiban la incorporación de un trabajador en misión a la plantilla de la empresa usuaria señalando, no obstante que:

> *Si el trabajador en misión hubiera concertado con la empresa de trabajo temporal un pacto de permanencia y su incorporación a la empresa usuaria en las condiciones previstas en el párrafo anterior supusiera su incumplimiento, deberá satisfacer a aquélla la indemnización que en concepto de daños y perjuicios se hubiera acordado".*

En los art. 42 III CC Estatal y 40 II CC Catalán, la única novedad es que la determinación de esta indemnización se remite a lo establecido en relación con los pactos de permanencia, tema éste sobre el que volveremos a continuación.

2.3.3.9. *Formación Profesional*

Resulta llamativo comprobar la escasa atención que la mayor parte de los convenios colectivos prestaron en un primer momento a esta materia y que sólo se ha visto paliada, en parte, en los más recientes Convenios Colectivos Sectoriales y en acuerdos específicos sobre esta materia, tanto a nivel nacional como en el territorio autonómico catalán.

Así, en buena parte de los primeros CC de Empresa, la regulación de la formación profesional —si existía[371]— se limitó, en numerosas ocasiones, a recoger la obligación empresarial de dedicar el 1 por ciento de la masa salarial a la formación de los trabajadores[372]. Sólo en algunas ocasiones se dio más contenido a esta regulación, al establecerse, por ejemplo, la obligación empresarial de elaborar anualmente un plan de formación consensuado con los representantes de los trabajadores[373].

Un caso peculiar fue el de los CC de ECCO TT[374], People Justo a Tiempo[375] y Consultores de Empleo[376] en el que se preveía que los fondos

---

[371] Y es que en ocasiones nada señalaba al respecto el propio CC. Éste era el caso, por ejemplo del CC Laborman (BOE2 de febrero de 1995). Más recientemente tampoco contiene regulación específica el CC de dalgo Grup 2000 (DOGValenciana de 29 de mayo de 1997).

[372] Art. 30 CC Adia Intergrupp (BOE de 30 de agosto de 1994); D.Final 2 CC Agio TT (BOE de 1 de febrero de 1995); art. 34 CC Alta gestión (BOE de 10 de febrero); art. 28 del I CC Bicolan (BOE de 24 de mayo de 1995); art. 29 CC Teamwork (BOE de 5 de abril de 1995); art. 30 del I CC Faster Ibérica; DF 2 Grupo Agio (BOE 11 de abril de 1996).

[373] D.F. 2 del I CC Manpower Team (BOE de 1 de noviembre de 1994); DF 2 Grupo Agio (BOE 11 de abril de 1996).

[374] Art. 5. Segundo CC ECCO TT (BOE de 4 de noviembre de 1994).

[375] Art. 9 CC People Justo a Tiempo (BOE de 5 de enero de 1995).

[376] Art. 5. Segundo (BOE de 7 de junio de 1995).

destinados a formación profesional serían destinados a trabajos que requiriesen especial grado de especialización, en función de determinadas demandas de contratos de puesta a disposición. Además, los mencionados preceptos autorizaban a ECCO o a PEOPLE a concertar con las empresas usuarias la organización y financiación de cursos, programas, etc. con cargo a dichos fondos pudiendo igualmente concertar con empresas de formación profesional o impartir por si misma tales cursos contratando para ello trabajadores temporales.

En los últimos CC de empresa se observa un cierto incremento porcentual de la cantidad destinada a formación. Así, el art. 41 del II CC Faster Ibérica[377] fija dicho importe en el 1,5 por ciento de la masa salarial, mientras que el II CC de Manpower Team[378] eleva dicha cifra hasta el 1,25 —la misma establecida en el posteriormente anulado CC de C3 ATT[379]—, prestando especial atención a la "formación en materia de prevención de riesgos laborales".

En realidad, este mismo incremento porcentual de un cuarto de punto —aunque ésta también compensara el concepto de antigüedad— ya aparecía en el I CC Estatal ETT[380], que especificaba igualmente los sujetos de dicha formación —los trabajadores en misión a los que se refería el art. 12 LETT—, y concretaba a estos efectos el concepto de masa salarial mediante una remisión a las disposiciones reglamentarias de la Ley 14 que debía entenderse realizada al art. 8 del RD 4/1995. Y, finalmente se preveía la constitución de una Comisión específica de formación con el objeto de impulsar cuantas medidas fueran posibles para optimizar los recursos económicos pactados en los puntos anteriores, así como para arbitrar las medidas necesarias de colaboración con la Administración o con los organismos que se ocupen de la formación. Dicha comisión debía en un plazo de tres meses, redactar un reglamento de normas y funcionamientos de la misma. Idéntica redacción contemplaban el I Acuerdo catalán de ETT y el II CC Estatal[381], así como en el II CC Catalán[382]. Y, por su parte, el art. 43 del III CC Estatal sigue aún manteniendo este incremente del 0,25% para prestar especial atención a la formación en materia de prevención de riesgos laborales

En cualquier caso, de especial interés en el ámbito Catalán, fue la creación de un Organismo Paritario por Acuerdo de 28 de junio de

---

[377] BOE de 25 de febrero de 1997.

[378] Art. 35 del II CC Manpower Tam (BOE de 2 de junio de 1997).

[379] Art. 41 CC C3 ATT (BOE de 4 de agosto de 1997).

[380] Art. 40 del I CC Estatal (BOE de 21 de abril de 1995).

[381] Art. 41 y 43 respectivamente del I Acuerdo catalán de ETT (DOGCataluña de 20 de mayo de 1997) y del II CC estatal ETT (BOE de 3 de marzo de 1997).

[382] Art. 41 II CC Catalán.

1996[383]. Éste recoge entre sus competencias el "*desarrollar actividades de formación y velar por la normativa legal que en materia de formación afecta a las ETTs*". Es más, entre sus Comisiones se establece una específica de "*salud laboral y formación que velará por la aplicación y desarrollo de los acuerdos adoptados en esta materia*". En relación específica con la formación, se establecen los principios básicos que podrían sintetizarse como sigue:

- Dotar de los medios humanos, técnicos, económicos y de infraestructura necesarios para lograr los objetivos propuestos.
- Deberán articularse las metodologías apropiadas para establecer el cómo, dónde, y de qué forma debe impartirse esta formación.
- Esta formación se centrará en la formación específica del puesto a desempeñar, tanto por los empleados estructurales como los utilizados en misión, en materia de salud laboral y prevención de riesgos, y en el área de formación sociolaboral.
- Todas las acciones buscarán el proporcionar el mayor nivel de calidad.
- Esta formación realizada en el seno de la Comisión de formación no excluye la realización de otras alternativas formativas que puedan desarrollar las ETTs.
- Los acuerdos económicos con entidades públicas o privadas para la colaboración en materia de formación, así como el establecimiento de planes formativos y sus vías de financiación se llevará de forma coordinada en el organismo.
- La corresponsabilidad entre empresas y sindicatos obliga a la participación efectiva de ambas partes en la detección de necesidades formativas, en la planificación, organización y diseño de las mismas, y en su seguimiento, con la aportación conjunta de infraestructuras y medios técnicos etc.
- Se establecen finalmente controles por la Comisión a fin de detectar posibles abusos en la formación realizada por las ETT fuera de la Comisión.

Por último, y en esta sede es necesario destacar el II Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional Continua en el Sector de las ETT alcanzado el 19 de mayo de 1997[384]. Este acuerdo firmado al amparo del II

[383] DOGCataluña de 9 de diciembre de 1996. Este Acuerdo se recoge igualmente como Anexo al I Acuerdo catalán de ETT (DOGCataluña de 20 de noviembre de 1997) y en como Anexo II del II CC Catalán.

[384] BOE de 18 de julio de 1997.

Acuerdo Nacional de Formación. Continua[385], viene a mejorar el anterior incorporando determinados colectivos que en aquél primero quedaron excluidos y centrando su atención en la mejora global de su gestión. Entre sus objetivos destacan la adaptación permanente de los empleados, su promoción social y la eliminación de los posibles efectos negativos derivados de la globalización económica y de la reestructuración económica y tecnológica de las empresas.

Se trata de un acuerdo —art. 1 y 3 II ANFCETT— negociado y firmado al amparo por el art. 83.3 ET, y que goza, por tanto, de plena eficacia erga omnes. Además, y a diferencia de lo que sucedía, por ejemplo en el ASEC, esta eficacia es inmediata y directa en todo el territorio nacional, sin necesidad de ser recepcionado en los CC de ámbito inferior. Su ámbito temporal —art. 5 ANFCETT— abarca desde el 1 de enero de 1997 hasta el 31 de diciembre del 2000, fecha en la que expirará sin necesidad de denuncia, salvo que las partes acuerden expresamente su prórroga o se prorrogue el II Acuerdo Nacional de Formación Continua. Finalmente, y por lo que se refiere a su ámbitos funcionales y personales —art. 4 ANFCETT— quedaran sometidas al mismo todas las iniciativas formativas promovidas por las organizaciones sindicales y por las asociaciones representativas del sector, así como por las empresas cuyas actividades productivas se ejerzan en éste, siempre que estén dirigidas al conjunto de los trabajadores asalariados. Este acuerdo se considerará prevalente frente a cualquier otro negociado en un ámbito territorial inferior, lo que quizás pueda chocar con la nueva redacción del art. 84 ET que limita las materias no negociables en ámbito inferior "*a las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo*".

En cualquier caso, el resto del Acuerdo se estructura en otros cinco capítulos, de los cuales, el último, se limita a remitir las infracciones y sanciones a lo establecido en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social 8/1988. Los cuatro restantes abordan las Iniciativas de formación —Capítulo II—, la Tramitación de los Planes de formación —Capítulo III—, los permisos individuales de formación —Capítulo IV— y los Órganos de gestión —Capítulo V—.

Por lo que se refiere a las iniciativas de formación se distingue, obviamente, entre Planes de Empresa, Planes Agrupados, Planes Sectoriales y Acciones complementarias y de acompañamiento —art. 7 ANFCETT—. Los primeros son aquellos promovidos por empresas o grupos de empresas que ocupen a 100 o más trabajadores. Los segundos, los destinados a atender necesidades formativas de un conjunto de empresas que agrupen al menos a 100 trabajadores o de aquellas empresas que pudiendo articular un plan de empresa decidan agregarse a uno agrupado. Sólo

[385] BOE de 1 de febrero de 1997.

podrán ser promovidos por organizaciones empresariales o sindicales representativas al igual que los Planes Sectoriales referidos a ocupaciones o cualificaciones de interés común o general para los distintos subsectores de interés para el trabajo temporal. Finalmente las acciones complementarias y de acompañamiento son todas aquellas que contribuyan en general a mejorar la eficiencia del sistema de Formación Continua.

Pues bien, todos los planes deberán especificar, como mínimo —art. 8 ANFCETT—, los objetivos y contenidos del plan de formación, el colectivo al que van destinados, por categorías o grupos, concretando el número de participantes, el calendario y lugar de impartición, los instrumentos de evaluación previstos, el coste estimado y el montaje anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa o conjunto de empresas.

En su tramitación se distingue entre Planes de empresa y agrupados. En el primer caso, las empresas deberán, en primer lugar, someter dicho Plan a información de la representación de los trabajadores, facilitando, además, una completa documentación. En caso de discrepancias sobre su contenido, cualquiera de las partes podrá requerir la mediación de la Comisión Paritaria Sectorial. Posteriormente deberá presentarse el Plan de Formación normalizado ante la Comisión Mixta estatal de Formación Continua. La propuesta de aprobación y financiación del Plan se realizará por esta Comisión Paritaria Sectorial. Y, finalmente, antes de iniciar las acciones formativas, deberá remitirse a la representación legal de los trabajadores la lista de los participantes así como las posibles modificaciones sobre la información ya suministrada. Con periodicidad trimestral, la empresa informará a la Comisión paritaria sectorial en los términos que ésta reglamentariamente disponga.

En cambio, los planes de formación agrupados y los planes sectoriales se presentarán directamente ante la Comisión Paritaria Sectorial que dará traslado a la Comisión Mixta estatal de Formación Continua para su propuesta de financiación. También se prevé que se informe a los representantes legales de los trabajadores de los aspectos básicos del Plan. La ejecución del mismo podrá ser realizada, bien directamente, bien mediante conciertos, por los titulares del correspondiente Plan.

Por su parte, el capítulo IV —art. 11 ANFCETT— está destinado a los permisos individuales de formación para acciones formativas presenciales, no incluidas en los Planes de empresa o agrupados y que reconocidas por una titulación oficial, estén dirigidos al desarrollo o adaptación de las cualificaciones personales del trabajador. Los trabajadores deberán tener al menos una antigüedad de un año en la empresa y presentar sus solicitudes por escrito con una antelación de tres meses. El permiso no tendrá una duración superior a las doscientas horas. La empresa deberá resolver en el plazo de treinta días, teniendo en cuenta sus necesidades

productivas y organizativas y dando prioridad a aquéllos que no hubieran disfrutado de otro permiso en los doce meses anteriores. La denegación, en su caso, habrá de ser motivada. La falta de financiación por decisión de la Comisión paritaria Territorial no impedirá el disfrute del permiso, si bien éste no será remunerado, suspendiéndose la relación laboral. En caso contrario, el empleado recibirá una cantidad igual a su salario[386] y a las cotizaciones devengadas a la Seguridad Social.

Y, ya por último, el Capítulo V —art. 12 ANFCETT—, constituye una Comisión Paritaria Sectorial estatal de Empresas de trabajo temporal, compuesta por seis representantes sindicales y seis empresariales de las organizaciones firmantes del Acuerdo y que tiene como principales funciones, además de las ya típicas de velar por el cumplimiento de este acuerdo y otras muchas, el establecer criterios orientativos para la elaboración de los planes, el recomendar a la Comisión Mixta estatal prioridades en la financiación de los mismos o el informar o acordar las propuestas de aprobación de los Planes de empresa o de los Planes agrupados.

2.3.3.10. *Prevención de Riesgos laborales o Seguridad e Higiene en el trabajo*

Seguramente, una de las materias en las que la negociación colectiva de las empresas de trabajo temporal sigue mostrándose más pobre y parca es en el campo de la seguridad y salud laboral.

Y ello porque en la inmensa mayoría de los convenios —cuando regulaban la cuestión, cosa que no siempre sucedía[387]— se limitaron —en una auténtica cláusula de estilo, copiada y repetida hasta la saciedad—, a remitirse, de un lado, a la normativa legal en vigor[388]; del otro, a destacar la ausencia de toda responsabilidad en caso de accidente durante la prestación laboral en la empresa usuaria —apoyándose a veces de forma expresa en el art. 16.2 LETT[389]—; y a recordar, finalmente, las obligacio-

---

[386] Compuesto por el salario base, la antigüedad y los complementos fijos, en función de lo recogido en el correspondiente Convenio.

[387] Vid. I CC Manpower Team (BOE de 1 de noviembre de 1994); CC People Justo a Tiempo (BOE de 5 de enero de 1995); CC Agio TT (BOE de 1 de febrero de 1995); CC Grupo Agio (BOE de 11 de abril de 1996); CC Dalgo Grup 2000 (DOGValenciana de 29 de mayo de 1997).

[388] Art. 31 CC Adia Intergrupp (BOE 30 de agosto de 1994); art. 28.2 CC ECCO TT (BOE de 4 de noviembre de 1994); art. 29 CC Laborman (BOE de 2 de febrero de 1995); CC Alta Gestión (BOE de 10 de febrero de 1995); art. 32 del I CC Faster Ibérica (BOE de 10 de marzo de 1995); art. 31 CC Teamwork (BOE de 5 de abril de 1995); art. 30 CC Bicolán (BOE de 24 de mayo de 1995); art. 26 CC Consultores de Empleo (BOE de 7 de junio de 1995).

[389] Art. 31 CC Adia Intergrupp (BOE 30 de agosto de 1994); art. 28.2 CC ECCO TT (BOE de 4 de noviembre de 1994); art. 29 CC Laborman (BOE de 2 de febrero de 1995);

nes informativas de la empresa usuaria[390]. Sólo en algunos casos se destacó la posibilidad de que el trabajador en misión comunicará la falta de medidas de seguridad a la ETT para que ésta extinguiera la relación de puesta a disposición[391]. Pero ni tan siquiera esta medida lógica permaneció en el II Convenio Colectivo estatal.

Esta escasa regulación quizás merezca algunos comentarios. El primero es que estos convenios parecían olvidar que la empresa usuaria es, a estos efectos, un claro tercero que —*res inter alios acta*— no se ve, ni puede verse afectada o sometida, bajo ningún concepto a tal regulación. Las empresa usuaria es deudora de información porque así lo dice el art. 28 LPRL y el RD 216/1999 de 5 de febrero, pero no porque se deduzca de unas normas convencionales que en ningún caso pueden imputarle deberes u obligaciones Todo lo más, en estos acuerdos lo que quizás hubiera podido exigirse es que las propias ETT recordaran tal deber en los contratos de puesta a disposición. Pero tal como estában configuradas, lo único cierto es que tales cláusulas no tenían más valor que una declaración programática o un simple recordatorio del actual régimen legal.

Y lo mismo podría decirse de las elusiones de responsabilidad y su completa transmisión a la empresa usuaria. Aunque el art. 16.2 LETT atribuye ciertamente esta responsabilidad de forma prioritaria a la empresa usuaria —posición ésta que seguramente se ha visto acentuada por el papel de garante del cumplimiento de las obligaciones de la ETT en el que parece haberle situado el RD 216/1999— no lo es menos que la ETT conserva aún deberes de formación, información y vigilancia de la salud que pueden hacerla caer perfectamente en responsabilidad penal, administrativa, civil y de Seguridad Social —estas dos últimas normalmente de forma solidaria con la empresa principal—. De ahí que tampoco pueda eludirse esta responsabilidad de origen legal por medio de una mera norma convencional.

En cualquier caso es ésta titularidad de ciertas obligaciones específicas por parte de la ETT, y sobre todo de los deberes formativos —esenciales en el actual sistema de prevención—, la que hace tan criticable esta normativa convencional, sobre todo en textos elaborados técnicamente como el I y II CC Estatal[392] que en absoluto han mejorado la paupérrima

art. 32 del I CC Faster Ibérica (BOE de 10 de marzo de 1995); art. 31 CC Teamwork (BOE de 5 de abril de 1995); art. 30 CC Bicolán (BOE de 24 de mayo de 1995); art. 26 CC Consultores de Empleo (BOE de 7 de junio de 1995).

[390] Art. 31 CC Adia Intergrupp (BOE 30 de agosto de 1994); art. 29 CC Laborman (BOE de 2 de febrero de 1995); art. 32 del I CC Faster Ibérica (BOE de 10 de marzo de 1995); art. 31 CC Teamwork (BOE de 5 de abril de 1995); art. 30 CC Bicolán (BOE de 24 de mayo de 1995).

[391] Art. 28.2 CC ECCO TT (BOE de 4 de noviembre de 1994); art. 26 CC Consultores de Empleo (BOE de 7 de junio de 1995).

[392] Vid. art. 41 del I CC Estatal (BOE de 21 de abril de 1997) y el art. 44 del II CC Estatal (BOE de 3 de marzo de 1997).

regulación de los primeros convenios colectivos de empresa Y todo ello sin que el hecho de que éste dedique especialmente a prevención el incremento de 0,25 en el gasto en formación deba, al menos por ahora, hacernos variar de opinión. Y sin que, desde luego, pueda admitirse —como pretende algún reciente convenio— que el mero incumplimiento por parte de la empresa usuaria libera a la ETT de su obligación formativa[393]. Si ésta no suministra a la ETT el Plan de Prevención de Riesgos, la ETT no puede verse jamás liberada de cumplir tal deber. Lo que debe hacer es resolver el contrato de puesta a disposición sin más.

En cambio, muy distinta valoración merece algún reciente y aislado convenio de empresa[394] y, sobre todo, el I Acuerdo catalán de ETT que tras reproducir en su art. 42 el texto del II CC Estatal, trata al menos de esquematizar las obligaciones de estos sujetos, estableciendo además mecanismo que garanticen el cumplimiento, sobre todo, de los deberes de las ETT. Y así señala que:

> *"Para garantizar la información sobre las características del puesto y posibles riesgos por parte de la empresa usuaria de la ETT se asegurará que exista un documento firmado/avalado por el Delegado de Prevención que se anexionará al CPD.*
>
> *Para asegurar la información sobre las características del puesto y posibles riesgos de la ETT a los trabajadores se entregará el documento anteriormente mencionado antes del inicio del servicio, anexionándolo al contrato de trabajo*
>
> *Para asegurar la información a los candidatos de las ETT futuros trabajadores puestos a disposición acerca de sus derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud se editará un tríptico informativo entregado y explicado por la ETT al trabajador antes de su primer servicio*
>
> *Para garantizar la formación a los trabajadores temporales se establecerán tres niveles:*
>
> *Básico: cultura de prevención, derechos y obligaciones*
>
> *Formación específica según grupo y nivel profesional*

---

[393] Esto es lo que parece deducirse, por ejemplo, del art. 42 del II CC Faster Ibérica que, tras las consabidas remisiones a la normativa legal, y la imputación de responsabilidades a la empresa usuaria concluye: "comprometiéndose Faster... a formar al colaborador sobre prevención de riesgos laborales, siempre que la empresa usuaria facilite a Faster... el Plan de Prevención de Riesgos Laborales".

[394] Clarificador, conciso y claro resulta, al menos, el art. 36 del II CC Manpower (BOE de 2 de junio de 1997): "Manpower facilitará la formación suficiente adecuada a las características del puesto a cubrir, teniendo en cuenta la cualificación, experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a ser expuestos. Mapower dará cumplimiento al derecho de los trabajadores a una vigilancia periódica de su estado de salud, en los términos establecidos en la legislación vigente. Los trabajadores disfrutarán del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud laboral que los trabajadores de la empresa donde presten servicios".

Formación en el puesto de trabajo sobre medidas propias de prevención y protección. Los dos primeros niveles estarían a cargo de la ETT a través del plan progresivo de implementación y el tercero a cargo de la empresa usuaria.

Vigilancia de la salud. En función del puesto a desempeñar determinar el tipo de revisión médica, si procede la realización y el control de la misma.

Las partes analizarán las experiencias en materia de salud laboral en otros países".

Y todo ello, claro está, sin olvidar, la especial atención dada a la seguridad y salud laboral en la regulación de la actividad preventiva llevada a cabo por el organismo paritario en este mismo ámbito regional y que ya vimos con anterioridad.

En cualquier caso, tampoco la nueva redacción del art. 44 del III CC Estatal supone un gran paso adelante en esta materia. En realidad, tras recordar en su punto segundo que ambas partes "velaran especialmente" por el cumplimiento de la normativa específica —lo que por cierto, es obvio— el precepto se limita a establecer que "*ambas partes se comprometen a desarrollar las acciones necesarias que afecten a la salud y seguridad en el trabajo, así como cuantas medidas sean precisas para el cumplimiento de la LPRL*"; que "*todos los trabajadores de la empresa son sujeto (sic) de la salud y seguridad laboral, debiendo asumir, en la medida que a cada uno compete, los derechos y obligaciones que las normas de prevención requieren*"; y, finalmente, que "*corresponde a la Dirección de cada centro de trabajo la responsabilidad de garantizar la salud y seguridad de sus trabajadores, desarrollar una política preventiva en dicha materia y fomentar la cooperación y participación en ella de todos los trabajadores*".

Por su parte, el art. 42 II CC Catalán se limita a recoger que "*ambas partes acuerdan desarrollar en el ámbito del sector de las ETT la Ley 31/1995 y sus reglamentos de desarrollo, mediante los trabajos de una comisión ad hoc que serán incorporados como parte integrante del presente Convenio*".

2.3.3.11. *Poder disciplinario*

Aunque es éste uno de los capítulos o apartados que aparecen ineludiblemente en todos y cada uno de los CC analizados, lo cierto es que el mismo no plantea mayores novedades con respecto a lo que es tradicional en el resto del sistema.

Como es común y habitual, se distingue entre infracciones y faltas leves, graves y muy graves dentro del más estricto respeto a la legali-

dad[395]. Si algo quizás tuviera que destacarse es lo escaso de las garantías adicionales y, sobre todo, de expedientes disciplinarios, debido, seguramente, a que para la inmensa mayoría de trabajadores dicha institución resultaría inútil dada la duración de sus contratos. Y que para estos mismos empleados, el interés empresarial se salvaguarda de forma más flexible y rápida mediante la simple no renovación contractual o la ausencia de sucesivas llamadas al concreto empleado.

Con todo, no nos gustaría dejar de señalar la especial atención que el acoso sexual recibe en el art. 44 II CC Catalán. Y es que si bien este tipo de comportamientos también es considerado falta muy grave en el art. 46 del III CC Estatal, es el convenio autonómico donde se establece una excelente definición del mismo[396], al mismo tiempo que se remite a una Comisión ad hoc la elaboración de las medidas específicas de prevención y protección que serán posteriormente incorporados como parte integrante del presente Convenio. Y tampoco cabría olvidar la consideración igualmente como falta muy grave en el art. 46 III CC Estatal de los malos tratos de palabra, obra o falta grave de respeto y consideración de "contenido sexista, racista o xenófobo".

2.3.3.12. *Derechos sindicales*

También en relación con este tipo de cláusulas es posible apreciar una cierta dualidad en el contenido de los convenios colectivos, sobre todo, entre los de empresas y los de sector. Y todo ello sin olvidar la peculiar regulación de alguna empresa de trabajo temporal que señalaba quizás la línea posteriormente seguida por los más importantes acuerdos de ámbito nacional. Pero vayamos por partes.

En los primeros convenios, aprobados inmediatamente a continuación de la legalización del sector, este tipo de cláusulas —si existían[397]— se limitaron a recoger la regulación legal[398] o a "ampliar", también de for-

---

[395] Buen ejemplo de ello son, por ejemplo, los art. 42 y ss del I CC Estatal de ETT (BOE de 21 de abril de 1995); los art. 46 y ss del II CC Estatal ETT (BOE de 3 de marzo de 1997); o los art. 44 y ss del I Acuerdo Catalán de ETT (DOGCataluña de 20 de noviembre de 1997); art. 46 y sig. III CC Estatal; art. 44 y sig. II CC Catalán.

[396] "1. Cualquiera de las conductas, las proposiciones o los requerimientos de naturaleza sexual que se den en el ámbito de la organización y dirección de una empresa, respecto de las cuales el sujeto activo sepa —o esté en condiciones de saber— que resultan indeseadas, irracionales y ofensivas para quien las padece, la respuesta frente a las cuales puede determinar una decisión que afecte a su trabajo o sus condiciones de trabajo, se consideran constitutivas de persecución sexual. 2. La mera atención sexual se puede convertir en persecución si continúa después de que la persona que es objeto ha dado claras muestras de rechazo, sean del tipo que sean. Eso distingue la persecución sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas, basadas, por tanto, en el consentimiento mutuo".

[397] CC Laborman (BOE de 2 de febrero de 1995).

[398] Art. 30 CC Adia Intergrupp (BOE de 30 de agosto de 1994); Art. 27 CC ECCO

ma escasa, las competencias de los órganos de representación legal de los trabajadores, sobre todo en relación con los aspectos laborales de los contratos de puesta a disposición y los planes y acciones en materia de formación profesional[399]. La inmensa mayoría de ellos no se enfrentó, pues, a los problemas que para el funcionamiento de este tipo de órganos, e incluso para su propia constitución suponían la alta descentralización de la empresa, la absoluta segmentación de la plantilla entre trabajadores estructurales y en misión, y la altísima tasa de temporalidad y de rotación del último de los colectivos antes mencionados.

En cambio, un primer intento de adaptación de estos órganos a las peculiares circunstancias del sector lo constituyó el Capítulo V del CC Agio TT[400]. En él se optó novedosamente por establecer una figura ciertamente peculiar, denominada, al igual que sucede con el órgano estatutario como "Comité de Empresa". Pero, a diferencia del respectivo órgano legal, a éste, de origen convencional se le dotaba de un ámbito territorial más amplio que abarcaba todos los centros de trabajo de la empresa. Y ello con independencia de su ubicación en la misma o distinta provincia, o de que los municipios fueran o no colindantes. Se trataba, por tanto, de un auténtico Comité de empresa en el sentido literal del término, y no, como sucede en el Estatuto, de un comité de centro o, todo lo más de provincia o municipios limítrofes.

Para justificar la creación o adaptación de este órgano se acudía clara y expresamente a: *"la forma de estructura y la peculiar organización empresarial de AGIO TT"* y a *"la dispersión geográfica, tamaño, movilidad en función de la oportunidad y adaptación a las necesidades de los clientes ..."*. Por ello, se continuaba:

> *...Se constituirá un solo colegio electoral que aglutinará todas las categorías y grupos funcionales y un Comité único para toda la empresa, no pudiendo haber más de dos miembros de un mismo centro en este Comité, salvo imposibilidad de aplicar esta regla".*

Es más, este intento de asimilación de este órgano con el estatutario, se acentuaba tanto a la hora de establecer su composición, que se fijaba en un mínimo de cinco miembros *"dada la fluctuación de trabajadores y la dificultad para determinar la cantidad de trabajadores en la empresa"*[401];

TT (BOE de 4 de noviembre de 1994); art. 40 CC Alta Gestión (BOE de 10 de febrero de 1995); art. 31 del I CC Faster Ibérica (BOE de 10 de marzo de 1995); art. 30 CC Teamwork (BOE de 5 de abril de 1995); art. 29 del I CC Bicolan (BOE de 24 de mayo de 1995); art. 25 CC Consultores de empleo (BOE de 7 de junio de 1995). Aunque en relación sólo con los derechos sindicales, véase igualmente el art. 23 CC People Justo a Tiempo (BOE de 5 de enero de 1995).

[399] Art. 32 del I CC Manpower Team (BOE de 1 de noviembre de 1994); art. 22 CC People Justo a Tiempo (BOE de 5 de enero de 1995).

[400] BOE de 1 de febrero de 1995.

[401] Art. 31 CC Agio TT (BOE de 1 de febrero de 1995).

como en relación con las competencias, que se identificaban simple y llanamente con las que la Ley 8/1980 otorgaba a estos mismo órganos de origen legal[402]. Finalmente, y dada la dispersión de los trabajadores se establecían reglas especiales en materia de procedimiento electoral, centradas en la entrega a cada trabajador de dos sobres y las respectivas listas de candidatos, para así facilitar su voto bien por correo o durante el período que fijase la mesa electoral[403].

Esta nueva orientación fue continuada por el posterior Capítulo V del CC Grupo Agio[404] si bien con tres importantes modificaciones. En primer lugar, y quizás para evitar confusiones, se empezó a denominar a este órgano como "Comité ínter empresa" que no debe confundirse con el simple comité intercentros recogido en algún convenio autonómico[405]; en segundo lugar se eliminó la prohibición de que hubiera más de dos miembros de un mismo centro en dicho comité; y, en tercer lugar, se concretaron las competencias del mismo al atribuírsele expresamente en el art. 31 las de negociación colectiva para el grupo "así como la representación colectiva e individual del conjunto de los trabajadores". E Igualmente novedoso fue el hecho de que en este CC se recogiera una regulación especial de la cuota de afiliación sindical en el art. 35 ya que:

> *"Por las características de la actividad, las condiciones de trabajo, la dificultad en ciertos casos para definir el centro de trabajo y los tipos de contratación, se estima que los trabajadores deben tener una cobertura y protección sindical suplementaria, fuera de la posible representación de Agio y garantizada por las centrales sindicales más representativas".*

De acuerdo con este precepto, Agio se obligaba a pagar trimestralmente una cuota de afiliación sindical de 450 pesetas por los trabajadores empleados en sus distintas empresas, prorrateándose para aquellos que no trabajasen el mes completo, en una cuenta bancaria gestionada por la Comisión paritaria. A la espera de la "adecuación" con los sindicatos más representativos, sería la Comisión paritaria quien gestionase la cuenta, y sería ella quien distribuyese el posible "usufructo" de esta cuenta, para acciones sociales y actividades del Comité de empresa de Agio.

Esta nueva perspectiva abierta por los CC de Agio no pareció influir en los posteriores convenios de empresa publicados durante 1997 y que a grandes rasgos mantuvieron una regulación similar, si no idéntica a las de los primeros acuerdos de estas empresas. Estos convenios se limitaron,

---

[402] Art. 32 CC Agio TT (BOE de 1 de febrero de 1995).
[403] Art. 33 CC Agio TT (BOE de 1 de febrero de 1995).
[404] BOE 11 de abril de 1996.
[405] Art. 24 CC Dalgo Grup 2000 (DOGValenciana de 29 de mayo de 1997).

pues, a reiterar la regulación legal o a ampliarla, sobre todo, en materia formativa y de contratos de puesta a disposición[406].

En cambio, donde sí se aprecia un cierto punto de inflexión, y, sobre todo, una regulación más detenida de esta materia, es, obviamente, en los sucesivos convenios sectoriales. Así, el I CC Estatal de 1995 —cuya regulación pasó casi inalterada al II CC Estatal y al I Acuerdo Catalán— ya establecía, en primer lugar, el reconocimiento expreso del derecho de comités y delegados de personal a recibir información trimestral sobre los aspectos laborales de los contratos de puesta a disposición y sobre los planes y acciones en materia de formación profesional[407]. Y, en segundo lugar, una cláusula de check-off o descuento de cuotas en la que las empresas se obligaban igualmente a proporcionar trimestralmente a cada sindicato una relación nominal de los descuentos efectuados a cada uno de sus afiliados[408].

Pero sin duda, eran dos los aspectos más llamativos y novedosos de este I CC Estatal. El primero, el hecho de que, además de poner a disposición de los sindicatos en el ámbito de cada empresa un dispensador de propaganda y publicidad sindical, se rebajase a 100 el número de trabajadores de la empresa necesarios para que las secciones sindicales correspondientes —las de los sindicatos más representativos y las que tengan un miembro del órgano unitario— pudieran estar representadas por un delegado sindical con las garantías y derechos de la LOLS —salvo el crédito horario cuyo límite mínimo quedaba establecido en diez horas mensuales—[409]. Y el segundo, y sin duda, el más importante, el que, además de rebajar la antigüedad mínima de los elegibles a tres meses, se imponía como unidad de negociación la provincia. Y si bien ello podía no plantear problemas en el caso de los comités de empresa, sí los producía necesariamente en el caso de los delegados de personal. Y es que como expresamente señalaba el art. 46 de este I CC Estatal —y reiteraron después el art. 50 del II CC Estatal y el art. 48 del I Acuerdo catalán:

> *"Dadas las especiales características de la prestación de servicios en las ETT, el ámbito para la celebración de elecciones para Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa será el*

---

[406] Buenos ejemplos son, por ejemplo, el art. 42 del II CC Faster Ibérica (BOE de 25 de febrero de 1997); art. 37 del II CC Manpower Team (BOE de 2 de junio de 1997).

[407] Art. 44 del I CC Estatal ETT (BOE de 21 de abril de 1995); art. 48 del II CC Estatal ETT (BOE de 3 de marzo de 1997); art. 46 del I Acuerdo Catalán (DOGCataluña de 20 de noviembre de 1997).

[408] Art. 45 del I CC Estatal ETT (BOE de 21 de abril de 1995); art. 49 del II CC Estatal ETT (BOE de 3 de marzo de 1997); art. 47 del I Acuerdo Catalán (DOGCataluña de 20 de noviembre de 1997).

[409] Art. 47 del I CC Estatal ETT (BOE de 21 de abril de 1995); art. 51 del II CC Estatal ETT (BOE de 3 de marzo de 1997); art. 49 del I Acuerdo Catalán (DOGCataluña de 20 de noviembre de 1997).

> *Provincial. En consecuencia, se constituirá un Comité de Empresa en aquellas empresas que sumen en dicho ámbito un número no inferior a 50 trabajadores. Si no se alcanzara dicho número se elegirán el número de delegados de personal que corresponda".*

Esta cláusula seguramente requería algunas puntualizaciones. Es obvio que cuando en una provincia exista un centro con más de cincuenta trabajadores, en éste se constituirá un comité de empresa, y en las restantes otro —o, lógicamente, los delegados de personal correspondientes—. Es más, en relación con el comité de empresa conjunto de ámbito provincial nada cabe objetar. Pero, en cambio, la cuestión se complica mucho más en relación con los delegados de personal, ya que el ET no admite esta posibilidad de situar como ámbito de elección la provincia (SAN 7 abril de 1999). Y si algo parece evidente es que las normas del Título II son normas de derecho necesario absoluto, indisponible para las partes, dada su conexión con el instituto de la mayor representatividad y las facultades de negociación colectiva que le son atribuidas legalmente a tales órganos. Por ello, creemos que tales delegados sólo serían órganos creados por la negociación colectiva, añadidos a los legales, y que, por tanto, no impedirían la constitución de delegados específicos en aquellos centros en los que pudiendo, trabajadores u otros sindicatos también legitimados optasen por tal posibilidad. Por ello, creemos también que tales delegados provinciales tampoco podrían tenerse en cuenta a efectos de representatividad, y sólo podrían ejercer aquellas competencias que pudiera atribuirle un CC que, seguramente abarcarían casi todas las reconocidas a los comités y delegados de personal en el Estatuto, pero no, seguramente, la negociación colectiva estatutaria. Cuestión más complicada es si la creación de tales órganos evitaría la representatividad atribuida de forma supletoria a las organizaciones más representativas por el art. 13 LETT. A nuestro juicio, y en la medida en la que dicho artículo parece referirse a representación legal, tal capacidad de las organizaciones más representativas, no desaparecería.

En cualquier caso, quizás sea conveniente destacar que toda esta regulación ha pasado sustancialmente a los art. 48 y sig. del III CC Estatal y a los art. 47 a 50 II CC Catalán. No obstante, en estos Acuerdos se introducen dos aspectos novedosos que quizá convenga destacar. El primero la aparición en el art. 52 III CC Estatal de una nueva figura convencional —los "Delegados Territoriales"— que viene a complicar aún más la cuestión al remitir su número y funciones, así como su coordinación con los órganos "legales" de representación a lo que acuerde la Comisión Paritaria. Y es que según este precepto:

> *"Sin menoscabo de las actuales figuras legales de representación de los trabajadores, valorando las circunstancias específicas de este sector, se acuerda crear como instrumento de gestión del presente convenio colectivo la figura del Delegado territorial, facultando a*

> *la Comisión Paritaria la determinación del número de delegados territoriales y sus funciones, y cuyo coste será a cargo del porcentaje destinado a la financiación de las actividades de la Comisión paritaria".*

La segunda novedad se encuentra en el art. 50.3 II CC Catalán, según el cual:

> *La Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo una vez constituida asume el compromiso de adaptar este sistema de representación sindical a la realidad geográfica y socio-económica de la Comunidad Autónoma y a las necesidades de desarrollo del presente Convenio".*

2.3.3.13. *Otras cláusulas*

Finalmente, no quisiéramos concluir este repaso por el contenido de la negociación colectiva en el sector del trabajo temporal sin hacer antes referencia a un variopinto conjunto de cláusulas que, con mayor o menor frecuencia, es posible detectar en este tipo de acuerdos.

2.3.3.13.1. Derecho supletorio

Sin duda, la más frecuente de estas cláusulas es aquélla por la que las partes consideran como derecho supletorio a la Ley 14/1994 y a sus normas de desarrollo[410] —u, obviamente, de modificación—. Buen ejemplo de ello son en la actualidad las DF 1ª tanto del III CC Estatal como del II CC Catalán.

Supuesto especial es el art. 2 del II CC Catalán según el cual "en lo no regulado expresamente en el presente convenio es Derecho supletorio el Convenio Colectivo Estatal del Sector".

2.3.3.13.2. Pactos de plena dedicación y de permanencia

Por otra parte, y aunque en la mayoría de los CC de empresas nada se señalaba al respecto[411], sí es frecuente encontrar en los convenios de

[410] Y ello desde un principio hasta la actualidad. Por mencionar sólo algunos ejemplos, D.T. 2 CC Adia Intergrupp (BOE de 30 de agosto de 1994); D.F. del II CC Estatal ETT (BOE de 3 de marzo de 1997).

[411] Vid. CC Adia Intergrupp (BOE de 30 de agosto de 1994); CC ECCO TT (BOE 4 de noviembre de 1994: CC People Justo a Tiempo (BOE de 5 de enero de 1994); CC Laborman (BOE 2 de febrero de 1995); I CC Faster Ibérica (BOE de 10 de marzo de 1995); CC Teamwork (BOE 5 de abril de 1995); I CC Bicolán (BOE de 24 de mayo de 1995); CC Consultores de Empleo (BOE de 7 de junio de 1995); II CC Faster Ibérica (BOE de 25 de febre-

sector —al igual que en algunos de los nacionales de empresa más recientes— cláusulas que regulan los pactos de plena dedicación y de permanencia, sobre todo, de los empleados en misión.

En general, esta regulación es bastante simple. En relación con el pacto de plena dedicación, se limita normalmente a legitimar su estipulación a cambio de una retribución expresa. Recogiendo la fórmula contemplada en el I CC Estatal de ETT[412] —extremadamente similar a la establecida en otros convenios[413] y hoy reproducida en los art. 20.1 III CC Estatal y 17.1 II CC Catalán—:

> *"Podrán formalizarse pactos de plena dedicación por el tiempo de duración del contrato por el que el trabajador preste servicios a una concreta empresa usuaria mediante compensación económica expresa en los términos que al efecto se convengan".*

En cambio, en el caso de la cláusula de permanencia sí es posible observar una clara diferencia entre los convenios sectoriales y los de empresa. En los primeros[414], dicha cláusula respondía normalmente al siguiente tenor literal:

> *"Si el trabajador hubiese recibido una especialización profesional con cargo a la ETT para efectuar un trabajo específico en una empresa usuaria, podrá pactarse por escrito entre trabajador y ETT la permanencia en ésta durante el período de tiempo al que se extienda el contrato de puesta a disposición, sin que en ningún caso sobrepase un año de duración.*
>
> *En el supuesto de que el trabajador incumpliera el pacto de permanencia previsto en el párrafo anterior, la empresa de trabajo temporal tendrá derecho a la percepción de una indemnización de daños y perjuicios, cuya cuantía será directamente proporcional al desem-*

---

ro de 1997); CC Dalgo Group 2000 (DOGValenciana 29 de mayo de 1997); CC C3 ATT (BOE de 4 de agosto de 1997).

412 Vid. art. 17 del I CC Estatal (BOE de 21 de abril de 1995); art. 19 del II CC Estatal ETT (BOE de 3 de marzo de 1997); art. 17 del I Acuerdo Catalán ETT (DOGCataluña de 20 de noviembre de 1997).

413 Vid. art. 12 del I CC Manpower Team (BOE de 1 de noviembre de 1994); art. 12 II CC Manpower Team (BOE de 2 de junio de 1997). El art. 10 CC AGIO TT (BOE de 1 de febrero de 1995) se limitaba a señalar que "Podrán formalizarse pactos de plena dedicación por el tiempo de duración del contrato". Esta misma regulación en el posterior art. 10 CC Grupo AGIO (BOE 11 de abril de 1996) —que también incluye la mera posibilidad de pactar cláusulas de no competencia "así como las condiciones y compensaciones de ésta"— Sobre este último CC véase su modificación (BOE 31 de marzo de 1999). Por su parte el art. 16 CC Alta Gestión (BOE de 10 de febrero de 1995) establecía que "Mediante acuerdo expreso por escrito, que podrá figurar en el contrato de trabajo o en documento aparte, podrán formalizarse pactos de plena dedicación por el tiempo que dure el contrato de trabajo".

414 Vid. art. 17 del I CC Estatal (BOE de 21 de abril de 1995); art. 19 del II CC Estatal ETT (BOE de 3 de marzo de 1997); art. 17 del I Acuerdo Catalán ETT (DOGCataluña de 20 de noviembre de 1997); art. 17.2 II CC Catalán; art. 20.2 III CC Estatal ETT.

bolso, debidamente acreditado, efectuado por la empresa, en relación con el plazo de permanencia incumplido por el trabajador.

En cambio, en el caso de los convenios de empresa, la regulación suele ser más esquemática, destacando que la duración máxima se amplía normalmente a los dos años, y sin que se identifiquen además, como regla general, los parámetros que podrían servir para evaluar la indemnización en caso de ruptura anticipada por parte del empleado[415].

Sea como fuere, las que sí son realmente escasas son las cláusulas de no competencia para una vez finalizado el contrato, que sólo han podido localizarse en uno de los CC analizados[416].

2.3.3.13.3. Cláusulas de creación de empleo estable y de normalización lingüística, seguros de accidentes y discapacidades

Tanto el II CC Estatal como el I Acuerdo Catalán incluyeron un capítulo específico, el XII, destinado a la creación de empleo estable. Con una redacción casi idéntica —sólo se modifican dos palabras sin mayor trascendencia— ambos artículos vinieron a señalar que:

"Con independencia de las funciones y competencias de la Comisión Paritaria (Estatal) establecidas en el presente Convenio Colectivo, corresponde asimismo a la citada Comisión el estudio y análisis de todas aquellas fórmulas y procedimientos que permitan aumentar la estabilidad en el empleo del personal al servicio de las empresas de trabajo temporal".

En cualquier caso, sin duda el aspecto más llamativo del I Acuerdo Catalán fue el establecimiento de unos niveles mínimos de estabilidad para su personal estructural. Y así, según el art. 14.5 del mencionado Acuerdo:

"Durante el primer año desde la apertura de un centro de trabajo, un mínimo del 55% del personal de estructura lo será con contra-

---

[415] Vid. art. 12 del I CC Manpower Team (BOE de 1 de noviembre de 1994), que amplia este plazo a dos años y no establece criterios para cuantificar la indemnización. Esta misma duración máxima en los art 10 CC AGIO TT (BOE de 1 de febrero de 1995) y 10 CC Grupo AGIO (BOE 11 de abril de 1996) —sobre este último CC véase su modificación (BOE 31 de marzo de 1999), que establece como criterio general para cuantificar dicha indemnización el plazo incumplido por el trabajador—. Igualmente esta misma duración máxima en el art. 12 del II CC Manpower Team (BOE de 2 de junio de 1997). Sumamente peculiar —y de dudosa legalidad— era la regulación contemplada en el art. 16 CC Alta Gestión (BOE de 10 de febrero de 1995) "De igual modo, por mutuo acuerdo, podrán establecerse pactos de permanencia por un tiempo determinado, en virtud de que la contratación se haya efectuado atendiendo a alguna específica característica del trabajador o de los servicios a realizar (¿?) que resulte fundamental para el buen fin de los trabajos encomendados".

[416] Art. 12 del II CC Manpower Team (BOE de 2 de junio de 1997).

tos de duración indefinida, contratos de lanzamiento de nueva actividad y contratos en prácticas.

Durante el segundo año desde la apertura un mínimo de 65%

Durante el tercer año desde la apertura un mínimo del 75%.

A partir del cuarto año el 75% como mínimo del personal de estructura será de contratación indefinida, habiéndose operado también la conversión en indefinidos de los contratos en prácticas y de lanzamiento de nueva actividad.

El restante 25% del personal de estructura podrá ser contratado con modalidades de duración determinada".

No obstante, se admitía que por razones excepcionales, y en razón de circunstancias especiales de demanda, pudiera aumentarse la contratación temporal hasta un límite máximo del 10% más, previa notificación de la Comisión Paritaria del sector de ETT de Cataluña, justificando las razones objetivas de las nuevas contrataciones. No obstante, sólo mediante acuerdo expreso de la Comisión Paritaria podrían superarse temporalmente los anteriores límites.

En el III CC Estatal, esta materia está abordada fundamentalmente en el art. 45 según el cual

"Las empresas se comprometen a que el 50% del personal de estructura tenga relación laboral de carácter indefinido, no computándose a estos efectos los contratos a tiempo parcial de jornada inferior al 50% de la jornada a tiempo completo. Tampoco se computarán, a efectos de determinar el censo de la plantilla de la empresa, para obtener el porcentaje del 50%.

Para calcular el porcentaje anteriormente referenciado se tendrá en cuenta el censo de trabajadores contratados a 31 de diciembre del año anterior".

Como sanción, el art. 45 establece que aquellas empresas que incumplan este requisito perderán asimismo la posibilidad de ampliar a doce meses la duración del contrato eventual ya analizada con anterioridad. Además, recuérdese lo ya comentado sobre las funciones de vigilancia específicas en este punto de la Comisión Paritaria.

Finalmente el art. 43 del II CC Catalán remite a la Comisión paritaria "*el estudio y análisis de todas aquellas fórmulas y procedimientos que permitan aumentar la estabilidad en el empleo del personal al servicio de las ETT*". Sin embargo, tampoco cabe olvidar como el art. 14.a) 3 de este mismo Convenio establece que a partir del 1 de enero de 2000, el 60% como mínimo del personal de estructura estará contratado de forma indefinida, imponiéndose una proporción según la dimensión de cada centro de trabajo que varía desde 1 trabajador indefinido en los centros de entre 1 a 3 trabajadores, hasta el 50% en los centros con más de 10 trabajado-

res. Para el cálculo de las plantillas se tendrá en cuenta las jornadas del personal de estructura del año anterior divididas por 365 y los contratos a tiempo parcial se contabilizarán en el porcentaje que corresponda".

En cualquier caso, obsérvese como en general este tipo de cláusulas parecen centrarse en el personal de estructura, olvidando significativamente al personal en misión. Y ya hemos observado la fractura que dentro de la plantilla esta distinción puede causar y las consecuencias que en la elección y funcionamiento de los órganos unitarios puede plantear.

Por otra parte, conviene igualmente destacar la presencia de una cláusula de normalización lingüística en el I y II Acuerdo Catalán. De acuerdo con esta cláusula —art. 51 y 52 respectivamente— se procurará que los anuncios al personal y comunicaciones internas sean redactadas en catalán, salvo que para su correcta comprensión tengan que ser redactados en castellano[417].

Del mismo modo, ambos acuerdos contemplan igualmente una cláusula de seguro de accidentes[418] y otra sobre discapacidades[419]. En la primera, se remite a la Comisión Paritaria el estudio del establecimiento de pólizas de seguro "en la línea de:

> "*Concertar una póliza de seguro individual o colectivo (tanto estructurales como de puesta a disposición) que cubre los riesgos de fallecimiento o invalidez permanente por accidente, en los grados de absoluta y/o total para la profesión habitual, ocurrido durante la prestación del trabajo, incluyéndose el caso de in itinere. Se proporcionará una copia de la póliza a los representantes legales de los trabajadores*".

En la segunda se "garantiza" (sic) la aplicación de la Ley de Integración Social de los Minusválidos en relación con los cupos mínimos de personas discapacitadas "*entre los que no podrán computarse los trabajadores con discapacidad sobrevenida*". Y en su segundo párrafo se garantiza el derecho a una readaptación de sus funciones de aquellos trabajadores que sufran de forma sobrevenida una discapacidad, y en caso de no poder ejercer las anteriores funciones, su ubicación en un nuevo puesto de trabajo de existir una vacante compatible con su nueva situación.

Finalmente, sólo resta por destacar como novedosamente el art. 38 del III CC Estatal ha establecido la obligación para estas empresas de concertar —a partir del 1 de noviembre de 2000— pólizas de seguro colecti-

---

[417] Art. 51 del I Acuerdo Catalán (DOGCataluña de 20 de noviembre de 1997).

[418] Art. 50 del I Acuerdo Catalán (DOGCataluña de 20 de noviembre de 1997) y 51 del II CC Catalán.

[419] Art. 52 del I Acuerdo Catalán (DOGCataluña de 20 de noviembre de 1997) y 53 II CC Catalán.

vo para cubrir las contingencias de muerte —2.500.000 ptas.—, gran invalidez —2.500.000 ptas.—, invalidez permanente absoluta —2.500.000 ptass— e invalidez permanente total —1.500.000 ptas.— de los trabajadores de estructura y puesta a disposición derivadas de accidentes de trabajo. La comisión paritaria deberá recibir copia de las pólizas como forma de asegurar el cumplimiento de esta obligación. Y que la DA. 2 remite a la Comisión Paritaria el estudio de procedimientos de compensación a los trabajadores de estructura para la contingencia de incapacidad temporal.

2.3.3.13.4. Sumisión a sistemas extrajudiciales de solución de conflictos colectivos

Ya por último, sólo resta por indicar que la D.A. Primera del II CC Estatal ETT en cumplimiento de lo previsto en los artículos 3.3. del ASEC y 42.b de su Reglamento acordó adherirse íntegramente y sin condicionamiento alguno al Acuerdo sobre solución de conflictos laborales, así como a su reglamento de aplicación.

Por su parte, y aunque en una ubicación cuando menos extraña, el art. 14.a.4 II CC Catalán establece que

> *"A efectos de los procedimientos de extinción de la relación laboral para los supuestos del art. 51 ET despido colectivo, y el art. 52 ET extinción del contrato por causas objetivas, así como para el supuesto del art. 47 ET suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, las organizaciones patronales y sindicales del sector acuerdan someterse a la mediación de conflictos colectivos o individuales al Tribunal Laboral de Catalunya a petición de una de las partes.*
>
> *De forma simultánea a la comunicación empresarial a los trabajadores afectados o sus representantes legales, que inicia cualquiera de los anteriores procedimientos, será notificado preceptivamente la Comisión Paritaria del sector de las ETTs en Catalunya*
>
> *El procedimiento extrajudicial no interrumpira los plazos procesales, salvo común acuerdo en el período de consultas"*

2.3.3.13.5. Cláusulas contra la discriminación de la contratación vía ETT

Aunque solamente ha sido detectada en el III CC Estatal, consideramos necesario destacar como prueba de la normalización de este sector y de su progresiva aceptación sindical fruto de la desaparición de sus más perniciosas consecuencias, la cláusula contenida en la DF 2 III CC Estatal. Según ésta:

> *"Entendiendo que no debe producirse discriminación negativa con respecto a la contratación temporal directa ambas partes consideran innecesaria la existencia de sobrecotizaciones a la Seguridad Social, que agravan las contrataciones de las empresas de trabajo temporal, así como su exclusión de los beneficios legalmente previstos con carácter general en materia de cotización a la Seguridad Social en los contratos de interinidad por causa de maternidad, adopción y acogimiento".*

Esta cuestión no es nueva ya que las críticas a dichas "discriminaciones" y su solicitud de derogación fueron postuladas incluso por el Grupo Catalán durante la tramitación de la que posteriormente sería Ley 29/1999. A nuestro juicio nada habría que objetar sino fuera porque aún hoy la contratación indirecta sigue proporcionando algunas ventajas a la empresa usuaria. Nos estamos refiriendo, obviamente, a la falta de cómputo de estos empleados a efectos, no sólo de determinar el tipo de órgano unitario, su composición o el crédito horario, sino también al concretar la dimensión de la empresa, cuestión ésta fundamental en relación con determinados aspectos como el despido objetivo o colectivo, la calificación de determinadas modificaciones o el régimen de traslados. Esta omisión resulta aún más llamativa cuando el RD 216/1999 sí computa a los empleados en misión a la hora de determinar el sistema de prevención de la empresa usuaria. Por eso, quizás fuera éste uno de los temas que habría que abordar en un futuro.

En cualquier caso, sorprende comprobar como esta petición no alcanza al posible disfrute por la empresa usuaria de los beneficios que la normativa sobre promoción de empleo otorga en los casos de conversión de contratos temporales indefinidos. Y es que como ya señalara un sector de nuestra doctrina, en aquellos casos en los que la primera contratación la realiza la ETT, y posteriormente es la empresa usuaria la que contrata definitivamente a dicho empleado, difícilmente ésta última tendrá derecho a las conocidas subvenciones en la cotización a la Seguridad Social.

2.4. CONCLUSIONES: LA RELACIÓN ENTRE LA LEY Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DEL TRABAJO TEMPORAL

El estudio diacrónico de los principales convenios colectivos, tanto de empresa como de sector, demuestra, en primer lugar, que los mismos han sufrido una marcada evolución tanto en su estructura como en sus contenidos.

Por lo que se refiere a su estructura, es evidente que, frente a la auténtica avalancha de convenios de empresa que —en algunos casos, con dudosa legalidad— sufrió el sector en los años 1994-1995 —como vía para

eludir las tablas salariales de las empresas usuarias y la legitimación subsidiaria de las organizaciones más representativas—, hemos asistido, como decíamos, a una progresiva centralización del sistema articulada por tres cauces. En primer lugar, por las frecuentes adhesiones que desde julio de 1995, y en especial durante el año 1996 se produjeron al I CC Estatal por empresas de notables dimensiones y con convenios propios ya aprobados y entonces en vigor. En segundo lugar, por la aceptación de las líneas maestras de la negociación colectiva sectorial —sobre todo de la equiparación salarial, de tiempo de trabajo y de clasificación profesional— en algunos de los convenios de empresa que subsistieron como unidades de negociación específicas en el año 1997. Y, en tercer lugar, por la propia determinación de la estructura de la negociación colectiva establecida en el II CC Estatal, sin que la nueva redacción del art. 84 ET plantee en este campo mayores problemas, ya que el conflicto se podría suscitar entre convenios de empresa con el de sector y no entre convenios de sector de distinto ámbito territorial y/o funcional.

Por otra parte, también es posible apreciar una notable evolución en relación con los contenidos, desde los primeros acuerdos, de escasa regulación y pobre técnica, a los últimos convenios, tanto de empresa como sobre todo de sector, bastante más completos y elaborados. Y ello aunque algunos de estos últimos convenios sigan presentado alguna llamativa laguna como la desastrosa y pobre regulación de la seguridad y salud laboral en el I y II CC Estatal que, por cierto, no parece ciertamente mejorada en el III CC Estatal. En este ámbito sólo la negociación sectorial catalana parece prestar la suficiente atención a una de las cuestiones centrales en este debate.

En este proceso se observa también un cierto mimetismo entre los acuerdos. En algunos casos este mimetismo se traduce en casi una traslación literal de los contenidos de unos en otros, dando lugar a algunos modelos que se reiteraron hasta la saciedad, sobre todo durante los dos primeros años 1994 y 1995. Pero a partir de esa fecha han sido sobre todo los convenios nacionales los que mayor influencia han tenido, sin dejar de destacar el impacto de otros, sobre todo, del I Acuerdo Catalán, especialmente novedoso en materias como la contratación —con el precedente del CC de Tempo Group—, la formación o la seguridad y salud laboral.

En cualquier caso, lo que sí parece evidente es la progresiva fractura entre las condiciones de trabajo de los empleados estructurales y de los trabajadores en misión. Si en un principio, el rechazo a la aplicación de las condiciones de la empresa usuaria llevó a un intento globalizador de las condiciones de trabajo, uniformes para ambos tipos de empleados, la necesaria coordinación de este último colectivo con los tiempos y formas productivos de la entidad en la que prestan servicios, unida al proceso de convergencia salarial, ha motivado una progresiva fractura en las condiciones laborales de ambos colectivos. Y lo cierto es que la mayor impor-

tancia cuantitativa, y la mayor complejidad normativa de la relación de los empleados en misión ha conducido a que el convenio colectivo de las ETT sea sobre todo un convenio para este colectivo, aunque sea para remitir a otros, actuando las condiciones de los empleados estructurales durante el proceso de convergencia como un mero colchón para aquellos casos en los que no existiera convenio sectorial de referencia. Y no cabe olvidar que tras la reforma operada por la Ley 29/1999, incluso esta última función ha perdido aún más trascendencia al imponerse ya legalmente el principio de equiparación salarial.

En conclusión, podríamos decir que tras la aprobación del II CC Estatal —un hito trascendental en la entera evolución del sector—y del III CC Estatal recientemente, es posible hablar ya de una cierta madurez de la negociación colectiva en el sector del trabajo temporal. Tras la lógica confusión y dispersión de los dos primeros años, en un sector además sin experiencia histórica y especialmente complejo, la aprobación de este convenio otorgó a la negociación colectiva del trabajo temporal una cierta estabilidad que, unida a la aceptación, aunque con matices, del mismo por las principales centrales sindicales, ha dado una cierta estabilidad al marco normativo reorientando la propia funcionalidad del sector. Y es que éste ha pasado de ser una vía para precarizar y abaratar el trabajo temporal a un sistema de descentralización productiva, para necesidades concretas y específicas, mucho más cercano al que seguramente deseó legalizarse en 1994.

Finalmente, no quisiéramos concluir sin antes señalar que quizás uno de los mayores hándicaps con los que ha tenido que enfrentarse la negociación colectiva del trabajo temporal ha sido la propia lógica con la que fue elaborada la Ley 14 y que, en gran parte, no ha sido alterada por su reciente modificación de julio de 1999.

Y es que, en primer lugar, y como ya hemos señalado en reiteradas ocasiones, nuestro legislador optó a la hora de regular la relación laboral de los empleados en misión por una técnica minimalista, que remitió la mayor parte de la regulación de esta relación a la normativa laboral general, sin comprender que en un buen número de ocasiones esta remisión genérica e indiscriminada casaba mal, o simplemente, no casaba, con las necesidades de un sector basado fundamentalmente en cortas contrataciones temporales y en las que la tradicional relación bilateral se veía sustituida por una más compleja relación triangular.

En esta tesitura, la negociación colectiva, incluso sectorial, ha tenido que desarrollar una función atípica en nuestro ordenamiento, intentando readaptar, en los resquicios dejados por una Ley como el Estatuto, no diseñada para esta situación, buen número de sus instituciones. La problemática de los sucesivos períodos de prueba con la misma ETT y distinta empresa usuaria, de su duración —que de asumir el tenor legal abar-

caría en numerosas ocasiones la totalidad del contrato—, o de su coordinación con el período de aceptación empresarial; las dudas que suscita el cuanto menos peculiar modo de disfrute de las vacaciones en las relaciones inferiores a un año; las consiguientes suspensiones de contrato; o las extinciones de la relación laboral por resolución anticipada del contrato de puesta a disposición son algunos ejemplos de tales déficits. Y todo ello por no mencionar el añejo problema del tipo de contrato y de su relación con la causa del pacto de puesta a disposición, que el art. 10 LETT deja, incluso tras la reforma de 1999, en una criticable indeterminación, que recibió distintas soluciones incluso desde los convenios sectoriales nacional y catalán, y que hoy parece encaminarse definitivamente hacía un pleno reconocimiento de la conexión causal.

En cualquier caso, esta atípica función, esta necesidad de moverse en los mismos resquicios de la legalidad, ha hecho que algún punto del II CC Estatal haya sido considerado ilegal e inaplicado por el propio Tribunal Supremo —Sentencia 4 de febrero de 1999—. Y quizás esta misma acabe siendo la solución judicial para otras cuestiones controvertidas aún no planteadas ante la jurisdicción social. Ante ésta situación la única solución creemos que radica en una reforma en mayor profundidad de la Ley 14, que desarrolle y regule con mayor atención la relación de los empleados en misión, convirtiéndola en una auténtica relación laboral especial, no sólo material sino también formalmente; o que, de forma más modesta, se limite a otorgar un mayor papel a la negociación colectiva sectorial —y sería deseable, sólo a ésta— convirtiendo, al menos en determinadas materias, en derecho dispositivo de dicha negociación al propio Estatuto de los Trabajadores, con lo que se evitarían los inevitables conflictos entre la regulación convencional sectorial y una norma general de difícil coordinación en algunas instituciones.

El segundo gran handicap con el que ha partido la negociación colectiva en el sector del trabajo temporal es la falta de clarificación en el plano colectivo de la relación triangular que este tipo de situación conlleva y, en segundo lugar, los problemas que presenta la constitución y correcta representación de los trabajadores en misión en las ETT.

Comenzando con lo primero, es evidente que la alta rotación de los empleados en misión unida a la extremadamente corta duración media de sus contratos dificulta enormemente la propia constitución de estos órganos, su correcta elección y la adecuada representación de todos los implicados. Estas mismas circunstancias hacen que previsiblemente la composición del órgano de representación privilegie normalmente a los empleados estructurales en los que se concentra —más aún tras al reforma del art. 2 por la Ley 29/1999 y las normas convencionales sobre fomento del empleo estable— casi toda la estabilidad del sector. Para ello sería seguramente necesario una división por colegios que separase los empleados

de las ETT no por categorías sino por su consideración como interno o externo, a fin de asegurar correctamente esta representación. O, seguramente, una intervención del legislador legal o meramente reglamentario que ex DF. 3 ET procediera a dar una nueva regulación al tema, facilitando la votación de los empleados en misión, clarificando su cómputo a efectos de determinar el tipo y composición del órgano o, finalmente, dando carta expresa de legalidad a los denominados delegados provinciales cuya naturaleza, como hemos visto, aún hoy resulta dudosa. Y todo ello sin descartar el reconocimiento de una posible representación legal específica de los empleados en misión que, separándolos de los estructurales, pudiera otorgarles la auténtica capacidad negociadora que requieren.

En cualquier caso, lo que parece evidente es que el temor a un cierto fraude en la constitución de este tipo de órganos debiera conducir a un más intenso control por parte de las organizaciones sindicales más representativas y de la propia autoridad administrativa, y a que la perdida de capacidad representativa por parte de las organizaciones sindicales sólo se produjera cuando efectivamente se haya constituido un órgano unitario con todas las garantías legales y de representatividad.

Finalmente también sería deseable que se clarificaran las posibilidades de actuación en este campo tanto de los convenios de las empresas usuarias como de las ETT. La presencia de una serie de sentencias de suplicación que han considerado como lesivas para terceros las cláusulas de equiparación salarial y la conocida jurisprudencia del TS en relación con la imposibilidad de que los convenios de las ETT actuaran sobre el contrato de puesta a disposición hacían necesaria una cierta clarificación del tema. Sin embargo, creemos que en este punto la Ley 29/1999 ha dado, quizás sin saberlo, solución a buena parte de estos problemas al incorporar el principio de equiparación salarial y, sobre todo, al identificar los supuestos y la duración de los contratos de puesta a disposición con los establecidos para la contratación directa. Y puesto que nadie duda de las amplias posibilidades que la negociación colectiva de las empresas usuarias tiene para complementar el régimen de la contratación directa, habremos de concluir que esta misma negociación colectiva —las de las empresas usuarias— puede ya igualmente regular los supuestos y la duración de los contratos de puesta a disposición, sin que pueda hablarse de lesión a terceros ya que es la propia ley 14, en su nueva redacción, la que autoriza dicha actuación. En definitiva, un nuevo ejemplo del papel cada vez más trascendente que en relación con los dos elementos esenciales de este tipo de relación —salario y duración y causa del contrato— va a asumiendo progresiva y, parece que imparablemente, la negociación colectiva de las empresas usuarias, lo que en definitiva no viene sino a reconocer que el papel de las ETT debe ser simplemente el de un gestor de los recursos humanos temporales sin que el formalismo de su papel de empleador deba mermar en ningún caso los derechos de sus empleados.

Capítulo 3

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DEL TELETRABAJO

3.1. PRESENTACIÓN

Según la Carta europea para el Teletrabajo[1], éste se "*configura como un nuevo modo de organización y gestión del trabajo, que tiene el potencial de contribuir sustancialmente a la mejora de la calidad de vida, a prácticas de trabajo sostenibles y a la igualdad de participación por parte de los ciudadanos de todos los niveles, siendo dicha actividad un componente clave de la Sociedad de la Información, que puede afectar y beneficiar a una amplia gama de actividades económicas, grandes organizaciones, pequeñas y medianas empresas, micro-empresas, y autoempleados, así como a la operación y prestación de servicios públicos y la efectividad del proceso político*". En unos momentos en los que la economía y la sociedad van cumpliendo los primeros tramos de la transición de la era industrial a la de la información, las formas de organizar el trabajo están también que adaptándose a los nuevos medios, tanto tecnológicos como de relaciones entre empleador y empleado.

Se trata, pues, de un sector[2] en claro desarrollo, que puede ser catalogado, en el sentido dado en este estudio, como sector emergente amparado en cierta medida como nueva actividad. Su inclusión en este estudio no viene dada por un cambio legislativo, como en el caso de las ETT, sino por la evolución de la aplicación de nuevas formas tecnológicas y organizativas, pues como indica Ortiz Chaparro "*el teletrabajo no tiene por qué presentarse como una ruptura impuesta por decreto. Son el pragmatismo,*

---

[1] Realizada al amparo de la Dirección General XIII de la Unión Europea bajo el proyecto DIPLOMAT, que tiene como objetivo crear un conjunto de directrices para el desarrollo del teletrabajo en Europa. http://www.telework-forum.org/diplomat/es/what/what.htm, 1999-10-05.

[2] Al menos en términos estrictamente económicos podríamos considerarlo como tal, ya que es un sector transversal que afecta a un gran número de actividades económicas y laborales muy diferentes entre sí.

la evolución de las mentalidades, las situaciones concretas las que, lentamente, decidirán los nuevos modos de organización laboral"[3].

Nos enfrentamos ante un ámbito económico y laboral en el que colisionan las formas de entender las relaciones de trabajo tradicionales con nuevos fenómenos que no son considerados de forma expresa por la legislación, lo que provoca un cierto vacío legal, en el que numerosos aspectos pueden ser interpretados bajo un conjunto de prismas tan amplios que hacen necesaria la realización de estudios que ayuden a clarificar aquellos puntos en los que exista más controversia.

Además, nos encontramos ante un sector en el que la legislación tanto laboral como mercantil y telemática no se ha desarrollado tanto como la realidad demanda, por lo que casi podríamos hablar de una tierra de nadie en el que los elementos tecnológicos han producido cambios importantes en las relaciones laborales, con la consiguiente repercusión en la negociación colectiva, con gran cantidad de particularidades que iremos comentando en los próximos apartados, y que hacen de este sector un enorme laboratorio en el que observar y analizar cómo serán las relaciones laborales de las próximas décadas. Por ello su estudio merece un minucioso seguimiento por las nuevas tendencias que puedan derivarse de él hacia otros sectores económicos más tradicionales.

Por otro lado, el teletrabajo es uno de los ámbitos por los que la Unión Europea está apostando más fuertemente, pues en la actualidad son más de 9 millones de teletrabajadores[4] en la Unión Europea, 357.000 en España, y se espera que lleguen a suponer un 10% de la población activa. Este importante potencial debe ser afianzado mediante una regulación adecuada que permita su correcto desarrollo.

Por ello, la dirección General XIII de la Unión Europea[5] afirma que ("apoyamos medidas para hacer efectivo el potencial positivo del teletrabajo"), con especial referencia al empleo, pues el teletrabajo tiene el potencial de incrementarlo (particularmente para los grupos actualmente desaventajados) así como el auto-empleo y el desarrollo de pequeñas empresas; mejora la vida laboral, ya que tiene el potencial de introducir una nueva flexibilidad para que el empleado coordine su vida laboral con otras obligaciones y actividades, liberando tiempo para la vida privada o

---

[3] F. ORTIZ CHAPARRO, *El teletrabajo. Una nueva sociedad laboral en la era tecnológica*, McGraw-Hill, Madrid, 1995, pg 28.

[4] Según el estudio realizado en 1999 para la Unión europea bajo el proyecto ECATT y el Benchmarking Progress on Electronic Commerce and New Methods of Work por la empresa Empírica en Dinamarca, Reino Unido, Holanda, Francia, Italia, España, Finlandia, Alemania, Suecia e Irlanda. Puede encontrarse toda la documentación sobre el mismo en http://www.ecatt.com/ecatt/surveys/results/resultsnww.html, 24-01-2000, así como en http://www.empirica.com.

[5] Carta Europea del Teletrabajo, op.cit. supra.

familiar y para el desarrollo de habilidades personales; mejora la calidad de vida al estimular nuevos patrones de cohesión social, servicios públicos y vida cultural, particularmente en áreas desaventajadas y regiones alejadas, porque permite a la gente permanecer en sus comunidades y no verse forzada a buscar trabajo fuera de ellas; mejora el diseño organizacional de la actividad económica y la administración pública al incrementar la productividad y, por lo tanto, incrementa la competitividad y la eficiencia; amén de otros aspectos como los medioambientales, ya que permite llevar el trabajo a la persona, no la persona al trabajo, ahorrando en tiempo, gastos de traslados, reduciendo los costes de espacio para oficinas y gastos de viajes, así como la disminución de atascos y las emisiones contaminantes.

Por todo ello, no cabe ninguna duda de que es muy conveniente realizar un estudio detallado del sector del teletrabajo y de sus implicaciones laborales.

3.2. DESCRIPCIÓN DEL SECTOR

3.2.1. Aparición y evolución del teletrabajo

Obviamente no se puede precisar con exactitud la aparición del teletrabajo, pues son muchos los condicionantes que éste tiene y puede ser conceptualizado bajo numerosas perspectivas, lo que nos lleva a entender que se trata de un fenómeno novedoso en cuanto al entorno tecnológico, pero no tanto en el ámbito estrictamente laboral[6]. Desde la perspectiva desde la que analizamos aquí, el teletrabajo es un fenómeno más próximo, pues si bien se realizaba con bastante anterioridad, comienza a utilizarse con cierta frecuencia en la década de los cincuenta, no siendo hasta los años setenta cuando se empezó a hablar de teletrabajo bajo la óptica de *"enviar el trabajo al trabajador, en lugar del trabajador al trabajo"*[7].

La aparición del teletrabajo no puede ser contemplada de forma reduccionista como la consecuencia de una única causa, sino que se debe a un compendio muy amplio de ellas, tanto de índole tecnológico, convergencia informática y telecomunicaciones (telemática), como organizativo y sociológico. Por ello, haremos un rápido repaso histórico a la evolución del teletrabajo desde que intervienen los factores anteriormente señalados.

---

[6] R. GALLARDO MOYA, *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio. De la máquina de hilar al ordenador*, Ibidem Ediciones, Madrid, 1998, pg. 47.

[7] Según la conocida expresión de JACK NILLES, profesor de la University of Southern California, considerado el "padre" del teletrabajo.

La primera referencia que engloba las nuevas tecnologías y un cierto tipo de teletrabajo la hicieron en 1947 los canadienses Brown y Leaver en su polémico artículo "Máquinas sin hombres"[8], en el que predecían fábricas totalmente automatizadas, en las que la única mano de obra humana estaría en centros de control distantes dónde las máquinas avisarían en caso de la existencia de problemas que ellas no pudieran solucionar. También se ocupó de ello Norbert Wiener al publicar en 1948 la obra "*Cibernética o la regulación de la transmisión de mensajes en seres vivos y máquinas*", y ya en la década de los 50 se realizaron aproximaciones más exactas sobre el trabajo electrónico desde el domicilio. En los 60 se pasó de la teoría a una incipiente práctica con la conexión de ordenadores mediante la red telefónica conmutada, que permitía comunicar equipos desde cualquier casa, aunque no se podía llevar a la práctica por el elevado coste de los ordenadores y sus muy amplias dimensiones y requerimientos de instalación.

Sin embargo, durante los 70 se produjeron una serie de acontecimientos que supusieron un importante paso para materializar el teletrabajo. Por un lado, en el ámbito tecnológico, con la aparición en 1971 del primer microprocesador[9] se produce un desarrollo de las telecomunicaciones y una más fácil utilización de los equipos, que cada vez eran más baratos. En el plano organizativo, se producen enormes reestructuraciones en numerosas empresas como consecuencia de la crisis global del principio de esta década, lo que les obligó a buscar desesperadamente cómo reducir costes, con la consiguiente reestructuración del trabajo y la subcontratación del mismo. En el plano social, tras la subida de los precios del petróleo y el aumento de la concienciación medioambiental, se presentaba al teletrabajo como un claro exponente del ahorro energético en desplazamientos y en funcionamiento de oficinas. Bajo esta última perspectiva, Jack Nilles comienza a hablar del "*telecommuting*"[10], teledesplazamiento o transporte virtual, término con el que se suele denominar desde entonces al teletrabajo en el continente americano. Gracias a los proyectos[11] liderados por Nilles se dictaron leyes para fomentar, y en cierta medida obligar[12] a las empresas a aplicar el teletrabajo.

---

[8] J.J. BROWN & E. W. LEAVER, "Machines without Men", *Fortune*, november 1946, pg. 204.

[9] El 4004 de Intel.

[10] *Communting* significa el transporte diario de las personas a su puesto de trabajo y lleva implícitos aspectos como el tiempo empleado, método de transporte, atascos, riesgos, etc.

[11] Entre los que cabe destacar "Los Angeles Telecommuting Proyect", llevado a cabo en coordinación con la empresa JALA Associates, de la que Nilles era presidente. Este proyecto dio paso a otros como ACOW, muy parecidos en los estados Arizona, California, Oregon y Washington.

[12] Resulta muy sintomático el anuncio por televisión que hicieron de un teletrabajador

El impacto del teletrabajo en el ámbito laboral parecía imparable; sin embargo, como indica Ortiz Chaparro, "el teletrabajo sufrió un estancamiento de dos décadas"[13], debido fundamentalmente a la resistencia de empresas y sindicatos, la tendencia a no arriesgar en algo nuevo en plena crisis económica, al coste elevado de las telecomunicaciones y a la falta de cultura informática de gran parte de los trabajadores. Así, durante la década de los años ochenta se avanzó fundamentalmente en el ámbito académico, con un sinnúmero de publicaciones sobre el tema que reflejaban el interés que el teletrabajo podría tener en un gran número de campos científicos, siendo aún escasas las aplicaciones prácticas del mismo.

Esta tendencia cambia en la última década del siglo XX, debido fundamentalmente a los cambios que las nuevas tecnologías de la infocomunicación (NTIC) van produciendo en las estructuras de las empresas, cada vez más descentralizadas. Este desarrollo en las empresas se ve acompañado por un impulso muy fuerte de este tipo de actividad laboral por parte de las administraciones públicas, tanto en los ámbitos nacionales, como internacionales, como tendremos oportunidad de comprobar en los apartados siguientes.

3.2.2. Descripción de la actividad

Conceptualizar el teletrabajo no es una tarea fácil, pues él intervienen numerosos factores que, en determinados ámbitos son relevantes y en otros no. Por ello, realizaremos un análisis doctrinal que nos permita delimitar una definición de teletrabajo sobre la que fundamentar el desarrollo posterior de este estudio.

La definición más simple que podemos encontrar de teletrabajo es, obviamente, "trabajo a distancia". Engloba dos conceptos hoy día en revisión, el trabajo y la distancia. No en vano dos de los libros de ensayo sociotecnológico que más difusión han tenido en los últimos años tienen títulos muy significativos en este ámbito. Así, Jeremy Rifkin tituló su obra más conocida "*El fin del trabajo Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*"[14]; y Frances Cairncross, *"La muerte de la distancia. Cómo la revolución de las comunicaciones cambiará la vida de la empresa*"[15]. No se puede precisar si el teletrabajo es

---

de San Francisco que aparecía mirando por un telescopio desde su casa cómo el resto de sus compañeros pasaban apuros en los atascos de tráfico y se hacinaban en la oficina.

[13] F. ORTIZ CHAPARRO, op. cit. pg 42.

[14] J. RIFKIN, *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*, Paidos Ibérica, Barcelona:, 1996.

[15] F. CAIRNCROSS, *La muerte de la distancia. Cómo la revolución de las comunicaciones cambiará la vida de la empresa,* Paidos Ibérica, Barcelona, 1998.

una causa o un efecto de ese nuevos cambio, tal vez las dos cosas, pero lo cierto es que se encuentra en el ojo de un tremendo huracán.

Bajo esta perspectiva, estamos con Ortiz Chaparro[16] en considerar que hay tantas definiciones como manuales de teletrabajo, lo cual no simplifica la cuestión, sino la hace más compleja, máxime cuando la primera discusión que se produce en este ámbito conceptualizador comienza no en fondo de la definición sino en la denominación semántica de esta actividad.

Las primeras referencias al teletrabajo tal y como lo concebimos hoy día se hicieron en ámbito de los proyectos que Jack Nilles acometió en California en los años setenta, ya comentados en apartados anteriores, y éste se refirió a ellas como "*telecommuting*", es decir teledesplazamiento, término que ha seguido utilizándose desde entonces en el ámbito americano, mientras que en Europa se ha designado como "*telework*", teletrabajo. Ante este problema del vocablo a utilizar el propio Nilles decidió terciar en 1994[17] al considerar que el *telecommuting* o teledesplazamiento es una parte del teletrabajo y por lo tanto este concepto es más amplio que aquél. Aún así es muy normal encontrar en la literatura sobre este tema que se use uno u otro para referirse al teletrabajo desde una perspectiva amplia. Por lo tanto, nosotros optaremos por el término teletrabajo, frente a otros, como trabajo flexible, trabajo a domicilio o trabajo en red, por entender que si bien el teletrabajo tiene elementos que son comunes con ellos no se identifica plenamente, sino que tiene una identidad propia que será la que intentaremos describir a continuación.

También en el plano semántico nos encontramos con una nueva matización importante que hacer, pues a veces también se tiende a confundir nuevas actividades que son susceptibles de ser realizadas mediante teletrabajo y que incorporan la NTIC como determinante de las mismas; nos estamos refiriendo a actividades como los teleservicios, telemarketing, televenta, y un largo etcétera, en las que el trabajador que realiza el servicio está distante de su cliente, pero puede que esté trabajando en un centro empresarial como otro cualquiera. En estos casos la palabra "tele" se configura respecto al objeto de la actividad[18], siendo el cliente el que se considera distanciado del que trabaja[19]. El teletrabajo es justo lo contrario, es el que realiza la actividad el que se encuentra distante: en la forma en

---

[16] F. Ortiz Chaparro, Op. Cit, pg 37.

[17] J. Nilles, *Making telecommuting happen, A guide for telemanagers and telecommuters*, Van Nostrand Reinhold, New York, 1994, pg. 12.

[18] Por ejemplo si hablamos de telemedicina, es el paciente el que está distante del médico, que probablemente esté trabajando desde su lugar habitual, un centro de salud, una clínica o un hospital.

[19] Vid. *infra*, al estudiar las experiencias nacionales de negociación colectiva del teletrabajo.

que gráficamente lo representaba Nilles supone llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo.

Por ello estas actividades, como el telemarketing o los teleservicios, a efectos laborales no implican un cambio tan profundo como el que se produce con el teletrabajo. Ello nos lleva a precisar que el concepto de teletrabajo no se perfila por la distancia, como sí ocurre con las actividades reseñadas, sino que lo realmente importante es que lo que se realiza es trabajo. Bajo esta perspectiva, el trabajo se convierte en un producto en sí mismo, que se puede mover, con el que se negocia y se comercia. Esta circunstancia hace que consideremos tan importante un análisis pormenorizado del teletrabajo desde la perspectiva del derecho laboral.

Los sindicatos ya han tomado posición al respecto, aunque aún se encuentran en una fase inicial en la que estudian el teletrabajo y tratan de atisbar las repercusiones que sin duda tendrá. Así, para el sindicato CC.OO. [20], el teletrabajo *"describe una realidad, multiforme y diversa, de actividades laborales de trabajo no presencial en las empresas, sustentado sobre las diferentes tecnologías de la información y de la comunicación. Si bien el trabajo 'no presencial' o a distancia de los centros de trabajo es un hecho tradicionalmente extendido en algunas actividades productivas (como el trabajo a domicilio en el textil o el calzado), el Teletrabajo difiere de estas prácticas en sus características intersticiales, es decir, es susceptible de ser implantado en diversas actividades profesionales y en distintos tipos de trabajo, alterando sustancialmente las prácticas y estructuras organizativas de las empresas, así como las condiciones espaciales y temporales de la prestación laboral por parte de los trabajadores"*. La actitud parece, al menos de momento, de casi curiosidad, sin un pronunciamiento abierto ni a favor ni en contra, lo que les lleva a conceptuar el teletrabajo como *"una forma alternativa de organización del trabajo que surge como evolución natural dentro de un conjunto de cambios que afectan a los modelos de las organizaciones, de las cualificaciones, de las carreras profesionales y de la sociedad en su conjunto"* [21].

Por su parte, los expertos del proyecto DIPLOMAT[22] entienden que el teletrabajo se define como una manera de trabajar utilizando la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) en donde el trabajo se realiza con independencia de la localización, particularmente en una localización diferente del sitio tradicional de trabajo". Bajo esta misma pers-

---

[20] B. GÓMEZ, *El Teletrabajo: entre el sueño tecnológico y la realidad humana,* http://www.ccoo.es/pages/actuali/documen/informeg/pretele.htm, 27 de enero de 2000.

[21] Comisiones Obreras, *Las tendencias actuales, una realidad imparable,* http://www.ccoo.es/pages/actuali/documen/informeg/contele.htm 15 de diciembre de 1999.

[22] Proyecto DIPLOMAT, Dirección General XIII de la Unión Europea. op. cit.

pectiva, Carrasco Pérez y Salinas Leandro lo definen como *"actividad profesional realizada a distancia y haciendo uso de las telecomunicaciones"*[23]. Estos dos elementos son los que la mayoría de los autores destacan como delimitadores del teletrabajo, distancia y uso de medios telemáticos. El profesor Antonio Padilla[24] ha realizado un exhaustivo análisis de las definiciones de teletrabajo en el que se resalta esta circunstancia; así, Olson[25], habla del trabajo de una organización realizado fuera de los límites organizacionales normales, espaciales y temporales, aumentados por las tecnologías informáticas y de comunicaciones. Iturbe[26] y Manacorda[27], por su parte, lo asimilan fundamentalmente al domicilio del trabajador mediante un terminal electrónico. Mientras que Olson y Primps[28] expresan el cambio del desplazamiento físico al trabajo por las telecomunicaciones, siendo éste aspecto también el delimitado por autores como Weijers, Meijer y Spoelman[29] que entienden que el teletrabajo es el trabajo que, como resultado de la aplicación de la tecnología de la información y de la comunicación, está separado de la localización del empleado por lo menos el 20% de las horas de trabajo. Gordon[30], en cambio entiende que debe entenderse teletrabajo cuando al menos se esté entre dos y cuatro días fuera del entorno de la oficina. Estas disquisiciones no son muy relevantes aunque si dejan entrever que existe un teletrabajo compartido con el trabajo habitual y otro que se dedica sólo mediante el sistema que analizamos, en todo caso, en ambos podemos hablar de que existe teletrabajo.

Todavía podríamos dar una vuelta de tuerca al concepto pues, nos podríamos preguntar si es el trabajador el que se encuentra a distancia, como opinan gran parte de los autores[31], o es el empresario el que se

---

[23] R. CARRASCO PÉREZ & L. SALINAS, *Teletrabajo*, Ministerio de Obras Públicas, transportes y Medio Ambiente, Madrid pg. 11.

[24] A. PADILLA MELÉNDEZ, *Teletrabajo. Dirección y organización*, Ra-ma, Madrid, 1998. Pg 9 y ss.

[25] M.H. OLSON, "Organizational barriers to telework". en KORE, ROBINSON y STEINLE (eds.), *Telework: Present situation and future development of a new form of work*,: North-Holland, Amsterdam, 1988, pg. n.º 77.

[26] B. ITURBE, "El Teletrabajo: un fenómeno económico y social", *Telos*, suplemento del n.º 41, 1995, pg. n.º 16.

[27] MANACORDA, "Las nuevas Tecnologías electrónicas y el trabajo de las mujeres en Europa", en J.J. CASTILLO, *La automatización y el futuro del trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad social, Madrid 1991, pg. n.º 440.

[28] M.H. OLSON y S.B. PRIMPS, "Working at Home with Computers: Work and Nonwork Issues", *Journal of social issues*, 1984, pg. n.º 98.

[29] WEIJERS, MEIJER & SPOELMAN, "Telework remains made to measure", *Futures*, Vol 24, n.º 10, diciembre de 1992, pg. n.º 1049.

[30] G. GORDON, "The dilemma of telework: technology vs. Tradition", en KORE, ROBINSON & STEINLE (eds.), *Telework: Present situation and future development of a new form of work*, North-Holland, Amsterdam, 1998, pg 113.

[31] Exceptuando tal vez a Hutchinson, M. y Brewster, C., "*Flexibilidad en el trabajo. Estrategias y prácticas en Europa. Cómo organizar el trabajo de forma flexible*", Barcelona: Gestión 2000, 1995, pg. n.º 50, ya que entienden que el teletrabajo, el trabajo a distancia y

encuentra en un lugar remoto, ya que el empleado realiza la actividad desde dónde se encuentre habitualmente. Desde esta perspectiva, el teletrabajo supone un paso más hacia la globalización del mercado de trabajo, con las enormes implicaciones, tanto positivas como negativas, que ello supone.

Existe otro elemento que se puede incluir en la definición del teletrabajo, la ajenidad, pues, tal y como muestra Ortiz Chaparro[32], teletrabajo es trabajo a distancia, utilizando las telecomunicaciones y por cuenta ajena[33].

No cabe duda de que aquí se funden dos conceptos no exactamente iguales, por un lado, el teletrabajo considerado desde una perspectiva técnica y, por otro, jurídica. Así, técnicamente se es teletrabajador con la unión de los dos elementos considerados anteriormente, distancia y NTIC. Al incorporarse el plano jurídico lo que se hace es establecer una categorización de teletrabajadores, por un lado los que trabajan por cuenta propia, y los que lo hacen por cuenta ajena. A los efectos de este estudio nos ceñiremos al segundo grupo, si bien deseamos hacer ver que esta distinción es cada vez menos clara, ya que las empresas se encuentran en un proceso descentralizador y de aplanamiento de su estructura que hacen que en las relaciones de trabajo se mezclen aspectos mercantiles con los laborales.

3.2.3. Tejido empresarial del sector

Resulta muy complejo realizar un análisis del tejido empresarial que conforma el ámbito del teletrabajo, ya que, por el momento, se trata de una actividad que se realiza en empresas en las que convive con otras formas de trabajo, lo que dificulta su valoración, y no se encuentra categorizada en las estadísticas laborales.

La elaboración de este tipo de estadísticas es una medida difícil de llevar a cabo en la actualidad por las peculiaridades que presenta el teletrabajo, aunque sería muy conveniente que se fuera incorporando en los diferentes sistemas de adquisición de datos de carácter laboral que tienen las diferentes administraciones públicas. Hay que tener en cuenta que podemos hablar de teletrabajo formal e informal (estructurado y no

---

el trabajo a domicilio son formas en las que los empleados pasan toda o parte de la semana laboral en su domicilio (o en un centro local, llamado también "tele-chalet"), trabajando para un empleador que se encuentra a distancia.

[32] ORTIZ CHAPARRO, F., Op. Cit. pg 38.

[33] MARTÍN FLÓREZ, L. "Outsourcing y teletrabajo: consideraciones jurídico-laborales sobre nuevos sistemas de organización del trabajo", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 71, 1995, pg 413. Véase también R. GALLARDO MOYA, Op. Cit. pg. 57. y E.M. SIERRA BENÍTEZ, *Teletrabajo: una aproximación al concepto y regulación jurídica-laboral*, en http://www.lainter.net/teletrabajo/estudios.html#macarena, 25 de enero de 2000.

estructurado en la terminología de este estudio). El primero recoge aquellos teletrabajadores que actúan como tales, especificado de forma explícita en su contrato laboral, mientras que el segundo es el que realizan la mayoría de los teletrabajadores, a los que se les permite que actúen como tales, aunque no se contempla en su contrato, bien por compartirse el teletrabajo con el realizado en el centro de trabajo o bien por recogerse en contrato de trabajo normal, aunque privadamente acuerden la posibilidad del teletrabajo.

La realización de este tipo de estadísticas sobre los contratos de teletrabajo efectuados, sería muy conveniente, así como la creación de una legislación específica sobre ellos, al igual que ocurre con otros como los de tiempo parcial, trabajo temporal o sustitución, siendo también conveniente la inclusión de alguna casilla en los contratos tipo sobre si se trata de teletrabajo.

A pesar de estas circunstancias, sí podemos constatar, a través de experiencias concretas y del esfuerzo que están realizando las diversas administraciones públicas nacionales y de la Unión Europea, un número aproximado de teletrabajadores que vienen realizando este tipo de actividad, así como los principales factores que configuran en la actualidad el teletrabajo, los tipos de teletrabajo realizados y los sectores en los que se está desarrollando con mayor rapidez.

Sobre el sector del teletrabajo se vienen realizando desde hace tres décadas numerosos estudios acerca del número de empleados que se acogen a esta modalidad. En los primeros momentos se centraban en dar una serie de previsiones, aunque ya en los últimos años se viene indicando el número de teletrabajadores existente. Así, en los primeros estudios, como en de la ATT[34] se indicó que casi la totalidad de los americanos teletrabajarían en 1990, aunque como escenario más pesimista se plantearon el 40% de los empleos en el año 2000; obviamente no se han cumplido estas expectativas, pero si vienen siendo más numerosos los teletrabajadores en EE.UU. que en Europa en las décadas de los 70 y los 80, y con mayor incidencia en las de ámbito anglosajón que en las mediterráneas[35].

Bajo esta perspectiva, la Unión Europea decidió dar un impulso importante a aplicación de las nuevas tecnologías a la economía europea. Así, se elaboraron importantes líneas de actuación, entre las que cabe destacar el Informe Delors[36] y el Informe Bangemann[37], en los que se aboga

---

[34] PADILLA MELÉNDEZ, Op. Cit. pg. 29.

[35] Algunos autores llegan a casi a equiparar el Reino Unido con EE.UU., como GRAY, HODSON & GORDON, *El Teletrabajo. Aspectos generales*, Fundación Universidad-Empresa, Madrid, 1995, pg. 92.

[36] COMISIÓN EUROPEA, *Crecimiento, competitividad, empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI*. Libro Blanco, Bruselas, diciembre de 1993.

[37] COMISIÓN EUROPEA, *Recommendations to the European Council Europe and the Global Information Society*, Inform Bangemman, Bruselas, 26 de mayo de 1994.

por la adaptación de Europa a la sociedad de la información, promoviendo, entre otras, actuaciones en el ámbito del teletrabajo. En el Libro Blanco europeo ya se aboga por la flexibilización de los modos de empleo, siendo el teletrabajo una de las formas de conseguir esta flexibilización. En el Informe Bangemann se recoge un conjunto de las diez aplicaciones a realizar en Europa para conseguir la mejor implantación de la sociedad la información, siendo el teletrabajo el primero de ellas. En concreto se mencionaban unas previsiones a cumplir en los años 1995 (20 ciudades europeas deben tener 20.000 teletrabajadores en proyectos explicitados[38]), 1996 (2% de la población activa deben ser teletrabajadores) y 2000 (10 millones de teletrabajadores).

Para conseguir estos objetivos la Unión Europea ha creado numerosos programas para fomentar el teletrabajo[39], entre los que cabe destacar los IV y V programas-marco, en los que se destinaron partidas para el teletrabajo[40].

Los resultados se han conocido recientemente mediante un macroestudio realizado para la Dirección General XIII de la Unión Europea en el marco del EcaTT[41], basado en un análisis exhaustivo[42] del teletrabajo en 10 países de Europa, entre ellos España. A continuación reseñamos los aspectos más importantes relativos a la estructura del teletrabajo en nuestros y su comparación con los de nuestro entorno.

En Europa existen unos 9 millones de teletrabajadores, lo que supone aproximadamente un 6% de la fuerza laboral, mientras que en España son 357.000, es decir el 3% de los trabajadores, ocupando nuestro país el último lugar de Europa en número de teletrabajadores sobre el total, junto con Italia y Francia[43], siendo el teletrabajo un fenómeno más difundido en los países del norte de Europa, con Finlandia a la cabeza con un 17%.

---

[38] Madrid ha sido una de ellas a través del programa TELEURBA.

[39] Una descripción exhaustiva de los objetivos a cumplir por los mismos puede ser encontrada en KORTE & WYNNE, *Telework. Penetration, potential and practice in Europe*, IOS Press, Amsterdam, 1995.

[40] Con cuantías importantes, 843 Millones de Ecus en el IV programa macro y una cantidad muy superior en el V, que ahora está vigente, y destinará en los próximos años la mayoría de sus recursos a la sociedad de la información.

[41] "EcaTT Electronic Commerce and Telework Trends. Benchmarking Progress on New Ways of Working and New Forms of Business across Europe". El estudio se encargó a la consultora empírica, que ha sido la que ha realizado la mayoría de los análisis empíricos sobre teletrabajo en Europa (en 1985, 1987, 1994 y 1999), pueden encontrar datos respecto a su elaboración en http://www.empirica.com.

[42] 7.700 entrevistas a trabajadores y 4.158 a directivos, durante 1999.

[43] Teniendo en cuenta que el estudio se ha realizado tan sólo sobre 10 de los 15 países de la Unión Europea (Francia, Alemania, Italia, Irlanda, Reino Unido, Suecia, Holanda, Finlandia, Dinamarca y España)

A nivel europeo unos 6 millones son teletrabajadores habituales, llamémosles formalizados o estructurados, frente a 2.960.000 que lo son de forma no habitual y en algunos casos no formalizados, o trabajan de forma autónoma[44]. En España son unos 260.000 y 100.000 respectivamente, lo que supone un 2% y algo más de un 0,8% del total de la fuerza laboral.

De los trabajadores españoles que se dedican regularmente al teletrabajo unos 150.000 lo hacen desde su casa, unos 30.000 desde telecentros o pequeñas oficinas y 70.000 se consideran teletrabajadores móviles, sin un lugar específico de trabajo.

Podemos considerar que el teletrabajo es en Europa una actividad realizada fundamentalmente por hombres, el 81% en teletrabajo regular y el 62% en el complementario y autónomo, siendo tan sólo el 54% los hombres en el total de la población activa. La edad suele estar comprendida entre los 30 y 50 años. Además, se trata de una actividad a la que recurren trabajadores con media o alta cualificación (59% carrera universitaria y el 36% estudios de nivel medio), frente al 27% y 45% del total de la fuerza laboral.

El ámbito del teletrabajo se diferencia del resto también en el tipo de trabajo realizado, pues tan sólo el 9% es únicamente manual (44% en el conjunto de todos los trabajadores), necesitando el 89% (71%) realizar el trabajo tras un entrenamiento profesional específico y con un 78% (45%) con responsabilidad directiva.

En cuanto a los sectores en los que se aplica el teletrabajo destaca el de los servicios financieros y de negocios, con un 8,5% de la población activa teletrabajadora regular en Europa, realizándose teletrabajo en el 38% de estas empresas, seguido de las empresas de distribución, transporte y comunicación, 5,5% de trabajadores y 22% de empresas, y de las manufactureras y de la construcción, 3,5%. Por el contrario, el teletrabajo no está aún tan desarrollado en el sector público, la educación, los servicios sociales, con un escaso 2,3% de los trabajadores.

A su vez el teletrabajo estructurado y formalizado es un fenómeno que se produce mayoritariamente en las grandes empresas ya que un 52% de los teletrabajadores europeos lo hacen en empresas de más de 250 empleados; y son estas grandes empresas en la que se viene dando un mayor porcentaje de las que recurren al teletrabajo, un 68%, frente a un 12% las de menos de 10 trabajadores.

Un elemento importante a considerar es el número de teletrabajadores que suelen realizar su actividad en esta modalidad en las empresas; así,

---

[44] En esta estimación no se recogen los teletrabajadores que podríamos denominar atípicos, o con un peso específico del teletrabajo en su empleo total pequeño, por ejemplo, profesores de Universidad.

con menos de 10 teletrabajadores se sitúan casi la mitad de las empresas tanto a nivel europeo como español, no llegando al 10% las que contratan a más de 100 teletrabajadores ni en Europa ni en nuestro país.

Tal vez una explicación al pequeño número de teletrabajadores existentes por empresa, cuando éstas son en general medianas y grandes, es que el teletrabajo suele ser una modalidad que lleva poco tiempo implantándose en la mayoría de las empresas. En Europa el 49% de las empresas llevan menos de 2 años desarrollando el teletrabajo, mientras que España son el 65 las que han iniciado su andadura en este mundo desde hace menos de 2 años.

Uno de los aspectos más polémicos del teletrabajo es si requiere mayor o menor número de horas trabajadas. La Unión Europea, preocupada por este tema intentó determinar, con el estudio de Empírica de 1999, la diferencia en horas trabajadas semanalmente. Los resultados son sorprendentes y están dando pie a importantes disquisiciones, ya que se estima que el 13% de los teletrabajadores necesita realizar más de 20 horas más a la semana de lo pactado para culminar su trabajo, y un 37% entre 10 y 20 horas y tan sólo un 17% trabaja justo lo acordado y un escasísimo 4% necesita trabajar menos horas de lo contratado. Estos mismos datos en el resto de los trabajadores son muy diferentes, ya que únicamente el 3% requiere dedicar más de 20 horas más y un 6% entre 10 y 20 horas y un significativo 45% realiza justo lo que le corresponde. Este es un aspecto muy significativo que debe ser tenido en cuenta para la futura legislación laboral en éste ámbito.

Por otro lado, España resulta ser el país en el que menos interés parece haber resultado tener la idea del teletrabajo: tan sólo el 61% de los trabajadores indican que les podría valer, aunque fuera de forma ocasional. Los países nórdicos están más concienciados: por ejemplo en Finlandia son el 86%. En este aspecto no cabe duda de la necesidad de promocionar el teletrabajo en nuestro país, pues la cuota de interés se ha mantenido en el mismo porcentaje desde que en 1994 la Unión Europea estudiara este mismo aspecto, siendo creciente en todos los demás países analizados en 1994 y 1999.

En este mismo orden de cosas, merece la pena resaltar la importancia que se otorga por parte de los trabajadores españoles al teletrabajo como actividad suplementaria (50%) o alternante (47%) con el trabajo normal, frente al teletrabajo regular (37%) y en telecentros (30%). No obstante, no son muchos los trabajadores que españoles que han tomado conciencia de los que significa el teletrabajo y ha considerado seriamente poder realizar así su actividad laboral, un 14%, frente a un 22% para la media europea de los países analizados y tasas por encima del 30% en los países nórdicos. A pesar de todo, el teletrabajo ha crecido en España a una

tasa de 11% anual entre 1994 y 1999, más que en países con mayor tradición teletrabajadora como Francia (10%) o el Reino Unido (8%), aunque muy por debajo del tremendo empuje del teletrabajo en Alemania (34%) o incluso en Italia (29%).

Sobre lo que sí existe un gran consenso entre los trabajadores de toda Europa es en considerar factible el teletrabajo en su actual ocupación, con una tasa media del 68%, 65% para España. No obstante, tan sólo en el 18% de los centros de trabajo españoles se ha llegado a plasmar en la práctica el teletrabajo, casi la mitad que en la media europea (30%). Nuevamente es la tasa de crecimiento la que nos indica que las perspectivas pueden considerarse halagüeñas, pues el número de empresas en las que se realiza teletrabajo ha crecido el 27% anualmente desde 1994.

En suma, el teletrabajo es una actividad en la España lleva un pequeño retraso con el resto de Europa, pero con una tendencia de crecimiento en todos los parámetros superior en nuestro caso, lo que indica que en los próximos años estaremos a la misma altura que nuestro entorno. Poco a poco dejará de ser un fenómeno mayoritariamente centrado en grandes empresas para ir tomando posiciones en las pequeñas y medias. Además, el desarrollo de la telemática[45] e Internet supondrá un espaldarazo definitivo para que los aproximadamente 357.000 teletrabajadores existentes en la actualidad en nuestro país, lleguen a una cifra próxima al millón en los próximos años, evolucionando a medio y largo plazo hasta estabilizarse en torno al 10% de la población activa, objetivo a medio plazo de la Unión Europea.

3.2.4. Taxonomía del de teletrabajo

Uno de los aspectos que hemos de tener en cuenta al analizar el teletrabajo es la enorme tipicidad de trabajos y relaciones contractuales que se pueden dar bajo esta modalidad, lo que hace que dichas relaciones puedan ser reguladas por diferentes ramas del derecho como el mercantil, civil, telemático y laboral, entre otros, en función de los condicionantes sobre los que se realice el teletrabajo.

Por ello, procederemos a efectuar una taxonomía[46] del teletrabajo, clasificando al mismo en función de diferentes criterios, como el lugar en el que se realiza el teletrabajo, si se hace de forma individual o integrado

---

[45] Fundamentalmente por la liberalización del sector de las telecomunicaciones, que está propiciando tarifas relativamente más bajas y servicios telemáticos más fiables y con mayor velocidad.

[46] En el sentido de una clasificación ordenada según un conjunto diferenciado de factores que inciden en el teletrabajo.

en un grupo, en función del tiempo que se dedica a esta actividad o del tipo d contrato en el que se materializa el teletrabajo.

En primer lugar, parece obvio que debemos realizar una clasificación en función del lugar en el que se realiza el teletrabajo, pues son muchos y muy numerosos los factores que intervienen en este contexto. Así, podemos hablar de:

- Teletrabajo en casa del trabajador: Es el que tradicionalmente se ha tomado como lugar habitual para teletrabajar, muy desarrollado con el avance de la telemática y sobre todo Internet.
- Teletrabajo en un telecentro: Se trata de trabajar en un lugar concreto, normalmente próximo al lugar de residencia del teletrabajador en el que éste presta sus servicios a su empresa, situada físicamente en un lugar remoto. En este caso, es más fácil regular las condiciones de trabajo que en realizado en casa del teletrabajador y permite que se relacione con otros empleados, que pueden pertenecer a su misma empresa o a otra compartiendo el telecentro. Se ha desarrollado en los últimos años esta fórmula, lo que ha dado lugar a una nueva clasificación dentro de ella en función de la ubicación de dicho telecentro (telecentros rurales, turísticos, de zona, principalmente a nivel de barrio, municipal o provincial, de zonas periféricas, oficinas satélite, telezonas de teletrabajo propiedad de empresas y un largo etcétera que dependen de factores de tipo territorial).
- Teletrabajo sin lugar estable: Este tipo hace referencia a los teletrabajadores móviles, que necesitan teletrabajar desde lugares cambiantes. El desarrollo de los nuevos protocolos de comunicaciones permiten hoy día que esta práctica se pueda llevar a cabo en cualquier parte, sin depender de la infraestructura local de comunicaciones, lo que está posibilitando su puesta en práctica. Por otro lado, en numerosos hoteles y centros de paso como aeropuertos se han creado los denominados "rincones de negocios" en los que se permite contar con la infraestructura propia de una oficina a disposición de estos teletrabajadores en tránsito.

La segunda clasificación que realizaremos se basa en el tipo de relación con la empresa para la que teletrabajan. Una primera aproximación a este aspecto, que trataremos con más profundidad en los apartados siguientes de este capítulo, nos permite clasificar dichas relaciones como:

- Laborales: El teletrabajador en un empleado de la empresa, y trabaja por cuenta de ésta.
- Mercantiles: El teletrabajador mantiene una relación contrac-

tual consistente en prestar un servicio a la empresa, pero se puede entender que trabaja por cuenta propia. Este tipo de actividad suele ser considerada fuera del ámbito del teletrabajo, si bien entendemos que sí se trata de teletrabajo, aunque, excluido del ámbito de las relaciones laborales. No obstante, en un contexto tan cambiante como el de la empresa actual y su descentralización, no cabe duda de que la distinción entre relación laboral y mercantil es cada día más difícil. Este tema será uno de los caballos de batalla del derecho del trabajo en los próximos años.

Por otro lado, se pueden aplicar, dentro de las relaciones estrictamente laborales, las clasificaciones tradicionales, como trabajo a tiempo parcial, a tiempo completo, etc...; a su vez se hace una nueva clasificación, ya que sea a tiempo parcial o completo, también se puede hablar de teletrabajar todo el tiempo de trabajo o compartir un sistema mixto de trabajo en la sede de la empresa y teletrabajo. Otra clasificación bajo esta perspectiva es la realización del teletrabajo para varias empresas diferentes, mediante contratos a tiempo parcial, que pueden suponer en su conjunto el trabajo a tiempo completo o parcial. En próximos apartados abordaremos con más profundidad esta tipologías.

También se suele distinguir entre teletrabajo realizado de forma individual o mediante el teletrabajo en equipo, propio de la nueva economía en red, y que se está erigiendo en el nuevo punto de referencia del desarrollo de trabajo para las próximas décadas.

Por último, reseñaremos una clasificación de los tipos de trabajos que son susceptibles e ser realizados mediante teletrabajo, conscientes de que una relación exhaustiva en este ámbito es prácticamente imposible de realizar por cuanto el listado puede ser enorme y por la gran cantidad de cambios que se vienen produciendo en los trabajos, lo que permite que cada día surjan nuevas actividades que pueden llevarse a cabo bajo esta modalidad.

3.2.5. Actividades susceptibles de realizarse mediante teletrabajo

Prácticamente en todas las empresas y en la mayoría de las actividades laborales se pueden realizar determinadas tareas mediante el teletrabajo, en unos casos de forma completa y en otras parcialmente. Ya indicábamos en el apartado anterior que la Unión europea estima que el teletrabajo alcanzará a medio plazo el 10% de la población activa europea, y a largo plazo esta cifra se puede incrementar de forma progresiva.

En realidad deberíamos hacernos la pregunta a la inversa, ¿qué actividades no son susceptibles realizarse totalmente o en parte mediante el teletrabajo? Podemos decir que casi ninguna. De partida, los trabajos basados en el tratamiento de la información, en sus más diversas formas son todos ejecutables bajo el teletrabajo, sobre todo los que se hacen con equipos informáticos. No obstante, con la cultura empresarial y laboral existente en la actualidad sería un grave error intentar establecer una relación directa de todas las actividades con el teletrabajo, ya que la implantación de éste será progresiva y debe realizarse inicialmente sobre las tareas que se adaptan mejor a esta modalidad de empleo.

Bajo esta premisa, realizaremos un paseo por las diferentes actividades que son hoy día susceptibles de llevarse a cabo mediante el teletrabajo, siendo conscientes de que esta lista puede ser ampliada con muchas otras y que la evolución imparable de la nueva economía en red hará que surjan nuevas formas de trabajar, que serán sin duda, realizadas en su mayoría por teletrabajadores.

Son muy numerosos los autores que ya se han ocupado de elaborar listas de actividades para el teletrabajo, utilizando para ello los más diversos criterios. No pretendemos aquí realizar un análisis pormenorizado de todos los aspectos a considerar en una taxonomía de este tipo, si bien aportaremos un conjunto de dichas actividades lo más exhaustivo posible que ya se están realizando o se pueden llevar a cabo a corto plazo mediante teletrabajo, ordenado alfabéticamente, para poder localizar ocupaciones y profesiones concretas:

Abogado	Agente de ventas
Actividades con problemas de accesibilidad	Agentes de compras
Actividades mediáticas	Agentes de ventas viajero
Actuarios	Agentes de viajes
Administración de sistemas informáticos	Agentes inmobiliarios
Administración pública	Alquiler de vehículos
Administrador de correo electrónico	Análisis de puestos
Administrador de escuela	Analista contable
Agencias de turismo	Analista de riesgos
Agencias de traductores	Analista de sistemas
Agente de seguros	Analista de valores bursátiles
	Analista del mercado
	Analista financiero

Animación por ordenador
Aparejador
Arquitecto
Artes gráficas.
Artista
Artista gráfico
Asesoramiento y consultoría a las empresas
Asesoría fiscal
Asesoría jurídica
Asesoría laboral
Asesorías de imagen
Asistencia a colectivos
Atención discapacitados
Auditor
Auditores de calidad
Auditores de cuentas
Auditores informáticos
Auditores de recursos humanos
Autoedición
Autor
Auxiliares administrativos
Ayuda on-line
Ayudante de administración
Bibliotecas virtuales
Búsquedas de datos
CAD-CAM
Cajero
Cartografía
Científico de ciencias naturales
Científico de laboratorio
Científico de ordenadores
Comercialización e Intermediación
Comercio Electrónico
Compilador de contenidos multimedia
Comunicaciones avanzadas
Consultores
Consultoría de calidad
Consultoría medioambiental
Contable
Control de calidad
Corredores de bolsa
Corredores de seguros
Creativo
Creativo gráfico
Creativo Web
Custodia y televigilancia
Defensor de consumidores
Delineante
Deportes y juegos cibernéticos
Desarrollo contenidos multimedia
Desarrollo de Aplicaciones Informáticas
Desarrollo de productos multimedia
Desarrollo de software
Dibujantes
Dietética y Nutrición Humana.
Digitalización de documentos e imágenes
Dinamización de actividades
Dinamización de actividades virtuales

Dirección de empresas
Directivos
Director de compras
Director de contenidos
Director de laboratorio
Director de equipos
Director de marketing
Director de personal
Director General de Departamento
Director nivel medio
Diseñador
Diseñador de entornos web.
Diseñadores artísticos
Diseño gráfico
Distribución productos mayorista
Documentalistas
Economista
Educación a distancia
Educación en red
Educación y formación
Educador social
Ejecutivo de publicidad
Elaboración de informes y dictámenes
Empleado de entrada de datos
Empleado de los archivos centrales
Empleados bancarios
Empresas de trabajo temporal virtuales
Enseñanza de idiomas
Enseñanza técnica
Escritor técnico
Escritores
Especialista en búsqueda de datos
Estadísticos y analistas de datos
Formación
Formación continua.
Fotografos
Gerentes
Gestión de intercambio electrónico de documentos
Gestión impagados
Gestión y conservación de la naturaleza
Gestor de bases de datos
Gestorías y tramitaciones
Grabadores de datos
Graduado social
Guías turísticos
Guionista
Infonomista
Información e intermediación
Informático
Ingeniero
Ingeniero CAD/CAM
Ingeniero civil
Ingeniero de diseño
Ingeniero de sistemas
Ingeniero de software
Ingeniero industrial
Intermediación comercial
Intermediación financiera
Intermediación legal
Intermediario de valores

Introducción de datos
Investigación privada, mercantil y política
Investigación y desarrollo tecnológico
Investigadores I+D
Investigadores privados
Jefes de marketing
Juristas
Labores administrativas
Locutor de radio
Logística
Maquetación y realidad virtual
Marketing directo
Marketing telefónico
Mecanógrafo
Mediciones satélite.
Metrología
Minería de datos
Multiservicios
Notaría electrónica
Nuevas franquicias virtuales
Nuevas grandes superficies telemáticas
Nuevas medicinas
Nuevas relaciones públicas
Nuevas tecnologías de la infocomunicación
Nuevos centros comerciales virtuales
Nuevos servicios financieros
Ocio, cultura y turismo
Oficina técnica urbanística
Ofimática
Operador de equipos de oficina
Operador del ordenador central
Operador telefónico
Operadores de ordenador
Operadores de procesadores de textos
Organización de ferias y congresos
Pedagogo
Periodista
Personal administrativo
Personal de entrada de datos
Personal de ventas y marketing
Poetas
Producción Audiovisual
Producción TV
Productos y Servicios para la WWW
Profesionales informáticos
Profesor de Universidad
Programador de aplicaciones
Programador de sistemas
Programadores de ordenadores
Programadores de tareas
Promotor inmobiliario
Psicólogo clínico
Publicista
Realización Audiovisual
Recepcionista
Redactores editoriales
Relaciones laborales
Religiosos

Reportero
Representantes
Revisor de publicaciones
Sacerdotes
Secretaría
Secretaría Administrativa
Secretaría-procesador de textos
Secretaría general
Selección de actores
Selección de modelos
Selección de personal
Servicio seguridad y alarmas
Servicios a domicilio
Servicios control de operaciones
Servicios de comunicación
Servicios de contacto y ventas
Servicios de formación
Servicios de I+D
Servicios de información
Servicios de personal
Servicios de procesamiento de la información
Servicios de publicación
Servicios técnicos postventa
Sistemas de información geográfica
Supervisor
Supervisor de administración virtual
Tareas de gestión
Técnico de mantenimiento
Técnicos de Redes
Técnicos de sistemas
Técnicos en marketing
Técnicos oficinas de información
Teleanálisis y teleensayos
Teleanimadores de portales Internet
Teleasesorías para asesores
Teleasesorías para resolver dudas a asesores
Telecash
Teleconsultas culturales
Teleencuestadores
Teleenseñanza
Telefonista centralitas
Telemantenimiento
Telemantenimiento de equipos
Telemantenimiento de instalaciones
Telemantenimiento informático
Telemarketing
Telemática
Telemedicina
Telesalud
Telesecretariado
Teletraductores
Televendedor
Televendedores
Testador de programas
Topógrafo
Trabajadores móviles
Trabajo editorial (impresión en remoto)
Traducción y corrección de textos

Traductor	Ventas por correspondencia
Transcriptores de datos	Ventas por e-mail
Venta de información en expendedoras automáticas	Ventas por internet
Venta sin establecimiento físico	Ventas por teléfono
Ventanilla telemática administraciones públicas	Vigilancia electrónica
	Visitadores médicos

3.2.6. Factores que inciden en el teletrabajo

En los numerosos foros en los que se viene discutiendo sobre el teletrabajo, casi siempre se termina hablando sobre las ventajas e inconvenientes de esta modalidad de trabajo. Curiosamente, la conclusión a la que llegamos sobre este tema es que no podemos enumerar un conjunto de aspectos positivos y negativos, ya que lo que para muchos es una ventaja, para otros es un inconveniente insalvable, lo que hace que nos replanteemos este apartado.

Más bien habría que hablar de los factores que inciden en el teletrabajo y considerar las características de cada uno de ellos, que pueden tener aspectos positivos y negativos según la óptica desde la que se analice el teletrabajo. Así, estudiaremos algunos de ellos, intentando observarlos desde diferentes vertientes:

3.2.6. a) *Perspectiva del trabajador*

Para el trabajador supone un conjunto de cambios entre los que podemos destacar una mejor calidad de vida, promovida, entre otros aspectos, por la flexibilidad en la asignación de tiempo y en el horario de trabajo, la compatibilización de éste con la vida familiar, la reducción del tiempo destinado a desplazamientos, con menores gastos en comidas fuera del domicilio (el sector de la restauración en las zonas empresariales es de los pocos que se verá perjudicado por el teletrabajo). Además, permite la elección del lugar de trabajo por parte del trabajador, una menor necesidad de cambio de ciudad, con la consiguiente estabilización para cónyuges e hijos, permitiéndose combinar la atención a la familia con sus aspiraciones profesionales.

Igualmente se reduce el estrés del trabajo en un entorno de oficina, y es más factible que el teletrabajador adapte su puesto de trabajo de forma muy precisa a sus requerimientos físicos o sicológicos. No es necesario vestir de manera formal, si bien algunas empresas obligan a que sus tele-

trabajadores lleven la chaqueta y la corbata, aunque estén en su domicilio, pues es una forma de delimitar el trabajo de la vida privada (suelen tener más éxito los teletrabajadores que hacen esto último).

Genera un incremento de nuevas oportunidades de trabajo para todos los trabajadores, siendo este aspecto especialmente relevante en los que viven en zonas territorialmente periféricas; y también es una salida al mercado de trabajo de personas como los discapacitados, a los que el teletrabajo brinda una excelente posibilidad de realización profesional.

No obstante, también cabe destacar otros factores como el sentimiento de soledad, aislamiento, marginación en el seno de la empresa, temor al fracaso, estrés por finalizar los trabajos, que en muchos casos se hacen sin el adecuado soporte técnico ni la retroalimentación propia del contacto diario con los jefes, la adicción al trabajo, pérdida de parte la consideración social del trabajo, y sobre todo, la mezcla de la vida familiar y laboral, amén de la eliminación de factores propios del trabajo como las categorías laborales, las carreras profesionales y las posibilidades tradicionales de promoción. A veces este cúmulo de circunstancias genera desconfianza en el teletrabajador sobre su futuro en la empresa.

Un elemento importante es que el teletrabajador se convierte en un gestor de su actividad laboral, por lo que debe tener conocimientos muy variados, que no suelen coincidir siempre en una misma persona, como los de tipo contable, fiscal, laboral, marketing, planificación y organización del trabajo, entre otros muchos, amén de la capacidad de autodisciplina y responsabilidad que deben tener.

Por otro lado, se pierden actitudes sociales, como el contacto con los compañeros o el salir del ámbito de la casa, que pueden redundar en un deterioro de la vida familiar (no deja oxigenar la vida en el hogar, al estar demasiado tiempo juntos). Se puede perder parte de la motivación, ya que las comunicaciones de tipo informal suelen redundar en beneficio del interés por el trabajo, por ello las empresas suelen propiciar reuniones periódicas de los empleados, tanto de carácter laboral como lúdico.

Existen otros elementos como la necesidad de inversiones en equipos y adecuación de las viviendas al trabajo, la falta de los preceptivos sistemas de seguridad e higiene y la posible intromisión en el hogar de sistemas de supervisón, tanto virtuales como por personas, lo que vulnera el derecho a la intimidad y a la privacidad de las personas. En este aspecto se produce una colisión de la legislación laboral con otras normas, como las relativas a la inviolabilidad del domicilio o las de protección de datos de carácter personal, que debe ser resuelto por la autoridad legislativa antes de que este tipo de problemas se generalicen.

3.2.6. b) *Perspectiva de la empresa*

La empresa, por su parte, puede ver el teletrabajo, desde diversas ópticas, destacando la de los costes, pudiendo conseguir ahorros significativos en material, alquiler de inmuebles, e incluso en personal. Si bien esta no debe ser la causa fundamental de implementación del teletrabajo en una organización, pues son más relevantes factores como el incremento de productividad, flexibilidad en su estructuración con mayor independencia respecto a los propios trabajadores ante eventualidades del mercado o de tipo natural o laboral, mejorar ante los clientes o adaptar la empresa a la nueva sociedad de la información.

Además, la empresa puede recurrir a un mercado laboral globalizado, en el que se puede retribuir por objetivos y no únicamente por horas (los teletrabajadores suelen trabajar más horas de las que tienen estipuladas en sus contratos).

La expansión de las organizaciones se acelera también por el teletrabajo, que permite que puedan tener presencia en otras zonas territoriales y en muy diversos países, sin necesidad de grandes inversiones, ni dilatados periodos de tiempo, aumentando de esta forma la incorporación a nuevos mercados. Sin olvidar que el teletrabajo permite dar cobertura a determinados tipos de servicios, como técnicos, durante las 24 horas (bien por estar un teletrabajador en servicio de guardia en su domicilio o por redireccionar los requerimientos de los clientes a las zonas horarias en la que si estén teletrabajando).

En otro sentido, el teletrabajo necesita que se realice una reconversión cultural en la empresa, tanto por parte de los teletrabajadores, como por los que no lo son, que deben ver a sus compañeros que no asisten todos los días al trabajo en la empresa como una parte importante de la misma, que no trabaja menos horas, comprometidos por igual con la empresa y con sus posibilidades de promoción intactas, y los directivos deben reciclarse hacia la gestión del trabajo de personas a las que no ven continuamente, lo cual ha creado problemas en más de una ocasión.

El teletrabajo también se afianzará en los puestos de máxima cualificación, permitiendo a las empresas contratar a teletrabajadores muy especializados, con los que no podría normalmente contar en su plantilla. Este aspecto es de suma importancia, ya que una empresa puede conseguir utilizar un capital humano de forma casi inmediata que, por otos procedimientos laborales podría tardar años en conseguir.

Problemas tradicionales como el absentismo laboral (no sólo imputables al trabajador, sino a las dificultades de tráfico, el mal tiempo o las huelgas de transportes) pueden llegar a minimizarse, si bien este aspecto tiene como contrapartida la imposibilidad de realizar un seguimiento tan

exhaustivo de la jornada laboral como la que se hace en las instalaciones de la empresa.

En este sentido, son numerosos los problemas que puede generar el teletrabajo para las empresas, que van desde el mencionado cambio del sistema de seguimiento del trabajo hasta los relacionados con la salida de información, en muchos casos estratégica, del ámbito físico de la empresa, con la consiguiente posible pérdida de la misma, bien por actuación deliberada por parte del teletrabajador o más probablemente por ser más fácil de robar en domicilios no tan protegidos como las instalaciones de la empresa.

Además, en muchos casos, el trabajo no se puede supervisar hasta que no se entrega en la empresa, lo que puede ser demasiado tarde para rectificar en un entorno tan dinámico como el actual.

3.2.6. c) *Perspectiva macroeconómica*

No debemos olvidar los factores macroeconómicos, pues el teletrabajo está alcanzando unas cotas que hacen que su implantación tenga consecuencias importantes en muchos sectores, actividades y tipos de empresas. Así, en una economía globalizada, genera un incremento de la competencia que puede afectar, tanto en términos positivos como negativos, a las economías de diferentes países, con especial relevancia el desarrollo local, permitiendo el nacimiento de nuevas amenazas y oportunidades. Puede ser un factor corrector de desequilibrios regionales, si bien también puede acentuarlos, por lo que una rápida y contundente actuación de las administraciones públicas es vital en este campo.

3.2.6. d) *Perspectiva medioambiental*

Tampoco podemos dejar de lado los factores medioambientales, ya que pueden llegar a ser determinantes en el desarrollo del teletrabajo. Este aspecto fue el que impulsó en los años 60 y 70 el teletrabajo tal y como lo concebimos hoy. Se disminuye la contaminación debida a los desplazamientos diarios de los trabajadores, decrece la congestión del tráfico, lo cual puede ser un elemento fundamental para el crecimiento sostenible de las ciudades como principal hábitat humano.

No sólo se debe analizar en términos de consumo energético, sino también de desgaste de vehículos, y de accidentes, tanto en cuando al factor material como al de las personas implicadas. También hemos de tener en cuenta los elementos urbanísticos, ya que permite una nueva redistribución de los espacios de hecho, se están produciendo migraciones en

algunos lugares en los que el teletrabajo se está implantando, con personas que se vienen a vivir al centro de las ciudades, en los lugares en los que las oficinas ya no son tan imprescindibles. Numerosos sociólogos de la arquitectura están rediseñando sus teorías sobre la base de estas nuevas circunstancias. Además, supone migraciones hacia zonas territoriales periféricas, que permiten mejoras en la calidad de vida, como por ejemplo las costas o los espacios turísticos.

En cambio, suponen una nueva organización de los espacios del hogar, con casas y pisos más grandes para albergar el sitio de trabajo. Nuestra cultura urbanística no está preparada para esto. Es raro que se hagan viviendas con más de cinco habitaciones, por lo que los teletrabajadores suelen tener problemas para encontrar casa, y han de asumir en muchos casos cambiarse de vivienda cuando inician su actividad de teletrabajo en sus hogares, lo que supone soportar unos costes muy elevados.

3.2.6. e) *Perspectiva tecnológica*

Obviamente, los factores tecnológicos son vitales en el ámbito del teletrabajo, ya que se precisa contar son un sector de telecomunicaciones que pueda aportar a los teletrabajadores las infraestructuras necesarias a precios competitivos, lo cual puede ser un verdadero problema que es decisivo en el desarrollo de la nueva economía en red en determinados países. Europa está ahora adaptándose a la nueva realidad, después de constatar su retraso respecto a otras zonas debido fundamentalmente a la lenta liberalización de los mercados de las telecomunicaciones y a la escasa inversión en I+D en este campo.

El fomento de la cultura telemática debe ser uno de los puntos en los que se debe incidir a nivel político, pues en la nueva economía no subir a un tren tecnológico supondrá no solo perder mercado, sino, sobre todo, puestos de trabajo.

3.2.6. f) *Perspectiva del mercado de trabajo*

El teletrabajo influirá de forma espectacular en el mercado de trabajo, ya que a medio plazo englobará una parte importante de la población activa, por lo que es un factor decisivo, como pudimos comprobar en epígrafes anteriores.

Supone la incorporación de los trabajadores a mercados laborales mundializados, así como la eliminación de barreras de entrada para colectivos que tradicionalmente no contaban con la posibilidad de encontrar fácilmente trabajo, y aumenta la población que puede o desea trabajar.

Nos estamos refiriendo a discapacitados, mujeres que necesitan trabajar desde casa, y sobre todo personas de otros países, ya que la inmigración no sólo será un fenómeno para el mercado de trabajo español y europeo en los términos en los que lo conocemos, sino que su importancia será mucho más acusada en el ámbito telemático.

Por otro lado, las empresas no acudirán tan fácilmente a mercados laborales tradicionales, más protegidos legalmente, cuando pueden buscar en otras esferas como el teletrabajo, más flexible, y con una inversión en infraestructura menor.

Este fenómeno puede llegar a crear grupos empresariales cada vez más grandes, pero compuestos por empresas cada vez más pequeñas y con una gran parte del trabajo realizado por entidades externas a las propias empresas, dando lugar a la mercantilización del mercado de trabajo que ya hemos comentado en otros apartados.

Se cambia un mercado laboral en el que la empresa, como lugar de trabajo pierde importancia, frente al autoempleo, las microempresas (empresas amebas, unicelulares y muy adaptables y flexibles), lo cual deja totalmente descolocada a la legislación laboral actualmente en vigor.

Además, bajo estas premisas se pierde el equilibrio de fuerzas del mercado de trabajo, que tanto esfuerzo sindical, social y político ha supuesto, pues las empresas pueden recurrir a un mayor número de posibles trabajadores, amparados por leyes muy dispares.

El mercado laboral debe tener en cuenta el teorema de Coase[47], según el cual la empresa puede seguir creciendo mientras que el coste de descubrir oportunidades de beneficio en su seno sea menor que el de encontrar ese beneficio fuera de la propia empresa, lo que automáticamente lleva a la pregunta de la utilidad para los trabajadores de unirse en empresas en vez de actuar como compradores y vendedores de su trabajo, llegándose a la conclusión que la única razón importante para la existencia de la empresa era precisamente la falta de fuentes de información. Ahora, cuando nos encontramos en la era de la información, este problema se ha resuelto en parte y puede que tal vez nos preguntemos dentro de unos años por la necesidad de la empresa. Es más, ¿La revolución de las comunicaciones hará de la empresa un anacronismo?[48] Este tema es de suma importancia, pues en algunos sectores en los que se trabaja sobre todo con información, ya no se pueden realizar grandes proyectos por parte de empresas, sino que deben asociarse con otras organizaciones cada vez más especializadas.

---

[47] R. COASE, "The nature of the firm", *Económica,* N.º 4. 1937. Pg 386.

[48] F. CAIRNCROSS, *La muerte de la distancia. Cómo la revolución de las comunicaciones cambiará la vida de la empresa*, Paidos Ibérica, Barcelona, 1998, pg. 206.

Bajo estas circunstancias, el mercado de trabajo adquiere una importancia mucho más relevante que la que tiene en la actualidad, ya que no sólo se trata de unir la oferta y la demanda de trabajo, sino que el mercado de trabajo conformará a la empresa (ya enunciamos anteriormente que las relaciones laborales serán la empresa), siendo el caldo de cultivo en el que se diseña la actividad en las nuevas organizaciones, que contarán cada vez con menor número de empleados, pero que recurrirán al mercado de trabajo para realizar la actividad que antes se hacía dentro de la empresa.

Ya dijimos anteriormente que la regulación laboral se estaba quedando obsoleta en éste ámbito. Casi todo el derecho del trabajo toma a la empresa como el referente de la relación laboral, y centra sus esfuerzos en lo que acontece dentro de su seno. Ahora, la crisis del concepto de empresa nos lleva a indicar que la legislación del trabajo debe buscar nuevos referentes.

Esta elevación del mercado laboral a un nuevo papel supone un cambio de paradigma muy significativo, pues la mayoría de las relaciones laborales ya no estarán en la empresa. Por lo tanto, lo que configurará el nuevo derecho del trabajo será la externalización de las relaciones laborales, en las cuales cada vez es menos significativa la empresa. Incluso existen numerosas organizaciones virtuales, creadas tan solo en el ámbito telemático, que son empresas con diferentes componentes de muchos países y nula infraestructura física; ello les permite no estar dadas de alta en los registros de empresas de ningún país, actuando como auténticas "empresas sin papeles".

3.3. TELETRABAJO Y FORMAS DE EMPLEO

Una de las principales dificultades que plantea el estudio del teletrabajo desde una perspectiva jurídica es la cuestión relativa a su encuadramiento en alguna de las categorías tradicionales de formas de empleo[49]. El teletrabajo es, en efecto, una forma de trabajar, o una modalidad de prestación de servicios profesionales, si se quiere; es una realidad social de aparición relativamente reciente, que debe ser encuadrada en unas categorías o formas de entender el trabajo muy anteriores en el tiempo.

---

[49] Sobre estos problemas C. SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, "Telemática, teleworking, telecommuting", y M.D. SANTOS FERNÁNDEZ, "Tipología de teletrabajo y poder de control", ambos en M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO (coord.), *El empleador en el Derecho del Trabajo*, Colección Andaluza de Relaciones Laborales, Madrid, 1999.

3.3.1. Teletrabajo laboral y no laboral

El ordenamiento jurídico clasifica las formas de empleo en virtud de numerosos y variados parámetros. El parámetro más utilizado es, evidentemente, jurídico, el título que explica o justifica la prestación del trabajo. Podemos pensar, así, en trabajo por cuenta ajena (a través de un contrato de trabajo), trabajo por cuenta propia (en ejecución de un contrato de servicios u otro civil o mercantil), trabajo en régimen de función pública, trabajo en régimen asociado, etc... Este es, qué duda cabe, el parámetro con el que el Derecho se siente más cómodo, al resultarle mucho más fácil de definir y de controlar, y es por ello que se utiliza con mayor profusión y alcance. La ordenación de las formas de empleo se hace así principalmente sobre la base de un dato normativo, el tipo de contrato o acuerdo del que encuentra origen, y a partir de este dato se realiza una primera gran clasificación en distintos grupos. Esta primera gran clasificación es la más relevante a efectos del Derecho, ya que la pertenencia a cada grupo determina la aplicación de un ordenamiento regulador diferente, sea éste laboral, mercantil o administrativo.

El que se le diera tal relevancia al elemento jurídico resultaba adecuado con la propia efectividad del criterio de clasificación, que permitía un elevado nivel de claridad y facilidad en la diferenciación de las distintas modalidades de empleo. Se trataba, en primer lugar, de un criterio formal, fácilmente constatable por ello. Y este elemento formal se hacía corresponder con unos datos materiales predeterminados y bien definidos, que en principio tampoco resultaban difíciles de controlar, al menos en los primeros momentos de separación entre unas y otras formas de empleo; la pérdida de efectividad de este sistema de clasificación jurídica ha sido un desarrollo posterior, consecuencia de cambios tecnológicos y organizativos, y de tendencias centrífugas en el mercado de trabajo.

El encuadramiento del teletrabajo en esta primera clasificación de las formas de empleo se presenta así como una cuestión de consecuencias jurídicas muy importantes, al determinar la sumisión del teletrabajador a uno u otro sistema normativo regulador. Esta cuestión es de enorme trascendencia, especialmente por lo que al objeto de este informe se refiere: en el modelo español de negociación colectiva, la calificación como laboral de una relación jurídica se presenta como elemento indispensable para la inclusión de la persona que presta sus servicios profesionales a través de ella en el ámbito del modelo, a todos los niveles. De ser trabajador o no dependerá no sólo estar dentro del ámbito de aplicación de los convenios colectivos, sino también la titularidad del propio derecho a la negociación, la inclusión en el ámbito de representación de los sujetos negociadores, etc... Tenemos una negociación colectiva *laboral* (y también funcionarial, en el mejor de los casos), y sólo quienes sean parte de una relación jurí-

dica calificable como tal podrán estar incluidos en el ámbito de ordenación de esta particular fuente del Derecho.

Pues bien, en esta primera fase de clasificación de las formas de empleo el teletrabajo plantea ya serias dificultades al operador jurídico. En cuanto a forma de desarrollar servicios profesionales, que se define por elementos técnicos y organizativos, no se corresponde con una u otra de las distintas modalidades de empleo, en términos jurídicos.

Ello es así por múltiples razones, siendo la primera y más evidente la propia pluralidad de formas en que se presenta el teletrabajo, con múltiples modalidades cuyo contenido de prestaciones es muy variado. Cada tipo de prestación de teletrabajo presenta unas peculiaridades técnicas y organizativas que inciden directamente en los elementos que tradicionalmente han sido considerados como factores identificadores y calificadores de las prestaciones de trabajo. Coincide en todas ellas, además, un alto grado de flexibilidad en la prestación de los servicios, que hace que éstos puedan conformarse a través de diversas formas sucesivamente por iniciativa de la empresa o del teletrabajador, lo que dificulta aún más su calificación.

Se da la circunstancia, además, de que el teletrabajo, por la forma en que se desarrolla, incide con especial virulencia en uno de los elementos básicos para la clasificación jurídica de las formas de empleo, la existencia o no de dependencia, entendida en sentido jurídico. En efecto, una de las notas comunes a todas las modalidades de teletrabajo es precisamente la disolución o aligeramiento de la subordinación de la persona que lo realiza, independientemente del título jurídico que sirva de base para ello. Esto es consecuencia de elementos puramente técnicos en una mayoría de los casos, sin que exista necesariamente una voluntad de las partes en este sentido. La presencia del teletrabajo supone así por sí misma una dificultad para la utilización de los criterios tradicionales de clasificación de las formas de empleo.

No es ajena a esta dificultad de encuadramiento, por último, el dato de que en múltiples ocasiones el recurso al teletrabajo se justifica precisamente para alterar la calificación jurídica de los servicios prestados por el trabajador, a veces como una modalidad de *outsourcing* legítima que sustituye trabajo subordinado por trabajo autónomo, a veces como un intento fraudulento de articular una huida del Derecho del Trabajo hacia otros órdenes reguladores más cómodos o económicos para la empresa. Aún así, es igualmente cierto que en múltiples ocasiones el teletrabajo se presenta como una nueva forma de prestar los servicios para trabajadores anteriormente empleados por la empresa, aceptada voluntariamente por éstos y sin que se modifique su estatuto jurídico, por lo que se dispone ya

de una calificación jurídica previa, anterior a la prestación remota de los servicios.

En el fondo, el elemento que más dificulta el encuadre del teletrabajo dentro de las categorías jurídicas tradicionales es la propia definición de éste. Como vimos, el teletrabajo se define por la combinación de varios elementos, todos ellos materiales. En la definición de cada forma de empleo, desde una perspectiva jurídica, se toman en consideración también elementos de hecho, pero éstos son completamente diferentes a los utilizados para identificar el teletrabajo. Existe, además, una absoluta falta de coincidencia entre unos y otros aspectos de hecho. Podemos utilizar como ejemplo el contrato de trabajo, cuya definición comparte un aspecto esencial con la del teletrabajo: las dos se refieren a una forma particular de prestar servicios profesionales, siendo precisamente esto lo que caracteriza al contrato de trabajo, el tener como objeto servicios profesionales realizados de una determinada manera. Pero mientras que en el contrato de trabajo esos elementos materiales —o al menos su combinación— son exclusivos de éste, con la única excepción del empleo público, en el teletrabajo estos elementos materiales (tecnología y lugar de prestación de los servicios) no son exclusivos de una modalidad contractual determinada, sino que pueden presentarse en múltiples de éstas. De ahí su escasa utilidad como datos sobre los que basar una calificación jurídica de esta forma de empleo.

El teletrabajo, en el mejor de los casos, puede considerarse como un fenómeno transversal, que se produce en un plano distinto, el de las modalidades de ejecución del trabajo, de aquél en que operan los criterios de calificación jurídica de las formas de empleo. Puede producirse a través de todo tipo de modalidades contractuales, puesto que en nuestro Derecho se admite una pluralidad de éstas para la prestación de servicios profesionales. La prestación remota de servicios no determina una u otra calificación; aunque es sin duda un elemento de complicación a la hora de optar por una calificación jurídica determinada.

3.3.2. Modalidades de teletrabajo laboral

La complicación del teletrabajo no se agota en el momento de su calificación jurídica, como forma de contratación laboral o extralaboral. Por el contrario, incluso si se encuentran elementos sólidos y suficientes para inclinarse por su calificación laboral, pueden plantearse diversas dudas interpretativas respecto de su ubicación dentro de la tipología de los contratos de trabajo. En esta segunda fase en el proceso de calificación de una prestación de servicios de trabajo remoto, cuando ya se ha superado la primera decisión entre el orden laboral y el extralaboral, debe procederse a

su calificación como una u otra modalidad contractual. Con independencia de aquellas calificaciones que dependen de elementos no relacionados con la forma de prestar los servicios del teletrabajador, como son la duración del contrato o de la jornada, la principal cuestión que se plantea al operador jurídico español es su encuadramiento dentro del marco jurídico del contrato de trabajo a domicilio, del que existe en nuestro Derecho una regulación especial, aunque escasa.

La identificación o no del teletrabajo como una modalidad de contrato de trabajo a domicilio es un debate ya clásico en nuestro Derecho, como lo es también en otros ordenamientos jurídicos. En la práctica totalidad de los ordenamientos laborales se prevé un cierto tratamiento diferenciado de este tipo de trabajo, consecuencia tanto de razones históricas como de la existencia de indudables particularidades en el trabajo prestado en el domicilio del trabajador. El problema que plantea esta calificación es igualmente común a todos estos ordenamientos: la legislación sobre trabajo a domicilio fue diseñada para una modalidad productiva completamente diferente en su organización y funcionalidad a la que ahora nos ocupa. Se trata, en general, de una regulación operativa sobre supuestos de trabajo manufacturero, normalmente vinculado a centros fabriles, con una maquinaria poco sofisticada y sin control del empresario-empleador; muy cercana, por tanto al modelo de pequeño centro productivo autónomo. Esta regulación tiene un origen muy remoto, en los mismos orígenes del Derecho del Trabajo, lo que explica que desde el punto de vista de estos nuevos fenómenos de teletrabajo pueda considerarse obsoleta.

Además, esta legislación ha ido perdiendo su importancia y significado, a medida que la realidad social sobre la que estaba destinada a operar ha ido desapareciendo de nuestro sistema productivo, limitándose a sectores y zonas geográficas muy determinadas. A ello ha contribuido sin duda que un porcentaje muy significativo de este tipo de trabajo a domicilio se ha ubicado en el sector irregular de la economía, lo que se ha visto facilitado por el hecho de desarrollarse fuera de los centros productivos tradicionales. Todo ello ha provocado un escaso interés del legislador y de la negociación colectiva por actualizar y desarrollar la regulación del trabajo a domicilio, contribuyendo a este fenómeno de obsolescencia normativa.

Nos encontramos, pues, ante una normativa inadecuada, por su antigüedad y parquedad, que la hacen insuficiente para afrontar los distintos problemas que el teletrabajo plantea. Pero esto suponiendo que podamos aplicar esta normativa al trabajo remoto, lo que tampoco está tan claro como pudiera parecer. En efecto, al margen de las dificultades que plantea la diversidad de modalidades de teletrabajo, existen algunos elementos en la definición del trabajo a domicilio en nuestro Derecho que hacen sur-

gir dudas sobre la inclusión de aquél en éste. El artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores utiliza dos elementos fundamentales para definir una prestación de servicios como trabajo a domicilio, el que los servicios del trabajador se realicen "*en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste*"; y que éstos se presten "*sin vigilancia del empresario*". Como se ha constatado por los datos aportados en la definición del teletrabajo, es indudable que estos dos elementos, claramente especificados por la ley, ni son identificadores del teletrabajo, ni se producen en todas las modalidades de éste. Ello a pesar de que, a nuestro juicio a través de una simplificación inaceptable, se ha tendido a equiparar teletrabajo con trabajo a domicilio, como una versión renovada o remozada de éste. No todo teletrabajo puede ser calificado como trabajo a domicilio en nuestro Derecho; habrá formas de teletrabajo que, siendo laborales, deben ser consideradas como ordinarias o comunes, por más que algunas otras puedan entrar dentro de la categoría general de trabajo a domicilio. Y ello por faltarle alguno de estos dos elementos identificativos: bien que el teletrabajo no se preste en el domicilio del trabajador (el caso de los centros de teletrabajo), bien —lo que será más frecuente—, que exista algún tipo de vigilancia del empleador, normalmente consecuencia de la tecnología utilizada.

Es más, lo que hay que plantearse más bien es la oportunidad de establecer esta relación entre trabajo a domicilio, cuando la regulación de aquél no sólo no contemplaba éste —no podía hacerlo—, sino que resulta poco adecuada para ordenarlo. Puede producirse el fenómeno, francamente nocivo, de que se utilice la existencia de una regulación del trabajo a domicilio para justificar la inexistencia de un tratamiento jurídico específico para el teletrabajo, que se encuadraría en aquél, cuando este encuadramiento es artificioso, y aquella regulación insuficiente. Se detecta aquí una tendencia continuista del ordenamiento jurídico, que tiende a mantener su suficiencia para integrar los nuevos fenómenos sociales con las instituciones legales tradicionales; nos encontraríamos ante una situación muy similar a la producida hace más de un siglo, cuando se intentó encuadrar la prestación de servicios laborales dentro de los anticuados esquemas del arrendamiento de servicios, resistiéndose el ordenamiento jurídico a reconocer la existencia de un nuevo tipo de contrato.

La ubicación del teletrabajo dentro del orden jurídico laboral provoca dudas aún mayores, puesto que de forma previa habría que determinar si nos encontramos ante una modalidad contractual, en el sentido de la expresión tradicionalmente utilizado en España. La respuesta debe ser, a nuestro juicio, negativa: descartada su integración en el trabajo a domicilio, el trabajador que va a prestar sus servicios de forma remota puede ser contratado a través de distintas modalidades contractuales, que vienen determinadas por el ordenamiento jurídico a través de otros aspectos de

los servicios prestados, fundamentalmente su duración, y para las que se prevé un tratamiento jurídico diferenciado. En nuestro Derecho el trabajar de forma remota no es todavía un elemento material al que se anude una calificación o tratamiento jurídico diferenciados; su identificación como forma de empleo diferenciada se limita todavía al ámbito doctrinal y convencional, sin que haya llegado al plano legislativo. En estos términos, difícilmente puede sostenerse que el teletrabajo es una modalidad contractual en nuestro Derecho.

A estas dificultades de calificación jurídica se añade otra, consecuencia de un dato peculiar del trabajo remoto: su extensión a todo tipo de actividades y sectores económicos, elemento connatural a su flexibilidad y polivalencia como forma de prestación de servicios. De esta manera, el teletrabajo se inserta en sectores productivos diversos, sin que él mismo pueda ser considerado como un sector económico independiente; de nuevo los elementos materiales considerados relevantes para determinar la adscripción de un colectivo de trabajadores a uno u otro sector económico, la actividad económica desempeñada por la empresa que les emplea, se mueven en un plano diferente al de los elementos identificadores del teletrabajo, la forma de prestarse los servicios. En cuanto forma de empleo, y como la mayoría de éstas, operaría horizontalmente respecto de distintos sectores de actividad.

Finalmente, otro dato complica aún más el encuadramiento del teletrabajo laboral: su no coincidencia con una categoría profesional de las usualmente utilizadas en nuestro sistema de negociación colectiva como último elemento determinante del régimen jurídico aplicable al trabajador. En efecto, en nuestra práctica laboral es el encuadramiento profesional del trabajador el que en última instancia decide las condiciones económicas y de trabajo que le resultarán de aplicación. Pues bien, en nuestro sistema de negociación colectiva no existe todavía una categoría profesional unitaria de teletrabajador, delimitada en función de la prestación remota de los servicios. De nuevo son otros elementos los relevantes para determinar el encuadramiento del teletrabajador, por más que éstos sean en muchas ocasiones igualmente materiales, referidos al contenido de la prestación. El carácter tradicional de las categorías profesionales hace que éstas no hayan tenido en cuenta todavía el dato de la prestación remota de servicios para determinar una categoría independiente en la que englobar de forma conjunta a todos los trabajadores implicadas en ella. Es más, el teletrabajo puede afectar, como modalidad de organización de los servicios, a una pluralidad de categorías profesionales, incluso dentro de una misma empresa o sector, puesto que múltiples son los servicios que pueden prestarse a través de las numerosas modalidades de trabajo remoto. Todo esto ha provocado una dificultad para la inclusión del teletrabajo en los sistemas tradicionales de clasificación, actuando de nuevo de forma

horizontal, afectando a distintas categorías profesionales cuando se decide ponerlo en práctica. Si bien es cierto que, en una mayoría de los casos, cuando se opta por implantar esta forma de organización del trabajo se hace centrándose en algunas actividades o tareas de la empresa, por lo que afecta a un número reducido de categorías profesionales.

El encuadramiento de cada prestación de trabajo remoto en una modalidad contractual, sector o categoría tiene una gran relevancia respecto del objeto de este estudio, la negociación colectiva, en tanto en cuanto será éste el dato que determine la aplicación de uno u otro convenio colectivo, o de unas condiciones de trabajo diversificadas dentro de un mismo convenio. De nuevo la causa del problema es la inutilidad de los elementos diferenciadores tradicionalmente utilizados por el Derecho del Trabajo para encuadrar una concreta prestación de servicios frente al teletrabajo, que se identifica como tal sobre aspectos fácticos completamente diferentes. Con el teletrabajo nos movemos en un plano distinto, en el de ciertos aspectos del objeto de la prestación, aspectos que han sido considerados tradicionalmente irrelevantes para la calificación o encuadramiento de una prestación de servicios laborales. Desde este punto de vista, el teletrabajo no es ni una modalidad contractual, ni un sector económico, ni una categoría profesional, pudiendo afectar por el contrario a una pluralidad de éstos, de forma transversal. El que una prestación de trabajo asalariado se preste de forma remota no tiene en principio relevancia alguna a efectos de calificar ésta, en tanto no es una categoría reconocida por el Derecho. Sólo la negociación colectiva está capacitada, en estos momentos, para dar entrada y significado a este dato a los efectos de identificar su régimen jurídico.

En la medida en que no es encuadrable dentro de los esquemas tradicionales del Derecho del Trabajo, se plantean varias series de problemas, siendo el primero y más inmediato el de la determinación del régimen jurídico a cada prestación concreta de teletrabajo, que tendrá que ser solucionado prestando atención a otros elementos de hecho quizás mucho menos relevantes que los específicos del trabajo remoto. A ello se une la práctica imposibilidad de establecer una regulación propia para el teletrabajo como categoría unitaria, puesto que su carácter transversal choca con la ordenación generalmente vertical de la regulación de las condiciones de trabajo.

En consecuencia, podemos concluir esta sección afirmando que la calificación jurídica de cada prestación remota de servicios plantea una numerosa serie de dificultades, mucho mayores que los normales en esta cuestión —que es de por sí bastante compleja—, por lo que es exigible una clarificación por parte del Derecho que permita operar con mayor seguridad jurídica en este campo. Se nos plantea, así, una primera demanda de regulación a la que habrá que hacer frente.

3.4. TELETRABAJO Y RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Cuando se estudia el teletrabajo desde el Derecho del Trabajo se constata como algunas de las mayores preocupaciones que éste plantea se producen en el ámbito de lo que generalmente se conoce como relaciones colectivas de trabajo[50]. Se teme que la prestación remota de los servicios de los trabajadores pueda plantear dificultades en lo que al establecimiento y desarrollo de relaciones colectivas se refiere, como consecuencia de sus peculiaridades en cuanto a forma de prestación de trabajo, y como consecuencia también de la inadecuación del marco normativo vigente para aquellas relaciones respecto de estas peculiaridades. Se dibuja un escenario en el que los teletrabajadores queden desconectados de sus cauces naturales de representación de intereses en la empresa, sean éstos unitarios o sindicales, afectando por ello a su operatividad y representatividad. Es más, se teme una posible utilización del teletrabajo como instrumento para conseguir este efecto de debilitamiento de la representación de los trabajadores.

Sin embargo, un estudio de las distintas experiencias producidas hasta la fecha hace que muchos de estos temores aparezcan injustificados o al menos exagerados, en tanto en cuanto en muchos de los casos el establecimiento del teletrabajo no ha tenido el efecto de debilitar los cauces tradicionales de representación de los trabajadores. No hay que olvidar un dato de gran importancia a los efectos de este estudio, extraído de la experiencia hasta la fecha en la gestión del teletrabajo. En muchos casos, el desarrollo de esta forma de empleo se produce como una decisión empresarial, en el seno de empresas ya constituidas que, esto es lo importante, disponen ya de relaciones colectivas establecidas. El trabajo remoto se presenta, así, como una modalidad de reorganización de la actividad de la empresa, que sigue los cauces legales previstos para ello en cada sistema nacional; cauces en los que el papel de los órganos de representación de los trabajadores suele ser muy relevante. A ello se une el dato, constatado en la práctica europea, de que las empresas que optan por la iniciación de programas de teletrabajo suelen ser de dimensiones medias o grandes, y por ello más proclives a la existencia de órganos de representación de los trabajadores y de prácticas de negociación. De esta manera, el teletrabajo aparece en un contexto negocial y participativo, lo que asegura al menos una cierta presencia de los representantes de los trabajadores en su establecimiento y gestión.

---

[50] Un estudio monográfico de esta cuestión en R. ESTEBAN LEGARRETA, "Teletrabajo y Derecho Colectivo del Trabajo: algunas reflexiones", en ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO, "*Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del Trabajo*", X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2000, pg. 999.

Ello es particularmente cierto en el caso de las Administraciones Públicas, que en algunas experiencias nacionales han demostrado ser importantes promotoras de esta modalidad de trabajo. Estos sujetos son partes de relaciones negociales y de representación con su personal, de diversas categorías, a través de cauces jurídicos específicos y predeterminados, por lo que en su seno puede afirmarse que las relaciones colectivas están consolidadas. Es más, y de forma paradójica dada su condición y sus características operativas, en estas administraciones la dinámica de funcionamiento suele ser más proclive a la representación de sus empleados que cuanto ocurre en el sector privado. En sus programas de teletrabajo, normalmente en el ámbito de las administraciones locales, el papel de esta representación es de primer orden, siendo incluso en ocasiones la promotora de estas iniciativas.

En consecuencia, en muchas ocasiones el establecimiento del teletrabajo no sólo no supone un debilitamiento de los cauces tradicionales de representación de intereses de los trabajadores, sino que por el contrario parece incrementar la participación de estos representantes en la toma de decisiones de la empresa, en la medida en que éstos se involucran en el proceso de diseño e implantación del trabajo remoto.

Al margen de estos problemas puramente organizativos, se ha señalado también que las propias características de los teletrabajadores, en cuanto trabajadores del sector servicios altamente cualificados, con gran autonomía en la ordenación de sus propios servicios, les alejan de los cauces tradicionales de organización y representación de los trabajadores, más efectivos para obreros industriales de inferior formación. Tampoco este argumento debe preocuparnos demasiado, en la práctica: ni todos los teletrabajadores son profesionales altamente cualificados —abundan, por el contrario, los que prestan servicios reiterativos y de escaso contenido—, ni tampoco todos éstos se oponen por principio a la actuación sindical. Del mismo modo, el sector servicios hace tiempo que dejó de ser un campo de actuación difícil para los sindicatos, habiéndose convertido por el contrario en un centro fundamental de su actividad. De ahí que, a nuestro juicio, no deba esperarse necesariamente una actitud de desconfianza o resistencia a la actividad sindical por parte de los trabajadores que presten sus servicios de esta forma particular, en atención a sus características personales; esperar esto supone, en el fondo, operar con una concepción algo anticuada del sindicalismo, que debe ser superada.

Aún así, no cabe duda de que es en el ámbito de las relaciones colectivas en el que mayores problemas se han detectado, y desde el que mayores críticas se han elevado. Estos problemas son de todo tipo, variando en función de la modalidad de teletrabajo en la que se produzcan, y de la organización empresarial en que se inserten. Son problemas que van a derivarse, lógicamente de las propias particularidades de esta modalidad

de prestación del trabajo, de esas notas identificativas que señalamos en su momento. Del alejamiento físico del trabajador de la sede de la empresa, desde luego, pero también de la utilización de medios tecnológicos avanzados y también, en aquellos casos en los que así sea, del desarrollo del trabajo en el propio domicilio del trabajador.

Incluso en el ámbito de empresas de tamaño importante, con relaciones colectivas establecidas, y en las que el teletrabajo haya sido puesto en marcha de forma negocial, se pueden identificar problemas para el mantenimiento de una dinámica colectiva. Podemos pensar en dificultades en el acceso de los representantes de los trabajadores a sus representados, consecuencia de su dispersión física; en obstáculos para el ejercicio de derechos colectivos, como el sufragio activo en las elecciones a órganos representativos, o el derecho de reunión, prácticamente imposible por definición; en las dudas sobre la adscripción del teletrabajador a uno u otro centro de la empresa —en el caso de tener varios—, a efectos de computarlo para la fijación de los umbrales cuantitativos legalmente previstos para la estructuración de la representación legal de los trabajadores; o incluso en los problemas que la coincidencia del lugar de trabajo con el domicilio privado del trabajador puede producir para el ejercicio de determinadas funciones de control de estos representantes.

En el fondo, el mayor problema que existe es el más difícil de delimitar en términos jurídicos, presentando además una dificultad de solución casi diabólica: nos referimos a la pérdida de identidad colectiva y de voluntad participativa de los teletrabajadores, que se presenta como una consecuencia directa y progresiva de esta dispersión geográfica, que impide el contacto físico de éstos. Estos problemas son comunes, curiosamente, a otras actividades de las que están siendo objeto de atención en este informe, como es el trabajo a través de una ETT. Ya vimos en su momento cómo la dispersión física de los trabajadores en misión se presentaba como la principal dificultad para el establecimiento de una dinámica colectiva entre este sector, dificultad que había obligado a plantear una serie de adaptaciones parciales del marco legal común. Quizás algo de lo visto entonces pueda resultar de utilidad para el sector del teletrabajo.

Por supuesto, estos problemas variarán considerablemente en función de la modalidad de teletrabajo de la que se trate. La dispersión geográfica no se produce, o se produce en menor medida, si se trabaja en telecentros y no en el domicilio de cada trabajador. No es igual en empresas que utilizan el teletrabajo de forma parcial, para algunas actividades o incluso para algunos trabajadores concretos, que en aquellas otras que recurre a esta forma de trabajo de forma extensa y sistemática. De esta forma, en empresas en las que el teletrabajo canaliza un porcentaje importante de su actividad, este tipo de problemas se agudiza aún más, afectando a todas las fases de la representación y negociación colectivas. En muchos casos,

habrá serias dificultades para la mera existencia de éstas, al resultar imposible constituir los mecanismos de representación de los trabajadores que constituyen su base.

En una mayoría de los casos estas dificultades para el desarrollo de relaciones colectivas en el seno de empresas organizadas a través del teletrabajo no tienen un origen puramente organizativo o técnico, sino que en muchos casos éstas se derivan de los problemas que plantea la aplicación de la normativa general en esta materia a una forma tan particular de organización de la empresa. Ello es particularmente evidente en lo relativo a la constitución de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, cuya regulación actualmente vigente en España se inspira en un modelo de organización de la empresa radicalmente diferente, basado en la presencia física continuada de un número significativo de trabajadores. Este modelo, que ha demostrado ya su insuficiencia en numerosas ocasiones, puede suponer un auténtico obstáculo insalvable en el caso de los teletrabajadores, lo que ha obligado a realizar un esfuerzo de interpretación y adaptación de la normativa vigente para intentar hacerla viable en empresas de este tipo; cuestiones tales como la fijación de las unidades electorales para la elección de la representación unitaria de los teletrabajadores, la elaboración del censo electoral de éstos, la elección del tipo de órgano de representación, y las modalidades de ejercicio de sus competencias han centrado la atención de los operadores jurídicos en el mercado de trabajo que se han ocupado del teletrabajo, poniendo de manifiesto las serias limitaciones del marco normativo vigente. Se ha llegado a decir que "está por inventar el derecho sindical el teletrabajo"[51]. De ahí que, al margen de las posibles propuestas de *lege ferenda* encaminadas a su reforma, se abra un campo muy importante para la actuación de fuentes alternativas de regulación, en concreto la negociación colectiva, que tendrá que dar respuesta a muchas de estas carencias en el marco de sus competencias reguladoras.

Este tipo de problemas no es exclusivo del teletrabajo, sino que es consecuencia de un factor que éste comparte con otras formas de prestación de servicios de nuevo cuño, caracterizadas por la descentralización y la dispersión de las plantillas. Lo que ocurre es que éstos se ven agudizados en el caso del teletrabajo por su carácter estructuralmente remoto, y por la prestación de servicios de forma individual, sin que exista contacto físico entre los trabajadores salvo en supuestos y situaciones concretas.

La constatación de estos problemas potenciales, sobre la que existe un amplio consenso, obliga a plantear la búsqueda de alternativas que eviten éstos, a través de distintas vías, puestas de manifiesto tanto por los

[51] L. GAETA, op.cit., pg. 46.

estudios científicos sobre esta forma de empleo como por la propia experiencia de los agentes sociales respecto de esta actividad.

La posibilidad de prever la presencia física del trabajador en la sede de la empresa durante un tiempo limitado, propugnada como una posible solución, no parece suficiente para este problema. Primero porque sólo se produce en determinados casos, sin que sea un modo alguno una práctica generalizada. Segundo, porque la duración de esta presencia suele ser muy limitada, estando ocupada por completo por actividades de la empresa sin que queden espacios para el ejercicio de derechos colectivos. Tercero, porque allí donde se produce suele afectar a grupos de trabajadores por separado, de tal modo que nunca coinciden todos en la sede física de la empresa, lo que en el caso del derecho de reunión obligaría a la celebración de múltiples asambleas sucesivas —con la dificultad añadida de que la empresa puede carecer de espacios físicos adecuados precisamente por no necesitarlos al haber exteriorizado su actividad mediante teletrabajo—. Y cuarto, porque en muchas ocasiones exigir la presencia física del trabajador para desarrollar actividades colectivas —sean éstas asambleas o votaciones— va a suponer un desplazamiento a la sede física de la empresa sólo con este fin, lo que puede redundar en perjuicio de un teletrabajador que generalmente tiene sus motivos para trabajar fuera de ésta, que difícilmente asegurará un índice adecuado de participación. Por no hablar de los costes que genera para los trabajadores, que deberán acudir a la empresa sólo con motivos sindicales, debiendo determinarse quién habrá de correr con estos gastos de transporte. De esta forma, confiar en los momentos de presencia física de los teletrabajadores en la empresa, o incluso imponer ésta, al efecto de evitar sus carencias en materia representativa parece una solución poco adecuada, y desde luego parcial, a los problemas reseñados. Con independencia, claro ésta, del ejercicio por parte de estos trabajadores de su derecho de reunión[52], legalmente reconocido en una mayoría de los ordenamientos laborales, por parte de los teletrabajadores cuando éstos o sus representantes lo estimaran conveniente, para lo que la empresa deberá proporcionar la necesaria colaboración.

Una de las vías para solucionar los problemas de representación es la tecnológica, esto es, la utilización de los medios técnicos sobre los que se basa el mismo teletrabajo para asegurar la existencia de cauces de representación de los trabajadores, con todo lo que ello supone a efectos de negociación y acción colectivas. Se ha propuesto, así, el recurso al correo electrónico o incluso a las videoconferencias para permitir el contacto entre los trabajadores entre sí y con sus representantes, superando así el aislamiento que el trabajo remoto supone. Se ha llegado incluso a sugerir una "definición evolutiva" de instrumentos tradicionales de comunicación

---

[52] F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO, op.cit., pg. 120.

sindical, como el tablón de anuncios y el local sindical, legalmente reconocidos a los representantes de los trabajadores, que pudiera incluir versiones virtuales de éstos[53]. Mediante estos medios se puede establecer un canal de información y comunicación entre la plantilla de trabajadores, imprescindible para la actuación colectiva; y se puede constatar de un modo seguro su opinión sobre cuestiones o personas concretas, por medio de la votación electrónica. Y puede llegarse al paradójico resultado de que los teletrabajadores, personal sin contacto físico ni con sus representantes ni con sus compañeros, estén en la práctica sin embargo mejor comunicados que otros trabajadores ordinarios, debido a que los medios informáticos les permiten una comunicación continuada, inmediata y bidireccional.

Un ejemplo del recurso a estos nuevos instrumentos tecnológicos vinculados con el teletrabajo para el desarrollo de las relaciones sindicales se encuentra en alguno de los proyectos de ley elaborados en Italia para su regulación. En concreto, el artículo 12 del Proyecto de Ley 2305[54] prevé que se reconozca a las secciones sindicales de empresa el derecho a acceder al sistema informático de la empresa, a mantener un tablón de anuncios electrónico, y a una conexión telemática interactiva con el resto de los usuarios del sistema. En general, la mayoría de los acuerdos y convenios que en Europa se han ocupado del teletrabajo han previsto algún tipo de acceso de los representantes de los trabajadores a la infraestructura informática de la empresa, a fin de utilizarla como instrumento de comunicación con los teletrabajadores.

Sin embargo, esta utilización de los medios tecnológicos para solucionar los problemas que éstos mismos plantean a los teletrabajadores, tiene también sus limitaciones. Siendo la primera que su disponibilidad dependerá del tipo de teletrabajo del que se trate, no existiendo comunicación bidireccional en todas las modalidades de ésta. En segundo lugar, en la medida en que los medios técnicos son de la empresa, que corre también con los gastos de la conexión, su utilización al margen de las actividades ordinarias del teletrabajo debe contar con su aprobación[55]; la novedad del supuesto hace que la legislación laboral no haya previsto esta posibilidad, moviéndose ésta todavía, por ejemplo, en un momento histórico anterior, en el que se reconoce a los representantes de los trabajadores el derecho a utilizar tablones de anuncios —salvo que por analogía pueda entenderse que nos encontramos ante un "tablón de anuncios on-line". En tercer lugar, el recurso a la tecnología on-line para establecer canales de

---

[53] La expresión es de J. THIBAULT ARANDA, en op.cit., pg. 245.

[54] El texto de este proyecto puede encontrarse en el anexo normativo que acompaña al volumen conjunto "*Telelavoro e Diritto*", op. cit., pg. 321.

[55] Lo que contrasta con una práctica generalizada en los programas de teletrabajo, según la cual se prohibe la utilización de los medios informáticos puestos a disposición del teletrabajador para actividades privadas de éste.

representación colectiva plantea la cuestión de su coste, más concretamente de quién debe soportar éste; costes que podrán ser pequeños cuando se trata de equipos que ya permiten este tipo de conexión —limitándose entonces a los costes de conexión—, pero que serán importantes en el caso de que su establecimiento imponga modificaciones en el hardware y software a disposición del teletrabajador —el caso de los equipos de videoconferencia es paradigmático. Por último, y esto es quizás lo más importante, la utilización por los representantes de los trabajadores de una red establecida y controlada por la empresa puede dar lugar a muy serios problemas de seguridad informática, de protección de las comunicaciones entre éstos y el colectivo de trabajadores representados.

Lo que sí parece evidente, en todo caso, es que la utilización de estos medios electrónicos como canal para las actividades representativas va a exigir una colaboración muy activa de la empresa, y un respeto por ésta de la esfera de actuación de los representantes de su plantilla. De ahí que sea imprescindible que esta implementación del teletrabajo se realice en medio de un determinado clima de entendimiento entre empresa y representación de los trabajadores, formalizado a través de relaciones negociales entre unos y otros.

En general, es necesario resaltar que en un nivel estratégico el papel de las organizaciones sindicales en el desarrollo y control del teletrabajo es de primer orden. No hay que olvidar que ésta es una forma de trabajo que en sus primeros momentos despertó fuertes suspicacias entre los trabajadores y las organizaciones sindicales, que llegaron incluso a oponerse frontalmente a ella; y que todavía presenta aspectos bastante oscuros, al margen de la novedad que puede suponer, que pueden dar lugar a resistencias por parte de los trabajadores afectados. De ahí que en su puesta en práctica en cada organización productiva concreta; y en una eventual regulación unitaria, de producirse ésta, sea imprescindible contar con la participación de los representantes de los trabajadores, en un procedimiento lo más abierto posible que permita su implementación en las distintas empresas, y su paralela normalización en el mercado de trabajo. El papel que la negociación colectiva debe jugar en este proceso es de primer orden, en todos sus niveles.

En el caso de las modalidades no laborales de teletrabajo, las dificultades para el establecimiento de relaciones colectivas se incrementan hasta llegar a la práctica imposibilidad. En nuestro Derecho del Trabajo vigente la posibilidad de mecanismos de representación colectiva de trabajadores que no puedan ser calificados jurídicamente como por cuenta ajena no ha sido todavía desarrollada. Pero es así que en el caso de teletrabajadores formalmente no laborales se producen circunstancias muy similares a las que experimentan los que sí lo son, lo que determina problemas y necesidades comunes. La prestación remota de los servicios

acerca la posición de los trabajadores asalariados y autónomos, y esto provoca que la cuestión de las relaciones colectivas de éstos últimos se plantee con mayor significación que en otros ámbitos, en la medida en que se presentan demandas de regulación específicas cuyo cauce de resolución más adecuado es el colectivo.

3.5. TELETRABAJO Y DÉFICIT DE REGULACIÓN

Una de las grandes paradojas que debe afrontar el jurista cuando se aproxima al fenómeno del teletrabajo es la del marcado contraste entre lo escaso de la regulación aplicable a esta forma de empleo, y lo amplio y variado de los problemas que ésta plantea, lo que provoca al menos en el momento presente una situación de anomia crónica, en la que muchos de los aspectos más complejos de esta figura se encuentran faltos de un tratamiento adecuado en el Derecho vigente[56]. Sin pretender ser exhaustivos, podemos señalar los siguientes:

— La propia definición del teletrabajo, indicando sus elementos identificativos —a falta de un concepto legal—, los concretos puestos de trabajo calificables como tales, el porcentaje de actividad que debe ser prestado de forma remota para merecer esta calificación, y las distintas modalidades de su prestación.

— Las condiciones de acceso al teletrabajo, particularmente cuando el trabajador se encuentra ya contratado por la empresa en un puesto de trabajo interno, con una relación laboral ordinaria; también, el establecimiento de criterios de selección de los trabajadores que van a participar en procesos de descentralización remota del trabajo, y la identificación de los colectivos excluidos de esta posibilidad.

— Las medidas de control de la actividad del teletrabajador, y el ejercicio del poder de dirección por su empleador.

— La defensa de la intimidad del teletrabajador, muy comprometida por los medios tecnológicos que utiliza y, en su caso, la prestación de sus servicios en su propio domicilio.

— La ordenación del tiempo de trabajo para este colectivo laboral, que puede presentar marcadas diferencias con el resto de trabajadores.

— La protección de la salud y seguridad de estos trabajadores, para los que el trabajo remoto plantea factores de riesgo específicos, y no sólo por la tecnología utilizada; pensemos en aquéllos deri-

---

[56] De la misma opinión es R. ESCUDERO RODRÍGUEZ, que habla de la "marcada anomia jurídica" del teletrabajo; en op.cit., pg. 801.

vados del lugar de prestación de servicios, del ritmo y carga de trabajo, de la distribución y duración de la jornada, etc...

— Los sistemas de retribución del teletrabajador, que pueden presentar peculiaridades tanto cuando ésta se fija por unidad de tiempo, como cuando se determina por trabajo producido.

— Las distintas cuestiones relacionadas con el medio de trabajo, incluyendo el suministro y mantenimiento de los equipos, la distribución del gasto electrónico y telefónico, la ordenación del lugar de trabajo, etc...

Muchas de estas cuestiones son exclusivas del trabajo remoto; otras son comunes a una pluralidad de formas de trabajo, pero presentan en el teletrabajo exigencias bien diferenciadas. De una u otra manera, nos encontramos ante una clara demanda de regulación de estas cuestiones, a la que el ordenamiento jurídico aún no ha sido capaz de hacer frente.

De esta manera, la interacción de la complejidad del teletrabajo con su novedad y una cierta obsolescencia del ordenamiento jurídico dan lugar a esta situación, en la que se identifica a un auténtico déficit de regulación, una carencia de soluciones normativas específicas adecuadas para esta forma de organizar el trabajo. La aplicación de la normativa vigente, elaborada por lo general para afrontar una realidad muy distinta, no alcanza a ser suficiente para solucionar todos los problemas planteados, siendo los intentos de encauzamiento del teletrabajo a través de la regulación tradicional del trabajo a domicilio una buena muestra de ello. Esta carencia o déficits de regulación, fácilmente constatables, pueden dar lugar a una auténtica situación de desregulación del teletrabajo[57], no deseable en cuanto privaría a las administraciones públicas y a los agentes sociales de instrumentos de control y dirección del desarrollo de esta actividad.

Para dar respuesta a estas demandas de regulación se ha propuesto la aprobación de una regulación específica sobre el teletrabajo, que resulte de aplicación a todos estos trabajadores. Ello con independencia de que en todos los sistemas jurídicos de nuestro ámbito existan normas legales de aplicación a esta forma de empleo, bien por integrarse ésta en una modalidad más amplia —caso del trabajo a domicilio—, bien por regular un aspecto concreto del contenido de su prestación de trabajo —como ocurre con las distintas regulaciones sobre aspectos preventivos de las pantallas de visualización—. De lo que se trata ahora es de regular de forma específica y completa esta modalidad de trabajo, definiendo un estatuto jurídico completo del teletrabajador, y tratando de forma adecuada esas materias más necesitadas de una ordenación jurídica *ad hoc*; con una nor-

[57] R. ESCUDERO RODRÍGUEZ, *ibidem*. De la misma opinión es J.J DE VAL ARNAL, "La necesidad de una regulación del teletrabajo", *Acciones e Investigaciones Sociales*, n.º 7, 1998.

mativa cuyo ámbito de aplicación se ciñera a este tipo concreto de trabajadores. Estas iniciativas legislativas se encuentran aún en una fase de escaso desarrollo[58]: así, por ejemplo, en Italia se han presentado ya varias propuestas de Ley sobre el Teletrabajo, sin que ninguna de ellas haya sido aprobada todavía[59]. Una iniciativa similar ha tenido lugar en Noruega, en donde existe una propuesta de ley sobre teletrabajo a domicilio[60]. En Francia desde 1994 se dispone de ciertos preceptos legales de aplicación específica al teletrabajo[61]. A nivel reglamentario existe desde hace algún tiempo un Decreto en Italia sobre la disciplina del teletrabajo en las administraciones públicas[62], y en otros sistemas nacionales se están tomando iniciativas similares. Cabe señalar, por último, que desde hace ya algunos años se habla de la posibilidad de elaborar una directiva comunitaria sobre el teletrabajo, que puede servir de incentivo para una actuación más contundente de los legisladores nacionales.

En el caso español la posibilidad de regular esta forma de empleo a través de la utilización de la figura de la relación especial de trabajo se plantea como una alternativa factible, dadas las particularidades que presenta frente a la relación de trabajo típica[63]. Existen, sin embargo, algunas dificultades para la utilización de esta técnica, dificultades ya señaladas en su momento: la pluralidad de formas y variedades en que puede aparecer el teletrabajo, su carácter transversal a una pluralidad de sectores y actividades, su coexistencia con otras formas de prestación de servicios en unas mismas organizaciones, etc... Además de la ya conocida resistencia del legislador español a utilizar la técnica de las relaciones laborales especiales, cuyo número no ha aumentado desde principios de los años ochenta a pesar de haberse presentado la oportunidad de hacerlo en momentos posteriores —el caso de los trabajadores en misión es una buena muestra de ello—. De ahí que, por el momento, no parezca ésta una opción previsible a corto plazo. Más factible parece la opción de adaptar la normativa del trabajo a domicilio, redefiniéndolo de modo que incluya de forma clara al teletrabajo, y modificando su contenido de forma que resulte adecuada a sus peculiaridades. O la de completar las normas ya existentes de

---

[58] En detalle L. ANGELINI, "Esperienze comparate", en L. GAETA & P. PASCUCCI (coords.), "*Telelavoro e Diritto*", Giappichelli, Turín, 1998, pg. 236.

[59] F. SCARPELLI, "Le proposte di legge", en L. GAETA & P. PASCUCCI (coords.), "*Telelavoro e Diritto*", Giappichelli, Turín, 1998, pg. 257.

[60] Se trata de una propuesta de reforma de la Ley sobre el Medio de Trabajo, presentada por el Gobierno noruego en verano de 1998. La referencia en "Home-based teleworking may soon be regulated by law", accesible en http://www.eiro.eurofound.ie/1998/07/inbrief/no9807177n.html.

[61] Cifr. R. ESCUDERO RODRÍGUEZ, op.cit., pg. 791.

[62] Decreto del Presidente della Repubblica de 8 de marzo de 1999, n.º 90.

[63] Esta es, por ejemplo, la propuesta de J. THIBAULT ARANDA, en su reciente monografía "*El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*", Consejo Económico y Social, Madrid, 2000, pg. 278.

aplicación a este colectivo para mejorarlas y adaptarlas de cara a la regulación de esta forma de empleo[64].

En cualquier caso, la opción reguladora estatal se presenta como una operación llena de limitaciones, por las propias peculiaridades del teletrabajo. Por ejemplo, por las ya señaladas dificultades para encuadrarlo en alguna de las categorías al uso en el Derecho del Trabajo, ya que su delimitación se realiza sobre la base de elementos materiales a los que la legislación estatal no suele prestar atención. La misma pluralidad de situaciones que pueden encuadrarse en la categoría de trabajo contribuye a dificultar su regulación estatal, por el carácter tendencialmente unificador de ésta. No parece, en consecuencia, que sea la norma legal la vía más adecuada para dar respuesta a estas demandas de regulación; no al menos de forma exclusiva. Es evidente que esta afirmación debe matizarse en función del aspecto del teletrabajo del que se trate, habiendo indudablemente algunos para los que la intervención del legislador será indispensable; pero en líneas generales parece adecuado plantear un énfasis especial en la regulación autónoma del teletrabajo, por medio de los diferentes instrumentos de la autonomía colectiva[65]. La flexibilidad y capacidad de adaptación de ésta la hacen más capaz de dar adecuada respuesta a todas estas demandas de regulación, de un modo adaptado a las peculiaridades de cada modalidad de organización del teletrabajo, y con la necesaria capacidad de adaptación a los cambios que pudieran producirse, sobre todo tecnológicos[66]. Es, además, en la negociación colectiva donde mejor pueden operar los criterios materiales que definen y clasifican al teletrabajo, relativos al modo de prestación de los servicios; permitiendo a la vez una diferenciación según modalidades y sectores que resulta difícil en una regulación estatal. Por último, muchos de los aspectos de esta particular relación de trabajo donde se identifican déficits de regulación son, en el momento actual de desarrollo del Derecho del Trabajo, claras competencias de la negociación colectiva[67].

La misma Comisión Europea ha señalado la conveniencia de esta regulación colectiva. Así, en un documento de seguimiento del Libro Blanco elaborado en 1994 se incluía, como una sugerencia de actuación, *"la inclusión del teletrabajo como un elemento a tratar en la agenda de*

---

[64] Una propuesta para el caso español en J.M. LEONES SALIDO, "Razones urgentes para una regulación del teletrabajo en España", *Actualidad Jurídica Aranzadi*, n.º 431, 2000, pg. 2.

[65] En el mismo sentido LANGELINI, *ibidem*.

[66] Conviene tener en cuenta que la íntima relación entre teletrabajo y tecnología hacen depender fuertemente a aquél de la evolución de ésta; y que la tecnología sobre la que el teletrabajo se basa se desarrolla a un ritmo acelerado.

[67] Una argumentada defensa del papel regulador de la negociación colectiva respecto del teletrabajo en R. GALLARDO MOYA, "*El viejo y el nuevo trabajo a domicilio*", op.cit., pg. 102 sigts. Véase también L. GAETA, "Il telelavoro: legge e contrattazione", *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n.º 68, 1995, pg. 547 sigts.

negociación del diálogo social a nivel europeo, nacional, sectorial y de empresa"[68]. En el ámbito internacional, el artículo 3 del Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo sobre trabajo a domicilio, de 1996, prevé la participación de las organizaciones sindicales y empresariales en el diseño de la política estatal en materia de trabajo a domicilio; el artículo 5 de este mismo convenio dispone que esta política nacional "*deberá aplicarse por medio de la legislación, de convenios colectivos, de laudos arbitrales o de cualquier otra vía procedente y compatible con la práctica negocial*".

Por otro lado, no hay que olvidar que existen otras opiniones que señalan la inconveniencia de regular por ley el teletrabajo en estos momentos, cuando se trata de una realidad todavía en formación, y por concretar en muchos de sus aspectos[69]; una ordenación a través de la negociación colectiva resultaría más conveniente, al producir regulaciones de menor duración temporal, y por lo tanto de más fácil adaptación y sustitución[70].

En cualquier caso la opción reguladora no debe plantearse en términos de alternativas excluyentes entre la norma legal y la norma colectiva, sino que debe plantearse más bien una cooperación y un reparto de funciones entre ambas, como es la regla en las relaciones laborales desarrolladas. De hecho, en todas las propuestas legislativas disponibles hasta la fecha se atribuye una función reguladora de primer orden a la negociación colectiva, sin que la proyectada existencia de una norma legal excluya una regulación negociada. Así, el artículo 13 del Proyecto italiano n.º 2305 lleva por título "*Remisión a la negociación colectiva*" y dispone que será ésta la que determine la duración mínima del proyecto de teletrabajo, la retribución y las compensaciones económicas al teletrabajador, duración y el horario de trabajo, los derechos sindicales y las normas relativas a la protección social, accidentes y enfermedades profesionales, y maternidad[71].

Sea como fuere, una buena muestra de estas limitaciones de la opción legislativa es el dato, constatado en la realidad europea, de que ha sido la negociación colectiva la que hasta el momento se ha ocupado más extensamente del tratamiento del teletrabajo, haciendo frente a cuestiones para las que la normativa estatal no ha sido capaz de dar respuesta[72]. De algu-

---

[68] Publicado en la revista *Social Europe*, suplemento 3/1995

[69] Por todos, R. ESTEBAN LEGARRETA, op.cit., pg. 1010.

[70] Sin embargo, no es ésta una opinión que nos parezca aceptable, toda vez que a estas alturas se conocen ya muchos de los problemas que plantea, y que una regulación adecuada puede servir para canalizar el desarrollo del teletrabajo, impidiendo que éste se produzca en la dirección de prácticas nocivas o inadecuadas. Sobre todo si esta regulación presenta las notas de adaptabilidad, adecuación y consenso propias de la negociación colectiva.

[71] El texto de esta propuesta en L. GAETA & P. PASCUCCI, "*Telelavoro e Diritto*", Giappichelli, Turín, 1998, pg. 321.

[72] En extenso P. DI NICOLA, "*Contrattare il telelavoro. Lezioni dalle esperienze in Italia e nel mondo*", accesible en http://www.clink.it/telelavoro/contr-tw.htm.

na manera, el estatuto del teletrabajador, en el momento inicial de su elaboración en que se encuentra, es principalmente de origen convencional; como lo es también, y sobre todo, la ordenación del proceso de implantación y desarrollo del teletrabajo.

3.6. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y TELETRABAJO: EXPERIENCIAS NACIONALES

Como se ha señalado antes, la ordenación del teletrabajo ha sido hasta ahora en gran medida colectiva. Pero ello en modo alguno debe llevarnos a pensar en un gran desarrollo de la negociación colectiva para esta actividad, o en un tratamiento extensivo de ésta en los convenios colectivos. Antes bien, si algo se constata de su estudio es precisamente lo escaso de su desarrollo hasta la fecha, lo que dibuja un panorama de regulación del teletrabajo bastante sombrío; la anomia que se ha señalado antes responde, en gran medida, a lo limitado de la regulación colectiva del teletrabajo hasta la fecha.

La afirmación de que la negociación colectiva en este sector se encuentra poco desarrollada debe ser entendida correctamente: no es que falten acuerdos sobre el teletrabajo, ni tampoco convenios colectivos que se ocupen de este forma de trabajo. Pero todavía no se ha conseguido lo que creemos debe ser el objetivo final de la negociación colectiva en este campo: definir un estatuto jurídico del teletrabajo, de aplicación a todos los supuestos y situaciones; y regular el procedimiento de adopción del teletrabajo como modalidad de organización de la empresa.

En esta parte del estudio analizaremos distintas experiencias de negociación colectiva relacionadas con el teletrabajo, bien por ser éste su objeto principal, bien por incluir a éste dentro de un conjunto más amplio de regulaciones. Para ello trabajaremos con distintos sistemas de relaciones laborales, analizando sus prácticas de negociación y sus productos normativos, lo que plantea diversos problemas desde un punto de vista metodológico. El primero es, evidentemente, el de las fuentes de información, ya que resulta muy difícil obtener los convenios necesitados para desarrollar el análisis. Piénsese en lo difícil que resulta a veces obtener convenios españoles, a pesar de todas las fuentes de información que ofrecen el mercado editorial y las Administraciones Públicas. A ello se une el factor internacional, principal fuente de dificultades en este caso: es ya de por sí ardua la tarea de obtener informaciones sobre disposiciones legales vigentes en otros países, lo que dificulta enormemente el estudio comparatista en el Derecho en general; en el del Trabajo en particular la cuestión se complica aún más con su peculiar pluralidad de fuentes, su gran extensión y el intenso ritmo de reformas al que se ve sometido. Estas dificulta-

des se ven incrementadas considerablemente cuando se trata del análisis de normas colectivas de trabajo, que son mucho más numerosas, dispersas y precarias en el tiempo que las estatales; y cuyas fuentes de conocimiento no están tan desarrolladas, por lo general, como las de éstas.

A los problemas de información se une otro metodológico, que es común a los estudios comparados en general, pero especialmente grave en el caso de la negociación colectiva: lo que podemos llamar la "falsa simetría". En el caso que nos ocupa, este fenómeno se produce por las marcadas diferencias entre los distintos sistemas de relaciones laborales que serán objeto de análisis, que pueden distorsionarlo[73]. Así, la naturaleza jurídica, la eficacia y la posición en el ordenamiento jurídico del convenio colectivo difiere de un sistema a otro; comparar convenios de distintos países puede resultar por ello equívoco, en la medida en que unos y otros pueden presentar diferencias notables, que impidan una comparación adecuada. Y, sobre todo, puede llevar a conclusiones distorsionadas, al tratarse como iguales normas que son diferentes. A lo que se unen problemas terminológicos y de traducción, que complican aún más la comparación, al dificultar la localización de normas colectivas comparables, y al poder llevar a error en la medida en que se utilice una misma terminología para designar realidades muy diferentes.

En el caso español estas dificultades tienen una incidencia particular, debido al hecho de que nuestro sistema de negociación colectiva es bastante atípico en comparación con el de otros sistemas europeos, especialmente en lo que a la eficacia del convenio colectivo se refiere. En España tenemos un convenio de eficacia normativa y generalmente *erga omnes*, aplicable *per se* a todos los trabajadores y empresas incluidos en su ámbito de aplicación, que se separa considerablemente de lo que es normal en otros países de nuestro ámbito, donde la eficacia obligacional y personalmente limitada es la regla; en otras palabras, que es difícil encontrar en Europa una norma colectiva con los efectos y la fuerza jurídica, tan cercano a la ley estatal, como lo es el convenio colectivo estatutario español. De ahí que estemos acostumbrados a operar con unos esquemas mentales cuando de negociación colectiva se trata que son específicos de la realidad española, pero poco adecuados para estudiar otras experiencias nacionales. En consecuencia debemos estar atentos cuando nos enfrentemos a un convenio colectivo negociado y aplicado en

---

[73] La literatura sobre estudios de relaciones comparados de relaciones laborales demuestra estos peligros. Entre otros, R. BEAN, "*Comparative industrial relations*", Nueva York, 1985; J. VAN RUYSSEVELDT, R. HUISKAMP & J. VAN HOOF, "*Comparative industrial and employment relations*", Sage, Londres, 1995; R. BLANPAIN & C. ENGELS (eds.), "*Comparative labour law and industrial relations in industrialized market economies*", Kluwer, La Haya, 1998; y J.P. WINDMULLER (ed.), "*Nueva consideración de la negociación colectiva en los países industrializados*", Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1989.

otro país, porque probablemente sea algo muy diferente de a lo que nosotros estamos acostumbrados, y opere de un modo distinto. Aún así debemos relativizar parcialmente estas diferencias nacionales, ya que en su aplicación práctica se presentan muchas más similitudes entre los convenios colectivos de distintos países de las que pudieran preverse analizando sus regulaciones respectivas; a través de prácticas de los interlocutores sociales, construcciones jurisprudenciales o actuaciones administrativas se suelen ampliar los efectos de las normas colectivas respecto de las previsiones legislativas.

En los estudios comparados, por último, una decisión fundamental es la elección de los sistemas jurídicos que serán objeto de comparación; decisión que condiciona el éxito del análisis, al determinar su validez. En general, esta decisión se suele tomar considerando cuestiones tales como la posibilidad de comparación, el contraste de modelos, el interés técnico o dogmático, o las diferencias culturales. En este caso, sin embargo, la elección se desarrollará teniendo en cuenta otros datos completamente distintos, en concreto la existencia de prácticas negociales relativas al teletrabajo, y el interés de los acuerdos sobre teletrabajo. Es por ello que aparecen referencias a sistemas jurídicos no muy habituales en los estudios comparados de relaciones laborales; y que también se dejen sin tratar experiencias nacionales consideradas tradicionalmente como interesantes.

Por todas estas razones el investigador se encuentra con múltiples problemas a la hora de efectuar estudios comparados, o meramente de información sobre experiencias de otros países en el campo de la negociación colectiva. El resultado es que su objetivo deba de ser más modesto que el tradicional en los estudios de negociación colectiva, y desde luego que en los anteriores informes dirigidos por esta Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. No puede haber una pretensión de totalidad, ni plantearse un análisis omnicomprensivo de toda la negociación, sino tan sólo una visión panorámica que informe aproximadamente de la situación actual.

En el caso del teletrabajo este tipo de análisis aparece especialmente justificado, teniendo en cuenta que nos movemos todavía en las primeras fases de desarrollo de una negociación colectiva específica. Como ha señalado Blanpain, con el teletrabajo nos movemos todavía con tentativas y casos aislados"[74]. Es además adecuado en un informe de estas características.

Como no podía ser de otra manera dada la naturaleza de la actividad estudiada, las experiencias de negociación colectiva se han concentrado en un número muy limitado de empresas y sectores: empresas de telecomu-

[74] Citado por P. DI NICOLA, *ibidem*.

nicaciones, fundamentalmente, y también empresas de alta tecnología; como muchas de estas últimas son multinacionales, han actuado de facto como un factor de expansión de estos acuerdos, trasladando modelos de un país a otro. Empresas como IBM, BULL, *Hewlett-Packard* o *Siemens Nixdorf* aparecen así una y otra vez como contratantes de este tipo de convenios. Otros sectores donde se ha concentrado la negociación colectiva han sido el bancario y el de servicios públicos privatizados. Junto al sector privado hay que destacar el papel jugado por la Administración Pública, particularmente la local, que también ha participado en estos procesos de negociación. En relación con esta distinción entre sector público y privado hay que subrayar un dato que ha tenido su influencia en el desarrollo de la negociación colectiva sobre el teletrabajo: los procesos de privatización que han tenido lugar en los últimos años en la práctica totalidad de los Estados europeos, que han afectado, entre otros, al sector de las telecomunicaciones. La necesidad de pasar de una gestión pública a otra privada, y de comenzar a operar en un mercado competitivo ha forzado a estas empresas a buscar nuevas formas de organización más eficientes, incluido el teletrabajo; siendo éste, además, muy adecuado por las características y la tecnología del sector. En los procesos de liberalización de las telecomunicaciones el teletrabajo ha encontrado un lugar natural, lo que se ha traducido en las nuevas relaciones laborales establecidas en el sector.

Geográficamente puede constatarse una distribución irregular de estos prácticas de negociación a lo largo de Europa, estando presentes en casi todos los sistemas pero concentrándose una mayoría de los acuerdos en un número pequeño de países. En particular hay que destacar la importancia de la negociación sobre el teletrabajo en los países escandinavos y anglosajones, así como en Italia; en todos estos países la experiencia negocial ha sido larga y fructífera, en contraste con la experiencia de otros sistemas nacionales. Esta irregularidad en la presencia de los acuerdos a lo largo de Europa puede explicarse sobre la base de varios factores: en primer lugar, y lógicamente, el mayor grado de implantación y desarrollo de esta modalidad de trabajo, que es consecuencia a su vez del nivel de utilización de la tecnología disponible, de las estrategias empresariales respecto de esta utilización, y de las características culturales y geográficas de cada país —el desarrollo del teletrabajo en los países del norte de Europa se explica generalmente por cuestiones climáticas—; en segundo lugar, de las peculiaridades y tradiciones de cada sistema de relaciones laborales, en el sentido de que en algunos resulta más fácil la negociación descentralizada sobre aspectos concretos de la prestación de trabajo; y, en tercer lugar, de las estrategias sindicales respecto al teletrabajo, de su grado de aceptación de esta forma de empleo y de su actitud ante las iniciativas empresariales para utilizarlo.

Una de las primeras experiencias difundidas de negociación colectiva y teletrabajo fue el acuerdo firmado en el Reino Unido por la *British Telecomm* y su sindicato de cuadros y dirigentes en 1992, acuerdo que permitía a los trabajadores de estas categorías trabajar a domicilio de forma remota, respetando una serie de condiciones. El acceso al teletrabajo se basaba en la solicitud del trabajador interesado, que sería contestada en uno u otro sentido por la empresa atendiendo a unos criterios de selección tales como las características personales del trabajador y de la tarea a desarrollar, y la idoneidad de condiciones de su domicilio. Una vez aprobada la solicitud, las condiciones de prestación del teletrabajo debían ser fijadas mediante un pacto individual entre el trabajador y la empresa; pero el contenido de este pacto debía respetar una serie de reglas fijadas en el convenio colectivo, reglas muy completas que trataban de cuestiones relativas al horario de trabajo, la retribución, la indemnización por el consumo eléctrico y telefónico, la prevención de riesgos laborales, los supuestos de presencia física del trabajador en la empresa, etc... Se dibujaba, en fin, un régimen jurídico completo para el teletrabajador, si bien se limitaba a ciertas categorías de trabajadores.

En este mismo año *British Telecomm* negoció con los sindicatos el inicio de un proyecto experimental en Inverness, proyecto muy conocido que ha influido poderosamente en experiencias posteriores, y cuya puesta en práctica se propició mediante un convenio colectivo. Este convenio no tenía una gran extensión, ciñéndose a cuestiones relacionadas directamente con la prestación remota de los servicios, adaptando las prescripciones generales aplicables a la totalidad de la plantilla de la empresa para este grupo de trabajadores. En su articulado se incluía un modelo de pacto por el que el trabajador aceptaba la modificación de su contrato desde la prestación ordinaria a la remota.

En 1994 se firma el primer acuerdo italiano, para la empresa SARITEL, que fue seguido inmediatamente por otros; este mismo año se firma en Francia un acuerdo experimental muy conocido en la empresa BULL, empresa de alta tecnología especializada en la construcción de ordenadores y el desarrollo de software. El acuerdo BULL se basaba en la voluntariedad del teletrabajo, incluyendo un derecho del trabajador a retornar al empleo ordinario; el mantenimiento de los contactos sociales; la igualdad de trato con los trabajadores que permanezcan en la empresa; la protección del derecho a la intimidad del teletrabajador; y la atribución de los costes del teletrabajo a la empresa que lo pone en marcha. Durante la primera mitad de la década, en general, aparecen en toda Europa un número reducido de convenios y acuerdos sobre teletrabajo, generalmente de ámbito empresarial, que se insertan en proyectos de estudio y experimentación con esta forma de trabajo. El número de trabajadores y de empre-

sas afectados es muy pequeño, y se concentra en los sectores de la informática y de las telecomunicaciones.

A partir de mediados de la década se produce un proceso de ampliación de estas prácticas en todos los sentidos: aumenta el número de convenios y acuerdos sobre teletrabajo, que aparecen ya en otros sectores de la economía, como el bancario y de servicios; se incrementa el número de trabajadores afectados, ya que los acuerdos empiezan a aplicarse al conjunto de los empleados de la empresa; se incrementa el contenido de los convenios, ocupándose con mayor detalle de más materias; y empiezan a aparecer, por último, convenios de ámbito superior al de empresa, normalmente de sector. Paralelamente el teletrabajo comienza a ser incluido en convenios colectivos generales, en pie de igualdad con otras materias tradicionales de la negociación colectiva. En el momento actual se puede afirmar que existe una práctica consolidada y relativamente corriente de negociación sobre el teletrabajo.

Esta generalización de la negociación colectiva sobre el teletrabajo no se produce, sin embargo, en el conjunto de Europa, sino que continua habiendo países sin prácticas de este tipo documentadas, generalmente por el escaso desarrollo del teletrabajo en su seno. Así, en el panorama europeo puede señalarse la ausencia de experiencias de negociación colectiva sobre el teletrabajo en Grecia, en Portugal y en Luxemburgo.

El sistema español de relaciones laborales ha sido también bastante atípico a este respecto, manifestando un marcado retraso frente a otros en este punto, que se ha reflejado en un desarrollo escaso y tardío de la negociación colectiva sobre el teletrabajo. En efecto, sólo a partir del último tercio de la década se comienzan a formalizar convenios que se ocupen de esta forma de empleo, por más que las organizaciones sindicales vinieran trabajando sobre éste ya desde algunos años antes. De esta forma, en 1998 un informe del Observatorio Europeo para las Relaciones Industriales ("*European Industrial Relations Observatory*", EIRO) dibujaba un panorama muy negativo sobre la situación española, con el expresivo título de "Teletrabajo y Relaciones Laborales en España: ni prácticas ni estudios"[75]. En este informe se señalaba cómo a pesar del importante papel que le corresponde jugar en este terreno —consecuencia del vacío legal en la materia—, la negociación colectiva no había jugado en España un papel relevante hasta entonces[76], ni en la ordenación, ni en la promoción de esta modalidad de prestación de servicios. Tan sólo se señalaban algunos convenios de empresa del sector de la informática y afines en los que se tra-

[75] "*Telework and industrial relations in Spain: neither practices, nor studies*"; European Industrial Relations Observatory, 1998.

[76] "*Collective barganing plays an almost null role in the specific regulation of telework*", se llegaba a afirmar.

taba de esta materia, así como una cierta atención al teletrabajo en planes de empleo de alguna Comunidad Autónoma.

Como se observa, y con las excepciones apuntadas, se ha producido una gran similitud en el comportamiento de los distintos sistemas de relaciones laborales en el tratamiento del teletrabajo, lo que no suele ser común dadas las marcadas diferencias existentes entre éstos. La explicación de la existencia de pautas comunes a varios países puede explicarse en el hecho de que todos se han enfrentado al teletrabajo en unas mismas circunstancias, esto es, que lo han afrontado como una práctica nueva y original, distinta a las tradicionales, y carente de cualquier marco regulador. Todos ellos se han enfrentado a unos mismos problemas de desconocimiento de las implicaciones de esta forma de empleo, de vacío normativo, y de cierta desconfianza hacia esta forma de empleo; lo que ha producido unas mismas necesidades de involucrar a las organizaciones sindicales, de experimentar con el teletrabajo, de buscar mecanismos adecuados de protección y de gestión, etc... La coincidencia de estos factores explica un desarrollo muy similar de la negociación colectiva en los distintos países.

Se da la circunstancia, además, de que estas experiencias están teniendo una gran difusión y amplio eco, siendo conocidas en toda Europa gracias a la actividad de distintos organismos e instituciones interesados en el estudio y promoción del teletrabajo. Internet se ha convertido en el canal a través de los cuales estos acuerdos están circulando entre los distintos sujetos interesados en el teletrabajo.

Hay un dato sobre las experiencias nacionales de teletrabajo que debe ser puesto de manifiesto para evitar falsas impresiones: a pesar de lo que pudiera parecer no existe un desarrollo lineal, una línea continua de evolución en la negociación del teletrabajo, que vaya de lo concreto a lo general, del pacto de empresa al convenio sectorial nacional, en un proceso de ampliación de los ámbitos de la norma colectiva. La utilización de una u otra forma de acuerdo depende de otras variables, al margen de la puramente cronológica, como son el grado de utilización del teletrabajo, la participación o no de las Administraciones Públicas, las propias tradiciones y prácticas de cada sistema de relaciones laborales, etc... Es evidente, por otra parte, que la generalización y consolidación del teletrabajo llevarán a que éste sea progresivamente tratado en acuerdos de mayor ámbito de aplicación, como una más de las materias de las comúnmente presentes en todos los convenios; pero ello no supondrá la desaparición o superación de acuerdos de ámbito inferior, pactos de empresa fundamentalmente.

Para el caso español esta afirmación debe ser tenida en cuenta: esto es, que el relativo retraso de nuestro sistema de relaciones laborales en esta materia no debe suponer que haya que empezar un proceso de negociación desde el principio, comenzando por acuerdos en algunas empre-

sas, pasando por su generalización en un número importante de éstas hasta llegar a tratar la materia en convenios sectoriales. Por el contrario, creemos posible e incluso conveniente plantearse un escenario diferente, mucho más flexible, en el que los acuerdos puedan empezar a celebrarse en cualquier ámbito o nivel, sin tener que esperar a consolidar una práctica de negociación de pactos de empresa sobre teletrabajo. Ello por al menos dos razones: la primera, porque se dispone ya de la experiencia de otros sistemas de relaciones laborales, con prácticas ya consolidades y contrastadas, que nos pueden servir de guía para plantearnos cualquier alternativa que resulte aconsejable; y la segunda, porque para cuando se generalice la negociación colectiva en España el teletrabajo puede haber alcanzado ya un nivel de desarrollo considerable en nuestra economía, de tal modo que deba ser afrontado por normas colectivas sectoriales.

Del estudio de las distintas experiencias nacionales sobre negociación colectiva y teletrabajo se puede deducir la existencia de varios tipos de productos negociales, de varias formas de formalización de acuerdos sobre teletrabajo, que se han generalizado en toda Europa. A continuación estudiaremos de forma detallada algunos de éstos.

3.7. LOS ACUERDOS DE TELETRABAJO

La experiencia de la negociación colectiva para el teletrabajo en Europa —y fuera de ella— nos indica la existencia de un producto negocial muy particular, típico de ésta y directamente relacionado con la implantación y el desarrollo del teletrabajo: los acuerdos o pactos de teletrabajo. Se trata de unos acuerdos dedicados de forma monográfica a esta forma de empleo, cuya implantación explica y justifica su celebración.

Originalmente los acuerdos de teletrabajo se ceñían a determinadas empresas, con una eficacia personal muy limitada. Este hecho, unido al escaso número de acuerdos que existían, determinaba que éstos tuvieran una importancia muy limitada en el sistema de relaciones laborales. Este carácter de los pactos de teletrabajo se corresponde con un momento histórico de escaso desarrollo de esta modalidad de prestación de los servicios; y con la concentración de ésta en un número muy limitado de empresas, sobre todo del sector de las telecomunicaciones. En muchos casos, además, estos acuerdos tenían un marcado carácter defensivo, produciéndose como solución a un determinado problema de empleo en una empresa, normalmente el traslado o cierre de alguna de sus instalaciones. La prestación remota de los servicios se presentaba como una alternativa al traslado forzoso o incluso al despido del trabajador. En estos casos las posibilidades de utilización del teletrabajo se limitaban considerablemente, ya que los trabajadores y puestos de trabajo afectados se delimitaban a priori.

Este tipo de acuerdos lo era más de modificación de condiciones de trabajo o de regulación de empleo que auténticos pactos sobre el uso del teletrabajo. Y demostraban una valoración sobre el teletrabajo que no era precisamente positiva, al menos por parte de las organizaciones sindicales, ya que lo presentaban como un mal menor frente a medidas alternativas de efectos mucho más indeseables. Este fue el caso en Italia, donde varios de los primeros acuerdos sobre teletrabajo, que tuvieron una gran difusión en todo el mundo, se limitaban a solucionar situaciones de este tipo: en el caso italiano, los acuerdos de SARITEL, SEAT y DUN & BRADSTREET[77].

Sólo en momentos posteriores comenzaron a aparecer otros tipos de pactos de teletrabajo, de ámbito ya territorial o sectorial, como veremos, ampliándose considerablemente la cifra de posibles trabajadores afectados. También se cambió la perspectiva de los acuerdos de empresa sobre teletrabajo, pasando de afectar a unidades concretas de ésta a su conjunto. Del mismo modo se ha ido pasando a un enfoque mucho más constructivo en el tratamiento del teletrabajo, presentándolo no ya como una reacción frente a una situación crítica del empleo sino como una estrategia de futuro para la empresa; y superando la desconfianza hacia esta forma de empleo, en beneficio de una valoración mucho más positiva de sus posibilidades. En todos los casos el contenido y la naturaleza jurídica de la norma eran similares.

Como muestra de acuerdos de teletrabajo de primera generación podemos señalar los muy conocidos acuerdos italianos de principios de los noventa. Se trata en concreto de seis acuerdos firmados entre finales de 1994 y principios de 1996, con contenidos muy similares:

— SARITEL, firmado el 15 de diciembre de 1994;
— ITALTEL, firmado el 17 de enero de 1995;
— SEAT ITALIA, firmado el 31 de marzo de 1995;
— DUN & BRADSTREET firmado el 8 de junio de 1995;
— TELECOM ITALIA, firmado el 1 de agosto de 1995;
— DIGITAL, firmado el 13 de febrero de 1996.

Estos acuerdos se encuadran en experiencias-piloto de teletrabajo, con una duración prevista muy reducida (lo normal son doce, aunque en algunos casos se llega a 17 e incluso a 24 meses), y controles periódicos prefijados. Todos eran, además, acuerdos de empresa, negociados por ésta directamente bien con sus representantes sindicales, bien con algún tipo de comité de empresa.

El acuerdo de SARITEL refleja muy bien las peculiaridades de estos

[77] P. Di Nicola, op.cit., pg. 10.

acuerdos de primera generación. Este afectaba originalmente a tan sólo 16 empleados, destinados a algunos centros de la empresa en el norte del país que iban a ser cerrados; el trabajo remoto se presentó como una alternativa al traslado forzoso de los trabajadores a otros centros de trabajo; otros cuatro empleados fueron destinados a un centro de teletrabajo en Padua. El acuerdo prácticamente se limita a señalar los equipos de los que dispondrán los teletrabajadores, y el pago de los gastos ocasionados a éstos, sin menciones a cuestiones esenciales como derechos sindicales, formación, criterios de selección, etc... Un objetivo muy parecido tenían los acuerdos de SEAT ITALIA y DUN & BRADSTREET; en el primero de los casos se trata de televendedores afectados por un traslado, consecuencia a su vez del cierre de un centro de trabajo de la empresa; en el segundo se trata de algunos profesionales periodísticos a los que se ofrece el teletrabajo como alternativa a un traslado consecuencia del cierre de su centro de trabajo. En este caso, sin embargo, el acuerdo de teletrabajo preveía un cambio sustancial en las condiciones de trabajo de estos empleados, ya que pasarían a trabajar a comisión. El acuerdo de TELECOMM ITALIA, por su parte, tiene su origen también en una decisión empresarial de clausurar ciertos centros como consecuencia de una fusión con otra empresa del sector; la particularidad es que en este caso el número de trabajadores afectados era muy amplio, casi ochocientos.

Tan sólo dos de estos primeros acuerdos se plantean el teletrabajo como un objetivo en sí mismo: ITALTEL, porque se inscribe en un proyecto financiado por la Comunidad Europea, afectando su proyecto a 13 trabajadores cualificados del sector informático; y DIGITAL, porque se produce dentro de un proceso de reestructuración de la producción en la empresa, afectando tan sólo a 10 trabajadores.

Este tipo de acuerdos, de ámbito muy reducido, fueron sustituidos progresivamente por otros que podemos considerar de segunda generación, más acordes a una situación de normalización del teletrabajo, y mucho más ambiciosos en sus contenidos y objetivos.

El caso británico puede servirnos para comprobar este tránsito de acuerdos de primera generación a otros de segunda. En el Reino Unido los acuerdos de teletrabajo son relativamente comunes, existiendo ya una cierta práctica en su negociación y aplicación. Ya se han señalado dos de los más relevantes en su momento, los que firmó a principios de los noventa *British Telecomm* con sus trabajadores directivos, de un lado, y el del experimento de *Inverness*, por otro. Cada uno de éstos tuvo una gran importancia en su momento: el primero, por lo particular del colectivo afectado, cuadros y directivos medios, algo poco corriente en las experiencias europeas; y el segundo, por la gran difusión que recibió entre los estudiosos y promotores de esta forma de empleo. Esta misma empresa impulsó otros proyectos posteriores, diseñados y ejecutados con partici-

pación de los representantes sindicales; entre ellos destaca el "experimento de Southampton", a partir de 1994, que supuso el traslado de la mitad de la plantilla de un centro de ventas a sus domicilios para continuar prestando sus servicios de forma remota[78]. La participación en este proyecto era estrictamente voluntaria, aunque se condicionaba a la disponibilidad de un domicilio adecuado, tanto en seguridad como en ruidos; a que éste estuviera localizado en un área del territorio donde hubiera conexión a una línea ISDN; y a la calidad del expediente del candidato. Por lo demás, todas las condiciones del acuerdo fueron negociadas con la representación sindical de los trabajadores, con la particularidad de que este acuerdo supuso para los empleados una modificación muy sustancial de sus condiciones de trabajo, que en el nuevo esquema eran sumamente flexibles, y con una jornada reducida. Ello obligó a la empresa a realizar ajustes posteriores para lograr convencer a los trabajadores a que se unieran al proyecto. A pesar de ello, en términos generales la valoración que se ha hecho de este experimento es muy positiva[79].

Todos estos acuerdos todavía pueden ser considerados, por su ámbito limitado, escasos contenidos y carácter abiertamente experimental, como acuerdos de teletrabajo de primera generación. Pero existen también otros, igualmente bien conocidos, que pueden considerarse como manifestaciones de una nueva etapa en el tratamiento colectivo del teletrabajo. Entre éstos se pueden citar los de *Digital Equipment Corporation*, *Royal Sun Alliance*, *Prudential*, *Hallmark Insurance*, *British Gas* y *Co-Operative Bank*, en el sector privado de la economía[80]. El acuerdo de *British Gas* es ya un acuerdo muy completo, detallado y aplicable a un gran número de trabajadores; todo ello en el contexto de un consenso entre la empresa y los sindicatos sobre la utilización extensiva del teletrabajo. Se afirma expresamente que los trabajadores reconocen la necesidad del trabajo a domicilio como elemento central para la competitividad de la empresa. Más aún, se limita la aplicación del principio de voluntariedad, presentándose el trabajo remoto como una característica de determinados puestos de trabajo de la empresa, que deberá aceptar quién pretenda conseguirlos. Previéndose los problemas que puede plantear esta utilización extensiva del teletrabajo en la empresa, el acuerdo original preveía una aplicación limitada a seis meses, después de los cuales se procedería a su revisión por las partes firmantes.

Formalmente es muy diferente a los demás estudiados. Así, se prevén tres tipos de teletrabajo, no sobre la base de la modalidad técnica de éste —telecentro, a domicilio, etc...—, sino de la proporción de los servicios

---

[78] Un estudio de esta experiencia en P. DI NICOLA, "Teleworking: internal telework at Telecomms", *Notiziario del Lavoro*, n.º monográfico sobre teletrabajo, 1998.

[79] P. DI NICOLA, *ibidem*.

[80] Más información en http://www.telework-mirti.org/uk.htm.

que sean prestados de forma remota, clasificándose así en la categoría A —el empleado trabaja en la calle, y utiliza su domicilio como base para iniciar o terminar la jornada—, B —el empleado utilizará su domicilio como oficina durante períodos frecuentes, pero de corta duración—, y C —el empleado realizará una cantidad considerable de trabajo administrativo en su domicilio—. En lugar de incluir unas disposiciones directamente aplicables a los pactos individuales de teletrabajo, en el acuerdo de *British Gas* se incluyen unas "*Guidelines*", unos criterios que deben guiar el subsiguiente acuerdo posterior entre el trabajador y la empresa. Se incluye un capítulo completo sobre equipos, otros sobre "procesos", y dos anexos en los que se especifican las condiciones de reembolso de los costes al teletrabajador, y su aseguramiento. En su conjunto, un acuerdo más extenso y detallado de lo que es corriente.

Algo parecido ocurre con el acuerdo de teletrabajo de *Co-operative Bank*, firmado por esta entidad y el B.I.F.U. ("*British Insurance and Financing Union*"), que es una nueva muestra de acuerdo más ambicioso en sus contenidos y en su ámbito de aplicación. En él se especifican los objetivos del acuerdo, y sus mismas raíces, que se hallan en dos experimentos muy limitados iniciados por la empresa en 1995 y 1996. El acuerdo es muy extenso, recogiendo un modelo de implantación del teletrabajo muy similar al ya visto en experiencias anteriores:

- condiciones de acceso al teletrabajo, y selección de los teletrabajadores, estableciéndose un proceso largo y detallado, en el que se asegura la voluntariedad del trabajador.
- Condiciones de trabajo de los teletrabajadores, especificándose especialmente las condiciones del lugar de trabajo.
- Indemnización por teletrabajo, que es extensamente regulada en su cuantía y condiciones de pago.
- Equipos de trabajo.
- Organización de equipos de trabajo, previéndose reuniones constantes, y el acceso a las instalaciones y órganos de representación sindical de la empresa.
- Prevención de riesgos laborales, materia muy detallada para la que se prevén dos momentos distintos, antes de comenzar la prestación de servicios remotos, y durante ésta.
- Cuestiones fiscales y de seguro.
- Oportunidades de formación y promoción.

Hay dos cuestiones en el articulado del acuerdo que merecen ser subrayadas, por su originalidad. De un lado, el detalle con el que se regu-

la la renuncia del teletrabajador a esta condición, previéndose un procedimiento a través del cual puede asegurar su regreso a una prestación de servicios normal; a este procedimiento se le dedica más espacio, por ejemplo, que al de acceso al teletrabajo. De otro, se prevé que el teletrabajador debe comprometerse a asegurar que sus obligaciones familiares y domésticas no van a interferir con su prestación de servicios a domicilio.

Fuera del Reino Unido se ha firmado también un gran número de acuerdos similares de teletrabajo. Así, en Italia pueden señalarse el acuerdo *Tecnopolis*, firmado entre esta empresa y su representación sindical unitaria en enero de 1996; los acuerdos de *Caridata* y de BULL Italia; el acuerdo de *Dimensione*, de mayo de 1997; y el acuerdo de ENCPAL y diversos sindicatos de enero de 1997[81].

En Alemania destaca el acuerdo de 1991 entre la dirección de la empresa *IBM Deutschland GmbH* y su comité de empresa conjunto sobre la utilización de "puestos de trabajo remotos", que contiene una regulación muy detallada del teletrabajo. Se utiliza un modelo de teletrabajo "alternado", que combina servicios en el domicilio del trabajador y en la sede de la empresa; y se hace una definición muy amplia de trabajo remoto, que permite englobar todo tipo de prestaciones: trabajo remoto, es dice, es el que se caracteriza por que todo o parte del trabajo se presta en el domicilio del trabajador. El ámbito de aplicación del acuerdo es muy amplio, pues se aplica en principio a todos los trabajadores de la filial alemana de IBM, que residan en Alemania. El acuerdo es muy extenso, cubriendo aspectos como las condiciones de acceso al teletrabajo, el tiempo de trabajo, el control del trabajo, los equipos de trabajo, las reuniones de los equipos de trabajo, el reembolso de los gastos producidos al teletrabajador. Se indica expresamente, por último, la aplicación de los reglamentos de la empresa a estos trabajadores, sin más excepciones que las que indique el propio acuerdo. Este acuerdo ha sido completado con un acuerdo posterior que ha desarrollado ciertos aspectos del tiempo de trabajo, suministro de equipos, responsabilidad de la empresa, aseguramiento, y condiciones de abandono del teletrabajo. Otros acuerdos alemanes que pueden citarse son los de *Deutsche Telekom AG* y el sindicato postal alemán *Deutsche Postgewerkschaft* (DPG) en 1996; el de *Integrata A.G.* en Tübingen; el del *Bayerichen Hypotheken und Wechsel Bank*, de 1996; el de *DeTeMobil Deutsche Telekom Mobilnet GmbH*, de 1996, también firmado con el *Deutsche Postgewerkschaft*; el de *Philips Deutschland* de 1997; los de *Raffeisen* y FOCUS, de 1997; el de *Siemens* de 1998, para su planta de Standort; el firmado por la aseguradora *Allianz* y su comité de empresa conjunto de 1999, que deroga uno anterior de 1994; y el de *Luft-*

[81] ENCPAL es el *Ente Nazionale di Previdenza e Asistenza dei Consulenti del Lavoro*, entidad encargada de la protección social de los consultores del trabajo, profesión colegiada cercana al graduado social español.

hansa Systems GmbH de 1997. Este último presenta una cierta originalidad respecto de otros acuerdos similares, más en la forma que en los contenidos. Así, y antes de ocuparse de las materias tradicionales de suministro de costes, mantenimiento de equipos, tiempo de trabajo, seguridad y salud laboral, acceso al domicilio y responsabilidad, expone unos "principios del teletrabajo a domicilio", a saber:

- La empresa ofrece a todos los trabajadores la posibilidad de trabajar en sus domicilios; también ofrece la posibilidad de que se trabaje en telecentros.
- Cada unidad de la empresa decidirá la oferta de puestos de trabajo adecuados para ser desempeñados de forma remota
- Un requisito previo del teletrabajo es la voluntariedad del trabajador; no existe un derecho legal del trabajador a acceder al teletrabajo.
- En principio sólo se desarrollará una parte del trabajo a domicilio, alternándola con prestaciones en la sede de la empresa.
- Los teletrabajadores mantienen su condición de empleados de Lufthansa Systems, con los mismos derechos y obligaciones. Se les aplicará el conjunto de los reglamentos de la empresa, salvo que se llegue a acuerdos expresos en los que se establezcan condiciones diferentes. Se mantienen los derechos de participación del comité de empresa durante la planificación y la implementación del trabajo a domicilio.
- Los trabajadores que deseen participar en el proyecto deben acreditar al menos un año de antigüedad en la empresa, a fin de estar familiarizados con la empresa.

El ámbito de aplicación del acuerdo se extiende ya al conjunto de los trabajadores de la empresa, sin ceñirse a una unidad o categoría profesional. Y aunque tiene todavía un carácter experimental, con una duración limitada y la previsión de reuniones cada seis meses para discutir su desarrollo, se prevé ya la posibilidad de prórroga automática de su vigencia.

En otros países europeos, finalmente, se pueden encontrar también acuerdos similares, si bien en menor número; en Francia son famosos los acuerdos de las empresas BULL, cuya primera versión fue negociada en 1994, y *France Telecom*; en Bélgica destaca el acuerdo entre la empresa Sitel y los sindicatos BBTK y LBC, de 1999; en Suecia el de *Siemens Nixdorf Sweden*; y en Austria los acuerdos de IBM Austria y de *Österreischischen Philips Industrie*.

Para terminar con este análisis de los acuerdos nacionales sobre teletrabajo merece la pena pararse a estudiar con cierto detalle un acuerdo de

teletrabajo muy particular, el "*Acuerdo-marco nacional sobre la utilización del teletrabajo en el empleo público*", de 21 de julio de 1999[82], que supone a nuestro juicio un paso adelante en las experiencias europeas sobre teletrabajo, hasta llegar a lo que podemos considerar una tercera fase; sería, en la terminología que estamos utilizando, un acuerdo de teletrabajo de tercera generación. Este acuerdo debe ser entendido como el resultado de varias líneas de tendencia en la política de la administración pública italiana. De un lado, en la política de involucrar a las organizaciones sindicales en la decisión de utilizar formas flexibles de empleo en este sector, presente desde hace ya muchos años en Italia, y que debe entenderse a su vez en el contexto del proceso de privatización del empleo público que se ha producido en este país a lo largo de la década de los noventa del siglo XX. El recurso a estas formas flexibles de empleo se hace depender en gran medida del acuerdo con las organizaciones representativas de los empleados públicos. Ya en 1993 una norma administrativa italiana que ponía en práctica este principio incluía entre las modalidades contractuales flexibles al teletrabajo, atribuyéndole a la negociación colectiva la función de indicar las modalidades de participación sindical en los proyectos a través de los cuáles las administraciones públicas decidan el recurso a modalidades de éste[83].

Este acuerdo se inscribe, de otro lado, en una política general de utilización del teletrabajo en la Administración Pública italiana, que en este país ha tenido un papel muy relevante en la generalización de dicha forma de empleo. Algunas de las primeras experiencias significativas sobre teletrabajo han tenido lugar en Administraciones italianas, particularmente locales, que han sido pioneras en el diseño e implementación de proyectos de trabajo remoto. La generalización de estas experiencias, y la voluntad de los responsables de las Administraciones de potenciar esta forma de empleo en el marco del proceso de reorganización del empleo público en Italia, han llevado al Gobierno de este país a dotarse de un marco normativo permanente para la utilización de esta forma de empleo. Se trata del Decreto de la Presidencia de la República de 8 de marzo de 1999, n.º 70, sobre utilización del teletrabajo en las administraciones públicas[84], dirigido a fomentar su utilización entre los empleados públicos. En general el gobierno italiano ha optado de una manera decidida por la utilización de las nuevas tecnologías en la gestión de la administración; última-

---

[82] Accordo quadro nazionale sul telelavoro nel pubblico impiego del 21 luglio 1999, accesible en http://www.unicz.it/lavoro/teleaccordo.htm

[83] Se trata del "*Atto di indirizzo all'Aran per la disciplina mediante accordi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego ai sensi dell'art.36 del decretto legislativo n.º 29 del 1993*".

[84] En general sobre este decreto, A VISCOMI, "Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni", *Studium Iuris*, n.º 10, 1999; y L. GAETA, "Il regolamento del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni", *Lavoro e Pubblica Amministrazione*, 1999, pg. 315.

mente se llega incluso a hablar de "e-Government" como proyecto a desarrollar en el ámbito de las Administraciones Públicas.

El ámbito de aplicación del acuerdo, según su artículo 1, es el conjunto de los empleados de las Administraciones Públicas a los que se aplica la legislación general sobre empleo público, sin que se prevea en principio exclusión alguna. El acuerdo se fija un doble objetivo: para la Administración, abrirle la posibilidad de utilizar funcionalmente esta modalidad de flexibilidad laboral; para el trabajador, la posibilidad de elegir una modalidad diferente de prestación de los servicios, garantizando de forma eficaz su sistema de relaciones personales y colectivas, sus legítimas expectativas en términos de formación y crecimiento profesional, sentimiento de integración y socialización, información y participación en el contexto del trabajo y en la dinámica de los procesos de innovación (artículo 2).

Una peculiaridad de este acuerdo es que se remite en gran medida a lo dispuesto por el Decreto de la Presidencia de la República n.º 70 de 1999, sobre la utilización del teletrabajo en la Administración Pública, en el que se establecen las condiciones concretas de puesta en práctica de los proyectos de teletrabajo (art. 3 y 4 del acuerdo). De esta manera, y a diferencia de lo que es común en los acuerdos de teletrabajo, éste no completa un convenio general anterior, sino que se integra más bien con esta norma reglamentaria, lo que es coherente con la naturaleza y dinámica del sector del que se trata.

De la combinación de una y otra norma, del Acuerdo y del Decreto n.º 70, se deduce el régimen jurídico de la implantación del teletrabajo en la Administración Pública italiana. Según el artículo 3 del Decreto n.º 70 la utilización del teletrabajo se realizará mediante la elaboración de proyectos de teletrabajo. Estos proyectos son competencia del órgano gestor de la unidad administrativa afectada, que deberá indicar los objetivos y alcance de éste; se les considera, por lo general, como expresiones del poder de autorganización de la Administración. El contenido del proyecto aparece bien delimitado en el Decreto, incluyendo aspectos técnicos, organizativos y formativos. Aún así se asegura en todo este proceso el papel de la negociación colectiva, a todos los niveles. En primer lugar, el acuerdo prevé que las distintas Administraciones consulten con las organizaciones sindicales en relación con el contenido de los proyectos de teletrabajo durante la elaboración de éstos (art. 3.2). Después, se asegura la participación de las organizaciones sindicales al nivel de cada Administración en la fijación del alcance y de las modalidades de ejecución del proyecto de teletrabajo (art. 3.3), así como en la posible adaptación de la regulación general del contrato de trabajo a las particularidades de la prestación remota de los servicios (art. 3.4). Dentro de cada unidad administrativa, además, la negociación colectiva podrá regular los aspectos del

teletrabajo ligados directamente a las peculiaridades de la unidad, como son los criterios generales para la opción por el teletrabajo —en vez de otras formas de descentralización en la prestación de los servicios—, los criterios generales para la organización del tiempo de trabajo y la disponibilidad telemática, las modalidades de aseguramiento de las instalaciones utilizadas, y las iniciativas en materia de formación profesional (art. 3.5 del acuerdo). En todo caso, se dice, las relaciones entre las Administraciones y los sindicatos en este campo deberán estar guiadas por criterios de responsabilidad, corrección, transparencia y tempestividad (art. 3.1).

La participación de los trabajadores en el proyecto es voluntaria, debiendo indicar éstos su disponibilidad a ocupar los puestos de trabajo remotos a cubrir. El artículo 4 establece los criterios de selección para cubrir estos puestos, que incluyen factores como la experiencia previa del trabajador, la minusvalía del trabajador, las obligaciones de cuidado de familiares, y el tiempo necesario para acceder a la sede física de la unidad administrativa. La fijación de estos criterios es interesante, porque pone de manifiesto la virtualidad del teletrabajo como "mecanismo social", que opera en beneficio del trabajador en determinadas circunstancias y casos en los que el desplazamiento físico a la sede de su empleador le resulta inconveniente; el teletrabajo se presenta, así, como una práctica que beneficia también a los empleados públicos, y no sólo a la Administración.

En el acuerdo, ambas partes admiten distintas modalidades de trabajo, comprometiéndose la Administración a suministrar los equipos; éstos serán atribuidos al teletrabajador en un régimen de "comodato gratuito", previéndose su aseguramiento; también será responsabilidad de la Administración el control de las condiciones de salud y seguridad del lugar donde se presten los servicios (art. 5). Igualmente se regulan el ejercicio de los poderes de control de la administración, las actividades específicas de formación para los teletrabajadores, los mecanismos de información a éstos, y los supuestos de su presencia física en la sede de la unidad administrativa.

Los derechos y obligaciones del trabajador aparecen enunciados en el artículo 6 del Acuerdo. El punto de partida es que el teletrabajo se introduce a fin de incrementar la autonomía en la gestión del tiempo y de la actividad de trabajo, aún manteniendo el número global de horas de trabajo. En los supuestos de teletrabajo a domicilio el teletrabajador tiene que admitir el ingreso en éste de personal de la empresa a los efectos del mantenimiento de equipos, verificación de las condiciones de seguridad, etc... Estos trabajadores tendrán derecho en cambio al pago de una cantidad como compensación por los gastos de energía y teléfono, y por los otros gastos que le pudiera producir el teletrabajo. En cada proyecto de teletrabajo se fijará el importe de esta cantidad, que se actualizará de

acuerdo con el incremento del coste de estos servicios. En lo demás se aplica a los teletrabajadores el conjunto de la normativa negociada para el resto de los trabajadores de la unidad administrativa, en materias como salarios, vacaciones, festivos, promoción profesional, etc... (art. 6.4).

El acuerdo prevé expresamente la garantía del ejercicio de los derechos sindicales por el teletrabajador, tanto físicamente en la Administración de la que dependa, como electrónicamente. A tal fin se le reconoce el derecho a utilizar el correo electrónico para comunicar con sus representantes sindicales, así como el establecimiento de "tablones de anuncios electrónicos" en las distintas dependencias de la Administración (art. 6.5). También se les garantiza la igualdad de oportunidades a efectos de promoción profesional y de participación en actividades de formación y socialización (art. 4.3).

El carácter experimental del acuerdo es señalado en su propio artículo 1, en el que se prevé que al comenzar el segundo bienio de su aplicación las partes firmantes podrán plantearse la oportunidad de proceder a eventuales modificaciones o integraciones de su articulado. Junto a ello el acuerdo crea, en su artículo 7, un "Observatorio sobre el Teletrabajo", formado por representantes de la Administración y de las organizaciones firmantes; este órgano podrá recibir el apoyo de expertos y de los Comités para la Igualdad de Oportunidades. Este observatorio se prevé coyuntural, operando tan sólo durante el primer bienio de aplicación del acuerdo; su función será la de recoger datos e informaciones sobre el desarrollo de las experiencias en curso, y sobre su impacto en el funcionamiento de la Administración y en la vida de los trabajadores. Al finalizar este primer bienio de aplicación el observatorio elaborará un informe, que será hecho público, y orientará a las partes sobre la posibilidad de introducir eventuales modificaciones o adaptaciones en la negociación colectiva. Junto a este observatorio general se prevé la posibilidad de establecer a través de la negociación colectiva de las distintas unidades administrativas —*"contrattazione di comparto"*— los correspondientes observatorios para cada uno de estos ámbitos, que actuarán como "sensores" del observatorio general.

Este acuerdo tiene a nuestro juicio un gran interés, tanto por su contenido como, sobre todo, por el ámbito para el que se elabora. Desde el primer punto de vista es una buena muestra de lo que podemos llamar como "acuerdos de teletrabajo de tercera generación", con un ámbito de aplicación muy amplio, contenidos bastante completo y una actitud positiva hacia esta forma de empleo, de la que se intentan obtener todas sus ventajas para empresa y trabajadores. Desde el segundo punto de vista, del sector de actividad en que se aplica, este acuerdo abre la posibilidad de un uso extensivo del teletrabajo, ya que el número de trabajadores potencialmente implicados es muy elevado. De hecho a nadie escapa la existencia,

de un lado, de una multitud de actividades administrativas que pueden ser prestadas de forma remota, y, del otro, que la Administración Pública suele estar muy avanzada técnicamente lo que facilitaría su implantación. En cualquier caso, de lo que no cabe duda es de que dada la fecha de celebración del acuerdo, nos encontramos ante un producto muy evolucionado de la negociación colectiva sobre el teletrabajo, beneficiándose de la experiencia de acuerdos anteriores, y pudiendo ser un referente muy importante para la negociación de acuerdos posteriores en otros ámbitos igualmente amplios.

En otros países europeos pueden encontrarse igualmente acuerdos encuadrables dentro de esta categoría. Muy parecido al acuerdo italiano es el "*Acuerdo-marco sobre teletrabajo*" firmado en Dinamarca por el Ministerio de Finanzas y la Confederación Sindical de Empleados Públicos (CFU), de aplicación al conjunto de los empleados del sector público, funcionarios y personal laboral —con la excepción del personal docente—. Este Acuerdo se plantea como objetivo del de facilitar el uso del teletrabajo como instrumento para incrementar la flexibilidad en el trabajo y para lograr una mayor compatibilidad de la vida personal y familiar. Su contenido está expresado en términos muy generales, y se prevé la concreción de sus disposiciones en acuerdos de ámbito inferior —"acuerdos locales"—, así como en pactos entre la Administración y los trabajadores que vayan a adherirse a una oferta de teletrabajo —"acuerdos individuales"—. Se expresa el carácter experimental del acuerdo, aunque esta afirmación no se corresponde con su vigencia, que será de tres años —1998 a 2001—; se prevé, eso sí, la posibilidad de renegociar sus disposiciones durante su vigencia.

Este tipo de acuerdos más avanzados no se limitan al sector público; así, en la República Federal Alemana se ha firmado un convenio colectivo sobre la utilización del teletrabajo en las empresas ferroviarias, vigente para los años 1999 y 2000, que es igualmente amplio en sus contenidos y en su ámbito de aplicación[85]. En Austria se ha firmado en 1999 un convenio-marco para la utilización del teletrabajo en la industria, propiciado por el sindicato *Gewerkschaft der Privatangestellten*, y cuyo ámbito de aplicación alcanza los 140.000 trabajadores. Este acuerdo se presenta como una guía para la firma de acuerdos posteriores en cada empresa y centro de trabajo, e incluye un modelo de contrato de prestación de servicios remotos. En este mismo país también se ha firmado recientemente un acuerdo de teletrabajo para el sector de las empresas eléctricas, otro para el sector de las telecomunicaciones, y finalmente otro para el sector de los hidrocarburos[86]. En Noruega, por su parte, se firmó el primero de

[85] *Tarifvertrag über alternierende Teleheimarbeit für die Arbeitnehmer der DB AG* (TeleTV), accesible en http://www.telework-mirti.org/ger.htm.

mayo de 2000 el primer convenio colectivo nacional sobre teletrabajo, firmado por el Sindicato Noruego de Trabajadores del Comercio y de las Oficinas (HK), y la Federación Noruega de Empresas Comerciales y de Servicios (HSH). El acuerdo incluye en su ámbito de aplicación a unos 50.000 trabajadores, y se ocupa tanto del teletrabajo a domicilio como del pendular y de los telecentros, estableciendo las reglas generales de su regulación.

En conclusión, podemos ver cómo los acuerdos de teletrabajo se han convertido paulatinamente en un producto más de la negociación colectiva en Europa, en un acuerdo típico y bastante estandarizado de uso general en los supuestos de utilización del teletrabajo. Estos acuerdos han tenido un papel de primer orden en el desarrollo del teletrabajo en Europa, evitando un crecimiento caótico y la aparición de prácticas inadecuadas. Puede identificarse una cierta pauta de desarrollo de estos acuerdos, pasando de unos primeros experimentales, defensivos y con un ámbito muy limitado, a otros más amplios y estables; se puede hablar, por ello, de acuerdos de primera y de segunda generación, e incluso de tercera si consideramos como tales los acuerdos de aplicación nacional, cuya naturaleza jurídica es algo diferente en atención a este dato.

En la experiencia europea los acuerdos de teletrabajo tienen una *naturaleza eminentemente preventiva*, en el sentido de que se firman con anterioridad a la puesta en práctica de programas de teletrabajo, que se diseñan en el propio acuerdo. Los acuerdos funcionan así como una habilitación para que la empresa organice puestos de trabajo de forma remota; ésta se compromete a seguir las pautas marcadas en el acuerdo a la hora de poner en práctica esta estrategia organizativa; los sindicatos, por su parte, se comprometen a apoyar el programa de teletrabajo, y a participar en su desarrollo y control. De esta manera, en el acuerdo se diseña el modelo de teletrabajo que se implantará en la empresa, modelo sobre el que se ha llegado un consenso entre ésta y los representantes de sus trabajadores, y que fijará las pautas para su desarrollo en el futuro.

En relación con lo anterior hay que señalar que muchos acuerdos de teletrabajo, al menos de la primera generación, tenían también un *marcado carácter experimental*, en el sentido que su objeto era la puesta en práctica de un programa-piloto o de una primera experiencia sobre la utilización del teletrabajo cuyos resultados no eran previsibles y sobre cuyo éxito no existía una gran seguridad. Este carácter experimental del acuerdo se comprueba fácilmente analizando la experiencia de empresas como *British Telecomm*, que antes de lanzarse a una utilización extensiva del

---

[86] *Kollektivvertrag über die Beschäftigung in einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte in Verbindung mit neuen Kommunikationstechnologien,* accesible en http://www.telework-mirti.org/.

teletrabajo puso en práctica una serie de experiencias-piloto de utilización de esta forma de empleo, con el objetivo declarado de obtener datos con los que diseñar la implantación generalizada del trabajo remoto. Estas experiencias, entre las que destaca por la gran publicidad recibida la iniciada en mayo de 1992 en Inverness, tenía una duración prefijada de un año, se aplicó a un número muy reducido de trabajadores, y fue precedida por un pacto entre la empresa y el sindicato *Union of Communication Workers*; otros experimentos de estas mismas fechas, como el de Southampton y el de teletrabajo de ejecutivos, compartían este carácter experimental, y también fueron iniciados mediante acuerdos de teletrabajo con los sindicatos respectivos. En el acuerdo de *Co-operative Bank* las partes afirmaban, por su parte, que el proyecto se basaba en experiencias pilotoanteriores, y que su objetivo final era el de hacer del teletrabajo una práctica extendida y ordinaria dentro de la empresa.

Este carácter de experimentación explica, por ejemplo, algunas peculiaridades de su vigencia, con plazos relativamente cortos, o incluso con una aplicación por etapas; y, por lo general, sin posibilidades de prórroga o ultraactividad, exigiéndose un nuevo acuerdo. Y explica también algunos aspectos de su contenido, como la gran atención que se presta a cuestiones como el control de la actividad, la evaluación del proyecto, la creación de comisiones de seguimiento y control, etc... En muchos casos, sin embargo, la reincidencia en estas cuestiones puede explicarse también por el momento de firma de estos acuerdos, sobre todo los primeros, en los que la actitud de las organizaciones sindicales hacia el teletrabajo no estaba todavía demasiado clara; este particular contenido de los acuerdos de teletrabajo expresaría, así, una cierta valoración negativa o una inicial desconfianza hacia éste.

El dato de que una mayoría de los acuerdos de teletrabajo tuvieran una naturaleza experimental, al menos originalmente, debe entenderse en el contexto de una serie de iniciativas, principalmente públicas, destinadas a promocionar esta forma de empleo. Una gran parte de los primeros proyectos de teletrabajo se encuadraron en programas, nacionales o comunitarios, que tenían por objeto incrementar el conocimiento de éste, a fin de diseñar las pautas de un uso generalizado de éste en Europa.

Sea como fuere, algo ha quedado de este carácter experimental de los primeros acuerdos de teletrabajo en las prácticas de negociación posteriores, incluso cuando este carácter se ha perdido y el trabajo remoto ha quedado normalizado dentro de las prácticas de gestión de la empresa. Se ha mantenido, por ejemplo, la creación de grupos de trabajo y de comisiones paritarias ad hoc para controlar su desarrollo; la atribución a los representantes de los trabajadores de un papel de primer orden en el control de las condiciones de prestación del trabajo remoto; una cierta práctica de negociación abierta sobre los contenidos del teletrabajo, al preverse la posibi-

lidad de renegociar el acuerdo durante su vigencia; y, sobre todo, el tratamiento del teletrabajo en una norma específica, al margen de la regulación colectiva de las condiciones de trabajo y de las relaciones laborales en la empresa que se hace en el convenio colectivo general.

Desde el punto de vista de su contenido, éste se limita al de diseñar el programa del teletrabajo, las condiciones de participación en éste y la forma de organización de los servicios, de forma muy somera. Ello porque su objeto no es el de la regulación del estatuto jurídico del teletrabajador, sino tan sólo el procedimiento de acceso al teletrabajo para éste y para la empresa, con unas simples indicaciones sobre su organización. El grueso de la regulación de las condiciones de trabajo siguen estando en su sede natural, el convenio colectivo de aplicación a la empresa, del que el acuerdo es un mero complemento o especificación. El acuerdo de teletrabajo, de esta manera, se enmarca en la mayoría de los casos en un contexto de relaciones negociales preexistentes, presentándose como un acuerdo más de la red de éstos existentes en una unidad de negociación ya vigente. Últimamente incluso ese carácter se formaliza jurídicamente, apareciendo el acuerdo de teletrabajo como un anexo del convenio general de la empresa o sector, cuando no dentro de su mismo articulado. En general la firma de un acuerdo de teletrabajo exige la existencia de un convenio colectivo aplicable al ámbito del que se trate, particularmente cuando se trata de una empresa o centro de trabajo; sólo así tiene pleno sentido y vigencia. Aunque no faltan casos en los que el acuerdo se elabora para ser aplicado a falta de otras normas colectivas, actuando a modo de convenio general para esta actividad a pesar de lo escaso de su contenido; en estos casos el acuerdo se presenta más que como un instrumento para la puesta en práctica del teletrabajo, como mecanismo para reducir la anomia en la que ésta se encuentra. En estos casos, lógicamente, el acuerdo de teletrabajo suele tener un ámbito superior, firmándose para todo un sector o actividad económica.

Hacia abajo, el acuerdo de teletrabajo enlaza con el pacto individual entre el trabajador y la empresa, por el que ambos acuerdan la prestación remota de los servicios. El pacto está previsto en el propio acuerdo como requisito indispensable para la implantación del teletrabajo en cada puesto concreto de la empresa. Y ello como instrumento para garantizar el principio de voluntariedad en el acceso a esta forma de empleo. En el acuerdo se especifican igualmente algunos aspectos del trabajo remoto a desarrollar, identificándose el contenido de la prestación, el lugar de desarrollo de los servicios, la duración de la prueba —de ser un acuerdo de experimentación—, las cantidades concretas a satisfacer al trabajador, etc... Por lo demás, los contenidos del pacto individual vienen prefijados en el acuerdo, cuando no se trata de un mero formulario diseñado en éste y que las partes rellenan.

El pacto individual se hace necesario igualmente desde el momento en que la decisión de acudir al teletrabajo se presenta en una mayoría de casos como una decisión a posteriori, que se afecta a puestos de trabajo ya existentes en la empresa y a trabajadores ya empleados por ésta, que van a ver cambiadas las condiciones de prestación de sus servicios al pasar al estatus de teletrabajador. Esta es una peculiaridad del teletrabajo en el momento actual de su desarrollo en Europa, que desde el punto de vista jurídico supone una complicación: su implantación supone normalmente —salvo que se trate de la constitución de una empresa o función ex novo— una modificación de un contrato o relación de trabajo preexistente, que en una mayoría de los ordenamientos escapa del *ius variandi* del empleador. Y en el nuestro ésta parece ser igualmente la solución. Lo primero porque en la inmensa mayoría de ocasiones se trataría de una novación de un contrato normal a una modalidad específica como es el trabajo a domicilio. Y si este consentimiento expreso se exige en las posibles transformaciones entre contratos a tiempo completo y a tiempo parcial, parece lógico exigirla igualmente en estas situaciones. Pero es que además, tampoco cabe olvidar que en estos casos el empleador no trasladaría a su empleado a un centro sobre el que ostente un pleno poder de disposición. Muy por el contrario, el trabajador reconvertido en empleado remoto debe en estos casos ubicarse en su propio domicilio, con la cesión de uso y sacrificio patrimonial que ello supone, y que justifican normalmente las indemnizaciones establecidas en algunos de estos pactos. Por todo ello es evidente que cuando se trata de la implantación de estos sistemas en estructuras laborales y productivas previas y tradicionales, sólo el pacto individual permite esta novación contractual. Cuestión distinta es que en aquellas situaciones en las que no existe una previa relación laboral entre las partes que vaya por tanto a ser modificada, dicha declaración de voluntad específica del trabajador no sea necesaria. Y ello, en la medida en la que ya se haya inmersa o incluida en la genérica declaración de voluntad por la que se constituye la relación laboral a domicilio.

En cualquier caso, y dado que la decisión de recurrir al teletrabajo es por lo general una medida que va a afectar a una pluralidad de trabajadores, se hace igualmente necesaria la negociación de la misma con sus representantes. Y ello no sólo por la trascendencia que en determinados aspectos del estatuto jurídico de estos empleados tendrá la articulación de tal acuerdo, sino también en la misma se involucran una serie de cuestiones —formación, información sindical, seguridad y salud laboral, etc...— sobre las que existen muy distintas competencias de información y consulta con las representaciones de los trabajadores y que aconsejan a incluso obligan a iniciar este proceso de negociación. Y todo ello sin olvidar las enormes dificultades prácticas que la implantación de estos sistemas podría encontrar si se topara con una fuerte resistencia sindical.

Por otra parte, y desde el punto de vista de la eficacia jurídica, ésta suele ser la *de normas directamente aplicables en su ámbito*, regulando de forma directa algunos aspectos de las prestaciones de teletrabajo que se establezcan. Para una mayoría de los sistemas europeos de relaciones laborales ello les convierte en auténticos convenios, aunque con un ámbito material limitado. Ello no es óbice para que sea imprescindible el pacto individual posterior en cada caso para que esta aplicación se produzca, como se ha visto. Aunque también existen acuerdos, sobre todo de ámbito nacional o sectorial, en los que se prevé la celebración de acuerdos posteriores en cada ámbito en que se vaya a implantar una experiencia de teletrabajo. Existirían, así, a modo de acuerdos-marco que serían concretados por acuerdos o pactos de empresa o centro de trabajo; si bien ésta no es la forma más común de operar, siendo más corrientes los acuerdos de aplicación directa.

La importancia del acuerdo de teletrabajo en el proceso de desarrollo y generalización del teletrabajo en Europa no debe ser subestimada. Han permitido que el modelo de teletrabajo que se ha venido usando sea uno con garantías para los teletrabajadores, en el que las cuestiones sociales y laborales se consideren al mismo nivel que las técnicas y organizativas. En el diseño del teletrabajo se han tenido en cuenta, de esta manera, unos y otros aspectos, colocando entre sus objetivos los de garantizar las condiciones económicas y profesionales del trabajador afectado, evitando con ello muchos de los potenciales aspectos negativos de esta forma de empleo. Estos acuerdos han servido también para modificar la postura de las organizaciones sindicales hacia esta forma de empleo, cambiando su originaria oposición hacia ésta al poder participar en su implementación y al poder controlar su operatividad.

Su generalización ha hecho posible además el establecimiento de una pauta de comportamiento de los agentes sociales hacia el teletrabajo, definiéndolo como una modalidad organizativa necesitada de consenso y control; la decisión de implementarla escapa así del ámbito unilateral de la empresa para entrar en el espacio de las grandes decisiones organizativas de ésta, que deben ser adoptadas en el marco de procesos participativos. Este modelo de gestión participativa se ha generalizado, llegando incluso hasta los diseños legislativos que se están manejando en varios países europeos. Así, en los distintos proyectos de ley que se han elaborado en Italia para regular esta forma de empleo se ha recogido expresamente el papel de las normas colectivas en el proceso de implantación del teletrabajo. En el artículo 13 del *Disegno di legge 2305*, "*Norme per la promozione e l'incentivazione del telelavoro*" se hace un reenvío a la negociación colectiva para la regulación de cuestiones tales como la duración mínima del enlace con la empresa, la retribución y las indemnizaciones por los gastos del teletrabajo a domicilio, el tiempo de trabajo, la jornada

de trabajo, los derechos sindicales y varias cuestiones de protección social del teletrabajador; algo parecido se hace en el artículo 19 para los teletrabajadores autónomos y parasubordinados.

La consolidación de un modelo negociado de utilización del teletrabajo en Europa supone también la consolidación del acuerdo de teletrabajo como instrumento más idóneo para ordenar su puesta en práctica en cada empresa. Ello incluso cuando ya se haya superado el carácter experimental de la utilización de esta forma de empleo en una mayoría de los casos, de tal modo que ésta no se presenta ya en el marco de proyectos con este carácter sino como una forma más de organización de la prestación de los servicios en la empresa. Incluso como forma de organización del trabajo de uso ordinario, ya conocida y definida en sus aspectos técnicos y laborales, debe ser instrumentada a través de pactos entre la empresa y los representantes de sus trabajadores. Sólo así se podrá garantizar un aspecto estructural del teletrabajo, la voluntariedad en su prestación. Y sólo así se podrán poner en marcha los mecanismos específicos de control que esta forma de empleo requiere.

El dato de que la ordenación del teletrabajo comienza a formar parte del contenido ordinario de los convenios colectivos en los sectores y empresas en los que éste se utiliza no empece la utilización de acuerdos específicos sobre éste. El teletrabajo requiere un tratamiento completo y detallado, adecuado a cada concreto puesto de trabajo, que escapa de lo que es normal en un convenio colectivo ordinario. En estos casos el acuerdo de teletrabajo se presentará como un pacto anejo al convenio, estableciendo una regulación adicional de los aspectos técnicos y organizativos de éste, y con una cierta autonomía, de tal modo que sus partes puedan controlar su aplicación con independencia de la del convenio al que completa.

Una buena muestra de la consolidación y generalización del uso de este tipo de acuerdos es que algunas organizaciones sindicales, como la el sindicato HK en Dinamarca, y la confederación TCO sueca, han elaborado un modelo de acuerdo de teletrabajo, un acuerdo-tipo que sirve de guía a las organizaciones a ella afiliadas cuando se planteen negociar con las empresas la implantación del teletrabajo. El modelo de TCO se presenta formalmente como un acuerdo entre la empresa X y su sección sindical, conteniendo una serie de cláusulas lo suficientemente detalladas como para poder ser utilizado en sus propios términos. En concreto presenta los siguientes apartados:

- Definición.
- Voluntariedad.
- Horario de trabajo.
- Contenido de la prestación.

- Acceso de la empresa al teletrabajador.
- Compensación por desplazamientos.
- Equipos de trabajo, incluyendo su aseguramiento.
- Lugar de trabajo, incluyendo el reembolso de los gastos producidos al teletrabajador.
- Medidas de prevención de riesgos laborales.
- Renuncia al teletrabajo.
- Revisión periódica del acuerdo.

El sindicato británico UNISON ha elaborado igualmente un modelo de acuerdo de teletrabajo de este tipo[87]; en él se indican una serie de aspectos que deben ser necesariamente tratados en un eventual acuerdo de teletrabajo al que llegue la autoridad administrativa con el sindicato para introducir esta forma de empleo:

- Estudio piloto
- Criterios para la selección de los teletrabajadores a domicilio.
- Pautas de vida doméstica.
- Personalidad del individuo
- Tipo de trabajo
- Obligaciones del empleado
- Obligaciones de la dirección
- Representación del sindicato
- Contacto con la oficina
- Desarrollo de la carrera
- Salarios...
- Detalles prácticos
- Ubicación del puesto de trabajo
- Problemas relacionados con las hipotecas de los trabajadores.
- Cuestiones fiscales
- Aseguramiento
- Equipo que debe ser proporcionado
- Medidas de seguridad
- Prevención de riesgos laborales
- En su caso, elaboración de un Código de Prácticas

---

[87] "*Typical contents of home/teleworking scheme*", accesible en la página WEB del sindicato, www.unison.org.uk.

Además de la consolidación del acuerdo de teletrabajo como el instrumento-tipo para la implantación del trabajo remoto en las empresas, la generalización de la idea de que en esta decisión deben participar los representantes de los trabajadores, sin poder quedar dentro del poder unilateral de la empresa, se ha reflejado en otro tipo de prácticas empresariales. Así, en aquellos casos en los que se ha puesto en marcha un proyecto-piloto de teletrabajo sin mediar un acuerdo previo, como es lo común, también se ha intentado asegurar algún cauce de participación de los representantes del personal afectado. Así ocurrió, por ejemplo, en el proyecto iniciado por la empresa *Hewlettt-Packard Austria* a partir de 1995. El objetivo de este proyecto era el de marcar las líneas generales sobre la introducción y expansión de esta forma de empleo en la empresa. Aún aceptándose la idea de que el recurso al teletrabajo exigía la celebración de un acuerdo con la representación sindical del personal de la empresa, como así ocurrió, ésta estimó conveniente comenzar con una experiencia piloto, de la que obtener información sobre la que basar una utilización extensiva de éste. Para gestionar este proyecto la empresa formó un grupo de proyecto formado por varios directivos del área de personal de la empresa, varios expertos en informática y formación, varios representantes de la Universidad Técnica de Viena, y un representante del sindicato. El resultado del proyecto, que terminó en junio de 1997, fue la elaboración de un folleto ilustrativo para uso interno de la empresa, así como la presentación de una propuesta de acuerdo de teletrabajo.

En el ámbito de la Administración Pública la situación es algo distinta; los proyectos de implantación del teletrabajo no suelen seguir la pauta del acuerdo de teletrabajo común en el sector privado, sino que adoptan otras formas más acordes con la naturaleza del ente que pone en práctica el trabajo remoto, como algún tipo de medida unilateral. Aún así, en todos los casos se asegura la participación de las organizaciones sindicales en su elaboración e implementación. La experiencia del Ayuntamiento de Viena puede ilustrar estas peculiaridades; este Ayuntamiento, uno de los mayores empleadores de Austria, puso en marcha una experiencia piloto de teletrabajo a principios de los noventa, que se instrumentó en un acuerdo de partida que no fue, sin embargo, firmado entre éste y las organizaciones sindicales. El acuerdo fue elaborado por la dirección de personal, el departamento de control interno, la asesoría jurídica, el departamento estratégico de la junta municipal y los distintos departamentos municipales cuyos trabajadores iban a ser afectados.

Los sindicatos, aunque no aparecieron como firmantes del acuerdo, sí participaron activamente en su elaboración, siendo consultados por los distintos departamentos municipales respecto de las cuestiones que fueron resueltas en el diseño del programa de teletrabajo. En concreto, estas materias fueron:

- El estatus legal de los teletrabajadores.
- La garantía de la igualdad de trato de éstos.
- Los cambios en el tiempo y el horario de trabajo.
- Cuestiones relacionadas con la seguridad de los datos.
- Posibles accidentes durante el teletrabajo.
- Participación de los teletrabajadores en la formación.
- Participación de los teletrabajadores en las reuniones del personal.
- Formas de asistencia a los teletrabajadores.
- Aseguramiento de los equipos.
- Mantenimiento de los equipos.
- Asignación de los costes.
- Horas extras e indemnizaciones.
- Suministros de oficina.

Esta pauta de comportamiento se ha repetido en las numerosas iniciativas locales de desarrollo del teletrabajo, tanto cuando se trata de implantarlo en el seno de la Administración municipal, como cuando es un proyecto más ambicioso de fomentar su uso. Como muestra puede servir la experiencia del telecentro promovido por el Ayuntamiento de Bolonia, que tuvo su origen en una conferencia organizada por un instituto de investigación, que trabajaba por encargo de las autoridades locales, y en la que participaron representantes de las organizaciones sindicales y empresariales. En esta conferencia se llegó a un acuerdo en el que se fijaron los objetivos perseguidos con la medida (creación de empleo, limitación del tráfico, desarrollo de áreas locales) y las condiciones concretas de adhesión.

En el caso del centro de teletrabajo de Sesto San Giovanni, establecido por la Agencia de Desarrollo del Norte de Milán, la colaboración con las organizaciones sindicales fue una decisión estratégica que guió todo el proceso de diseño e implantación; éstas apoyaron el proyecto en todas sus fases. En otros casos, por el contrario, como ocurrió con el proyecto de teletrabajo del Ayuntamiento de Roma a partir de 1996, las relaciones con las organizaciones sindicales fueron menos fructíferas: los contactos fueron más informales, y no se pudo contar con su apoyo al proyecto como consecuencia de algunas divergencias sobre aspectos concretos de éste.

3.8. LOS CÓDIGOS DE PRÁCTICAS SOBRE TELETRABAJO

Otra práctica relacionada con la negociación colectiva que se está desarrollando con gran rapidez en Europa son los denominados "Códigos de prácticas", un instrumento muy particular que en ocasiones completa, y en ocasiones sustituye, a los acuerdos de teletrabajo.

Los Códigos de Prácticas son una realidad bien conocida en toda Europa, utilizándose de forma extensiva en ámbitos tales como la lucha contra la discriminación y el acoso sexual. En los últimos años las instituciones comunitarias han tenido un papel muy importante en su difusión, como una modalidad de *soft law* que permite lograr los fines que éstas se marcan sin los problemas que plantean las normas tradicionales de *hard law*. Aunque su difusión es indudable, no puede ignorarse el hecho de que este tipo de normas, muchas veces de creación unilateral, difícilmente pueden encuadrarse dentro de un concepto de negociación colectiva, por muy amplio que éste sea. Y ello por varias razones: la entidad que lo elabora, que suele hacerlo de forma unilateral, y en muchas ocasiones no es representante ni de trabajadores ni de empresarios; su eficacia jurídica, que es indirecta y no vinculante, lejos del modelo tradicional de convenio colectivo; su objetivo, que no es el de regular directamente las relaciones de trabajo en un ámbito concreto, sino actuar de pauta de conducta para la actuación de los sujetos negociadores; y su contenido, que suele referirse a un aspecto concreto de la relación de trabajo sin pretender ofrecer un estatuto jurídico completo de ésta. Aún así, existen determinados aspectos de la experiencia europea con Códigos de Prácticas sobre teletrabajo que a nuestro juicio justifican su estudio en este trabajo.

En primer lugar, los sujetos que han participado en su elaboración. Los Códigos de Prácticas pueden tener un origen muy diverso, desde asociaciones empresariales a colegios profesionales, pasando por las administraciones públicas y las asociaciones de consumidores; en nuestra cultura jurídica no son frecuentes los códigos elaborados por las organizaciones sindicales, que acuden a otras formas de regulación colectiva más tradicionales, fundamentalmente la negociación colectiva. Sin embargo, en el caso del teletrabajo sí se han producido determinadas experiencias de elaboración de este tipo de normas por parte de las organizaciones sindicales.

En segundo lugar, estos Códigos de conducta no se presentan como una alternativa a la negociación colectiva tradicional, sino que por el contrario en muchas ocasiones interactúan con ella de diversas formas. Así, en ocasiones el Código se presenta como una guía para la negociación del teletrabajo, indicando unos contenidos mínimos que deberán asumir los convenios o acuerdos sobre teletrabajo para poder ser considerados aceptables. De esta forma, el código de conducta debe ser actualizado median-

te la celebración de convenios posteriores que lo implementen, careciendo de una eficacia directa como otras normas negociadas; es, además, en esta segunda fase de actualización cuando efectivamente se produce la negociación con la empresa que permite calificarlos como productos de la negociación colectiva. De alguna manera, actúan como una plataforma negociadora, fijada a priori y en abstracto, en la que se determina públicamente la posición de la organización sindical frente al teletrabajo, indicando los contenidos mínimos que éste debe presentar para poder ser considerado aceptable por ésta. El objetivo del código frente a la negociación es algo diferente al de los criterios de negociación con que los sindicatos trabajan en la práctica negocial, puesto que su objeto no es tanto servir de guía a ésta, como actuar de criterio de evaluación y validación de su resultado, el convenio colectivo sobre teletrabajo. De acomodarse sus previsiones al Código, entonces el programa de teletrabajo será considerado aceptable, y podrá ser puesto en práctica con la colaboración del sindicato. Es por ello que, a diferencia de otras plataformas negociadoras, suele presentarse como un texto cerrado, cuyos contenidos tienen que ser aceptados de forma completa, ya que el conjunto de las prescripciones del Código expresan un determinado modelo de teletrabajo que ha de asumirse en su totalidad para poder ser considerado aceptable.

Junto a esta función, los Códigos de Prácticas sirven también para poner de manifiesto la postura del sindicato respecto de las prácticas ya existentes de teletrabajo, que hayan sido puestas en práctica sin su participación; en este caso sirven igualmente de criterio de evaluación, sobre la base del cual se fijará la postura del sindicato, si de oposición, de neutralidad o de apoyo. A la vez expresan un determinado juicio de valor sobre el teletrabajo, sus contenidos concretos y sus posibilidades de utilización.

De esta manera el Código de Prácticas sirve de guía a la negociación colectiva, a la que precede; más aún, la negociación colectiva se presenta como uno de los elementos esenciales del modelo de implantación del teletrabajo considerado como aceptable por la organización que lo promueve, apareciendo el convenio o pacto sobre teletrabajo como su consecuencia necesaria. Convenios colectivos y códigos de conducta se presentan así como elementos integrantes de una misma estrategia negociadora.

Un claro antecedente de estas prácticas lo constituye el Código sobre Teletrabajo realizado por el sindicato sueco TCO, que engloba a trabajadores cualificados, y que se ofrece a las empresas desde 1987 —habiendo sido objeto de actualizaciones posteriores[88]. Este código se basa en cinco "pilares", a saber:

---

[88] Un estudio en detalle en P. Di Nicola, op.cit., pg. 6.

— voluntariedad;
— igualdad de trato;
— igualdad de condiciones de prestación de los servicios;
— garantía de la seguridad en la prestación de trabajo;
— acceso a los representantes sindicales.

El Código de Prácticas no se presenta como una norma directamente aplicable, ni siquiera como una regulación a la que se adhieran libremente las empresas, sino que se combina con la negociación colectiva tradicional, de tal modo que opera más bien como una guía para ésta. Las empresas que pretendan iniciar experiencias de teletrabajo deben negociar un acuerdo de teletrabajo con su representación sindical, que debe recoger los principios fijados en el Código de Prácticas. A continuación se deben pactar acuerdos individuales con cada trabajador, en el que se fijarán aspectos tales como el contenido de la prestación del teletrabajador, su control, el horario de disponibilidad, así como las modalidades de contacto con la dirección y sus compañeros, incluyendo el régimen de la asistencia al centro de trabajo.

Fuera de este ámbito geográfico, en el Reino Unido el sindicato de M.S.F. ("*Manufacturing, Science and Finance Trade Union*") elaboró en 1993 un "Código de prácticas aceptables"[89], con 14 puntos, que se presenta a las empresas que quieran establecer esta forma de empleo:

1. El teletrabajo a domicilio debe ser siempre voluntario.
2. El teletrabajo a domicilio debe ser prestado siempre por trabajadores subordinados, sin que su establecimiento pueda servir de excusa para convertir a un trabajador subordinado en autónomo.
3. El teletrabajo debe desarrollarse en una habitación independiente de la casa, que será inspeccionada por expertos en prevención de riesgos laborales para garantizar su adecuación como lugar de trabajo.
4. El teletrabajador debe tener la posibilidad de encontrarse físicamente con otros teletrabajadores, con los trabajadores de la empresa que prestan sus servicios en las instalaciones de ésta y con sus superiores jerárquicos, para evitar su aislamiento y exclusión.
5. El teletrabajador debe poder utilizar el teléfono y el correo electrónico para ponerse en contacto con sus compañeros teletraba-

[89] P. Di Nicola, *ibidem*. El texto de este Código de Prácticas es accesible en http://www.ciberteca.es/aet/faqs/faq16.htm. También en http://www.eto.org.uk/faq/faq0.htm.

jadores, utilizando la tecnología para generalizar los contactos entre éstos y evitar el aislamiento.

6. Cada teletrabajador debe tener asignado un encargado, entre cuyas responsabilidades estará la de asegurar que haya contactos y encuentros regulares entre todos éstos.
7. El teletrabajador debe tener derecho a la misma retribución y beneficios que el resto de empleados de la empresa, incluyendo los que prestan servicios en sus dependencias.
8. Los teletrabajadores deben ser incluidos en los programas de formación y de desarrollo de carreras de la empresa.
9. Todos los aparatos deben ser suministrados y mantenidos por la empresa.
10. La empresa debe llegar a un acuerdo con el teletrabajador para hacerse cargo de los costes adicionales del teletrabajo, como calefacción, electricidad, arrendamiento de la vivienda, etc...
11. La empresa debe ser responsable de la seguridad en el teletrabajo, y debe disponer de especialistas internos o consultores externos para controlar las condiciones de prestación del teletrabajo, y del teletrabajador.
12. Los teletrabajadores deben estar presentes en los comités de seguridad y salud laboral de la empresa.
13. Los teletrabajadores deben tener reconocido el derecho de afiliarse a un sindicato, de recurrir a sus representantes, y de participar en su elección, en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores de la empresa. Con esta finalidad los sindicatos deben diseñar instrumentos para desarrollar sus funciones con los teletrabajadores, entre ellos el correo y los tablones de anuncios electrónicos.
14. Los trabajadores que pasen del trabajado tradicional al teletrabajo deben tener reconocido un período de prueba, y la posibilidad de renunciar al trabajo remoto. Todos los teletrabajadores deben tener el derecho de examinar anualmente su situación, y de volver a prestar sus servicios en la empresa si así lo desean.

Otros Códigos de *Best Practices* han sido elaborados en el Reino Unido por sindicatos como B.I.F.U. ("*British Insurance and Financing Union*") y UNISON, el sindicato del sector público; por institutos de estudios como el *Institute for Employment Studies*, y por empresas como el Barclays Bank. Incluso existe en el Reino Unido una experiencia de *Guidelines* negociadas por una empresa con sus sindicatos, en el contexto de

la implantación de un proyecto de teletrabajo en la empresa *British Gas*; éstas servirían para guiar la actuación posterior de los directivos de la empresa a la hora de poner en práctica el proyecto.

Fuera del Reino Unido puede señalarse la iniciativa de tres sindicatos alemanes, HBV, *IG Medien* y DPG, que elaboraron en 1998 unas "Directrices y Estándares para los Telecentros", en el marco de un proyecto más amplio denominado "*Multimediabüro*"[90]. Sus principales contenidos son:

- Los Telecentros deben crear relaciones de trabajo seguras.
- Los aspectos más esenciales de la ordenación de la jornada de trabajo deben ser regulados colectivamente.
- El puesto de trabajo debe cumplir con las exigencias ergonómicas pertinentes.
- Los salarios deben remunerar todas las cualificaciones y habilidades.
- La organización y el contenido del trabajo deben fomentar la creatividad
- Los Telecentros deben ofrecer posibilidades de formación y promoción.
- Se debe asegurar la participación de las organizaciones sindicales.

En el ámbito europeo merecen destacarse igualmente las "directrices sobre relaciones laborales" —"*Labour Relations Guidelines*"—, elaboradas en el seno del proyecto DIPLOMAT[91]. Estas directrices se insertan en el proyecto general de la "Carta Europea del Teletrabajo", financiado por la Dirección General XIII de la Comisión Europea. En su seno se han diseñado unas "Directrices de Buenas Prácticas sobre el Teletrabajo", entre las que se encuentran unas "Directrices Políticas Generales derivadas de diferentes áreas temáticas", y unas "Directrices Específicas de Buenas Prácticas por áreas temáticas". Entre éstas últimas se encuentran unas dedicadas a cuestiones laborales, empleo e innovación social.

Fuera de Europa cabe señalar la experiencia de los Códigos de *Best Practices* en los Estados Unidos, que por las particularidades del sistema norteamericano de relaciones laborales difieren considerablemente de las experiencias europeas. Uno de los que ha tenido más difusión ha sido el

---

[90] "*Leitbilder und Standards für Callcenter*", accesible en http://www.multimedia-buero.de/

[91] http://www.telework-forum.org/diplomat/es/what/what.htm

Código de Prácticas sobre teletrabajo elaborado para la zona de la Bahía de San Francisco, que pone de manifiesto claramente estas diferencias[92]. Así, no ha sido elaborado por organizaciones sindicales, sino por expertos integrados en un proyecto de asistencia para el teletrabajo. No se apoya en convenios colectivos posteriores —lo que hubiera sido imposible con la legislación laboral americana—, sino que sus contenidos se ponen en práctica directamente mediante contratos individuales en los que el trabajador y la empresa acuerdan la prestación remota de los servicios laborales. Y no utiliza una técnica de contenidos rígidamente predeterminados y de inclusión obligatoria, sino que por el contrario indica tan sólo de forma genérica algunos aspectos que debieran incluirse en el acuerdo para poder ser considerado un buen contrato de teletrabajo; puntos como la delimitación del horario de trabajo, el pago de los gastos del teletrabajo, la infraestructura del teletrabajo, etc... Junto a estos puntos genéricos se incluyen dos prescripciones concretas: la responsabilidad del trabajador por su seguridad personal y por la seguridad de los datos de la empresa con los que trabaja; y la posibilidad de cualquiera de las partes de denunciar el contrato de teletrabajo. Lo que supone en la práctica garantizar de alguna manera la voluntariedad en la prestación del teletrabajo, algo que en un sistema de relaciones laborales tan flexible como el norteamericano supone una novedad importante.

Hay también experiencias de Códigos elaborados por organizaciones sindicales, como las *Guidelines for Telecommuting Trials*, elaboradas por el sindicato *Communication Workers of America* en 1992; así como otros elaborados unilateralmente por grandes empresas, como las *Guidelines for managers and employers* de Ciba-Geigy, que incluyen un capítulo sobre teletrabajo[93].

La utilización de la técnica del Código de Prácticas presenta una serie de ventajas que explican su utilización en distintos sistemas de relaciones laborales, particularmente cuando se combina con la negociación colectiva tradicional. Entre éstas cabe destacar su carácter preventivo, de tal modo que pueden ser elaborados y difundidos antes de que se pongan en marcha los procesos concretos de exteriorización remota del trabajo, en momentos en los que el teletrabajo tenga todavía una incidencia mínima o anecdótica en la economía del Estado del que se trate. De esta forma las organizaciones sindicales pueden poner en circulación un instrumento con el cual controlar el desarrollo del teletrabajo en sus países respectivos, evitando las prácticas abusivas e inadecuadas antes de que éstas se produzcan.

---

[92] Accesible en http://www.abag.ca.gov/bayarea/telecomm. Sobre este Código, vid P. DI NICOLA, op.cit., pg. 8; y L. ANGELINI, op.cit., pg. 253.

[93] L. ANGELINI, *ibidem*.

Además, y como consecuencia de su carácter unilateral, la elaboración de un código de prácticas no necesita el nivel de consenso y de presión social que exigiría la elaboración de un convenio colectivo con contenidos similares, por lo que pueden ponerse en circulación antes de que se haya llegado a acuerdos efectivos con las empresas y sus organizaciones representativas. El consenso deberá conseguirse después, cuando el Código sirva de modelo para la negociación de un convenio o acuerdo de teletrabajo. Pero en este momento la mera existencia del Código, y el apoyo generalizado de las organizaciones de trabajadores a sus contenidos, pueden tener de por sí un efecto positivo sobre las posibilidades de implementarlo. Habría una base sólida para la negociación, ya que los representantes de los trabajadores estarían exigiendo tan sólo la adecuación de lo acordado con la empresa a un estándar general de teletrabajo, aplicado ya por otras empresas. La generalización de un mismo modelo de teletrabajo a todas las empresas, facilitada por la existencia de una regulación estandarizada por el Código de Prácticas, impide que la empresa pueda considerar su aceptación como un coste excesivo o una desventaja competitiva frente a las demás del sector, operándose así una especie de armonización que excluya las condiciones del teletrabajo de la competencia. El Código supone de esta manera una ventaja estratégica para la negociación del teletrabajo en cada caso concreto.

Desde una perspectiva general del mercado de trabajo la técnica del Código de Prácticas puede tener una ventaja adicional: en tanto que se presenta como una regulación sin un ámbito de aplicación predeterminado, al menos en cuanto a los trabajadores afectados; y en tanto diseña un modelo de prestación de teletrabajo definido sobre todo por sus contenidos materiales, en la práctica sus efectos pueden extenderse más allá de los originalmente previstos, actuando como modelo a seguir en todas las experiencias de teletrabajo, incluso aquellas en principio podrían considerarse excluidas. De esta manera, al diseñar un modelo de "teletrabajo adecuado", puede servir de referente para el desarrollo del teletrabajo en situaciones excluidas de la negociación colectiva, como es el caso de los teletrabajadores autónomos o incluso de teletrabajadores funcionarios, en aquellos sistemas en los que los empleados públicos estén excluidos de la negociación colectiva general[94]. Y ello porque su vinculabilidad no es la jurídica típica de las normas colectivas, lo que la limitaría a un ámbito de aplicación predeterminado, sino que es una completamente diferente, indirecta y basada en el prestigio o la valoración social de quiénes lo elaborar. Podría pensarse, en consecuencia, que la técnica del Código de Prácticas sería una buena alternativa de regulación para los supuestos de teletrabajo no subordinados, a los que no llegaría la negociación colectiva tradicional. Estos teletrabajadores autónomos compartirían con los tele-

[94] L. ANGELINI, op.cit., pg. 255.

trabajadores por cuenta ajena unos mismos problemas, al encontrarse en una misma situación material, por lo que sería perfectamente viable que mismo Código abordase ambas situaciones.

Desde el punto de vista del modelo de teletrabajo diseñado por estos Códigos hay que señalar que éstos pueden servir como un instrumento muy eficaz para la difusión de técnicas de control, garantías jurídicas y derechos concretos de unos sistemas a otros, ya que cada Código se elabora teniendo en cuenta las experiencias anteriores de otros países. Incluso en aquellos sistemas en los que los Códigos de Prácticas se elaboran en un momento muy temprano, antes del establecimiento de relaciones negociales efectivas para el teletrabajo, éstos no operan en el vacío, sino que se apoyan en instrumentos jurídicos ya conocidos y contrastados, lo que permite que en estos países se pueda avanzar rápidamente en su regulación. En la práctica pueden tener, por ello, un cierto papel armonizador, aproximando el régimen jurídico del teletrabajo en los distintos sistemas nacionales.

Finalmente se pueden identificar otros instrumentos de ordenación del teletrabajo próximos a los Códigos de Prácticas, y similares a éstos en cuanto a su eficacia jurídica y objetivos, pero con algunas peculiaridades. Entre este tipo de instrumentos podemos destacar, por su extensión cuando se trata del teletrabajo, de lo que en inglés se denomina "*check-list*" y que en castellano sería una "lista de control"; es un documento en el que se incluye un formulario de preguntas a responder por el trabajador, relativas a diferentes aspectos relacionadas con la decisión de teletrabajar. Algunas de estas preguntas se refieren al trabajador, a fin de identificar su adecuación para esta forma de empleo; otras, a las condiciones en las que se va a prestar el teletrabajo; y otras, finalmente, al trato que la empresa da al teletrabajador. La respuesta a estas preguntas sirve para evaluar la adecuación y oportunidad de la decisión de teletrabajar, y el contenido que se da al teletrabajo, sirviendo como guía al trabajador a la hora de aceptar o no la oferta de la empresa, y a ésta cuando diseña un programa de teletrabajo. Como ejemplo podemos citar la *check-list* elaborada por el proyecto MIRTI y que contiene alrededor de setenta preguntas, agrupadas en dieciocho apartados. El objetivo de esta lista es, según se dice en su introducción, "ayudaros a reconocer y a sopesar algunas de las cuestiones más importantes que plantea el teletrabajo en casa". Entre las cuestiones que se tratan se encuentran:

— Cuestiones generales, que incluyen preguntas como: ¿os gusta trabajar en casa? ¿seríais capaces de dejar el trabajo y olvidaros de él al final de la jornada? ¿los miembros de vuestra familia aceptan de buen grado la idea de que os quedéis en casa trabajando?

— La oficina en casa, que incluye, entre otras, cuestiones como ¿disponéis de una habitación libre? O ¿existe algún lugar donde resulte agradable trabajar?
— El equipo que es posible necesitar.
— Contactos con las oficinas centrales y los compañeros de trabajo.
— Organización del trabajo.
— El contrato de trabajo y el estatus del trabajador, que incluye como única pregunta la siguiente: ¿trabajaréis como empleados o como colaboradores independientes con contrato?
— El principio de voluntariedad, que supone la pregunta ¿es posible volver al puesto de trabajo original?
— Puestos de trabajo.
— Salud y seguridad.
— Compra, instalación y mantenimiento de los equipos, coste de las nuevas líneas, que supone responder a preguntas como ¿quién corre con los gastos?, y ¿hay algún procedimiento de reembolso de los costes de gestión suplementarios?
— Horarios de trabajo
— Gestión y supervisión.
— Formación.
— Indemnizaciones.
— Seguros.
— Derecho a la representación.
— Cláusula de rescisión.

El último bloque de preguntas se refiere no ya a la decisión de participar en un programa de teletrabajo, sino al desarrollo de éste, bajo el epígrafe de "Controles a efectuar con regularidad una vez que hayáis decidido empezar a teletrabajar". Su objetivo es controlar cómo se está desarrollando éste, e incluye preguntas como:

- ¿Os sentís parte de vuestra empresa, aunque no estéis físicamente presentes en las oficinas?
- ¿Sentís que vuestros compañeros aceptan vuestra condición de teletrabajadores?
- ¿Aceptan vuestra familia y amigos vuestra condición de teletrabajador?
- ¿Vuestro trabajo es lo suficientemente apreciado por vuestros jefes y compañeros?
- ¿Están funcionando los acuerdos para fijar y monitarizar vuestro rendimiento de forma adecuada?

- ¿Existen suficientes posibilidades para reuniros con vuestros compañeros de manera informal?
- ¿Conseguís separar vuestra vida profesional de la vida privada?
- ¿Hasta qué punto es productivo vuestro trabajo?
- ¿Lográis tomar parte en las nuevas iniciativas de vuestra empresa?
- ¿Seguís pensando que el teletrabajo es la mejor manera de trabajar?

Algunos de los sindicatos más avanzados en el tratamiento del teletrabajo han elaborado sus propias listas de preguntas, como es el caso de la UNISON en el Reino Unido, que ha puesto a disposición de sus afiliados un "Modelo de una check-list para negociar acuerdos de teletrabajo con las empresas"[95]. Esta lista de aspectos que deben ser tenidos en cuenta por los trabajadores incluye los siguientes:

— debe ser siempre voluntario;

— debe afectar a un trabajador, no a un contratista o a un trabajador autónomo;

— debe prestarse en una habitación separada de la casa, examinada por un experto en prevención de riesgos laborales;

— deben garantizarse oportunidades para que los teletrabajadores se reúnan entre sí y con otros empleados de la empresa;

— debe existir comunicación por correo electrónico y por vía telefónica;

— debe haber un directivo responsable del teletrabajador que se encuentre periódicamente con éste;

— debe tener el mismo salario y beneficio que los trabajadores ordinarios ("office based workers");

— deben ser incluidos en los programas de formación y promoción en la empresa;

— la empresa debe suministrar todos los equipos;

— debe llegarse a acuerdos con la empresa para el pago de los costes creados por la prestación remota de trabajo a domicilio;

— la empresa debe ser responsable de las condiciones de salud y seguridad en el puesto de trabajo;

---

[95] "*Example of a checklist for negotiating arrangements with employers*", accesible en la página-WEB del sindicato UNISON; la dirección es www.unison.org.uk.

— debe haber controles preventivos regulares;

— debe haber representantes especiales de los teletrabajadores en los comités de salud y seguridad;

— debe reconocerse el derecho de los teletrabajadores a afiliarse al sindicato, y a tener sus representantes;

— debe reconocerse el derecho del trabajador que vaya a pasar a prestar sus servicios a domicilio a tener un período de prueba con el teletrabajo, y también el derecho a regresar al trabajo ordinario;

— debe reconocerse el derecho de los teletrabajadores a una revisión anual de sus acuerdos con la empresa.

Desde un punto de vista material, una *check-list* no es más que una forma diferente, y más simple, de formular un Código de Prácticas, puesto que también se basa en un modelo predeterminado de lo que debe ser el teletrabajo aceptable para el sindicato. Su función informativa y de difusión entre los potenciales trabajadores explica la adopción de esta particular fórmula.

Un objetivo parecido tienen otros productos similares elaborados también por las organizaciones sindicales en relación con la participación en programas de teletrabajo, como son diferentes tipos de folletos informativos, programas informativos puestos a disposición de los trabajadores en la red, centros de atención virtual para asesorar a los teletrabajadores, etc.. Entre éstos se puede destacar lo que en la terminología del teletrabajo se viene denominando generalmente como "Manual de teletrabajo" ("*Handbook*"), que es un texto relativamente extenso en el que se incorporan diversos elementos: presentación del teletrabajo, sus modalidades y posibilidades; estudios de casos en distintos países y sectores; indicación de principios de actuación a la hora de utilizarlo, o incluso de un Código de Prácticas; un *check-list* a utilizar en caso de decidirse a hacerlo, etc... El objetivo de estos manuales es doble: en un nivel macro, fomentar la utilización del teletrabajo, con una clara finalidad de difusión y promoción de éste, al informar a las empresas sobre sus ventajas y posibilidades; y en un nivel micro, dentro de cada empresa, facilitar la implantación de esta forma de empleo, indicando el modo más adecuado de diseño y gestión. Un buen ejemplo de este tipo de manuales lo constituye el elaborado por el proyecto MIRTI[96]. En todos estos casos, sin embargo, ya nos alejamos abiertamente de lo que podemos considerar como productos de la negociación colectiva.

Más cercanas a ésta, bien que de un modo instrumental, son otro tipo de prácticas puestas en marcha por algunos sindicatos, como la elabora-

[96] Accesible en www.telework-mirti.org.

ción en abstracto *de plataformas negociales sobre teletrabajo*, en el que se fijan *a priori*, y para todos los procesos negociadores posteriores en los que se trate este tema, una serie de exigencias mínimas y puntos a tratar para su inclusión en el futuro convenio. Como una modalidad de éstas podemos señalar el ya mencionado *acuerdo-tipo sobre teletrabajo*, elaborado por el sindicato sueco TCO, que iría más allá de la plataforma negocial al predeterminar con un alto grado de concreción el contenido que tendrá que tener el acuerdo al que eventualmente se llegue, y su mismo articulado. En uno y otro caso podemos considerar que nos encontramos ante una variante de Código de Prácticas, pues ambos comparten con éstos unos mismos objetivos y efectos.

Cabe señalar finalmente otro tipo de prácticas que también se está generalizando en el sector del teletrabajo, *el contrato-tipo sobre teletrabajo*, que se presenta como una especie de formulario a seguir para formalizar el acuerdo entre empresa y trabajador para que éste comience sus servicios de forma remota. El contrato, al aparecer predeterminado en sus contenidos, asegura la presencia de una serie de cláusulas consideradas imprescindibles para garantizar una prestación de teletrabajo justa, y aunque su utilización no es obligatoria, se tiende a imponer por el prestigio o la presión de la organización que lo elabora y promociona. Entre estas organizaciones están también los sindicatos, además de asociaciones y grupos de promoción de esta forma de empleo.

Lo cierto es que en última instancia todas estas figuras operan sobre una misma base, la convicción de la organización que los promueve de que existe un determinado modelo de ordenación aceptable del teletrabajo, que es el que debe imponerse para evitar las potenciales consecuencias negativas de esta forma de empleo.

3.9. TELETRABAJO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRADICIONAL

Finalmente, junto a la experiencia de los acuerdos de teletrabajo y de los Códigos de Prácticas, hay que señalar el papel que ha desempeñado la negociación colectiva tradicional en la regulación de esta forma de empleo. Nos referimos a los convenios colectivos en el sentido tradicional de la expresión, esto es, las normas pactadas que pretenden ofrecer una regulación completa de la relación de trabajo en un ámbito personal y funcional concreto, y con una cierta vigencia temporal predeterminada. En estos convenios el tratamiento del teletrabajo sería uno más de los aspectos de la relación de trabajo a tratar, como la jornada o el contenido de la prestación.

Una muestra de la presencia del teletrabajo en convenios de ámbito y contenido más amplios lo es el Convenio Colectivo Nacional de las

Empresas del Sector de las Telecomunicaciones[97], firmado en Italia en septiembre de 1996 por las organizaciones sindicales más representantivas y la confederación del sector, que engloba a un pequeño número de grandes empresas como TELECOM ITALIA y STET[98]. En este convenio se incluye un artículo 7 sobre teletrabajo, en el que las partes firmantes se comprometen a promover la utilización de esta forma de trabajar, extendiendo su uso a todo su ámbito de aplicación. La aproximación hacia el teletrabajo es positiva y de futuro, valorando sus aspectos positivos y planteándolo como una forma de empleo a utilizar en el futuro en el sector.

En este convenio se incluye una definición *sui generis* del teletrabajo que ha tenido mucho predicamento: el teletrabajo, se dice, contiene un fuerte elemento de innovación en cuanto se basa en una nueva lógica espacio-temporal en la prestación del trabajo. El convenio distingue tres tipos de teletrabajo, el prestado en el domicilio del trabajador, el pendular y el desarrollado en centros de teletrabajo. Se parte de que la opción por una de estas modalidades no supone una alteración del estatuto jurídico del teletrabajador, que mantendrá la condición de trabajador asalariado. Y se recogen dos grandes principios de aplicación general: el primero, reconocer a la empresa el poder de ejercitar por vía telemática las competencias ordinarias del poder de dirección, incluyendo el control de la actividad del teletrabajador; y segundo, que el trabajador será responsable de la garantía del secreto de las informaciones a que tenga acceso con ocasión de la prestación de trabajo remoto —algo, por otra parte, de aplicación general a todos los trabajadores del sector—.

El capítulo sobre teletrabajo del convenio nacional de las telecomunicaciones no se aplica directamente, sino que prevé la puesta en práctica de programas experimentales de teletrabajo, basados en acuerdos posteriores específicos firmados por las partes del convenio. En estos acuerdos se fijarán aspectos tales como las tareas y categorías profesionales afectadas, las modalidades de realización, y los mecanismos de defensa de los derechos de los trabajadores que opten por participar en el programa. Para la puesta en práctica de estos programas este capítulo recoge una serie de puntos mínimos sobre la ordenación del teletrabajo que son, por lo demás, similares a los ya vistos en los acuerdos de teletrabajo y en los Códigos de Prácticas: voluntariedad en la participación en el programa; presencia periódica del teletrabajador en las instalaciones de la empresa; responsabilidad del trabajador por la seguridad de los datos; y mecanismos especiales de evaluación de la prestación realizada.

---

[97] P. DI NICOLA, op.cit., pg. 12. También L. ANGELINI, op.cit., pg. 249.

[98] En concreto las empresas asociadas son STET, TELECOM ITALIA, TELECOM ITALIA MOBILE, y NUOVA TELESPAZIO; los sindicatos firmantes son SLC-CGIL, SILT-CISL y UILT-UIL. El convenio se firmó el 9 de septiembre de 1996 en Roma.

Esta puesta en práctica de lo acordado en dos fases, primero mediante lo pactado en el convenio nacional y después con un acuerdo de teletrabajo *ad hoc* aleja a este convenio de la forma de funcionar de los convenios tradicionales, y lo acerca a otras figuras como los Códigos de Prácticas; pero no hay que olvidar que se inserta en un convenio nacional, que actúa como marco general para otros productos posteriores de la negociación colectiva, por lo que la atipicidad del capítulo sobre teletrabajo debe relativizarse.

Uno de los aspectos más interesantes de este convenio es la creación de una Comisión Paritaria formada por las organizaciones firmantes encargada del control y seguimiento de los programas de teletrabajo; la identificación de los problemas de naturaleza jurídica, logística y de comunicaciones que vayan surgiendo con el teletrabajo, y la propuesta de soluciones; y, por último, tareas de coordinación con las administraciones públicas a fin de promover la elaboración de esquemas jurídicos nuevos, adaptados a las particularidades del teletrabajo de acuerdo con la experiencia que se vaya teniendo con su puesta en práctica en el sector.

Esta experiencia de negociación sobre el teletrabajo en el ámbito del sector de las telecomunicaciones parece haber tenido éxito, pues se ha mantenido en un convenio posterior para el sector, una primera versión del cual fue firmada el 28 de junio de 2000 entre CONFINDUSTRIA y las organizaciones sindicales representativas CISL, CGIL y UIL. En este convenio se introduce un artículo (aún sin numerar en el momento de elaborar este trabajo) dedicado de forma monográfica al teletrabajo. En él se prevé la utilización de servicios remotos tanto para trabajadores subordinados como no subordinados, y se introduce una interesante definición de teletrabajo: se entiende por teletrabajo subordinado *"una modalidad de prestación de servicios efectuada por exigencias del servicio, mediante el empleo no ocasional de instrumentos telemáticos, desde un lugar distinto y distante de la sede de la empresa, a condición de que esta modalidad de prestación de los servicios no sea consecuencia de la propia naturaleza de la actividad desarrollada"*.

Esta definición resulta interesante porque se separa de otras anteriores mucho más imaginativas, centrándose en elementos fácticos específicos fácilmente constatables; y, también, porque pone énfasis en su naturaleza de opción organizativa, ciñéndolo a aquellas actividades que pueden seguir varias formas de realización, y excluyendo aquellas en las que la prestación remota es consecuencia de su propia naturaleza. En el apartado 1 se incide en esta calificación, diciendo que el teletrabajo es *"una modalidad de desarrollo de la actividad laboral o de los servicios profesionales"*. En el convenio se prevén varias modalidades de teletrabajo, las típicas; y se reproducen algunas previsiones de las ya previstas en el convenio anterior, como el ejercicio telemático de los poderes directivos, la

responsabilidad del teletrabajador por la privacidad de los datos que maneja, y la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales. Se prevé un régimen diferenciado del horario y de la jornada de trabajo, y la posibilidad de controles en el domicilio del teletrabajador, con una serie de garantías para éste. Finalmente, el precepto termina con una cláusula general que se remite a un "examen conjunto a nivel de empresa" en caso de que sean necesarias normas adicionales "de carácter aplicativo" respecto de lo dispuesto en el convenio.

Quizás el aspecto más interesante de este convenio sea la normalización del teletrabajo que supone. Formalmente, porque se le dedica un artículo en la parte dedicada a la disciplina del contrato de trabajo, junto a otros dedicados a cada una de las modalidades de empleo tradicionales, como el trabajo a tiempo parcial, el contrato de relevo o la utilización de empresas de trabajo temporal. En este contexto normativo el teletrabajo aparece en pie de igualdad con todas estas modalidades contractuales, como una forma ordinaria de utilización de la mano de obra en el sector. Materialmente porque se presenta ya como una norma perfectamente imperativa, aplicable en sus propios términos, con unos mandatos precisos y de aplicación directa. Esta nueva naturaleza jurídica no parece excluir, al menos no necesariamente, la celebración de acuerdos o pactos sobre teletrabajo en cada empresa o centro de trabajo del sector, en el caso de que se quisiera utilizar esta forma de empleo; pero éstos no parecen ser ya indispensables para garantizar la aplicación del precepto, sino más bien como un instrumento de aplicación y adaptación de éste.

Nos encontramos, en suma, ante una nueva fase en el tratamiento jurídico del teletrabajo en la negociación colectiva italiana, que se corresponden con un momento de utilización generalizada y consolidada de éste; lo que resulta coherente con el momento en el que se firma, y el sector concreto de actividad para el que se establece

Junto a esta práctica de negociación colectiva en el sector de las telecomunicaciones se pueden señalar, sin salir de Italia, otros convenios nacionales en los que se han incluido capítulos específicos sobre teletrabajo: entre otros, el Convenio Colectivo Nacional para el sector Terciario, Distribución y Servicios, firmado por las organizaciones sindicales representativas y la patronal CONFCOMMERCIO en junio de 1997[99], que dispone la voluntariedad en la prestación remota de los servicios, y la formalización de este acuerdo entre empresa y trabajador antes de constituir un contrato de teletrabajo, o de transformar en éste un contrato de trabajo ordinario preexistente; así como la garantía de la igualdad de oportunida-

[99] Este convenio fue firmado el 20 de julio de 1997 por la confederación empresarial CONFCOMMERCIO y los sindicatos FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL y UILTUCS-UIL.

des, el ejercicio de los derechos sindicales y la protección de la salud y seguridad del teletrabajador. Y el Convenio Nacional de Empresas del Sector Eléctrico, firmado por la patronal FEDERELETTRICA y los sindicatos representativos en mayo de 1996. Este último convenio presenta la particularidad de que el acuerdo sobre teletrabajo no se incluye como un capítulo integrado en el articulado del mismo, sino que aparece como un "*Protocolo sobre la introducción experimental del teletrabajo a domicilio*", anexo al propio convenio. Este protocolo se presenta como una norma de eficacia jurídica indirecta, sirviendo de marco general para la celebración de pactos posteriores en cada ámbito en el que se pretenda poner en práctica un programa experimental de teletrabajo. El protocolo fija los contenidos mínimos que deberán tener estos acuerdos, que son los ya conocidos: voluntariedad, protección de la salud y seguridad, ejercicio de derechos sindicales; programas específicos de formación; actividades para garantizar la sociabilidad para los teletrabajadores a domicilio, incluyendo la presencia física en la sede de la empresa, etc... Al prever estos programas, el protocolo supone el compromiso de las partes firmantes de permitir y promocionar el recurso al teletrabajo en las empresas del sector, al que califican como instrumento de flexibilidad y como medio de mejorar las condiciones sociales y medioambientales de las áreas urbanas.

Teniendo en cuenta esta eficacia indirecta el Protocolo sobre la introducción experimental del teletrabajo a domicilio se acerca también a lo que podría ser un Código de Prácticas para el sector, bien que su origen haya sido negocial, y tenga por ello una vinculabilidad mayor; podría calificarse como un acuerdo sectorial sobre teletrabajo, diferente de los pactos sobre teletrabajo antes analizados en sus objetivos y en su forma de funcionar. En este caso se plantea la singularidad de que el protocolo se apoya de alguna manera en la relación negocial preexistente entre las partes, beneficiándose de la experiencia negociadora anterior e insertándose entre las distintas relaciones jurídicas establecidas entre la patronal y las organizaciones sindicales; sin llegar a insertarse formalmente en el convenio colectivo, ya que se firmó con posterioridad a éste. Se presenta así como una alternativa a la inclusión directa de capítulos sobre teletrabajo en convenios de ámbito y contenidos más extensos, particularmente adecuada en sectores donde el teletrabajo no tiene todavía una presencia importante, y lo que se pretende conseguir es tanto su ordenación como su promoción.

Fuera de Italia resulta igualmente de interés la experiencia francesa, donde se ha firmado en fecha muy reciente —6 de junio de 2000— un Convenio Colectivo Nacional para el sector de las telecomunicaciones, que afecta a casi 100.000 trabajadores, y que ha incluido en su articulado una referencia expresa al teletrabajo. También en los Países Bajos se ha producido en desarrollo de este tipo, en concreto con el convenio colecti-

vo de la empresa *Koninklijke PTT Nederland*, KPN, una empresa dedicada a servicios telefónicos y telemáticos, vigente desde el 1 de abril de 2000, y con un ámbito de aplicación personal que se acerca a los 30.000 trabajadores. El artículo 112 del convenio lleva por rúbrica "Teletrabajo a domicilio", y define al teletrabajo como la prestación regular de los servicios del trabajador en su domicilio (al menos un día a la semana), en una función designada previamente por el empleador y susceptible de ser prestada de forma remota, y mediante el uso de tecnologías IT. Este artículo nada dice sobre la ordenación del teletrabajo, sino que se limita a remitirse a la regulación específica que se contiene en el anexo 11 del convenio. Este anexo es bastante original, así que le prestaremos cierta atención.

El mismo comienza con una serie de "puntos de partida" sobre los que se basa la organización del teletrabajo en la empresa:

— El empleador determina a priori para cada sección de la empresa qué funciones son adecuadas para ser prestadas de forma remota; para ello cuenta con una serie de "criterios" igualmente contenidos en el anexo.

— Si la función es susceptible de ser prestada de forma remota, los trabajadores fijos pueden solicitar prestar sus servicios de forma remota y de un modo regular (al menos un día por semana), mediante el uso de aparatos IT.

— Las obligaciones de ambas partes se fijarán en un pacto adicional, de duración anual.

El anexo incluye igualmente una enumeración de criterios que deben ayudar al empleador a decidir cuándo un puesto de trabajo es adecuado para ser prestado de forma remota; para ello se utiliza la técnica de la "*check-list*"; esto es, si:

- El trabajo puede desarrollarse de forma autónoma.
- Las actividades pueden planearse con antelación.
- No hay necesidad de comunicación cara-a-cara inmediata
- El trabajo no está vinculado a un lugar de trabajo determinado.

Finalmente el anexo incluye una lista de control sobre los equipos y el medio de trabajo necesarios para el desarrollo del teletrabajo, y un modelo de pacto individual entre la empresa y el teletrabajador, que deberá ser firmado antes de la prestación remota de servicios. Este pacto será anual, aunque podrá ser denunciado por las partes en cualquier momento. Los contenidos del pacto serán revisados periódicamente, y al final de su vigencia las partes decidirán sobre su prórroga. La actitud ante el teletrabajo es abiertamente positiva: esta forma de empleo, se dice, "puede contribuir a alcanzar los fines de la empresa". Corresponde a ésta decidir si

usarlo o no, y en qué puestos de trabajo, de acuerdo con los criterios negociados con su representación sindical.

Una experiencia muy atípica es desde luego la irlandesa, donde el teletrabajo no sólo ha llegado a la negociación colectiva general, sino que lo ha hecho incluso hasta la concertación social central. En efecto, el 8 de mayo de 2000 se firmó un "Compromiso para la prosperidad y la justicia" —"*Partnership for Prosperity and Fairness*"—, que incluye una cláusula 21 en la que las partes firmantes se comprometen a favorecer el desarrollo de la economía irlandesa haciendo del país un lugar especialmente adecuado para el teletrabajo —"*a telework friendly location*"—. A tal fin los interlocutores sociales se comprometieron a apoyar el Código de Prácticas de la Comisión Consultiva Nacional de Teletrabajo —*Teleworking National Advisory Council*—, y el compromiso del Gobierno de generalizar de forma sistemática el teletrabajo en la Administración Pública. El teletrabajo ha llegado en este país al nivel de las grandes decisiones de política económica y de empleo.

Curiosamente la negociación colectiva sobre teletrabajo ha seguido en España un desarrollo diferente al de otros sistemas de relaciones laborales, siendo más común la inclusión de disposiciones específicas sobre teletrabajo en los convenios colectivos generales, normalmente de empresa, que el recurso a acuerdos específicos de teletrabajo. Partiendo de que, como se señaló en su momento, en nuestro sistema de relaciones laborales la negociación colectiva todavía no se ha involucrado en el desarrollo del teletrabajo a un nivel equiparable al presente en otros países. Los estudios que existen hasta el momento tan sólo han identificado un número muy limitado de convenios que se ocupan de esta forma de empleo[100], incluyendo la regulación del teletrabajo en su articulado; sin que, por el contrario, se haya señalado la existencia de acuerdos de teletrabajo al estilo de los utilizados en Europa.

Un caso muy conocido de tratamiento del teletrabajo en la práctica negocial española lo constituye el Convenio Colectivo Interprovincial 1997-98 de la empresa *D.H.L. Internacional España, Sociedad Anónima*[101]. Se trata de la filial española de una empresa norteamericana, creada en los años sesenta, que ya utiliza extensamente esta forma de empleo en otros países. En este convenio se incluye, dentro de su título IV dedi-

---

[100] Así lo hacen, entre otros, J. THIBAULT ARANDA, en op.cit., pg. 276, que señala la existencia de tres convenios españoles, en su trabajo publicado el año 2000. F. RODRÍGUEZ SAÑUDO, por su parte, encontraba en su estudio de 1999 un único convenio que se ocupara de éste; "La integración del teletrabajo en el ámbito de la relación laboral", en J. CRUZ VILLALÓN, (coord.), "*Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo*", Colección Andaluza de Relaciones Laborales, Madrid, 1999, pg. 120.

[101] Inscripción por resolución de la Dirección General de Trabajo de 3 de marzo de 1998, BOE de 25 de marzo de 1998, n.º 72, pg. 1015 sigts.

cado a la "*Organización*", un artículo 17 que se ocupa monográficamente del teletrabajo, y que incluso lleva esta denominación[102]. Este artículo, aún siendo muy genérico y escueto en sus contenidos, contiene sin embargo algunas disposiciones de interés para la ordenación de esta forma de empleo. El punto de partida es simple: "*se prevé la posibilidad de creación de empleo adicional mediante la modalidad de teletrabajo*". Con esta disposición las partes reconocen la posibilidad de utilizar esta forma de empleo en la empresa, en principio como un recurso normal, aunque con algún matiz en cuanto a las condiciones de su utilización.

El convenio parece delimitar a priori el ámbito de utilización del teletrabajo, al afirmar que con éste se podrá crear "empleo adicional", lo que podría interpretarse en el sentido de que sólo se utilizará con puestos de nueva creación, sin que por el contrario trabajadores ya empleados puedan reconvertir su contrato en uno de prestación remota de servicios. Esta interpretación se ve apoyada por lo que el mismo artículo indica en un apartado sucesivo: "*la empresa, en el normal uso de sus facultades de organización, podrá delimitar los puestos de trabajo que considere adecuados, y susceptibles de contratar bajo esta nueva modalidad*", lo que parece indicar igualmente que es una forma de trabajar se presenta como una posibilidad de futuro para la empresa, sin afectar a los trabajadores ya contratados en el momento de la firma del convenio. Sí resulta interesante el tratamiento general que se hace del teletrabajo, como una modalidad de prestación de servicios normal.

Por otro lado, se afirma que "*esta nueva fórmula de relación laboral facilitará al mismo tiempo la incorporación de personas discapacitadas al mundo del trabajo*", lo que parece también indicar una cierta preferencia por concentrar este tipo de contratación en este colectivo; aunque se trata de una mera declaración de intenciones, parece que sin valor vinculante alguno.

En realidad, el precepto carece prácticamente de mandato alguno, al margen de la habilitación general que se hace para que la empresa opte por utilizar esta forma de empleo. En todo lo demás, el convenio se remite a acuerdos posteriores entre la empresa y los representantes de sus trabajadores. Para ello se establece un procedimiento especial de negociación, y se crea un cauce específico para ésta, una comisión paritaria *ad hoc* para ocuparse de la regulación del teletrabajo en la empresa. Así,

> *"Las condiciones económicas correspondientes a esta modalidad serán objeto de estudio y acuerdo en el seno de una Comisión Paritaria de trabajo, no siendo aplicables las existentes en la actualidad.*
>
> *Dicha Comisión será constituida en 1998, y deberá tener en cuenta los factores que delimitan y configura el trabajo en el domici-*

[102] Aunque en la versión publicada en el BOE se habla de "Tele-trabajo" (*sic*).

lio, entre otros, y necesariamente, el menor tiempo invertido para el desempeño del puesto.

Una vez finalizado el trabajo de la Comisión sus acuerdos serán de aplicación y vigencia automática, y se incluirán como anexo al presente Convenio"

Se produce, así, esa combinación de convenio colectivo general y acuerdo específico sobre teletrabajo identificado en otras experiencias nacionales como solución más idónea para proceder a la implantación del teletrabajo, garantizando el carácter participado y negocial de esta decisión. Tan sólo se pueden deducir algunas notas de cómo será esta regulación del teletrabajo en DHL: en principio, el punto de partida no parece ser el reconocimiento de un principio de igualdad de trato, sino precisamente el contrario, no aplicándose las disposiciones que regulan el tratamiento económico del resto del personal de la empresa; y el teletrabajo que se prestará será en principio a domicilio. Contrario sensu hay que interpretar que sí regirán el resto de las disposiciones del convenio, aunque lo lógico sea pensar que la Comisión tendrá que adaptar algunas, como las relativas a la organización de los servicios, el tiempo de trabajo y el control de la actividad del trabajador. Merece la pena subrayarse, en todo caso, la previsión de una ordenación negociada del teletrabajo, en la que está modalidad organizativa es gestionada en el seno de una comisión paritaria, saliendo así del ámbito de decisión unilateral de la empresa; lo que contrasta con lo que es la regla en esta empresa: según el artículo 16 del mismo convenio, "*la organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa. Ésta podrá determinar, modificar o suprimir los trabajos, adoptar nuevos métodos, establecer puestos de trabajo y ordenar éstos a las necesidades de la empresa en todo momento*"; entre las "*facultades exclusivas de la dirección*" se incluyen "*la elección de los medios de trabajo*", y "*determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos*". La decisión de utilizar el teletrabajo recibe, así, un tratamiento completamente diferente.

A pesar del interés suscitado por este artículo del convenio, éste no ha tenido continuidad: el Convenio Colectivo Interprovincial 1999-2000 de la misma empresa no lo ha recogido en su articulado, siendo así que este convenio "*anula, deroga y sustituye a todos los acuerdos, pactos y convenios concertados anteriormente entre los representantes de la dirección de DHL*", según dispone su artículo 9.

Otra experiencia de tratamiento del teletrabajo en la negociación colectiva española se encuentra en el Primer Convenio de *Siemens Nixdorf Sistemas de Información S.A.*, firmado el 3 de julio de 1997[103]. En su artículo 36, dedicado a la "*organización del trabajo*", se afirma que:

[103] Registrado por resolución de 6 de noviembre de 1997, de la Dirección General de Trabajo; BOE n.º 282, de 25-XI-1997, pg. 34639.

> *"acorde con las necesidades de competitividad y los medios tecnológicos a disposición, a partir del presente año se irán definiendo áreas funcionales, colectivos y puestos que pudieran desempeñar sus funciones total o parcialmente en "teletrabajo". Esta definición y su reglamentación correspondiente se hará conjuntamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores".*

Ésta es la única referencia al teletrabajo que se hace en todo el convenio, ya que el resto del precepto se dedica al control de la calidad. A pesar de lo escueto de esta referencia, contiene sin embargo algunos mandatos interesantes, partiendo de la habilitación general que se hace utilizar el teletrabajo. Lo más significativo es el carácter negociado que se impone a esta decisión, en todos sus aspectos; el convenio expresa la voluntad de sus partes de utilizar el teletrabajo; la elección de las "*áreas funcionales, colectivos y puestos*" se hará conjuntamente entre éstas; y también será conjunta la elaboración de la reglamentación de esta actividad. Es más, el respeto al carácter consensual de esta decisión llega hasta el punto de que se utiliza un tono impersonal para referirse a ella, diciéndose que "*se irán definiendo áreas...*". Lo que sí es evidente es que el convenio utiliza la técnica más común en Europa de combinar el convenio colectivo propiamente dicho con un acuerdo específico posterior, en este caso colocando la totalidad de la regulación en este último. El convenio expresa, por último, una valoración positiva del teletrabajo, al que califica de "*necesario para la competitividad*".

Se puede señalar, igualmente, el convenio colectivo firmado por la empresa *Ibermática S.A.*[104], que recoge en su artículo 19, apartado C, una habilitación para la prestación de servicios remotos en estos términos:

> *"La implantación de nuevos sistemas y productos con los que se ha ido dotando la red informática de nuestra empresa, así como la posibilidad de conectarse a la misma desde el domicilio de los empleados, permite que, cuando el tipo de actividad lo requiera y a criterio del responsable, pueda proponerse a determinados empleados, desarrollar su trabajo desde casa.*
>
> *Deberá pactarse y de común acuerdo por escrito entre la empresa y el empleado, el tipo de tarea a realizar, la duración máxima de la misma, los niveles de control y seguimiento que sean necesarios, así como la disposición a presentarse en la oficina tantas veces como sea requerido durante la ejecución del proyecto o tarea encomendada.*
>
> *La implantación de este sistema, permite una flexibilidad horaria total, con un menor volumen de desplazamientos y un mayor nivel de concentración".*

Se trata, como se observa, de un precepto muy singular, tanto en su

---

[104] Suscrito el 18 de marzo de 1997, publicado por resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de abril de 1997; BOE de 6 de mayo, n.º 108.

enfoque como en su contenido. El punto de partida es uno muy positivo con esta forma empleo, indicando incluso sus ventajas para la empresa. En cuanto a la regulación que de éste se hace, la misma es lógicamente muy reducida, si bien en vez de remitirse a una negociación posterior con los representantes de los trabajadores para poner en marcha el teletrabajo, el convenio de Ibermática se remite exclusivamente al pacto individual que se firme con el teletrabajador. En éste se determinarán todos los aspectos de la prestación, sin que se prevea una negociación con los representantes de los trabajadores, o algún tipo de control formal por parte de éstos. El escalón intermedio entre el convenio colectivo y el pacto individual, el acuerdo de teletrabajo, no existe o al menos no se prevé expresamente.

En general las prerrogativas de la empresa aparecen muy reforzadas, mucho más de lo que es corriente en Europa: por ejemplo, no se prevé un derecho de los empleados de la empresa a solicitar el acceso al teletrabajo, sino tan sólo la iniciativa de ésta, que será la que invite a los trabajadores a sumarse a éste; del mismo modo, será la empresa la que decida unilateralmente si se utiliza o no, y en qué puestos de trabajo. La utilización del teletrabajo se presenta así como una decisión unilateral de la empresa, sin más limitación que la necesidad de contar con la aprobación de los empleados que vayan a ser destinados a éste.

Sorprendentemente, esta disposición se encuentra en el Capítulo VI del Convenio, dedicado a "jornada de trabajo y descanso", y dentro de un artículo rubricado "Jornada laboral". No es una ubicación corriente, puesto que lo normal es que se coloque en algún capítulo específico sobre "organización del trabajo" o sobre modalidades de contratación. La única justificación que puede encontrarse es la referencia que el propio artículo 19.c hace a la jornada de trabajo, al indicar que "*la implantación de este sistema permite una flexibilidad horario total*"; referencia ésta que, por supuesto, no puede ser entendida en un sentido literal, ya que la flexibilidad total de jornada no parece muy acorde con nuestro Derecho vigente.

Finalmente habría que incluir en este estudio un convenio colectivo muy curioso, cuyo ámbito de aplicación incluye sin duda a varias modalidades de lo que podemos considerar teletrabajo. Se trata del primer convenio colectivo estatal para Empresas de Telemarketing, de este mismo año[105]. El ámbito funcional del convenio es muy amplio, y aunque no se trata de una regulación general del teletrabajo, sí puede resultar de aplicación a un número significativo de teletrabajadores. En concreto, el artículo 2 señala que

> "*se entenderá por actividad de telemarketing aquella que, ejercida por vía telefónica o por medios telemáticos, se dirige a la pro-*

[105] Suscrito el 11 de diciembre de 1998, se encuentra accesible en la dirección electrónica http://www.comfia.net/acuerdo/serviadmi/telemrkg.htm.

moción, difusión y venta de todo tipo de productos o servicios, realización o emisión de entrevistas personalizadas, recepción y clasificación de llamadas originadas por un estímulo externo, así como los diferentes servicios de atención telefónica a clientes. Tal definición incluirá las actividades coadyuvantes, complementarias o conexas de la actividad principal".

Como se observa, el telemarketing se caracteriza por su carácter remoto, pero respecto del cliente; es esta distancia física con él lo que identifica a esta actividad, no la separación del trabajador y la empresa. Estaría incluido en el convenio, así, el trabajo de una persona que desde la sede física de la empresa se pusiera en contacto con clientes a través del teléfono o de la red; sería telemarketing, pero no teletrabajo. Aún así, que duda cabe de que en muchas ocasiones el telemarketing será efectuado por teletrabajadores en sentido estricto, bien a domicilio o desde telecentros. Y es que la utilización de tecnologías de comunicación remota, telefónica o telemática, identifica a una y otra actividad, por lo que es previsible que exista una amplia zona de coincidencia.

Quizás lo más curioso del convenio colectivo estatal de telemarketing sea que organiza al personal de estas empresas en términos muy similares a como ha hecho la negociación colectiva en el sector del trabajo temporal. Así, el artículo 11 señala que sus partes *"convienen en establecer que el personal que presta sus servicios en el sector debe integrarse en dos esquemas de organización"* que son definidos como *"personal de estructura"* y *"personal de operaciones"*. El primer grupo lo formaría *"todo aquel cuyas funciones se centran en la ejecución de actividades de permanente necesidad para la empresa"*; mientras que *"el personal de operación ejecuta su trabajo en las campañas o servicios que se conciertan por las empresas de telemarketing para un tercero"*. Esto es así por las propias peculiaridades del telemarketing, que se realiza por medio de campañas de duración determinada, que las empresas clientes encargan a las del sector; en este carácter esencialmente temporal de los servicios que suministran se aproximan las empresas de telemarketing a las ETT, como empresas de servicios de duración determinada. Es de suponer que gran parte del personal de operación desarrolle su actividad de forma remota, como teleoperadores.

En general la conclusión a la que debe llegarse del análisis de la experiencia en Europa es que el teletrabajo ha ocupado hasta ahora un lugar muy secundario en la negociación colectiva tradicional, habiendo sido tratado en un número muy escaso de convenios sectoriales y de empresa. El tratamiento colectivo del teletrabajo ha permanecido en gran parte ajeno a los cauces e instrumentos de la negociación colectiva tradicional, como un aspecto externo a ésta, formalizado en instrumentos autónomos con pocas relaciones con los convenios colectivos generales.

Cabría plantearse las razones de esta relativa indiferencia de la negociación colectiva tradicional frente al teletrabajo. La primera razón que podría explicarla sería el impacto irregular y limitado que todavía tiene el teletrabajo en las economías europeas. Como modalidad de organización de la prestación de servicios que es se concentra en ciertos sectores o empresas, y en colectivos precisos de trabajadores, por lo que la necesidad de regularlo no se plantea, al menos todavía, con carácter general para sectores enteras o plantillas completas de empresas concretas. En segundo lugar, en muchas ocasiones su puesta en práctica se plantea de forma experimental, por medio de "programas" o "planes", de extensión y duración limitadas, que no coinciden con el ámbito general y la continuidad en el tiempo de los convenios generales, lo que determina que se excluyan de éstos y se incluyen en un instrumento negocial autónomo. En tercer lugar, en muchas ocasiones la decisión de poner en práctica programas de teletrabajo se toma en empresas con relaciones negociales ya establecidas, en paralelo a éstas, por lo que se formaliza en acuerdos autónomos para no interferir con los convenios generales ya vigentes. Por último quizás haya también cierto problema de inercia en la práctica de los interlocutores sociales, que hayan operado con un modelo pretederminado y estandarizado de convenio colectivo en el que una decisión organizativa de este tipo, la puesta en práctica de programas de teletrabajo, no encuentre un acomodo claro en la medida en que en ésta se mezclan condiciones de trabajo con dirección y organización de la actividad de la empresa.

Es previsible, con todo, que ha medida que se vaya produciendo una generalización del teletrabajo en Europa este carácter externo del teletrabajo vaya superándose, encontrado su regulación un lugar natural en los convenios colectivos de cada ámbito junto a otras materias más tradicionales como el tiempo de trabajo o las retribuciones. Se producirá, así, una "normalización" del teletrabajo en la negociación colectiva, a medida que éste vaya normalizándose también en el mercado de trabajo, que se extienda y se consolide hasta formar parte de éste como una modalidad más de prestación de los servicios profesionales. En este sentido, más que indiferencia habría que hablar de retraso de la negociación colectiva general en tratamiento de esta forma de empleo, un retraso que presumiblemente será recuperado. En aquellos sectores en los que éste sea más utilizado lo normal será su regulación dentro del convenio colectivo de aplicación, en un capítulo *ad hoc*. Lo que no quiere decir que desaparezcan otras prácticas negociales como los acuerdos de teletrabajo o los Códigos de Prácticas, que continuarán teniendo su virtualidad dadas las peculiaridades de esta actividad, que imponen un tratamiento más rico y complejo que el normal en otras.

3.10. EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ORDENACIÓN DEL TELETRABAJO

Analizado el desarrollo de la negociación colectiva sobre teletrabajo en Europa, estamos en condiciones de identificar, partiendo de esta experiencia y de los principales problemas identificados, cuál debe ser el papel de ésta en un modelo de utilización ordinaria y ordenada de esta modalidad de empleo.

3.10.1. La negociación colectiva debe ocuparse, en primer lugar, *de la definición de lo que debe considerarse como teletrabajo*. Dado que nos estamos moviendo en torno a la previsión de un estatuto jurídico especial para los teletrabajadores, es necesario contar con una definición clara de esta actividad, pues sólo con ésta se podrá asegurar la aplicación de esta regulación especial al colectivo que la necesita y justifica. Si se establece una regulación protectora de esta actividad, que limite y condicione su disponibilidad para las empresas, es previsible la producción de tensiones defraudatorias, que busquen la elusión de ésta mediante la calificación de una prestación de servicios como ordinaria, y no remota.

La cuestión de la definición del teletrabajo parece a priori poco complicada, dado que existen numerosos elementos fácticos, bien definidos a estas alturas, que lo identifican. Sin embargo, en la práctica puede dar lugar a más problemas de los que parecen deducirse a primera vista. Así, y en primer lugar, es posible, y frecuente, que el trabajador sólo preste de forma remota una parte de sus servicios, desarrollando el resto de forma ordinaria en la sede de la empresa; incluso si presta de esta forma la totalidad de sus servicios, es posible que acuda físicamente a la sede de la empresa con periodicidad. Mientras que es cada vez más frecuente que las empresas suministren equipos informáticos a sus trabajadores ordinarios para que hagan algunas funciones en sus domicilios. En consecuencia se hace necesario establecer algunas reglas para determinar cuándo un empleado puede ser considerado técnicamente como teletrabajador. Por ejemplo, fijando la cantidad de trabajo que debe ser prestado de esta forma para entrar en esta categoría, como hacen muchos de los convenios y acuerdos que hemos visto ya, esto es, estableciendo un determinado porcentaje mínimo del tiempo de trabajo; o delimitando los períodos de presencia en la empresa, en cuanto a su duración y finalidad.

Existe, en segundo lugar, la cuestión de distinguir el teletrabajo de otras modalidades de trabajo con las que puede tener zonas de coincidencia, como el trabajo a domicilio —cuando el teletrabajo también lo es—, el trabajo con medios telemáticos pero no a distancia de la empresa —el caso del telemarketing en la sede de ésta—, los trabajadores itinerantes o que se desplazan para prestar sus servicios —que hay que diferenciar de

los telenautas o teletrabajadores pendulares—. Para superar este obstáculo cabe pensar en técnicas como la identificación formal de los puestos de trabajo cuyos ocupantes entran en esta categoría; o la delimitación de los medios técnicos que suponen trabajo remoto. No hay que olvidar que nos movemos en un contexto de anomia casi absoluta respecto de esta actividad, por lo que no se dispone de una definición legal de lo que es teletrabajo; y las definiciones aportadas por la ciencia, sean éstas tecnológicas, jurídicas o sociológicas, no resultan operativas a estos efectos. Quizás una definición legal sirva para proporcionar unidad a los distintos conceptos, facilitando la labor a la negociación colectiva; pero por el momento no parece que contemos con alguna

En última instancia la definición del teletrabajo que efectúe la negociación colectiva será eminentemente instrumental, como determinación del ámbito de vigencia de su propia regulación. Su elaboración será, por tanto, una decisión estratégica, en la que cada una de las partes tendrá sus propios intereses y prioridades, y se constituirá así en un objeto de negociación en sí misma. Y su validez se ceñirá al ámbito de aplicación de la norma que la ofrece, aunque es previsible una generalización de definiciones idénticas o similares. El mayor o menor alcance de la definición estará condicionado, por supuesto, por las características de la actividad que se desarrolle, por la importancia que tenga el teletrabajo dentro de las estrategias de producción de la empresa, y por el grado de implantación de éste en el sector o empresa de que se trate; pero estará determinado también, al menos en parte, por el grado de especialidad que se establezca en las condiciones de trabajo del personal remoto, de tal modo que es previsible que una regulación con mayores diferencias respecto de la ordinaria se aplique a un número inferior de trabajadores, mediante una definición más estricta.

3.10.2. En segundo lugar, la negociación colectiva debe ocuparse igualmente de *ordenar el proceso de implantación del teletrabajo,* entendiendo por tal el procedimiento a través del cual se toma la decisión de organizar de forma remota un puesto de trabajo, y se pone ésta en práctica. Los aspectos a tratar son varios en una decisión de este tipo: si utilizarlo, o no; en qué puestos de trabajo; para qué tareas; qué nivel de implicación en su uso; qué trabajadores, etc...

En realidad las implicaciones que supone el teletrabajo para la empresa van más allá de la mera localización y organización de unos puestos de trabajo, y pueden llegar a afectar el entero sistema productivo y a la cultura organizativa de ésta. En aquellas organizaciones productivas en las que es posible una utilización extensiva del teletrabajo, la decisión de hacerlo tiene un auténtico rango constitucional, pudiendo suponer un cambio decisivo en su identidad y dinámica. Los efectos sobre la planti-

lla, considerada en su conjunto, pueden ser decisivos. A ello hay que añadir los efectos potenciales del trabajo remoto sobre los trabajadores individuales implicados, a los que se les afecta en sus condiciones laborales, expectativas profesionales, implicación en la empresa, vida social y familiar, etc... Por todo ello se hace necesario y recomendable que esta decisión sea tomada de forma conjunta por todas las partes implicadas, incluyendo a los órganos de representación de los trabajadores de la empresa.

No sólo esto. Si algo demuestra la todavía corta experiencia con el teletrabajo en Europa y el resto del mundo es que la utilización del teletrabajo sólo funciona si se hace de forma negociada y participada, involucrando a los trabajadores en su proceso de diseño y ejecución. La colaboración activa de los empleados es imprescindible para que funcione el empleo remoto, tanto en cada puesto de trabajo concreto como en el conjunto de la empresa. En muchos casos, además, se trata de una decisión en cuya adopción, de acuerdo con las legislaciones nacionales del trabajo, deben participar los representantes de los trabajadores.

La conclusión a la que se llega es que, de una u otra manera, la decisión de implantar el teletrabajo debe ser adoptada de forma negociada, tanto como medida de garantía de los derechos de los trabajadores afectados como para incrementar la eficacia de su uso en la empresa. La principal complicación que se plantea en este punto es que, en realidad, la decisión de utilizar el teletrabajo se presenta al menos formalmente como una decisión organizativa más de la empresa, que en muchos sistemas jurídicos queda dentro del círculo de facultades directivas de ésta; en principio no se trata más que de modificar la tecnología utilizada, y el diseño de los puestos de trabajo siempre, claro está, que se trate de su implantación ex novo o con trabajadores de nueva contratación. Pero incluso en aquellos sistemas en los que legalmente la decisión podría corresponder unilateralmente a la empresa de forma legítima, la experiencia demuestra que ésta se suele incluir en un proceso de negociación. La negociación está presente así en casi todos los casos en los que hay teletrabajo. Ha pasado a formar parte de la cultura del teletrabajo en los sistemas de nuestro ámbito, en los que se concibe como una institución que escapa del poder de dirección ordinario de la empresa para entrar en el ámbito de las grandes decisiones negociadas por ésta con su plantilla. Desde este punto de vista, el modelo europeo de teletrabajo es uno que no sólo es controlado y regulado; es, sobre todo, un modelo negociado.

Es aquí donde la negociación colectiva puede jugar un papel esencial, al asegurar que la decisión y el proceso de implantación del teletrabajo se ubiquen en la esfera de las materias que necesitan ser pactadas. No es sólo que éste se implante de una u otra manera; es que quede claro que su implantación sólo puede resultar de un acuerdo. Por eso nos parece oportuna la técnica, cada vez más frecuente, de incluir el tema del teletrabajo

en el convenio colectivo general de aplicación a la empresa y sector, habilitando a la empresa a utilizarlo, y condicionando este uso a una negociación posterior. Con ello se asegura el carácter negociado en dos momentos: uno, el de la firma del convenio, en el que es la voluntad común de sus partes la que abre la posibilidad de utilizarlo; y dos, en el momento de desarrollar cada proceso concreto de implantación del teletrabajo. El resultado sería que, en la práctica, la opción por utilizarlo recibiría un tratamiento especial, diferente al del resto de las decisiones organizativas de la empresa, incluso las que puedan parecer de igual importancia; en términos jurídicos, la negociación colectiva tiene que asegurar que el régimen del proceso de implantación del teletrabajo sea distinto al de estas otras, comenzando por su carácter necesariamente negociado.

Al margen de la importancia que pueda tener la decisión de implantar el teletrabajo en sí misma, es necesario asegurar que su tratamiento como una materia de necesaria negociación alcance a todo el proceso de implantación del teletrabajo; esto es, que debe negociarse tanto la opción por éste, como la puesta en práctica de esta opción en todos sus aspectos. Esto complica aún más la situación, pues el proceso de implantación del teletrabajo presenta un enorme grado de complejidad, por la cantidad de aspectos que deben ser tratados; se plantean entonces dificultades adicionales, esta vez técnicas, para la ordenación de este proceso.

Como mínimo, a nuestro juicio, la negociación colectiva debe aportar los siguientes aspectos de la presencia del teletrabajo:

a) en un nivel estratégico,
   - — la misma decisión de utilizarlo o no;
   - — el grado de utilización;
   - — el grado de adaptación de la empresa a la prestación remota de servicios;
   - — la necesidad o no de experiencias o prácticas limitadas antes de generalizar su uso;
   - — los objetivos a conseguir con su implantación en la empresa;
   - — el modelo de teletrabajo que quiere implantarse;

b) en un nivel de gestión,
   - — la oportunidad de utilizarlo en un momento determinado;
   - — la modalidad de teletrabajo que se utilizará en cada caso concreto;
   - — los puestos de trabajo susceptibles de ser prestados de forma remota
   - — los criterios de selección de las funciones que se prestarán de esta forma;

— los mecanismos de acceso de los empleados al teletrabajo;
— los criterios de selección de los empleados en estos casos;
— los mecanismos de control de cada programa de teletrabajo, y de cada puesto de trabajo remoto;
— la regulación general del teletrabajo en cada ámbito de negociación;
— los mecanismos de ordenación de cada prestación concreta de teletrabajo.

La cuestión es tan compleja que generalmente queda abierta en la negociación colectiva, que se limita a indicar unas directrices para que la empresa las ponga en marcha de forma conjunta con los representantes de los trabajadores. La experiencia europea de negociación sobre teletrabajo ha ido produciendo algunas técnicas originales para solucionar este problema, que en última instancia no es tanto el de hacer compatible un control sindical con el ejercicio de facultades organizativas, lo normal en las relaciones laborales, sino el de compaginar una regulación previa de aplicación general, con una decisión concreta para cada caso, debiendo ser una y otra negociadas de acuerdo con un modelo coherente de teletrabajo. La técnica de la lista de control es una buena muestra de estas prácticas; y los convenios generales que se han ocupado de ello han demostrado que éste no es el mejor lugar para ocuparse de tales cuestiones. El modelo ideal, a nuestro juicio, es uno en que se combine una referencia general y un tratamiento básico en el convenio colectivo general, con acuerdos posteriores en los que se concrete la modalidad de implementación de esta forma de empleo en cada caso.

En conclusión, la negociación colectiva debe ocuparse de salvaguardar el carácter negociado del proceso de implantación del teletrabajo, en todas sus fases y en todos sus contenidos, como *conditio sine qua non* para asegurar una presencia no traumática de éste en las empresas. Y al hacer esto quizás se consiga un efecto colateral igualmente favorable el de crear una práctica de negociación sobre la tecnología y la organización del trabajo que todavía no está generalizado en todos los sistemas.

3.10.3. En relación con lo anterior, y en tercer lugar, la negociación colectiva debe jugar un papel esencial *en la garantía del principio de voluntariedad en la prestación remota de servicios*. Ésta es una constante en toda la negociación colectiva hasta la fecha, y se encuentra presente también en las distintas iniciativas legislativas que están circulando en Europa. Por ello podemos considerar la voluntariedad del trabajador en el acceso al teletrabajo como un elemento constitutivo del modelo de éste que se pretende implantar en Europa, como rasgo de identidad que lo aleje de prácticas de explotación o elusión presentes en otros ámbitos. La misma Car-

ta Europea del Teletrabajo la recoge como el primero de sus principios de ordenación de éste, afirmando que "*la oportunidad de los empleados para teletrabajar debe ser decidida caso por caso, y debe ser completamente voluntaria. Los teletrabajadores, además, deben participar en el proceso de decisión sobre la modalidad de teletrabajo, y su frecuencia*".

En este sentido es necesario subrayar un dato que a nuestro juicio es esencial para un desarrollo adecuado de esta forma de empleo: por más que el teletrabajo se generalice y normalice en el mercado de trabajo; por más que sea aceptado y reconocido por todos los sujetos del sistema; por más que sea controlado por las organizaciones sindicales en su diseño e implementación; y por más que presente numerosas ventajas para el trabajador, y éstas vayan superando paulatinamente a los inconvenientes, aún así no puede pensarse el teletrabajo en términos de absoluta normalidad, en pie de igualdad con otras formas más tradicionales de prestación de los servicios. Las implicaciones que supone para el trabajador son evidentes, y específicas de esta forma de empleo: la invasión del lugar de residencia del trabajador, si se trata de teletrabajo a domicilio, con la mezcla que supone de elementos personales y profesionales en su vida; la pérdida de relaciones sociales; la desintegración de los lazos profesionales; los problemas de socialización, de formación y promoción dentro de la empresa; los derivados de la seguridad e higiene y de la protección de las contingencias profesionales, etc... De ahí que una imposición unilateral del teletrabajo deba ser rechazada de forma absoluta, debiendo ser la negociación colectiva el principal garante de la libertad de los empleados de la empresa respecto de esta modalidad de empleo.

Otro dato incide también en la conveniencia de este reconocimiento de la voluntariedad en el acceso al teletrabajo: que no todo trabajador reúne las características adecuadas para esta forma de trabajar, ni tampoco todos se sienten atraídos por ella. La libre elección del trabajador forma parte de un proceso de selección de los teletrabajadores; las preferencias personales de cada uno condicionan también el éxito de ésta.

En consecuencia la voluntariedad en la prestación remota de los servicios, sobre todo cuando ésta tiene lugar en el domicilio del trabajador, debe ser asegurada a toda costa. Es evidente que esta libertad de elección entre trabajo ordinario y remoto no siempre se podrá garantizar en todos sus términos, particularmente cuanto se trata de trabajadores de nueva contratación, para los que el teletrabajo se presenta como un elemento estructural de la oferta de empleo. Aún así, debe ser garantizada de forma absoluta cuando se trata de trabajadores ya empleados en la empresa para servicios ordinarios; para éstos, la conversión en teletrabajadores no debería serles impuesta en ningún caso sobre todo por lo que ello supone de supeditación de parte de su patrimonio —su domicilio— a la actividad empresarial.

La voluntariedad supone no sólo que no se imponga el acceso al teletrabajo, sino también que no se imponga la permanencia en éste en contra de los deseos del trabajador. No se puede olvidar que el trabajo remoto es nuevo para la mayoría de los trabajadores en las empresas, por lo que no tienen elementos de juicio suficientes como para prever la forma en que se desenvolverán con éste; además, la oportunidad o conveniencia del teletrabajo, sobre todo a domicilio, puede variar en función de factores ajenos al trabajo, como son claramente los familiares —nacimiento de hijos, por ejemplo—. De ahí que se deban prever en la negociación colectiva cauces adecuados para permitir este regreso al trabajo ordinario en la sede de la empresa. Así lo recoge la misma Carta Europea del Teletrabajo, en su directriz novena, dedicada precisamente al "*estudio de alternativas al teletrabajo a domicilio*". En ésta se afirma que "*trabajadores y empleadores deben valorar las posibilidades de trabajar en telecentros, oficinas locales, oficinas-satélite de la empresa como alternativas al teletrabajo en solitario a domicilio*".

Se observa como en esta directriz lo que se plantea como alternativa a este tipo de trabajo no es necesariamente el trabajo en la sede de la empresa, sino que por el contrario presenta otras varias posibilidades que pueden resultar igualmente menos gravosas para el trabajador. También cabe pensar en que se reconozcan las preferencias del teletrabajador en la proporción de los servicios que presta de forma remota, si ello es posible, de tal modo que pueda combinar en la forma que le resulte más cómoda trabajo remoto y trabajo en la sede de la empresa.

En una relación como la de trabajo hablar de garantizar la voluntariedad es siempre aventurado, porque la subordinación económica del trabajador a la empresa siempre la pone en peligro. Quizás el mecanismo más efectivo para asegurarla sea el control de todo el proceso de implantación del teletrabajo por los representantes de los trabajadores, que podrán impedir la imposición de éste de forma unilateral por la empresa al regular las condiciones para acceder a él. En muchos convenios se establece de forma taxativa que la única forma de acceder al teletrabajo sea trámite una petición expresa del trabajador, dirigida a la empresa o incluso a sus propios representantes, sin que se admita un proceso de selección por iniciativa de la empresa. La forma escrita del pacto de teletrabajo, común en toda la práctica negocial europea, facilita el control de esta aceptación del trabajador.

De la misma manera, la negociación colectiva debe asegurar que no existan medidas de sanción o represión como consecuencia de la elección del trabajador de teletrabajar, o de no hacerlo. No ya que su rechazo sea considerado una falta sancionable, pues el reconocimiento de que es una decisión libre de éste lo hace imposible; sino que se produzcan pérdidas de expectativas profesionales o derechos económicos como consecuencia

de haber optado en uno u otro sentido. Evidentemente esto no quiere decir que no se puedan establecer mecanismos que incentiven el acceso al teletrabajo, sobre todo cuando ésta es la política de la empresa, y ésta ha sido negociada con los representantes de sus trabajadores. Pero estos mecanismos no pueden tener una extensión o intensidad tales de suponer de hecho una imposición del trabajo remoto.

Además, es necesario que en aquellos casos en los que el acceso al teletrabajo sea necesario para la organización de la empresa se presenten alternativas al trabajador que no desee hacerlo, como traslados o despidos indemnizados, de tal modo que le quede un cierto margen de elección en todo caso. Otra medida que podría resultar interesante en este sentido sería el reconocimiento de una prioridad de los teletrabajadores que deseen dejar de serlo para acceder a puestos de trabajo ordinarios en la empresa, para lo que deberán ser oportunamente informados de la existencia de vacantes[106]. Todas estas técnicas están apareciendo paulatinamente en la negociación colectiva europea.

3.10.4. Otra de las funciones de la negociación colectiva, quizás la más clara de todas, sea la de *producir una regulación del teletrabajo* en cada ámbito concreto, regulación que en estos momentos falta en una mayoría de los casos. El teletrabajo se encuentra entre nosotros en una situación de desregulación ya crónica. Por ello, en este momento corresponde sobre todo a las normas profesionales el dar respuesta a este añejo déficit normativo.

Si es la negociación colectiva la que por el momento se va a ocupar de desarrollar esta tarea reguladora, ello significa que ésta tendrá que afrontar una serie de cuestiones, que supondrán auténticas decisiones estratégicas para las partes negociadoras. La primera de ellas, como ya se vio, es la propia definición de teletrabajo, que puede cubrir un segmento mayor o menor de la población activa y de los puestos de trabajo en función de los criterios definitorios que se utilicen, y la rigidez con que éstos se apliquen; en definitiva, la negociación colectiva tendrá que decidir el ámbito subjetivo y objetivo de la especialidad que ella misma establece. También habrá que definir, igualmente a priori, si el estatuto jurídico que se va a reconocer para esta actividad recogerá muchas o pocas particularidades frente al trabajo ordinario; es decir, el nivel de especialidad que el teletrabajo va a disfrutar en el marco del Derecho del Trabajo. Ambas decisiones determinarán de forma directa el desarrollo de la actividad negociadora en el teletrabajo, y deberán ser coherentes con el modelo de

[106] No es una idea original, sino que se usa extensivamente respecto de los trabajadores atípicos, sobre todo a tiempo parcial, cuando surgen vacantes de puestos de trabajo de mejor calidad, por ser de duración indefinida o a tiempo completo.

éste del que partan los sujetos negociadores. En última instancia hablar de una regulación propia para el trabajo remoto es hablar de especialidades en su régimen jurídico, especialidades que en su extensión y profundidad habrá que definir en la misma negociación.

Por lo que se refiere al contenido dicha regulación especial, éste parece bastante claro a la luz de las experiencias de negociación del teletrabajo, existiendo un núcleo duro de materias que parecen de necesario tratamiento en cualquier norma que pretenda ordenarlo. Estas materias podrían ser clasificadas en tres grandes grupos:

— condiciones de desarrollo del teletrabajo;
— estatuto jurídico del teletrabajador;
— control de usos desviados o fraudulentos del teletrabajo.

3.10.5. Con respecto a las primeras, *las condiciones de desarrollo del teletrabajo*, se puede decir que éste presenta unas connotaciones técnicas que deben ser resueltas antes de su implantación, y durante su mismo desarrollo. Nos referimos a temas como el equipo a utilizar, su ubicación, medio físico de trabajo, conexiones telemáticas, mecanismos de control y comunicación, etc... La mayoría tienen un efecto directo en las condiciones de trabajo del teletrabajador, pudiendo ser reguladas como tales en la negociación colectiva; el efecto de otras sobre éstas no es tan claro o directo.

Muchos de estos aspectos tienen un contenido claramente técnico, muy detallado y complejo, lo que hace que quizás no sea el convenio colectivo tradicional el lugar más adecuado para su regulación. Además, en muchas ocasiones dependerán de decisiones puramente empresariales, como la tecnología que será utilizada por la empresa, o los procesos de producción; lo que complica igualmente su tratamiento en la negociación colectiva. Se trata, finalmente, de elementos sujetos a cambios continuos, como consecuencia de los que se producen en la tecnología y en los procesos aplicables a las NTIC. Aún así, se trata de elementos fundamentales en el desarrollo del teletrabajo, con efectos sobre los trabajadores, lo que impone algún tipo de control de estas decisiones por sus representantes. Es necesario por ello que los convenios colectivos, si no se ocupan directamente de ellas, aseguren al menos el carácter participado de las decisiones fundamentales sobre la organización del teletrabajo en la empresa. Esto es, que al igual que imponen el carácter negociado de la decisión de utilizar el teletrabajo, establezcan mecanismos negociales para procesar su implantación.

En este sentido la práctica negocial europea nos proporciona buenos ejemplos sobre cómo poner en práctica esta idea. Generalmente se impo-

ne, en el convenio general o en el acuerdo ad hoc, la obligación de negociar la organización de los servicios remotos en el momento de ponerlos en práctica o reorganizarlos; y se incluyen en los acuerdos de teletrabajo ciertas prescripciones técnicas sobre su organización. Los cambios en la tecnología aplicada al puesto de trabajo deberán ser objeto de negociación en cada caso. La técnica de las directrices pactadas sirve también a estos fines, en cuanto fija los criterios que deben guiar la organización técnica del teletrabajo, que puede quedar así en manos de la dirección en cuanto a su ejecución.

3.10.6. Un segundo aspecto esencial de la ordenación del teletrabajo que debe formar parte de la agenda de la negociación colectiva es el relativo al *estatuto jurídico del teletrabajador*, cuya situación no queda resulta de un modo adecuado en el marco jurídico hoy vigente. A esto se dedican la mayoría de las prescripciones de los convenios y acuerdos sobre teletrabajo negociados hasta la fecha, lo que pone de manifiesto dos cosas: las peculiaridades de la relación de trabajo de los teletrabajadores, y una cierta desconfianza hacia esta forma de empleo.

El análisis de la negociación colectiva hasta la fecha nos indica unas pautas muy similares en los contenidos de los convenios y acuerdos de teletrabajo en este punto, con una serie de derechos que se reconocen en todo caso. La coincidencia de todas estas iniciativas negociales en estos derechos es una prueba de que esta forma de trabajo se ha desarrollado de una forma muy similar en todas partes, y que en todos los casos ha puesto de manifiesto unos mismos problemas.

Como ejemplo de cuáles pueden ser estos derechos podemos remitirnos de nuevo a la Carta Europea del Teletrabajo, que en sus directrices sobre esta actividad recoge un auténtico elenco de derechos que deben ser reconocidos en todo caso a los trabajadores. Este elenco es similar al que se encuentra recogido en el articulado de los acuerdos de teletrabajo, y en los Códigos de Prácticas elaborados por las distintas instituciones, incluso sindicatos, que se han ocupado de hacerlo. En la formulación que de ellos se hace en la Carta Europea, serían:

— *Igualdad,* que la Carta entiende en dos sentidos: igualdad de todos los trabajadores para acceder al teletrabajo, de un lado; e igualdad de trato de los teletrabajadores respecto de los trabajadores de la sede de la empresa. En concreto la igualdad de trato entre teletrabajadores y trabajadores ordinarios debe incluir la cobertura por los convenios colectivos, la remuneración, el acceso a la formación, las oportunidades de promoción, vacaciones, excedencias y permisos, y la jornada total de trabajo.

— *Reembolso de costes originados por el teletrabajo:* en el caso de los teletrabajadores a domicilio el equipo de trabajo debe ser suministrado por la empresa, que deberá también hacerse cargo de los gastos de una línea telefónica independiente, fax y correo electrónico. En el pacto individual entre la empresa y el teletrabajador deberá fijarse claramente tanto la cobertura de estos gastos, como un método claro para calcular la cuantía de los costes de electricidad, mantenimiento de equipos y calefacción.

— *Privacidad y protección de datos:* en el caso de los teletrabajadores a domicilio se debe respetar la privacidad del domicilio y la "santidad del hogar" (sic). El empleador sólo podrá tener acceso al domicilio del teletrabajador si se acuerda previamente una cita con éste. Los datos públicos y oficiales que sean transmitidos entre el empleador y el trabajador, y/o almacenados en ambos lugares, deben ser protegidos contra un acceso no autorizado.

— *Protección por el sindicato:* los teletrabajadores deben gozar de la misma protección de la que disfrutan los trabajadores que desarrollen las mismas funciones en la empresa.

— *Seguridad y salud laborales:* los teletrabajadores a domicilio deben ser capaces de establecer un área definida de oficina en su casa que esté definido, de acuerdo con los estándares más adecuados de salud y seguridad laboral, y que esté libre de interferencias. Deben organizarse inspecciones en este campo, con participación de las organizaciones sindicales y de los órganos competentes en materia de prevención de riesgos laborales.

— *Formación del teletrabajador:* los teletrabajadores deben recibir una formación específica sobre el uso de tecnologías avanzadas, aspectos de gestión, entrenamiento en prevención de riesgos laborales, y la dimensión socio-psicológica del teletrabajo.

Como se ve, estas directrices de la Carta Comunitaria fijan un conjunto de derechos bastante completo, y muy homogéneo con lo que se ha venido haciendo hasta ahora en la negociación colectiva. Faltan una serie de derechos, que sí han sido reconocidos en la negociación colectiva, y que son los referidos a las relaciones sociales del trabajador, al mantenimiento de sus relaciones sociales con sus compañeros de trabajo a pesar de estar físicamente separado de ellos; la sociabilidad del trabajador se presenta así como un bien jurídico a proteger por la ley y, sobre todo, por la negociación colectiva. Para garantizarla se prevé la utilización de las conexiones telemáticas entre los teletrabajadores, la celebración de reuniones periódicas, el acceso a los servicios sociales de la empresa, etc... Por el contrario la Carta incluye entre sus directrices algún derecho suma-

mente peculiar, como es, por ejemplo, el derecho a que se financien investigaciones sobre el teletrabajo.

La definición de esta Carta de derechos del teletrabajador que se ha venido produciendo en Europa expresa un modelo de teletrabajo "garantista", que incluye en su ordenación mecanismos para garantizar la posición de aquél, al menos en relación con los trabajadores ordinarios. En este sentido, el objetivo final parece ser la neutralidad del trabajo remoto, de tal modo que esta forma de prestación de servicios no suponga una reducción o lesión en los derechos del trabajador; en los derechos profesionales, por supuesto, pero también en otros que no lo son, al afectar más a su esfera privada. En el fondo, expresa también una crítica al teletrabajo, al indicar determinados aspectos de la relación de trabajo en los que los teletrabajadores se pueden ver efectivamente perjudicados por el hecho de serlo, y que han sido puestos de manifiesto por la práctica empresarial. Se quiere, a fin de cuentas, que el teletrabajo no se convierta en un instrumento de marginalización en la empresa, ni de segmentación en el mercado de trabajo.

En el ámbito del Derecho Internacional del Trabajo la neutralidad del teletrabajo se expresa en un principio general de igualdad de trato que engloba prácticamente todos los aspectos del estatuto jurídico del teletrabajador. Este principio ha sido recogido en el artículo 4 del Convenio nº 177, de 1996, sobre trabajo a domicilio, según el cual: "*en la medida de lo posible, la política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio y, cuando proceda, las condiciones aplicable a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa*". Este principio de igualdad de trato se concreta posteriormente en los siguientes aspectos, afirmándose que *"la igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:*

a) el derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o a afilarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;

b) la protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación (sic);

c) la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo;

d) la remuneración;

e) la protección por regímenes legales de Seguridad Social;

f) el acceso a la formación;

g) la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;

h) la protección de la maternidad;"

Desde un punto de vista macroeconómico el objetivo general de protección del teletrabajador cumple, como es la regla en el tratamiento jurídico del trabajo atípico, una doble función: la garantía de las condiciones de trabajo de éste, desde luego, pero también de los trabajadores ordinarios, que se verían perjudicados por la admisión de un teletrabajo excesivamente flexible y económico, actuando como una competencia a la baja contra éstos. La neutralidad de la prestación telemática de los servicios es un mecanismo regulador de la competencia en el mercado de trabajo, así como en los mismos mercados internos de cada empresa o grupo de éstas.

El papel de la negociación colectiva en relación con la garantía de estos derechos es de primer orden. Es éste, quizás, el aspecto de toda su regulación donde un mayor énfasis debe ponerse. Y también donde los convenios colectivos deben incidir más, recogiendo en su articulado al menos los derechos más esenciales para el teletrabajador. En concreto, incluso en aquellos ámbitos negociales donde se opte por una regulación específica y formalmente independiente del teletrabajo se deberá hacer en el convenio colectivo general un reconocimiento al menos del principio de neutralidad en la prestación remota de servicios, que incluiría como mínimo la afirmación del principio de igualdad de trato en todos los aspectos esenciales de la relación de trabajo. Los acuerdos de teletrabajo deben incluir, en todo caso, un elenco de derechos completo, que los defina con detalle en cuanto a su contenido concreto.

3.10.7. La negociación colectiva debe ocuparse, además, de otra cuestión de primer orden en relación con esta forma de trabajo, sobre todo en estos primeros momentos de su difusión en Europa: *impedir que el teletrabajo sea utilizado como instrumento para lograr unas finalidades inconvenientes o inadecuadas*. El teletrabajo puede servir para muchas cosas, y algunas de éstas no son especialmente positivas, por lo que habrá que canalizar su empleo hacia modalidades y funciones consideradas aceptables. De nuevo la existencia de un modelo claro de lo que debe ser el trabajo, y de cuál debe ser su papel en el sistema productivo, determinará la actuación de las partes en el proceso de negociación, y en última instancia

Uno de los posibles abusos a que puede dar lugar el teletrabajo tiene que ver con la propia condición de trabajador del empleado para prestar sus servicios de forma remota. Es indudable que el teletrabajo produce dudas sobre alguno de los elementos identificadores de la relación de trabajo, como la dependencia. De ahí que en muchos casos su utilización haya llevado al replanteamiento de la naturaleza jurídica de la relación de trabajo remoto; cuando no se ha aprovechado para pretender una alteración de ésta, convirtiendo al teletrabajador en autónomo o contratista independiente. De ahí que sea frecuente en los acuerdos de teletrabajo el indicar expresamente que éste será considerado a todos los efectos como trabajo dependiente,

sin que acceder a este tipo de trabajo suponga una modificación de la relación de trabajo; más aún, en ocasiones se limitan los servicios remotos a los prestados por trabajadores de la empresa, prohibiéndose que se obtengan éstos de autónomos u otras empresas. En otras ocasiones el control sindical de la contratación de teletrabajadores permite evitar estas prácticas defraudatorias. El objetivo final es evidente: defender el estatuto jurídico del teletrabajador, y evitar prácticas de huida del Derecho del Trabajo.

Además de esta modalidad de huida, el teletrabajo puede dar lugar a otras; sobre todo, al incumplimiento o a la inaplicación de las normas laborales sobre condiciones de trabajo, que se produce bien por la mera fuerza de los hechos ante las dificultades de control de éstas, bien justificándose en la especialidad del trabajo remoto. La regulación de la jornada de trabajo es buen ejemplo de cómo las especialidades y las dificultades de control pueden convertirse en la ocasión de un incumplimiento de los límites legales y convencionales de ésta. Es necesario asegurar que la normativa general se aplique a este personal y que se haga efectivamente, disponiendo los medios para poner en práctica el principio de igualdad de trato; y limitando al máximo las especialidades en sus condiciones de trabajo frente al trabajador ordinario. Los cauces ordinarios de fiscalización del control de la norma laboral no serán adecuados, en muchos casos; de ahí que haya que diseñar otros específicos, siendo la negociación colectiva la sede normativa más adecuada para hacerlo, ya que éstos dependerán de la organización y de los medios técnicos utilizados en cada prestación concreta de teletrabajo.

Uno de los mayores peligros que se ha denunciado del teletrabajo es la posibilidad de eludir la aplicación de la legislación laboral nacional, legal y convencional, mediante la organización de prestaciones de servicios transnacionales utilizando técnicas telemáticas. Este tipo de prácticas comienzan a ser frecuentes, y permiten a las empresas aplicar condiciones de trabajo, y costes laborales, inferiores mediante la exportación de puestos de trabajo remotos[107]. Al contratar al teletrabajador en otro país, serán en principio la legislación laboral de éste la que rija el contrato de trabajo; éste puede ser un cauce muy adecuado para abaratar costes laborales mediante la elección de trabajadores que residan en países donde éstos resultan muy bajos. La telemática permite explotar fácilmente "paraísos laborales", y las empresas buscarán banderas de conveniencia.

---

[107] En extenso A. LO FARO, "Politiche comunitarie e diritto internazionale", en L GAETA & P. PASCUCCI, "*Telelavoro e Diritto*", op.cit., pg. 213 sigts; así como J. THIBAULT ARANDA, op.cit., pg. 261 sigts.; R. SELLAS i BENVINGUT, "Teletrabajo transnacional y ley aplicable al contrato de trabajo comunitario"; y A.M. ROMERO BURILLO, "Algunas consideraciones sobre el teletrabajo transfronterizo", ambos en ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO, "*Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del Trabajo*", X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2000, pgs.1121 y 1135, respectivamente.

Las normas del Derecho Internacional Privado no ofrecen en estos momentos una solución adecuada, que en este caso sería la garantía de la aplicación de la legislación del Estado donde radique la empresa. La *lex locii laboris*, solución general del Derecho Internacional Privado actual para los conflictos de leyes relativos al contrato de trabajo no es en este caso concreto una solución válida. De acuerdo con éste será la voluntad de las partes la que en última instancia determine qué legislación resultará aplicable, siendo el contrato de trabajo o el pacto individual de teletrabajo la sede donde se haga esta elección; lo que tampoco soluciona nada, dada la capacidad de imposición de sus condiciones de la empresa empleadora del teletrabajador. Incluso si pudiéramos pensar que nos encontramos ante un supuesto de desplazamiento transnacional de trabajadores, algo bastante discutible, la situación sería la misma, porque regiría igualmente el principio de *lex locii laboris*.

En última instancia, será el convenio colectivo de aplicación a la empresa, o el pacto adicional ad hoc sobre teletrabajo, el que tenga que asegurar la aplicación de la legislación nacional de la empresa a los teletrabajadores situados en otros países. Se debe procurar que se negocie con la empresa, en aquellos ámbitos en los que se produzcan prácticas de este tipo, el compromiso de imponer esta aplicación como una condición de los contratos de teletrabajo transnacional que ofrezca a trabajadores de otros países. Técnicamente esto sería algo complicado, ya que la determinación de la legislación aplicable debe ser en principio pactada por la empresa y cada trabajador; en la práctica lo que se produciría es que la empresa adquiriría un compromiso de naturaleza obligacional, pero suficiente para que la empresa ponga en marcha este principio, al no ser previsible una posición del trabajador en este punto. De nuevo el control sindical de la contratación de teletrabajadores se presenta como el mecanismo más adecuado para asegurar la eficacia de este mecanismo jurídico.

Otra alternativa, igualmente presente en la negociación colectiva, es la prohibición directa de la utilización del teletrabajo transnacional, lo que tiene sentido cuando se trata de prácticas claramente elusivas o abaratadoras. Desde un punto de vista técnico quizás la solución más adecuada sea la de considerar que el lugar de ubicación del puesto de trabajo del teletrabajador es una extensión de la empresa, y que debe quedar sometido por tanto a la legislación que a ésta se aplica.

En la generalidad de los modelos de utilización del teletrabajo se opera con una ordenación múltiple, con varios niveles de regulación: convenio colectivo y/o acuerdo de teletrabajo, pero también un pacto individual, coetáneo o posterior al contrato de trabajo, en el que se expresa el acuerdo del trabajador para efectuar sus funciones de forma remota, y se fijan sus condiciones. El contenido regulador de este pacto varía mucho de una experiencia a otra. Pues bien, una de las principales funciones de

la negociación colectiva ha de ser la de controlar estos acuerdos, evitando que a través de ellos se pueda proceder a una elusión de normas laborales o a la imposición de condiciones laborales inadecuadas.

Hay dos maneras de controlar colectivamente los pactos individuales, cuya existencia no puede discutirse: una sería la de limitar su espacio regulador, detallando todos sus contenidos en sede colectiva; otra, la de establecer mecanismos de control *a posteriori* de éstos caso por caso.

La alternativa reguladora máxima, que fije todas las condiciones en el acuerdo colectivo y deje al individual el papel de un mero contrato de adhesión, puede frenar las prácticas más explotadoras, al fijar a priori los contenidos de los pactos de acceso al teletrabajo sin dejar a sus partes posibilidades de regulación. Esto puede resultar excesivo, sin embargo, toda vez que se debe asegurar un cierto grado de flexibilidad y de adaptación a cada caso concreto; particularmente en el caso del teletrabajo a domicilio, sus condiciones deben ser adecuadas a cada puesto de trabajo; se impone, por ello, mantener un cierto espacio para el acuerdo individual, aunque se llegue a los acuerdos fundamentales en sede colectiva. A esto es a lo que se ha llegado en la práctica europea, en la que los acuerdos de teletrabajo se han ocupado de detallar un porcentaje importante de las cuestiones esenciales de la prestación remota de servicios, dejando al pacto individual la tarea de especificar ciertos aspectos concretos.

Más eficiente parece la opción de combinar este reparto de funciones normativas con la previsión de mecanismos de control sindical de los pactos individuales de acceso al teletrabajo. Estos mecanismos específicos deben ser previstos en la negociación colectiva general, como requisito imprescindible para la utilización de éste. En otras palabras, hay que insertar estos controles como parte esencial del proceso de implantación, que no acaba con el inicio de los servicios remotos.

3.10.8. Finalmente cabe identificar otra función para la negociación colectiva, que es la de *establecer canales de representación y acción sindical para los teletrabajadores*. Este es uno de los aspectos más problemáticos del estatuto jurídico este colectivo, como consecuencia de la inadecuación de los mecanismos representativos tradicionales ante las peculiaridades de su prestación de servicios. Si el objetivo final de toda la regulación colectiva de esta actividad es garantizar la neutralidad de la decisión de trabajar de forma remota, este factor no debe suponer una merma de las posibilidades de actuación de estos trabajadores en el campo colectivo. Las posibilidades son múltiples, y dependerán del marco jurídico de la representación de los trabajadores en la empresa.

En el caso español, y dado el alto grado de formalización que presenta esta materia, la adaptación de los canales legales de representación

pasa por una necesaria reforma legal, en aspectos tales como la asignación de los teletrabajadores a un centro de trabajo a efectos de identificar el órgano concreto que les representa, su cómputo a efectos de constitución y elección de sus representantes, los mecanismos de comunicación con éstos. O, en todo caso, el desarrollo a estos efectos de la Disposición Final 3 ET que especifique y adapte las normas del Título II para este tipo de actividad. Aún así no puede ignorarse el papel que puede jugar la negociación colectiva dentro del respeto al marco legal vigente. Así, puede pensarse en la atribución a los órganos de representación unitaria de competencias adicionales a las legales respecto de estos trabajadores; en la creación de órganos especiales competentes respecto del trabajo remoto; en utilizar a la comisión paritaria del convenio a estos efectos, etc... En la experiencia comparada, la práctica que se ha impuesto ha sido la de crear una comisión paritaria ad hoc, bien en el convenio colectivo, bien en el acuerdo de teletrabajo posterior.

El que se separe este aspecto de los otros relativos al estatuto jurídico del teletrabajador no es casual. No hay que olvidar que los problemas para la representación y acción sindical en el teletrabajo no tienen una relevancia estrictamente individual —o plural—, por afectar al conjunto de derechos y obligaciones de cada trabajador, sino que, por el contrario tiene una relevancia colectiva igualmente marcada. El punto de partida de toda nuestra propuesta es el carácter participado y colectivo del proceso de implantación del teletrabajo, y de la gestión de éste. Cuando se habla de crear cauces especiales de representación de lo que se trata, en última instancia, es de hacer factible este carácter. En estos procesos no entra en juego únicamente el interés profesional de los teletrabajadores, sino que existe también una faceta de control del mercado de trabajo que afecta directamente a las organizaciones sindicales. Habría que plantearse, por ello, la posibilidad de crear mecanismos paritarios para el sector del teletrabajo a un nivel macro, que lo analicen, elaborando algún tipo de normativa ordenadora —un código de buenas prácticas, por ejemplo—, y controlando su aplicación. O bien atribuir estas competencias a algún organismo de este nivel preexistente. Es necesario asegurar, de cualquier manera, una visión global del modo en que el teletrabajo se está desarrollando en nuestra economía.

3.11. ALTERNATIVAS DE ORDENACIÓN COLECTIVA DEL TELETRABAJO EN EL DERECHO ESPAÑOL

A estas alturas resulta evidente la necesidad de una regulación efectiva y suficiente del teletrabajo, o al menos de sus aspectos esenciales en el ordenamiento jurídico español.. La tradicional anomía en el que este tipo de actividad se ha desarrollado no deja de ser un importante factor

negativo para su implantación así como para el establecimiento de un estatuto jurídico adecuado y efectivo para tales empleados. Cuestión distinta, y por cierto, bastante más complicada, es determinar cuál es la función que en este campo debieran de jugar las normas legales y convencionales, e incluso dentro de ésta, los distintos productos que es posible extraer de la negociación colectiva así como el mero acuerdo individual.

A nuestro juicio, es indudable que la norma heterónoma, legal o reglamentaria, podría y debiera jugar en este campo un papel nuclear o central tanto en la delimitación de los aspectos esenciales y genéricos de esta modalidad de prestación, como en la adaptación a ésta de todas aquellas normas imperativas que difícilmente aceptan una modalización por parte de la negociación colectiva en nuestro país. Aspectos clave y genéricos como la voluntariedad, la igualdad entre teletrabajadores y empleados comunes, los derechos básicos de seguridad y salud laboral, la ausencia de toda discriminación en materia formativa o en su promoción profesional, o, finalmente, la representación colectiva de estos empleados quizás debieran se objeto de consagración, o al menos de una mínima regulación básica por parte de la normativa legal o reglamentaria; la definición de los contenidos de ésta no resulta particularmente difícil, toda vez que se cuenta con la experiencia marcada por la negociación colectiva en otros países europeos. La norma legal presenta una estabilidad y una jerarquía especialmente adecuada para la fijación de los grandes principios que han de regir este tipo de organización y para realizar las necesarias adecuaciones de la normativa legal básica.

Esta intervención legal, de producirse, no niega en modo alguno el papel de la negociación colectiva en esta materia. Como consecuencia de la generalidad e inevitable grado de abstracción de la norma legal, siempre resultaría necesario otorgar una importante función de adaptación, adecuación y complemento a la negociación colectiva en todos y cada uno de sus niveles, de forma razonablemente ordenada y estructurada.

Ahora bien, si como parece probable el legislador español mantuviera un absoluto silencio sobre esta cuestión —lo que por cierto, no sería una novedad dada la situación existente en otros países de nuestro entorno—, es indudable que correspondería a la negociación colectiva asumir por sí misma la función de ocuparse de la ordenación del teletrabajo en todos sus aspectos, incluyendo no sólo las cuestiones generales y de principio sino también la adaptación, concreción y complemento a las circunstancias concretas de cada caso.

Las posibilidades que se abren desde esta perspectiva son tan amplias y diversas que difícilmente pueden sistematizarse en estas breves líneas con las que concluye esta exposición. A nuestro juicio, es obvio que nada impediría una regulación similar a la ya comentada en el nivel estatal, ya

sea en un acuerdo sobre materias concretas aprobado ex art. 83 ET, ya sea dentro de la más amplia regulación colectiva sectorial nacional o incluso de Comunidad Autónoma. En estos convenios de ámbito superior las posibilidades de regulación no serían excesivas, ya que la implantación efectiva del teletrabajo en cada ámbito parece más acorde con acuerdos de ámbito inferior; el superior se limitaría, por ejemplo, a prever la utilización del teletrabajo, a establecer las reglas y principios básicos de su uso, y a remitirse para su concreción y ejecución a un acuerdo de inferior nivel funcional que abriera tal posibilidad. Estas previsiones deberían incluirse en todos los convenios de ámbito sectorial, casi como una cláusula de estilo, ya que en prácticamente todos los sectores es posible organizar de forma remota algunos puestos de trabajo; de esta forma se facilitaría considerablemente su difusión, asegurando a la vez que ésta se produzca de un modo controlado. Incluso en las acuerdos de ámbito trans-sectorial, como los que se celebran para solucionar vacíos de cobertura o para tratar cuestiones concretas para el conjunto de la economía, debería incluirse una previsión de este tipo.

Y, finalmente, también es posible prever la aparición de acuerdos que hemos llamado de primera y segunda generación, que en no pocas ocasiones asumirán la naturaleza de pactos de empresa aprobados en el marco de procesos de negociación derivados de traslados, despidos o modificaciones sustanciales colectivas. En cualquier caso, lo que sí es evidente es que el hecho de versar sobre una materia concreta no elimina su posible naturaleza normativa y eficacia general si reúne los requisitos establecidos en el Título III ET. Y que del mismo modo el hecho de que se remita su negociación y acuerdo a la comisión paritaria o a otra *ad hoc* tampoco tiene porque impedir la consideración si cumple igualmente los requisitos personales y formales establecidos en el RDL 1/1995, integrándose, como suele ser frecuente, en el texto de propio convenio, ya sea en su articulado, entre las Disposiciones Finales o como mero Anexo.

La pluralidad de posibles intervenciones de la negociación colectiva es no es sólo consecuencia de la amplitud de alternativas que ésta ofrece en estos momentos; es también consecuencia de otro factor que no debe ser pasado por alto si se quieren evitar potenciales problemas de legalidad: la gran variedad de situaciones en las que podemos encontrarnos en el momento de implementar la decisión de recurrir al trabajo remoto. No es lo mismo, desde el punto de vista de la norma colectiva que lo ordena, que se contrate al trabajador para teletrabajar, que que se envíe a uno ya empleado a trabajar remotamente; ni que se quiera establecer esta forma de trabajo a un único empleado de la empresa, que cuando la medida afecta a toda la plantilla; no es igual que esta medida se decida en el marco del funcionamiento ordinario de la empresa, a que se acuerde en un expediente de regulación de empleo o similar.

En cualquier caso, y se opte por la modalidad por la que se opte, parece conveniente apoyar los procesos tradicionales de negociación con algún instrumento técnico que facilite la firma de acuerdos. Es por ello conveniente disponer de alguno del tipo del código de buenas prácticas para guiar la actuación de los sujetos negociadores, fundamentalmente en aspectos técnicos del teletrabajo; con ello se facilitaría la extensión de un modelo de teletrabajo sostenible y aceptable por las partes implicadas. Se podría plantear incluso la asunción de códigos de conducta preexistentes, de los muchos disponibles. La funcionalidad de estos Códigos puede ser plural: como fase previa del proceso de negociación, como documento de trabajo o incluso como test de valoración de los primeros resultados negociales.

La necesidad y la conveniencia de una efectiva participación sindical o colectiva en la regulación de todas estas cuestiones debe ser subrayada. En primer lugar, conveniencia porque como ya hemos indicado la experiencia nos enseña la extrema dificultad que implica poner en marcha estos sistemas sin el previo acuerdo o incluso apoyo sindical. Y en segundo lugar, necesidad porque resulta bastante clara la inclusión de este tipo de actuaciones dentro del art. 64.1.4 ET como implantación que es de un nuevo sistema de trabajo y de control, al menos cuando se produce de forma sobrevenida. Y además tampoco cabe olvidar que en numerosas ocasiones la aparición del teletrabajo supone una modificación sustancial colectiva de las condiciones de trabajo o se enmarca en un proceso de despidos o traslados colectivos como posible medida paliativa o alternativa a la más grave decisión empresarial.

Cabe señalar, por último, que esta intervención de la negociación colectiva puede producirse en todos los ámbitos y niveles negociales. La misma Comisión Europea ha señalado la conveniencia de afrontar la negociación sobre el teletrabajo a todos los niveles, desde el europeo hasta el de centro de trabajo. Hay que considerar por ello también el ámbito macroeconómico, del diálogo social sobre los aspectos fundamentales de la política económica. No debemos olvidar que el artículo 3 del Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre trabajo a domicilio, prevé la participación de las organizaciones sindicales y empresariales en el diseño de la política estatal en esta materia:

> *"Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar, aplicar y revisar periódicamente una política nacional en materia de trabajo a domicilio destinada a mejorar la situación de los trabajadores a domicilio, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas y, cuando las haya, con las organizaciones que se ocupen de los trabajadores a domicilio y las organizaciones de los empleadores que recurren a trabajadores a domicilio".*

Tarde o temprano habrá que plantearse cambios legales para adaptar nuestro Derecho del Trabajo al fenómeno del teletrabajo, al menos en algún aspecto concreto de la regulación de la relación laboral. La negociación colectiva, por más que sea el instrumento más idóneo para ordenar esta actividad, tiene sus límites; y en un sistema de relaciones laborales como el nuestro la norma legal sigue siendo la principal fuente del Derecho en materias específicas. Lo que sí resulta evidente es que la norma legal, cuando se produzca, se beneficiará de la experiencia previa de la negociación colectiva, que en este sector debe cumplir un papel muy importante de avanzada, diseñando y experimentando las soluciones que después la norma legal generalizará.

Esta cooperación entre la norma legal y la colectiva se produciría, de alguna manera, en un sentido inverso al que es común en las relaciones laborales, en el que cada una ocupa el espacio que le deja el otro, actuando la norma legal como un prius. Aquí es la norma colectiva la que precede, en el diseño de los contenidos de la regulación, a la estatal, que en última instancia se limita a proporcionar una eficacia jurídica mayor y más extensa a lo dispuesto por aquélla. Este tipo de trasvase está siendo cada vez más frecuente en la práctica de nuestro sistema de relaciones laborales.

Finalmente, también resulta necesario destacar el importante papel que en toda esta cuestión puede y debe asumir el contrato o acuerdo con el empleado. Y ello no ya tanto por la regulación de las futuras condiciones del mismo —que como decimos, debiera ser fundamentalmente reguladas a nivel colectivo con independencia de la progresiva importancia que van asumiendo los clausulados-tipo en esta cuestión—, sino, sobre todo, por su carácter necesario, inevitable e imprescindible para constituir tal relación. En este sentido, no parece posible que ni la mera voluntad del empleador ni tan siquiera la negociación colectiva puedan imponer forzosamente la conversión de un contrato normal a otro de teletrabajo a desarrollar en el seno del hogar del empleado. Y ello no sólo porque sin el consentimiento del trabajador no parece admisible que se altere la modalidad contractual previamente estipulada —piénsese en la regulación de las transformaciones entre el contrato a tiempo parcial y el a tiempo completo— sino, sobre todo, porque parece igualmente inaceptable que el empresario pueda imponer al trabajador por su mera voluntad o con el apoyo de la norma colectiva la cesión sin más de una parte de su hogar familiar como sede física de un trabajo que enriquece y beneficia al empleador.

Capítulo 4

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO

4.1. PRESENTACIÓN

En este capítulo se analizará el papel de la negociación en el ámbito de las actividades, de muy diverso tipo y naturaleza, conocidos generalmente como Nuevos Yacimientos de Empleo (en adelanta NYE), cuya presencia y desarrollo en las economías europeas es consecuencia de una pluralidad de causas. Principalmente, de la aparición de nuevas demandas sociales, que ha alterado sustancialmente tanto las prioridades de las políticas públicas económicas y sociales, como las respuestas del mercado a la demanda de bienes y servicios. Estas nuevas prioridades sociales son, a su vez, consecuencia de otros cambios de tendencia en la organización social. Así, el final del siglo XX ha hecho que la sociedad europea esté asistiendo a una verdadera revolución en el campo de las comunicaciones y del tratamiento de la información cuyas consecuencias apenas parecen vislumbrase. Además, se está produciendo un importante cambio en variables claves de la organización social, como son los aspectos demográficos y la incorporación de la mujer al mercado de trabajo de forma muy activa.

Este fenómeno se ha visto acompañado por un sustancial avance en el proceso de la construcción europea como ha sido la puesta en marcha de la Unión Económica y Monetaria y la paralela preocupación por el empleo en el ámbito europeo. El proceso de los países europeos de convergencia nominal con el objetivo del cumplimiento de los criterios de Maastricht ha coincidido con un periodo en el que los niveles de desempleo en Europa han sido sustancialmente más altos de los de otras áreas económicas de referencia como EE.UU y Japón. Por ello la Comunidad Europea ha ido diseñando a lo largo de los años noventa una estrategia de empleo que ha ido enriqueciéndose a la vez que se iba consolidando la UEM, y determinando cada vez más la actuación en este campo de los sujetos nacionales.

El factor comunitario no ha operado tan sólo respecto del desarrollo de las economías europeas, o de la determinación de las prioridades de política económica de los Estados miembros de la Unión; por el contrario, ha sido crucial en la misma definición y delimitación del sector que ahora se estudia. En efecto, uno de los primeros frutos de la acción comunitaria en materia fue la aparición del propio concepto de Nuevos Yacimientos de Empleo (NYE), que surge a raíz del conocido *Libro Blanco* de Delors en 1993. Las instituciones comunitarias han tenido un papel esencial en el diseño y popularización de este concepto, que ha servido para dar una cierta unidad conceptual a una pluralidad de sectores y actividades, que desde el punto de vista de las clasificaciones tradicionales de la economía y de las relaciones laborales se incluían en ámbitos distintos. Con todo, hay un dato que no debe ser ignorado, pero que con frecuencia se olvida: a pesar de que se suele presentar a éste como un concepto unitario, lo cierto es que la evolución de los acontecimientos a lo largo de la década de los noventa ha sido vertiginosa y la idea original de los Yacimientos de Empleo ha sido superada por toda una serie de directivas e informes de la Comunidad que los han asumido, incorporándolos en estrategias más amplias hasta casi hacerlos desaparecer como referencia en documentos más actuales. En ellos, el énfasis se pone en nuevas líneas de actuación tales como el desarrollo de la economía basada en el conocimiento, la promoción del dinamismo del mercado interior o la lucha contra la exclusión social y la pobreza a través del apoyo a la integración y participación en la economía productiva. Está claro que en esta líneas se pueden encontrar los diferentes NYE pero las propuestas son más globales y marcan, de forma clara, tendencias de futuro para el contexto de la negociación colectiva y de las relaciones laborales tanto a nivel nacional como europeo para el siglo XXI. Por lo tanto, hemos optado por realizar una exposición relativamente amplia de las líneas de actuación que sobre empleo han emanado de la Comunidad y que han matizado de forma significativa la idea original de Nuevos Yacimientos de Empleo.

Todos los factores señalados han dado lugar a cambios sustanciales en la actividad económica, a veces con la aparición de actividades y enteros sectores económicos nuevos, otras veces alterando sustancialmente la presencia y la importancia relativa de actividades y sectores ya emergentes. Pero no se trata tan sólo de una cuestión de pesos específicos dentro de la economía. Los empleos que se pueden crear en sectores emergentes, para satisfacer estas nuevas demandas, pueden plantear toda una serie de nuevas relaciones laborales, por las propias características de las actividades de que se trata, y de su forma de gestión. En el desarrollo de estas relaciones laborales de nuevo cuño el papel de la negociación colectiva, como mecanismo regulador principal del sistema, es crucial.

Todo ello justifica su inclusión en el ámbito de este estudio, dedicado al análisis del papel de la negociación colectiva en las nuevas activida-

des y sectores emergentes. Siguiendo el esquema iniciado al principio de este estudio, en este caso se trata de un sector —o sectores— cuya novedad responde a lo que podemos considerar cambios sociales; frente al sector de las ETT —consecuencia de un cambio legislativo—, y el del teletrabajo —consecuencia de cambios tecnológicos—, que han sido ya objeto de atención.

4.2. LA CONCEPTUALIZACION DE LOS YACIMIENTOS DE EMPLEO EN EL CONTEXTO DEL DESARROLLO DE UNA POLÍTICA COMUNITARIA DE EMPLEO

4.2.1. Del informe Delors (1993) al diseño de una estrategia europea de empleo[1]

El análisis de los NYE tiene un punto de referencia inicial clave en el Consejo Europeo de Bruselas, celebrado en diciembre de 1993 en el que se presentó el Libro Blanco sobre crecimiento, competitividad y empleo, conocido como *Informe Delors*[2].

Este documento llega a la conclusión de que, en términos generales, los elevados niveles de desempleo en Europa se deben, fundamentalmente, a dos causas. Por un lado, se habla de una mala gestión macroeconómica; por otro, se considera que no ha habido una adaptación adecuada a los cambios acaecidos, tanto en la estructura productiva europea como en la situación internacional.[3]

El Informe Delors puede considerarse un elemento de transición hacia una nueva etapa de las estrategias de lucha contra el desempleo en Europa[4]. Las líneas básicas del informe podemos cifrarlas en tres.

- En primer lugar, la intensificación de las políticas macroeconómicas vigentes. El sabor a Keynesianismo es innegable en esta primera línea.

---

[1] Un reciente estudio de este proceso desde el punto de vista del Derecho del Trabajo en C. ORTIZ LALLANA, "Autoempleo y fomento del espíritu empresarial en la Unión Europea", *Relaciones Laborales*, n.º 7-8, 2000, pg. 19 sigts.; de la misma autora "La Unión Europea y las políticas activas de empleo", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n.º 17, 1999, pg. 13 sigts.

[2] Comisión de las Comunidades Europeas, *Crecimiento, competitividad, empleo, retos y pistas para entrar en el Siglo XXI. Libro Blanco*. Bruselas, 1993.

[3] En extenso J. ALONSO BERBERENA, "La política de empleo en la Unión Europea a partir del análisis del Libro Blanco sobre crecimiento, competitividad y empleo", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, oct-dic 1995, pg. 193 sigts.

[4] C. ALVAREZ ALEDO, "Nuevos retos para las políticas activas de empleo". *Economistas*, n.º 77, 1998, pg. 286-295

- En segundo lugar, el fomento de los denominados nuevos yacimientos de empleo, caracterizados por vincularse fundamentalmente al sector servicios, ser intensivos en mano de obra y estar integrados en una dimensión local o regional del desarrollo.
- En tercer lugar, se aboga por la introducción de reformas estructurales en ámbitos muy diversos de las economías comunitarias.

Esta línea ha sido la que ha alcanzado un mayor grado de consolidación durante los años noventa. Las razones de esta consolidación pueden hallarse en la reticencia a tomar decisiones políticas que impliquen un aumento del déficit público y la idea de que el desempleo es un problema estructural y como tal debe ser tratado[5].

Si bien, el informe Delors es un referente cuando se analiza el origen de la actual estrategia europea de empleo, hay otro documento publicado en Noviembre del mismo año 1993 que nos interesa comentar. Nos referimos al Libro Verde sobre el futuro de la política social europea. En él se pone de manifiesto la existencia de un modelo social europeo, basado en la democracia y en los derechos individuales, la libertad de negociación colectiva, la economía de mercado, la necesidad de igualdad de oportunidades para todos y la importancia de la protección social y la solidaridad. Las conclusiones del Libro Verde coinciden con las del informe Delors: el desempleo en Europa es un problema estructural y no cíclico y como tal sobre ser tratado. Recalca la importancia de víncular el crecimiento del PIB con el crecimiento de empleo[6].

En definitiva, ambos documentos aparecen en una época de recesión, y salir de este estado era el principal objetivo de cualquier iniciativa política que se planteara.

El debate sobre la política de empleo que lanza el informe Delors plantea cuatro líneas generales:

1. Ha de tomarse como referencia un modelo de economía abierta. En ese contexto cobra una importancia capital el comercio internacional.

---

[5] Un análisis de las reformas estructurales necesarias en el caso de la economía española y su definición en el programa de convergencia planteado para cumplir los requisitos señalados en la reunión del Consejo europeo celebrado en Maastricht en diciembre de 1991, puede verse ARGANDOÑA, "Las políticas estructurales", *Economistas*, n.º 53, 1992, pg. 46.

[6] J. HERNÁNDEZ MOLLAR, "Las políticas de empleo en el marco de la U.E: Trabajar juntos para dar empleo a muchos" en J. SOLER-ESPIAUBA, J. (Coord.), *Cómo crear empleo en España: globalización, Unión Monetaria Europea y Regionalización*. Fundación para el análisis y los estudios sociales. Papeles de Economía de la Fundación., Madrid, 2000, pg. 157 sigts.

2. El entorno económico de referencia ha de estar marcado por la descentralización. Aquí, el nivel de decisión local o regional cobra cada vez mayor peso. En la dinámica empresarial, esta orientación quedaría reflejada en un apoyo a las pequeñas y medianas empresas para evitar su aislamiento en un contexto general de crecimiento.
3. Elevar la competitividad es un objetivo inexcusable. A la consecución de este objetivo coadyuban la armonización de las normas existentes en los distintos países en materias fiscales, burocráticas. Se trata de fomentar la competitividad de las empresas europeas tanto en el contexto comunitario como a nivel mundial.
4. En consonancia con lo planteado en el Libro Verde, este proceso de desarrollo ha de tener presente un concepto amplio de solidaridad. La calidad económica y la realidad social están estrechamente relacionadas.

El objetivo central del Libro Blanco era la consecución de un entorno macroeconómico estable. Esta estabilidad macroeconómica se basaba en el mantenimiento de una estabilidad monetaria, respaldada por políticas presupuestaria y salariales adecuadas, que potenciaran el crecimiento y permitirán reducir los niveles de deuda pública e inflación. Si a lo anterior añadimos la estabilidad de los tipos de cambio, nos encontraremos con los elementos que han conducido a la actual Europa de la moneda única.

Si el Consejo Europeo de Bruselas de diciembre de 1993 supone un elemento de transición hacia una nueva etapa, el de Essen de diciembre de 1994 define esta nueva etapa y lo hace mediante la concepción de una estrategia común europea basada en varias áreas de actuación:

1) refuerzo de las inversiones en formación profesional;
2) intensificación de la relación entre crecimiento económico y creación de puestos de trabajo;
3) reducción de los costes laborales indirectos; mejora de la efectividad de las políticas activas de empleo;
4) incremento de las medidas a favor de los colectivos con mayores desventajas.

El Consejo de Essen acordó, asimismo, la colaboración por parte de cada país miembro de un Plan Plurianual de empleo[7].

---

[7] Este compromiso fue cumplido por parte del gobierno español en Septiembre de 1997, cuando se presenta el "*Plan Plurianual del Reino de España 1997-1999*".

También en 1994 la Comisión publica su *Libro Blanco sobre la Política Social*[8], en el que se incluyen propuestas sobre la estrategia a seguir. El punto central lo constituye la idea de que el progreso social va unido a la competitividad. Esta idea inspirará el Programa de Acción Social, adoptado en Abril de 1995 y que cubría hasta 1997. Junto a esta idea central el Programa recogía otras reflexiones[9]:

1. La política social pasaba al centro del proceso de integración europea;
2. La importancia y amplitud de los cambios socioeconómicos hacía necesaria una visión flexible y dinámica;
3. Las políticas económicas y sociales deberán de compenetrarse mucho más.

El Consejo Europeo de Florencia, de junio de 1996 nos ofrece un nuevo documento de cierta trascendencia, el denominado "*Pacto de Confianza*"[10]. El primer párrafo resume con precisión la naturaleza y consecuencias del desempleo en Europa y alerta sobre la necesidad de buscar soluciones urgentes[11]. Afirma el Pacto de Confianza[12] que "*desde la década de 1970, el paro es endémico en Europa. Además asistimos a un aumento regular del índice de desempleo estructural. Después de los periodos de recesión los niveles de paro son cada vez más altos. Frente a esta situación, es preciso reaccionar. La persistencia del paro debilita la sociedad y desgasta a millones de hombres y mujeres. Hay que restablecer el clima de confianza en Europa, como condición previa de la recuperación de la inversión y del consumo*".

El "Pacto de Confianza" plantea cuatro importantes objetivos:

a) crean un marco favorable de estabilidad económica —no debe olvidarse que Europa estaba inmersa en pleno proceso de convergencia—;

---

[8] COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, *La política social Europea. Un paso adelante para la Unión. Libro Blanco*, Oficina de Publicaciones de la Comunidad Europea, Luxemburgo, 1994.

[9] HERNÁNDEZ MOLLAR, *ibidem*.

[10] COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, *Pacto de Confianza. Acción a favor del empleo en Europa*, Oficina de Publicaciones de la Comunidad Europea, Luxemburgo, 1996.

[11] Para seguir la trayectoria de la nueva estrategia en la lucha contra el desempleo, a partir del Libro Blanco de 1993 hasta el Consejo Europeo de Dublín de diciembre de 1996, al que nos referiremos a continuación, véase DAVILA MURO. G. "El combate contra el desempleo en la Unión Europea: una estrategia común", *Papeles de Economía Española*, n.º 72, 1997, pg. 294 sigts.

[12] COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, *Pacto de Confianza...*, op.cit. pg. 2.

b) explotar plenamente la potencialidad del mercado interior;

c) acelerar la reforma de los sistemas nacionales de empleo y

d) reforzar las iniciativas locales de empleo[13].

Asimismo, el "Pacto de Confianza" establece una serie de líneas de actuación básica, que enunciamos a continuación:

1. Es necesario un crecimiento estable para generar empleo. La reducción de los déficit presupuestarios llevará a la disminución de los tipos de interés y a la potenciación de la Unión Económica y Monetaria. El objetivo final en este ámbito, hoy alcanzado, era el de conseguir la implantación de la moneda única y el crear un clima de estabilidad posibilitador del desarrollo económico.

2. En el camino trazado hacia la estabilidad es preciso el mantenimiento de una política salarial que fomente la competitividad y el empleo. El ajuste de los salarios a la productividad permite una tendencia a la baja de la inflación.

3. El objetivo de reducción del déficit se plantea bajo las siguientes premisas:
   a. Las reducciones de gastos son preferibles a los aumentos de impuestos.
   b. Priorizar los gastos en infraestructuras, innovación y recursos humanos.
   c. Los gastos pasivos destinados a la compensación del desempleo deben reconducirse a la financiación de medidas activas.
   d. El sistema fiscal debe propiciar que los impuestos sobre el trabajo sean favorables a la creación de empleo. Otro elemento a considerar sería la reducción de los costes indirectos del trabajo.

Que las medidas enunciadas surtan los efectos esperados esta vinculado a que se lleven a cabo otra serie de medidas de carácter estructural, puesto que ambos grupos de medidas se complementan, favoreciéndose y potenciándose mutuamente.

El "Pacto de Confianza" señala que las políticas estructurales tratan de intensificar el impacto de las medidas que se tomen en el ámbito del empleo, definiendo este aspecto como prioritario y tratando de impulsar

[13] Un análisis sobre desarrollo local y políticas activas de empleo puede verse A. ESPINA, "Estrategias de creación de empleo y competitividad: salarios, contratación laboral y políticas activas en España (1976-1994)", *Hacienda Pública Española*, n.º 132, 1995, pg. 7 sigts.

Pactos Territoriales que contribuyan a la creación de empleo. Las tres líneas esenciales, que se establecieron para el entorno estructural fueron las siguientes:

1. Tendencia general a la flexibilización de la economía. El marco legal y reglamentario debe garantizar la estabilidad, pero no debe suponer una carga para la actividad económica.
2. El marco laboral ha de organizarse de forma eficiente para poder hacer frente a las nuevas necesidades.
3. Potenciar las relaciones comerciales con mercados exteriores, sobre todo en los casos de mercados en fase de crecimiento.

En el Consejo Europeo de Dublín, en diciembre de 1996, se hace la "*Declaración de Dublín sobre el empleo*"[14]. La novedad más importante en el acuerdo unánime para la creación inmediata de un "Comité de empleo y del mercado de trabajo", cuya misión sería el realizar un seguimiento de los acuerdos de Essen en materia de evolución del empleo, políticas activas e intercambio de experiencias.

El Consejo Europeo de junio de 1997 celebrado en Amsterdam, aprueba al Tratado de Amsterdam y en él se introduce un título específicamente referido al empleo[15]. Los objetivos centrales y la Comunidad se esforzarán, de conformidad con el presente título, por desarrollar una estrategia coordinada para el empleo, en particular para potenciar una mano de obra cualificada, formada y adaptable y mercados laborales con capacidad de respuesta al cambio económico, con vistas a lograr los objetivos definidos en el artículo B del Tratado de la Unión Europea, el artículo 2 del presente Tratado".

Un apretado resumen de los contenidos y previsiones del Tratado de Amsterdam en materia de empleo sería[16]:

---

[14] POCHET, "L'emploi après le sommet de Dublin", *Revue du Marché commun et de l'Union européenne*, n.º 405, 1997, pg. 86.

[15] En extenso, J. GALIANA MORENO, "Aspectos sociales del Tratado de Amsterdam", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 88, 1998, pg. 189 sigts; GOETSCHY & POCHET, "The Treaty of Amsterdam: a new approach to employment and social affairs?", *Transfer*, n.º 3, 1997, pg. 607 sigts; J.M. GÓMEZ MUÑOZ, "Empleo, crecimiento y convergencia tras las reformas de Amsterdam y la Cumbre de Luxemburgo (Un análisis de la nueva Política Social Comunitaria en la Europa de la Moneda Única)", *Relaciones Laborales*, n.º 7, 1998, pgs. 66 y sigts; M. RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, "De Maastricht a Amsterdam: Derechos sociales y empleo", *Relaciones Laborales*, n.º 4, 1998; NOGUEIRA GUASTAVINO, "Crónica Internacional y Comunitaria. Los aspectos sociales del Tratado de Amsterdam", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n.º 7, 1998, pg. 185 sigts.

[16] HERNÁNDEZ MOLLAR, ibidem. También M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, "Aspectos sociales del Tratado de Amsterdam", en J. ARAGÓN REYES (coord.), *EURO y empleo*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1999.

a. sobre la base del principio de "buena fe" o "fidelidad" comunitaria, deberá existir una coordinación entre las actuaciones nacionales, así la política de un Estado no perjudicará a los demás.

b. Se fomentará la cooperación y la implicación sistemática del empleo en todas las políticas comunitarias y sobre todo en las estructurales[17].

c. Cada año, el Consejo Europeo deberá examinar un informe conjunto del Parlamento y la Comisión sobre la situación del empleo en la Comunidad. A partir de este informe, y siguiendo la propuesta de la Comisión, el Consejo elaborará cada año unas orientaciones que lo Estados tendrán en cuenta para sus respectivas políticas de empleo y deberán quedar reflejadas en los Planes Nacionales de Empleo.

d. Se creará un "Comité de empleo". Órgano de carácter consultivo con la misión de fomentar la coordinación en materia de política de empleo y mercado laboral.

4.2.2. El proceso de Luxemburgo. Bases para una estrategia coordinada de las políticas nacionales de empleo

Los días 20 y 21 de Noviembre de 1997 se celebró en Luxemburgo un Consejo Extraordinario dedicado exclusivamente al empleo. En este Consejo se concretaron unas líneas directrices que constituyen la base de una estrategia coordinada para las políticas nacionales. A partir de esas bases se inicia un proceso, aún vigente, de puesta en práctica de la política comunitaria de empleo[18]. Las conclusiones de la Cumbre de Luxemburgo tienen una doble naturaleza, bien diferenciada. De un lado, contienen el desarrollo y la concreción de lo previsto en el título sobre el empleo introducido por el Tratado de Amsterdam, título al que, además, se le otorga una eficacia jurídica inmediata. De otro, suponen el cumplimiento de los mandatos de este título, coherentemente con la eficacia jurídica inmediata que se le otorga, recogiendo las orientaciones sobre el empleo para el año 1988. Así, mientras que una parte de estas conclusiones tendrá una vigencia limitada en el tiempo, toda la parte II dedicada a las "directrices para 1998", otra la tendrá una duración mayor, en unos casos indefinida

[17] Ver comunicación de la Comisión sobre la integración de las políticas de empleo a nivel comunitario, diciembre 1998.

[18] Para un estudio completo de este proceso nos remitimos a los trabajos de J.M. GÓMEZ MUÑOZ y M.C. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO ya citados.

en el tiempo, como un desarrollo directo de lo previsto en el Tratado de la Comunidad Europea, en otros plurianual.

Las primeras líneas directrices identificaban dos factores como los principales limitadores de la creación de empleo en Europa durante los últimos veinte años. La comparación con los Estados Unidos era inevitable y ha sido recurrente desde entonces, aunque con diversas matizaciones.

El primer factor identificado fue la incapacidad manifestada por las economías y sistemas sociales de la Unión Europea para adaptarse a los cambios macroeconómicos. En segundo lugar, se constata la incapacidad de adaptación y modernización de los mercados laborales a este proceso de cambio[19].

El proceso iniciado en Luxemburgo pone en marcha las nuevas disposiciones del Tratado de Amsterdam. Para ello se ha establecido una especie de proceso de convergencia en materia social y de empleo, basado en objetivos acordados, cuantificados y comparables. El objetivo, inequívoco: aumentar la tasa de empleo y luchar contra el desempleo, prioritariamente el de larga duración.

El logro de este objetivo requiere remover una serie de obstáculos y establecer un conjunto de prioridades o pilares. Los cuatro obstáculos identificados serán[20]:

1. Los desequilibrios del mercado de trabajo, se destruye más empleo del que se crea.
2. Se detecta una falta de adecuación entre las cualificaciones de la personas que buscan empleo y las requeridas por el mercado de trabajo. Este problema exige una mayor sintonía entre el mundo de la educación y el del trabajo[21].
4. Un tercer obstáculo lo constituyen las diferencias entre las acciones de los distintos Estados miembros. Estas diferencias se extienden a los diferentes agentes sociales ante el necesario proceso de reestructuración de los mercados de trabajo.
5. El cuarto obstáculo es la existencia de un mercado laboral dividido por razones de género. A la mayor tasa de desempleo feme-

---

[19] Un análisis de este problema para el caso español puede verse en IRANZO MARTÍN & IZQUIERDO LLANES, "El desafío de la Convergencia Real", *Círculo de empresarios.* Diciembre 1999.

[20] HERNÁNDEZ MOLLAR, *ibidem.*

[21] A este respecto puede verse J.L MARTÍN NAVARRO et al (Dir), *Políticas activas del mercado de trabajo. Estructura educativa y formación como elementos determinantes de la inserción laboral en Andalucía.* Trabajo de Investigación. Consejería de Economía y Hacienda. Junta de Andalucía, Sevilla, 2000.

nino hay que añadir diferencias en la jornada, las condiciones laborales y el desarrollo de la carrera profesional.

Las prioridades o pilares también se cifran en cuatro, que a su vez son concretadas en una serie de directrices:

1. *Empleabilidad*

Esta prioridad es central en la estrategia europea. Se define como la mejora de las aptitudes para el empleo o capacidad de inversión profesional. Este pilar debe desarrollarse en base a cuatro líneas paralelas.

- En primer lugar, luchar contra el desempleo y la reinserción de los parados de larga duración (ofertas de experiencia de formación y de trabajo a jóvenes antes de llegar a seis meses como desempleados y acciones similares para los adultos, a fin de que nunca alcancen el estatus de parado de larga duración).
- En segundo lugar, dar un giro al peso de las políticas del mercado de trabajo desde las pasivas a las activas. El objetivo marcado es aplicar medidas activas al 20% de los desempleados. Este objetivo es un gran desafío para los sistemas de formación y reciclaje, máxima en el entorno de austeridad en el que se mueven en estos momentos las economías de la Unión Europea.
- En tercer lugar, se trata de promover su clima de concertación social. Se trataría de culminar acuerdos para multiplicar la formación continua, la experiencia de trabajo, los aprendizajes y cuantas medidas mejoren la posibilidad de empleo.
- En cuarto lugar, se trata de facilitar el paso de la escuela al trabajo. Se trata de reducir las salidas del sistema que suponen una deficiente formación desde la raíz.

2. *Desarrollo del espíritu empresarial*

Se alcanzó el compromiso de hacer más fácil la posibilidad de crear y gestionar empresas. Esto se consigue con reglas más claras que reduzcan los costes administrativos y permitan el desarrollo de la inversión. Se trata, asimismo, de explotar las diferentes fuentes de creación de empleo ofrecido por las nuevas tecnologías, la innovación, las iniciativas de carácter local o regional, etc... Otra propuesta en este pilar era la revisión de los sistemas fiscales para hacerlo más favorables a la creación de empresas y de empleo.

3. *Adaptabilidad*

Se trata de fomentar la capacidad de adaptación de empresas y trabajadores. En el desarrollo de este pilar juega un papel fundamental la

interlocución social en pos de la modernización de la organización del trabajo. No es ajeno a este proceso de concertación el necesario "arreglo flexible de los horarios de trabajo". El objetivo final es alcanzar el equilibrio entre flexibilidad y seguridad en el empleo, para lo cual, las medias que favorezcan la productividad y la competitividad son determinantes. La comunicación de la Comisión "*Una estrategia concertada para modernizar la protección social*"[22] lo expresaba con gran nitidez: *"la combinación de políticas sociales y de empleo que procure establecer el pertinente equilibrio entre flexibilidad y seguridad facilitará este proceso de reestructuración económica. Los sistemas de protección social pueden ayudar a los trabajadores a asumir las nuevas formas de trabajo, organización y jornada laboral, así como a adquirir esas nuevas cualificaciones, lo que aumentará su capacidad de adaptación al nuevo mercado de trabajo".*

4. *Igualdad*

Este pilar supone reforzar las políticas de igualdad de oportunidades, fundamentalmente, aunque no de modo exclusivo, entre hombres y mujeres. En este contexto se plantean una serie de iniciativas tendentes a conciliar la vida laboral y familiar, motivadas por este deseo de facilitar a la mujer la incorporación a la vida laboral activa, pero también por las exigencias de la dinámica demográfica.

En Luxemburgo se identificaron también, por último, los tres requisitos que las directrices deben cumplir en todo caso:

— deberán respetar el principio de subsidiariedad;

— deberán respetar las competencias de los Estados miembros, incluidas las de sus entidades regionales;

— deberán ser compatibles con las orientaciones generales de política económica.

La actividad del Estado respecto de estas directrices para el empleo se centra en la elaboración de lo que se denomina "plan de acción nacional para el empleo". A grandes rasgos, estos planes se definen como la concreción para cada Estado miembro de las directrices para el empleo, en forma de objetivos nacionales, objetivos que serán cuantificados "siempre que sea posible y oportuno", y a los que acompañará un elenco de medidas nacionales para su puesta en práctica. La suma de estos objetivos y de los instrumentos para conseguirlos en cada Estado miembro, de acuerdo con las directrices para el empleo comunes, constituye su "plan de acción nacional para el empleo", que cada Estado miembro deberá elaborar

[22] "*Una estrategia concertada para modernizar la protección social*" (COM (1999) 347. Bruselas 14-7-1999.

anualmente. El plan deberá ser remitido cada año a la Comisión y al Consejo, acompañado de un informe sobre las condiciones para su desarrollo. El objetivo de esta obligación es múltiple:

— permitir que el Consejo examine la manera en que los Estados miembros hayan trasladado las directrices a su política nacional;

— suministrar al Consejo la información necesaria para que éste elabore su informe anual al Consejo Europeo;

— hacer posible un "principio de vigilancia multilateral" del cumplimiento por parte de cada Estado de sus obligaciones en la materia, inspirado en el que se utilizó durante el proceso de convergencia económica.

4.2.3. Valoración de los planes nacionales de acción por el empleo

Inspirados en las directrices analizadas anteriormente los Estados elaboraron sus respectivos Planes Nacionales de empleo entre Enero y Febrero de 1998. En octubre de ese mismo año, la Comisión adoptó al primer informe sobre las tasas de empleo en la Comunidad en 1998, el informe conjunto sobre las medidas adoptadas por los Estados miembros, y la Propuesta de directrices para las políticas de empleo en 1999. Podríamos destacar la directriz n.º 3 que compromete a los Estados a aumentar el número de personas acogidas a las medidas activas que mejoran sus posibilidades de empleo; la directriz n.º 4 reclama una orientación de los regímenes fiscal y de prestaciones que ofrezca incentivos a los desempleados para que busquen trabajo y a los empresarios para que creen más empleo; así como otras sobre aprendizaje permanente y necesidades de nuevas cualificaciones (n.º 6), al fomento de una creación de empleo más dinámica en el sector servicios (n.º 9), o las ya comentadas sobre conciliación de la vida familiar y laboral.

El Pacto Europeo para el empleo, adoptado en el Consejo Europeo de Colonia (junio 1999) reúne todas las políticas de empleo de la Unión. En él se trata de integrar la estrategia europea del empleo, el denominado proceso de Luxemburgo, con un necesario diálogo macroeconómico que profundice en la reforma y modernización de las estructuras para la mejora de la capacidad de innovación y de la eficacia de los mercados de bienes, servicios y capitales (el denominado proceso de *Cardiff).*

El Informe Conjunto sobre el empleo de 1998, fue adoptado por la Comisión el 8 de Septiembre de 1999. La base del mismo es un análisis de los informes de aplicación de los Planes Nacionales de Acción. Se presentaron asimismo tres documentos: las líneas directrices para el año 2000, una propuesta de recomendación sobre la aplicación de las políticas

de empleo de los Estados miembros y un proyecto de Decisión del Consejo sobre la creación de un "Comité de Empleo". Esos tres documentos fueron presentados al Consejo Europeo de Helsinki (1999) integrados en el llamado "*Paquete sobre el empleo*".

Podríamos resumir los principales puntos de este informe destacando los 9 puntos:

- En el terreno de la lucha contra el paro los Estados están adoptando medidas más preventivas y activas, pero con un avance muy desigual entre estados.
- Podrían señalarse los principales ámbitos para la futura acción: mejora de los incentivos para aceptar o mantener un puesto de trabajo; mayor participación en el aprendizaje permanente; desarrollo del empleo en el sector servicios; fomento de la concertación social para modernizar la organización del trabajo; reducción de las diferencias entre hombres y mujeres y por último, mejora del seguimiento y la evaluación a partir de indicadores y estadísticas comunes.
- En lo relativo a medidas activas requeridas por la directriz n.º 3, la mayoría de los Estados alcanzó e incluso superó el objetivo del 80% de desempleados.
- Se están revisando los sistemas fiscales y de prestaciones sociales, pero el progreso es lento. Los esfuerzos tratan de transformar las ayudas pasivas en medidas activas que favorezcan la empleabilidad.
- En el contexto actual de cambios tecnológicos rápidos la inversión en educación y formación es un factor clave para fortalecer y flexibilizar a las empresas y para mejorar la empleabilidad de la mano de obra. El informe concluye que en el terreno de la formación permanente las acciones no son satisfactorias.
- Con relación al espíritu empresarial, la mayoría de los Estados aluden a medidas de promoción de la sociedad de la información y los servicios de cuidados, pero a juicio de la Comisión no han abordado adecuadamente el desarrollo del sector servicios, fundamentalmente en el ámbito local. Se señala el papel crucial que deben desempeñar en este campo las pequeñas y medianas empresas.
- La mejora de la adaptabilidad tiene unos responsables inequívocos en los interlocutores sociales. Esta mejora pasa por una necesaria modernización en la organización de trabajo. La Comisión encuentra decepcionante la respuesta a este reto, respuesta que se

ha limitado casi exclusivamente a la cuestión de la jornada laboral.

- Las desigualdades siguen siendo muchas en el plano del empleo, el desempleo, las remuneraciones, así como en lo concerniente al cuidado de niños y otras personas dependientes.
- Un aspecto muy importante en el proceso de Luxemburgo es el "Intercambio de Buenas Prácticas" se han presentado 27 casos de buenas prácticas, trasladables a otros contextos nacionales o regionales.

4.2.4. Comentarios sobre el plan nacional de acción español

La Comisión opina que, en términos generales, se han realizado importantes progresos, acordes con los retos que se planteaban. El dato del crecimiento del empleo (3,5%), tres veces superior a la media comunitaria era un aval importante. Esto ha reducido significativamente la tasa de desempleo (18,8%), que no obstante sigue siendo la mayor de la Unión. Se valora el papel desempeñado por los interlocutores sociales, si bien señala la Comisión que su participación puede mejorarse en todas las etapas del Plan.

Si atendemos a los cuatro pilares básicos, los comentarios serían los siguientes:

1. *Empleabilidad*
   - La piedra angular de la creación de empleo sigue siendo las subvenciones para recortar los costes de mano de obra (reducción de impuestos de la Seguridad Social, sobre todo).
   - Plan a escala nacional para determinar las necesidades de los desempleados como paso previo a medidas activas de formación (prevención del desempleo de larga duración entre jóvenes y adultos).
   - Falta, a juicio de la Comisión, una estrategia completa para promover la formación permanente.

2. *Espíritu empresarial*
   - La Comisión considera que si se incrementara la tasa de empleo en los servicios hasta la media de la U.E., España podría crear unos 2.400.00 puestos de trabajo.
   - Ocupan un lugar central en el Plan los cambios legislativos, las reformas fiscales y el apoyo a las iniciativas locales.

- Se trata de mejorar los incentivos para que a los trabajadores autónomos les resulte menos caro contratar al primer trabajador.

3. *Adaptabilidad*

- Nuevo contrato a tiempo parcial para incrementar el número de puestos de trabajo de esta naturaleza, claramente escaso en el mercado español.
- Se han acordado disposiciones sobre la flexibilidad del tiempo de trabajo a nivel regional a través del diálogo social.
- Plan experimental para estimular la movilidad geográfica de los trabajadores.
- Promoción de la formación continua en las PYMES.
- No se establecen objetivos o estrategias sobre la formación permanente o la sociedad de la información.

4. *Igualdad de oportunidades*

- Existe un desequilibrio entre hombres y mujeres de 3.700.000 puestos de trabajo.
- Se han establecido medidas aisladas —permiso de maternidad con coste cero—, pero todavía no existe un planteamiento global para hacer frente al problema.
- En el Plan de 1999 se integra el principio de igualdad de oportunidades para garantizar el acceso de la mujer a las políticas activas.

El Plan español cuenta con una cofinanciación del fondo social Europeo, concentrada fundamentalmente en políticas activas y educación. Por otra parte, la Comisión entiende que los datos e índices presentados son insuficientes para evaluar plenamente el impacto de las nuevas medidas de prevención y actuación.

4.2.5. El momento actual de la creación de empleo en Europa

La Estrategia Europea de Empleo se basa en la constatación de que la población activa tiene un importante potencial de crecimiento. El objetivo a largo plazo fijado por la Comisión es alcanzar una tasa de empleo superior al 70%[23]. La tasa actual está sobre el 61%, con bastantes diferencias entre los países miembros. En Estados Unidos o Japón se alcanza el 75%.

[23] COM (1999)167 final.

En esta línea, en la Cumbre de Lisboa sobre el empleo, reforma económica y cohesión social, se debatieron cuatro ámbitos generales de las políticas comunitarias[24]:

1) El desarrollo de la economía basada en el conocimiento debe promoverse mediante iniciativas relacionadas con la sociedad de la información, la investigación y el desarrollo.

2) Deben favorecerse el funcionamiento del mercado interior, las empresas y la innovación.

3) Debe adoptarse una estrategia integrada para promover la inclusión y la participación en una economía productiva.

4) Debe apoyarse activamente la creación de empleo o nivel de desarrollo regional y local[25].

La Comisión expone[26] seis problemas que dificultan alcanzar el potencial global de empleo en Europa, cifrado en 30 millones de personas, lo que supone el doble del número de desempleados registrados.

- En primer lugar está la ya recurrente diferencia de trato entre hombres y mujeres. La tasa de desempleo de las mujeres en la Unión es aproximadamente un 3% superior a la de los hombres.

- En segundo lugar, se insiste en la insuficiente creación de empleo en el sector servicios. Si comparamos con Estados Unidos, que emplea en los Servicios al 55% de la población en edad laboral, el 40% de Europa, permite un potencial de creación de empleo enorme. Además, este desequilibrio se extiende por todo el sector y no sólo en áreas concretas.

- En tercer lugar, está el ya viejo tema de los desequilibrios regionales. El problema es más grave por cuanto se ha agudizado en los últimos 15 o 20 años a pesar de las políticas tendentes a su corrección. En estos momentos, las regiones con tasas de desempleo menores se sitúan entre el 4 y el 7%, mientras que en el extremo superior, encontramos regiones con tasas entre el 20 y el 25%.

- En cuarto lugar, alarma el hecho de que la mitad de las personas registradas como desempleadas en la Unión llevan un año sin trabajar. Esta manifiesta incapacidad para reintegrar a los trabaja-

---

[24] COM (2000) 78 final

[25] Véase a este respecto la Comunicación de la Comisión, "*Actuación local a favor del empleo. Una dimensión local para la Estrategia Europea del Empleo*", COM (2000) 196 final.

[26] De nuevo en COM (2000) 78 final.

dores, con el subsiguiente deterioro de la empleabilidad, se achaca por la Comisión a deficiencias económicas, pero también a deficiencias en la organización del mercado de trabajo en buena parte de los Estados.

- Un quinto problema es el relativo al desajuste de las cualificaciones. Este problema tiene consecuencias en términos de dualización social al enganchar los extremos salariales. Pero además, el problema puede agravarse al desarrollar una economía europea basada en el conocimiento, donde el nivel de cualificación va a ser un elemento determinante.
- Por último, Europa se encuentra con un problema en su dimensión demográfica. Hay que precisar que este proceso demográfico afecta tanto a la pirámide de edades de la población en edad de trabajar como a la relación de dependencia entre las personas en edad laboral y las que ya superaron esa edad de trabajar.

Queremos terminar este apartado señalando las cuatro áreas generales que constituyen apuestas de la Comunidad hacia el futuro. En todas ellas encontramos puntos fuertes y débiles, pero las iniciativas planteadas por la Comisión están diseñadas para estimular las oportunidades de empleo, latentes en estas cuatro áreas[27]:

— Desarrollo de la economía basada en el conocimiento.
— Fomento del dinamismo del mercado interior.
— Integración y participación en una economía productiva.
— Apoyo de la U.E. al desarrollo del empleo a escala regional o local.

Este impulso supone, de acuerdo con el artículo 127 del Tratado, integrar el empleo en todas las políticas comunitarias. En particular, la Comisión, a partir de la Cumbre de Lisboa:

- Reforzará y profundizará su examen de las tendencias y perspectivas del empleo y el mercado de trabajo en la Unión y su entorno internacional a través de su Informe anual sobre empleo.
- Realizará una evaluación sistemática y plurianual de la pertinencia de las políticas comunitarias y para el empleo.

---

[27] COM (2000) 78 final. Un análisis de las nuevas oportunidades de empleo, referido a la Economía española puede verse en M. BRAVO, "Nuevos empleos, nuevas oportunidades", en SOLER ESPIAUBA, J. (Coord.) *Cómo crear empleo en España: globalización, Unión Monetaria Europea y Regionalización*. Fundación para el Análisis de los estudios sociales. Papeles de la Fundación. N.º 54, 2000, pg. 135.

- Mejorará la orientación de las medidas de incentivo comunitarias para apoyar acciones innovadoras de los Estados.
- Proseguirá el diálogo a todos los niveles entre las Instituciones comunitarias, los interlocutores sociales y otros agentes para reforzar su responsabilidad y compromiso.

4.2.6. Las apuestas de la Comunidad en el año 2000

Cuando nos referíamos al empleo en las políticas comunitarias, señalábamos cuatro áreas en las que deben centrarse las iniciativas de los Estados miembros, puesto que estas áreas encierran unas muy favorables expectativas para la creación de empleo. Vamos a continuación a conocer con un mayor detalle las líneas en que se concretan estas grandes áreas:

1. *Desarrollo de la economía basada en el conocimiento*

Cuatro líneas desarrollan este primer campo de actuación. En primer lugar, el apoyo de la U.E. a una sociedad de la información europea. Como dato positivo tenemos que Europa es ahora el mercado de más rápido crecimiento en relación al desarrollo de Internet, con unos 50 millones de usuarios a finales de 1999. No obstante hay que señalar que la tasa de penetración de Internet en los hogares es tan sólo un tercio de la de Estados Unidos. Asimismo Europa ocupa un lugar de primer orden en lo relativo a las comunicaciones móviles y televisión digital. En diciembre de 1999 había en la U.E. 136 millones de abonados a teléfonos móviles. Calcula la Comisión que en el 2004 habrá en el mundo 600 millones de teléfonos móviles de tercera generación (posibilidad de realizar comercio electrónico y acceso sin cable a Internet) y esto es favorable puesto que la norma europea GSM se ha convertido en una norma mundial.

Pero no todo son puntos favorables. Existe una barrera para este desarrollo que constituye al mismo tiempo una fuente de creación de empleo. La barrera la constituye el desajuste de las cualificaciones tanto en el nivel de conocimientos básicos de informática como en el de expertos. Calcula la Comisión que en el año 2002 habrá en Europa 1,6 millones de puestos de trabajo vacantes para especialistas de Informática.

En segundo lugar, tenemos el apoyo de la U.E. a un área común de investigación europea. Se trata de construir conocimientos para el crecimiento y empleo. Se ha constatado que en las principales economía del mundo los puestos de trabajo han aumentado en las regiones y sectores con una gran intensidad en I+D y altos niveles de tecnología. Europa esta muy por detrás de Estados Unidos o Japón en este terreno. Así, los investigadores representan 2,5 de cada mil trabajadores del sector industrial por

6,7 en Estados Unidos y 6 en Japón. También el gasto en I+D como porcentaje del PIB es sensiblemente inferior, 1,8% frente al 2,8 y 2,9, respectivamente. Debemos señalar que España no ha alcanzado jamás el 1%. Sin embargo, Europa tiene un alto potencial de investigación, pues produce un tercio de los conocimientos científicos mundiales. He ahí el punto fuerte en el que apoyar esta acción.

En tercer lugar, nos encontramos en que la U.E. ha decidido apoyar el desarrollo de un área europea de formación permanente, para solventar las deficiencias educativas. Ya hemos indicado anteriormente los grandes problemas a los que se enfrentan las economías europeas a causa de los desajustes en las cualificaciones, y otros problemas derivados de la débil relación entre el sistema educativo y las instituciones del mercado de puestos de trabajo en tareas de formación y de enlace entre instituciones para lograr, el que la Comisión denomina enfoque de la formación permanente. Por último y dentro de este primer área, la U. E. va a apoyar la utilización de los conocimientos para promover un empleo compatible con un desarrollo sostenible; entendido éste como aquel que apoya objetivos económicos, sociales y medio ambientales a largo plazo.

La Comisión entiende que el compromiso de la U.E. en estos objetivos y la aplicación de normas exigentes pueden ser un motor para la innovación, la tecnología y la creación de nuevas actividades empresariales y puestos de trabajo de alta calidad. No hay que olvidar que la U.E. es líder mundial en tecnología medio ambiental.

2. *Promover el dinamismo del mercado interior de la U.E.*

En esta área nos encontramos con dos líneas. Una primera, de apoyo al desarrollo del merado interior. Esta necesaria integración del mercado se hace más necesaria para la expansión del comercio de bienes intangibles. Dos problemas fundamentales aparecen en el horizonte de esta mayor integración. Por un lado las deficiencias en la protección de los derechos de la propiedad intelectual e industrial, esenciales para la innovación, y por otro la persistente fragmentación del mercado de los servicios, el sector con mayor potencial de creación de empleo, que dificulta su expansión y que exige una normativa que la favorezca.

La segunda línea es una apuesta por las empresas y el espíritu de empresa. Se trata de crear una cultura de dinamismo empresarial, en especial en los nuevos sectores relacionados con el conocimiento y las tecnologías de la información y la comunicación. Dos obstáculos fundamentales hay que superar par que la cultura dl trabajo por cuenta ajena deje paso a una cultura que incentive la creación de empresas. Por un lado, la complejidad de los procedimientos normativos y administrativos y por otro, la escasez de capital riesgo, sobre todo, en el caso de las PYME. Por su

potencial, es el sector servicios, en todos sus subsectores el que se adecua mejor a la creación de empresas y empleo.

3. *Apoyo de la U.E. a la integración y la participación en una economía productiva*

Se trata de luchar contra la exclusión, tanto en sus formas tradicionales como en las nuevas, surgidas de la sociedad de la información. Las tasas nacionales de pobreza en la U.E. oscilan entre el 11 y el 24'5 y se han mantenido estables en los últimos diez años. Conocer el origen de esta pobreza facilita la lucha contra ella. La Comisión entiende que son causa, los cambios en la economía, el mercado de trabajo, el perfil demográfico de la sociedad y los modelos familiares, que suponen un debilitamiento de la cohesión social, al incrementar las desigualdades y la vulnerabilidad en relación a la renta. Pero además del problema de la pobreza permanente nos encontramos con un elevado porcentaje de personas que corren peligro de entrar en el umbral de la pobreza y esto se debe, a juicio de la Comisión, a la segmentación del mercado de trabajo, que limita a algunas personas a puestos de trabajo poco remunerados y precarios, alternados con periodos de desempleo. La voluntad inequívoca de la U.E. y el compromiso político son un buen punto de apoyo para abrigar esperanzas fundadas en la creación de empleo sobre la base de la lucha contra la exclusión.

4. *Apoyo de la U.E. al desarrollo del empleo a escala regional y local*

Esta línea se apoyo se ha concretado en una Comunicación de la Comisión[28]. En ella se analiza la manera en que los distintos agentes locales, Administración, empresas, tercer sector, interlocutores sociales y servicios público de empleo, junto con los de niveles más elevados, Región, Estado, U.E., pueden contribuir al proceso de creación a mantenimientos del empleo a escala local. En este momento el documento esta sometido a debate (hasta Octubre del 2000) y las conclusiones del mismo orientarán las futuras actuaciones locales a favor del empleo.

4.3. DELIMITACIÓN DEL SECTOR: ANÁLISIS DE LOS NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO EN LA ECONOMÍA ESPAÑOLA

4.3.1. Definición y delimitación de los NYE

En el apartado anterior hemos realizado una panorámica sobre las líneas básicas de evolución de las Política de empleo europea en los últi-

[28] Comunicación de la Comisión COM, 2000, 196 final.

mos años. Vamos a centrarnos a continuación en el análisis de los NYE, uno de los primeros ideas que se desarrollan por la Comunidad en este ámbito.

El concepto de Nuevos Yacimientos de Empleo tiene interesantes matizaciones sintácticas que merece la pena destacar. La denominación yacimiento hace referencia a algo oculto, profundo, difícil de encontrar y costoso de explotar. En inglés se ha utilizado una palabra menos dramática como "*sources*", que aplicada a este caso significa literalmente "fuentes de empleo", y que está, a nuestro juicio, más cercana a la idea que se quiere expresar. El concepto de Nuevos Yacimientos de Empleo lo hace suyo la Comisión Europea en un contexto económico bastante diferente al que vivimos en la actualidad. En 1993 se publica por las Comunidades Europeas el Libro Blanco sobre *Crecimiento, competitividad y empleo (Retos y pistas para entrar en el siglo XXI)*, también conocido como *Informe Delors*, que constituye una de las primeras manifestaciones claras de la preocupación de la Unión Europea por el problema del creciente desempleo derivado de la crisis económica de principios de los años noventa. Como hemos visto en el apartado anterior esta preocupación se ha mantenido a lo largo de la década de los años noventa.

El diagnóstico de la situación económica que hace el informe de la Comisión Europea parte de un análisis del origen de las dificultades para la creación de empleo en Europa. Entre ellas podemos destacar: la necesidad de un fuerte crecimiento del PIB para que el empleo crezca un poco; lo desigualmente repartido que está el desempleo según grupos de edad, sexo o formación de las personas; y el sustancial cambio de la estructura de la ocupación ocurrida en los últimos treinta años, que ha derivado en un fuerte crecimiento del sector servicios, agudizado en España.

El concepto de NYE tiene que ver con los cambios en la sociedad, y en las demandas que ésta plantea. En efecto, el mercado de trabajo es un elemento integrante de una estructura social que ha evolucionado de forma radical, modificándose de igual forma las pautas de consumo y, en definitiva, la demanda efectiva. Según la encuesta de presupuestos familiares, la mayoría de las familias españolas, independientemente de su nivel de renta, gastan aproximadamente un 40% de su renta en cuatro grandes grupos: vestido y calzado, calefacción y alumbrado, mobiliario, menaje y cocina y servicios médicos y gastos sanitarios. Para incentivar la creación de empleo es necesario fomentar el desvío del resto de partidas (básicamente los gastos correspondientes a las partidas de transporte y comunicaciones, ocio, enseñanza y cultura y otros bienes y servicios) a los subsectores que presentan una fuerte correlación entre crecimiento de valor añadido bruto y puestos de trabajo[29]. En definitiva, los NYE tratan

[29] JIMÉNEZ *et al.*, op.cit.*infra*, pg 34.

de articular el interés por crear nuevos puestos de trabajo con las actividades que potencialmente podrían ser fuente de nuevos empleos. La posibilidad de creación de este tipo de empleo ha pasado desapercibida hasta ahora para los agentes económicos y sociales al no coincidir con los esquemas tradicionales, y ello les exige una nueva actitud hacia el futuro.

Como hemos señalado, en los últimos treinta años se han puesto de manifiesto profundas transformaciones en las necesidades sociales, apareciendo nuevas demandas todavía insatisfechas, que generarán una mejora del bienestar de la sociedad si se suplen. La idea es ir al encuentro de las nuevas necesidades que surgen de los cambios en la estructura sociodemográfica, en el uso del tiempo y en la relación con el entorno natural. Comentaremos a continuación de forma muy breve los efectos previstos de cada una de ellos.

1) Los cambios demográficos tienen que ver con el envejecimiento de la población y con el descenso del número de niños. Estos cambios afectan a las relaciones familiares, se reduce el número de familias numerosas y aumenta el número de familias monoparentales y de hogares unipersonales.

2) Los cambios en el uso del tiempo tienen que ver fundamentalmente con la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, lo que modifica la tradicional división del trabajo familiar. También se modifican las pautas de consumo familiar, aumentando significativamente la demanda de bienes y servicios que antes se realizaban en el hogar y ahora deben ser objeto de intercambio en el mercado o "no mercado" (por ejemplo, servicios de guardería de niños menores y cuidado de ancianos, o bienes del tipo comida precocinada, servicios de comida a domicilio y aparatos electrodomésticos). Por otra parte, el tiempo de trabajo presenta una tendencia a la reducción significativa (estamos actualmente inmersos en el debate sobre la jornada de 35 horas) lo que genera un aumento del tiempo disponible para el ocio, que se convierte en un sector de demanda creciente.

3) El cambio en las relaciones con el entorno se explica por los avances en la informática, las telecomunicaciones o la ofimática, que provocan nuevas formas de interactuar con la sociedad y generan nuevas necesidades, que pocos años atrás eran inconcebibles. Al mismo tiempo, cambian las relaciones con el entorno físico, aumentando la valoración de los espacios rurales y parajes naturales.

Sin embargo, tenemos que hacer referencia a dos factores que pueden incidir en el crecimiento de algunas de estas necesidades y su conversión en demanda efectiva: la cultura y la renta.

Teniendo en cuenta las ideas que acabamos de desarrollar, una vía de actuación fundamental para aportar soluciones al problema del desempleo es intentar determinar nuevas necesidades insatisfechas que nacen unidas tanto a los cambios de las estructuras y relaciones sociales y familiares como a la propia evolución de la actividad económica. Es la determinación de lo que se ha dado en llamar "yacimientos de empleo".

Es difícil dar una definición completa de los yacimientos de empleo. Siguiendo a Jiménez *et al.* se pueden definir como "*aquellas actividades destinadas a satisfacer nuevas necesidades sociales que actualmente se configuren como mercados incompletos, que sean intensivas en el empleo y que tengan un ámbito de producción/prestación definido en el territorio*".

El que los yacimientos de empleo se desarrollen en mercados incompletos entra en aparente contradicción con que se pretenda promover actividades y servicios formalizados en cuanto a los puestos de trabajo. Afirman estos autores que *"en relación con esta aparente contradicción se han descrito dos tipos de dificultades. En primer lugar, las que se derivan de la propia característica y configuración de las actividades y mercados. En segundo lugar, las que tienen que ver con cuestiones de orden general que impiden sobre todo conseguir mejor organización e intervención de estas actividades"*[30].

Según nos indica Lebrun cuando hablamos de nuevos yacimientos de empleo: *"El término nuevo se refiere a las posibilidades de satisfacción de nuevas necesidades o también de necesidades insatisfechas y, por tanto, a las posibilidades de creación de nuevos empleos"*[31].

Como señalan Collado y Martínez, *"desde la perspectiva económica lo que observamos son tres tipos de mercado: mercados inexistentes, mercados incompletos y mercados irregulares. Bajo esta caracterización, los economistas nos aproximamos mejor al fenómeno de los nuevos yacimientos de empleo"*[32].

En lo que respecta a los mercados inexistentes, en ocasiones es necesaria algún tipo de actuación pública para favorecer la demanda. Los mercados incompletos están más unidos al concepto de servicios de proximidad. Son mercados que no sólo presentan problemas en la demanda por falta de renta, sino también en la oferta, dado que hablamos de servicios

---

[30] JIMÉNEZ *et al.*, op.cit., pg. 51.

[31] J. LEBRUN, "La evolución de las políticas relativas a los nuevos yacimientos de empleo en los Estados miembros", *Economía y Sociología del Trabajo*, n.º 29-30 septiembre-diciembre 1995, pg. 38 sigts.

[32] COLLADO, J.C. y MARTÍNEZ, M.I.,"Generación de empleo a través de nuevos yacimientos. Una simulación para el caso español", *Economía y Sociología del Trabajo*, n.º 29-30 septiembre-diciembre 1995, pg. 24 sigts., en pg. 28.

en los que es muy importante la calidad, así como el conseguir una cierta reputación. Los mercados irregulares, por último, pueden aparecer por problemas de renta. Las condiciones del empleo rebajan el precio que paga el consumidor. Los yacimientos aparecen en la medida en que puedan actuar completando y formalizando estos mercados.

Por otra parte, cabe señalar la importancia que tiene el que estemos hablando de iniciativas en el entorno local, en distintos ámbitos[33]:

- Para la identificación de los yacimientos.
- Para facilitar la adecuada estructuración de la oferta.
- Por el aprovechamiento de nuevos nichos de creación de empleo.
- Por la experimentación de nuevas formas de crear empleo y actividad.
- Por el aprovechamiento de la diversidad territorial y sociocultural.
- Por la factibilidad de nuevas formas de organizar la intervención.
- Por la posibilidad de nuevas formas de actuación pública.

Sobre los yacimientos de empleo se han depositado muchas esperanzas. Como señala Cachón[34]:

> *"Los nuevos yacimientos de empleo, constituyen, sin duda, una propuesta —no la única— para combatir el mal europeo por excelencia: el elevado desempleo. Pero su significación desborda la concepción tradicional de la política de empleo. Entronizan una apuesta política por un desarrollo económico diferente. Apuestan por un crecimiento económico que combine un alto contenido en empleo y un énfasis en el bienestar y calidad de vida de los ciudadanos. La idea fuerza subyacente en los nuevos yacimientos de empleo es generar empleo que satisfaga, amplíe y mejore la calidad de vida ciudadana".*

El tener que realizar esta determinación de nuevas necesidades viene motivado porque presentan dificultades para ser cubiertas por el mercado, tanto por problemas de precio y determinación desde el punto de vista de la demanda, como por problemas desde el punto de vista de la oferta, básicamente porque su satisfacción suele ir unida a trabajos poco cualificados, que encuentran sustitutos fuera del ámbito del mercado.

Desde el punto de vista de la demanda, las transformaciones que experimentan las sociedades europeas van asociadas a la aparición de nuevas necesidades que no son cubiertas de forma satisfactoria por el merca-

---

[33] JIMÉNEZ *et al.*, op.cit, pg. 64.

[34] L. CACHÓN (coord.), *Nuevos Yacimientos de Empleo en España. Potencial de crecimiento y desarrollo futuro*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, 1998, pg. 10.

do. Podemos decir que la transformación de las necesidades se manifiesta en cuatro grandes apartados: vida diaria, calidad de vida, ocio y protección del medio ambiente. Para cubrir esta nueva demanda se ha creado una oferta que se diversifica en diecisiete ámbitos diferenciados (Véase Tabla 1). Hablamos de ámbitos porque la clasificación realizada no coincide con ninguna clasificación estadística tradicional. De ahí la dificultad existente en la determinación de puestos de trabajo creados en este entorno.

Tabla n.º 1
YACIMIENTOS DE EMPLEO

A) Vida diaria	• Servicios a domicilio. • Cuidado de niños. • Nuevas tecnologías de la información y la comunicación. • Ayuda a los jóvenes en dificultades y la inserción.
B) Mejora de la calidad de vida	• Mejora de la vivienda. • Seguridad. • Transportes colectivos locales. • Revalorización de espacios públicos urbanos. • Comercios de proximidad.
C) Cultura y ocio	• Turismo. • Sector audiovisual • Valorización del patrimonio cultural. • Desarrollo cultural local.
D) Medio ambiente	• Gestión de los residuos. • Gestión del agua. • Protección y mantenimiento de las zonas naturales. • Normativa y control de la contaminación y las instalaciones correspondientes.

Fuente: Comisión de las Comunidades Europeas: Iniciativas locales de desarrollo y empleo. Encuesta de la Unión Europea, Bruselas-Luxemburgo, 1995.

En cualquier caso, debemos señalar que la mayoría de los NYE se enmarcan dentro del sector servicios que ha sido, en conjunto, el que ha mantenido un saldo de creación de empleo neto positivo a lo largo de las dos últimas décadas en las que el nivel de desempleo aparece como el rasgo más característico del mercado de trabajo español[35]. Si observamos la

[35] Este es un dato importante que recoge L. FINA, "Creación de empleo: retos y oportunidades para Europa y para España, *Economistas*, n.º 69, 1996, pg. 309-318.

evolución del indicador de población ocupada en el sector servicios sobre el total de la población (no sobre el total de la población ocupada como es tradicional) se observa que en general en España las tasas que obtenemos son más bajas de las de otros países. Por ejemplo en 1994,[36] en EE.UU. este porcentaje equivale al 33%, en Japón el 30,9% en la zona EUR-15 el 25,2% y en España el porcentaje es del 18.3%. Este fenómeno se debe a la conjunción de unas tasas de actividad relativamente bajas y unas altas tasas de desempleo, aparte de un peso todavía relativamente importante de los menores de 16 años. Este hecho da idea de que el sector servicios no está todavía saturado y tiene campo para desarrollarse, sobre todo en determinados subsectores que están precisamente relacionados con las nuevas fuentes de empleo.

Tabla n.º 2

NÚMERO DE OCUPADOS EN LOS SERVICIOS POR CADA 100 HABITANTES

	1980	*1985*	*1992*	*1996*
España	14,2	14,6	18,2	19,6
Italia	19,8	20,2	21,8	21,3
Francia	23,1	22,8	24,7	26,1
Alemania	22,0	23,1	26,1	26,9
U.E.	21,7	22,2	25,8	26,0
Diferencia España U.E.	–7,5	–7,6	–7,6	–6,4

Fuente: EUROSTAT y EPA.

Estos datos ponen de manifiesto la situación de retraso relativo que muestra España respecto a otros países de la Unión Europea, pero también podemos decir que, aunque en España las transformaciones necesarias han comenzado con cierto retraso, también parece que progresivamente los cambios se van manifestando con mayor velocidad e intensidad.

4.3.2. Análisis de los NYE

A continuación vamos a presentar una panorámica general de los 17 ámbitos de los NYE propuestos por la Comisión Europea en 1995. Dada la diversidad de la misma, creemos que será interesante abordar una breve caracterización de cada uno de ellos y una perspectiva su tendencia previsible futura[37].

---

[36] FINA, *ibidem*.

[37] Seguiremos para esta exposición los análisis realizados por CACHÓN *et al.*, JIMÉNEZ *et al*, y COLLADO *et al*, ya citados, así como J.L. MARTÍN NAVARRO (Dir) *Análisis metodoló-*

A. Servicios de la vida diaria

A.1. Servicios a domicilio (labores domésticas y atención personal)

Se plantean bajo esta denominación una serie de tareas que tradicionalmente han sido realizadas por las personas de la familia en un sistema basado en la solidaridad intergeneracional. Estas tareas incluyen aspectos diversos tales como el acompañamiento y la ayuda a personas mayores o discapacitadas, servicios a personas enfermas, preparación y distribución de comidas a domicilio, servicios de planchado y limpieza, etc.

El cambio sustancial que se ha producido en el papel de la mujer en la sociedad occidental que caracteriza las últimas décadas del siglo XX, y fundamentalmente la incorporación de la mujer al mundo laboral, dificulta la satisfacción tradicional de estas actividades. Es necesario que aparezcan personas ajenas a la familia para realizar este tipo de trabajo. El crecimiento de este sector parece claro en cuanto están operando una pluralidad de fenómenos en una misma dirección. La reducción de la tasa de natalidad, el aumento de la esperanza de vida y el continuado crecimiento de la tasa de actividad femenina, aunque lejana a la masculina, permiten augurar un creciente desarrollo a estas actividades. Pero hay que tener en cuenta un segundo aspecto como es el de la renta. A medida que aumenta la renta, aumenta la demanda de una serie de bienes entre ellos de los servicios domésticos, como muestra la evolución del gasto de la Encuesta de Presupuestos Familiares del INE Todos estos datos apuntan a que la demanda de estos servicios a lo largo de los próximos años será creciente.

En la actualidad, aunque existe un sector privado de atención domiciliaria, la mayor parte de los servicios ofrecidos en España provienen de la actuación de diversas administraciones públicas bien a través de prestaciones directas o mediante acciones concertadas con el sector privado. Este tipo de actividades presenta una importante demanda potencial pero también se enfrenta a una serie de obstáculos que pueden resumirse en los siguientes puntos[38]: excesiva dependencia de las Administraciones Públicas, cierta desconfianza por parte de las familias demandantes a la entrada de personas ajenas a la vida familiar, precaria institucionalización del sector y escaso reconocimiento social de sus profesionales que dificultan la incorporación de personal cualificado; elevada presencia de la economía informal.

En lo que respecta a las características de empleo de este sector, según el análisis de una serie de iniciativas de este ámbito[39], se puede

---

gico para la evaluación de yacimientos de empleo, una aplicación a Sevilla y su provincia. Instituto de Estadística de Andalucía. Sevilla, 1999.

[38] CACHÓN *et al.*, *ibidem.*

[39] COLLADO, J.C. *et al*, *Nuevos Yacimientos de Empleo en Andalucía.* Junta de Andalucía. Sevilla.1999

señalar el alto grado de feminización (90% de los trabajadores son mujeres), de empleo joven y de un nivel de estudios más alto del que se podía esperar a priori, que puede explicarse por el mayor grado de empleo joven, el colectivo más formado. En cuanto a la situación profesional de los trabajadores, en su mayoría son asalariados y un porcentaje relativamente alto de socios de cooperativas por la importante presencia de la economía social.

Por último, cabe señalar que el ámbito local parece el más adecuado para la detección de las necesidades y el fomento de las actividades encaminadas a satisfacerlas[40]. En este sentido el papel de la Administración local es muy destacado, especialmente en países como el nuestro en el que tanto la tradición y cultura familiar como los niveles de renta relativamente bajos lastran la conversión de la demanda potencial de estos servicios en demanda efectiva.

A.2. El cuidado de niños

Esta actividad, al igual que la anteriormente analizada está muy condicionada por la creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Las madres insertadas en el mercado de trabajo necesitan ayuda ajena a la familia para compatibilizar el cuidado de los niños con su desarrollo profesional. En España, el porcentaje de mujeres casadas ocupadas ha crecido significativamente del 20.9 al 25.3% entre 1987 y 1995, aunque todavía es la tasa más baja de Europa. Este porcentaje debe ser puesto en relación con la baja tasa de natalidad de la población española. En cuanto al dato de renta, el crecimiento experimentado por la renta nacional ha producido un aumento del coste de oportunidad de dedicarse a las tareas del hogar. Es este sentido, se puede predecir un aumento de la demanda de estos servicios. En cuanto a la oferta, la legislación educativa exige la incorporación a la educación primaria a la edad de seis años, aunque se está produciendo un paulatino incremento de la escolarización de niños de 3 a 6 años. La oferta de guarderías públicas no parece estar capacitada para satisfacer la totalidad de las necesidades existentes.

Además hay que señalar que la escasez de niños en algunas zonas, especialmente rurales, supone una demanda insuficiente para garantizar un mínimo de rentabilidad de estas actividades.

En cuanto a las características del empleo se destaca el alto grado de feminización, aunque se encuentran diferencias sustanciales entre los distintos subámbitos: en educación infantil el porcentaje femenino es de casi el 100%, mientras que en los servicios de ocio y turismo infantil la distribución de sexos en casi equivalente[41]. El empleo es muy joven y de alta

[40] J.L. MARTÍN *et al.*, op. cit supra.
[41] COLLADO, J.C. *et al*, *ibidem*.

cualificación. En cuanto a la relación jurídica de los trabajadores con la organización que los contrata es mayoritariamente de asalariados aunque el peso de la economía social es importante. El trabajo de MARTIN *et al.* señala, en su ámbito de aplicación, algunas características que creemos extrapolables a territorios más amplios[42]. La creación de empresas, públicas o privadas, que pretendan cubrir este servicio han de enfrentarse a unos costes de funcionamiento, fijos y variables, que aceptando las estimaciones realizdas pueden ser lo sufientemente elevados para poner en duda la viabilidad de muchas de ellas, salvo con el apoyo de la administración a través algún sistema, como por ejemplo el cheque-servico.

A.3. Nuevas tecnologias de la informacion y la comunicación

Como ya se vio en otro capítulo de este informe, el avance tecnológico en el campo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación puede cambiar de manera sustancial el funcionamiento de la economía, el trabajo y el empleo.

Aunque carece de sentido volver sobre un fenómeno ya analizado con detalle, sí pueden señalarse algunas actividades que se pueden incluir en este ámbito, como son la formación a distancia y otros servicios remotos a particulares; servicios a las empresas tales como información económica, servicios comerciales, contabilidad a distancia; servicios públicos como teleservicios, accesos a bases de datos, etc.; y, por supuesto, el teletrabajo en sus distintas modalidades[43]. Todos ellos son el resultado de un importante desarrollo tecnológico, que requiere una capacitación especial de los usuarios.

En el nivel actual de aplicación del desarrollo tecnológico no parece que estas actividades creen niveles de empleo sustanciales, aunque el desarrollo potencial futuro parece creciente pues se espera que el crecimiento de la difusión de estas nuevas tecnologías sea muy elevado en el futuro. En el desarrollo de la sociedad de la información, el sector de las telecomunicaciones se ha convertido en el motor del desarrollo económico y social. Según estimaciones del Gobierno, en el año 2005 el sector representará un 10% del PIB nacional, cuando en 1996 representaba únicamente un 5%.

En cuanto al las características del empleo[44], en general, se considera que el empleo en este sector se agrupa en torno a empresas de pequeño

---

[42] MARTÍN *et al.*, op.cit. supra, *passim*.

[43] F. ORTIZ CHAPARRO, "Teletrabajo y nuevas oportunidades de empleo", y A. ÁLVAREZ TALADRIZ & M. VAN LEEUWEN, "El futuro acaba de empezar: el teletrabajo como oportunidad", ambos en ", *Revista del Instituto de Estudios Económicos*, n.º 3, 1999, pgs. 109 y 121, respectivamente.

[44] COLLADO *et al*, *ibidem*.

tamaño y en su mayoría bastante jóvenes y con buenas perspectivas de crecimiento. En cuanto a las características del empleo parece ser principalmente joven, con un alto nivel de feminización y con un nivel de formación también elevado. El empleo parece ser en su mayoría del tipo asalariado.

A.4. Ayuda de los jovenes con dificultad de inserción

La tasa de desempleo juvenil en España es sensiblemente superior a la de los países de nuestro entorno. El problema de la inserción laboral de los jóvenes tiene relación con problemas de fracaso escolar, consumo de drogas o criminalidad. Los planes de empleo diseñados por la Unión Europea han puesto mucho énfasis en la necesidad de diseñar políticas activas encaminadas a la inserción de los colectivos de más difícil inserción en el mercado de trabajo. En los últimos años se han desarrollado numerosas acciones para tratar de solucionar este problema. En este ámbito se pueden incluir algunas actividades tales como las empresas de inserción, centros de inserción profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficios.

Entre los obstáculos para el desarrollo de este ámbito podemos destacar las dificultades de financiación estable, la falta de coordinación entre instituciones en materia de formación y de integración laboral o falta de apoyo de las políticas de empleo[45]. Otras barreras a estos servicios son puestas por los propios destinatarios de los servicios: los propios jóvenes por su heterogeneidad en el momento de entrada, la desmotivación y la falta de iniciativa en la búsqueda de empleo o el débil espíritu emprendedor. Una serie de barreras sociales se interponen también en el desarrollo de estas iniciativas: dificultades de trabajar con colectivos que sufren desempleo juvenil, dificultad de conseguir una formación de alta calidad y de adecuar la oferta educativa a los requerimientos y necesidades de las empresas.

B. Servicios de mejora de la calidad de vida

B.5. Mejora de la vivienda

El aumento de los niveles de renta ha contribuido a una mayor exigencia en el confort y las facilidades prestadas por la vivienda tanto a nivel individual como a nivel colectivo. La rehabilitación de viviendas viejas, su renovación y mantenimiento con equipamientos sanitarios o de calefacción y refrigeración pueden ser una fuente de empleo muy relacionado con la construcción y el urbanismo. Los planes de vivienda que han desarrollado diversas Comunidades Autónomas y más fecuentemente la

[45] CACHÓN *et al.*, *ibidem*.

Administración Local, con el objetivo de la rehabilitación de viviendas o barrios enteros especialmente degradados (*Plan Urban*) plantean una línea de actuación futura de importancia.

B.6. Seguridad

Este es uno de los ámbitos que más se han desarrollado en los últimos años. En él se incluye una amplísima gama de actividades que integra: la vigilancia de lugares públicos o privados y la instalación de sistemas de seguridad en domicilios particulares o empresas. Las empresas de seguridad dedicadas a los servicios de investigación han crecido de manera significativa. En España las empresas de seguridad privada generaron durante 1996 un negocio de 177.500 millones, con un aumento del 6% anual. En su mayoría se caracterizan por tener menos de 5 trabajadores, aunque la empresa líder del sector en España ha pasado de tener 1.500 trabajadores a 24.000[46]. Parece claro que desde el punto de vista del empleo este es un sector de clara tendencia creciente, a pesar de la reestructuración interna que puede sufrir en los próximos años.

B.7. Revalorización de espacios públicos urbanos

El aumento de la renta y del nivel cultural de la población y el nivel de satisfacción de otras necesidades más primarias han ocasionado un importante aumento de la demanda de ciudades y pueblos que ofrezcan diversos servicios relacionados con la calidad de vida: zonas verdes, equipamientos de transporte, instalaciones deportivas, zonas comerciales. La construcción y el mantenimiento de este tipo de zonas verdes y espacios comerciales, de creciente valoración social, pueden dar lugar a un tipo de empleo estable en el tiempo. Todo ello está relacionado con una nueva filosofía del desarrollo local y una visión integradora de compatibilidad con el medio ambiente, así como el intento de recuperar una idea de ciudad como proyecto común de los ciudadanos. Diversas actuaciones tienden a renovar los tejidos urbanos degradados física y socialmente. El empleo que estas actividades pueden generar se concentra en dos grupos bien diferenciados. Por una parte, pequeños equipos de profesionales muy cualificados que diseñan el plan de actuación; por otra, amplias plantillas de trabajadores del sector de la construcción. Además, pueden aparecer empleos asociados a los servicios que estas infraestructuras facilitan de tipo deportivo y de mantenimiento.

En lo referente algunas características generales sobre el empleo en esta actividad[47], se observa que el tamaño de la empresas es de tipo pequeño-mediano, aunque la cifra de negocio es elevada en relación a su tama-

[46] El dato es de CACHÓN *et al*, en op.cit. pg. 140.
[47] COLLADO *et al*, *ibidem*.

ño y con perspectivas de crecimiento. El empleo se caracteriza por ser joven y relativamente poco femenizado con respecto a otro tipo de actividades. El nivel de formación de los trabajadores es relativamente bajo y el grado de salarización muy elevado. El empleo en estas iniciativas parece bastante estable.

B.8. Transportes colectivos locales

Se pretende hacer compatible el desarrollo de nuevas zonas residenciales más alejadas de los centros históricos de las ciudades con el disfrute de éstos. El creciente uso del vehículo privado en las sociedades europeas ha generado una serie de ineficiencias que la Comisión Europea intenta atajar potenciando el uso del transporte colectivo. En este sentido se ha potenciado el diseño de nuevos transportes como líneas de ferrocarril metropolitano en algunas grandes ciudades españolas (Bilbao, Valencia o Sevilla en proyecto), la mejora de las líneas ferroviarias de cercanías o la mejora de la calidad de los transportes colectivos, como la adaptación de líneas de autobuses para minusválidos, autobuses menos contaminantes, etc. La traducción de estas actividades a niveles de empleo pasa por una importante reestructuración del sector, en el que parece crecer el número de empleos relacionados directamente con las actividades de transporte y se reduce el personal relacionado con tareas de administración y talleres. No obstante, existen importantes limitaciones y obstáculos al desarrollo de los transportes colectivos como es la preferencia social por el transporte privado, la escasez de recursos aplicados por la administración a estos usos con relación a las necesidades o la descoordinación de los distintos transportes públicos.

B.9. Comercios de proximidad

La actividad comercial en España tiene un peso relativo bastante amplio, que se puede estimar en un 15% del PIB nacional y unos dos millones de personas ocupadas (16% del empleo total). El comercio al por menor ocupa a un millón trescientas mil personas (de ellos 600.000 autónomos) lo que supone un 10% del total de empleo[48].

El cambio en los tipos de venta aparece en España relativamente tarde, a partir de mediados de los años ochenta. Desde entonces se ha modificado sustancialmente la estructura de la oferta de la distribución comercial y los hábitos de consumo de los españoles. Se han cambiado las estructuras del comercio minorista, apareciendo cadenas de tiendas pequeñas con imagen de marca y un creciente asociacionismo; al mismo tiempo se ha multiplicado el número de grandes centros comerciales y de franquicias. El sector se ha dualizado enormemente y los intereses en tor-

[48] Los datos son de 1997.

no a cuestiones concretas como los horarios comerciales parecen enfrentar claramente a ambos grupos. El comercio de proximidad tiene importancia en el medio rural, sobre todo si se desarrollan en torno a otros yacimientos que tienen relación con la comercialización de productos asociados a la agricultura ecológica o artesanales y turísticos. El futuro del sector se enfrenta a importantes limitaciones en torno a los hábitos de compra de los españoles y la explotación de posibles nuevos hábitos ligados a relaciones más humanas y cercanas al cliente y no tan despersonalizadas como en las grandes superficies.

C. Los servicios culturales y de ocio

C.10. Desarrollo cultural local

La exigencia de una mayor calidad de vida también se ve reflejada en el crecimiento de la demanda de cultura. El aumento del nivel cultural de nuestro país genera un crecimiento del consumo de bienes relacionados con ella. El gasto de los españoles en visionado de productos relacionados con el mundo del espectáculo (cine y teatro), los museos, las bibliotecas, la compra de libros, las actividades deportivas, acaba generando puestos de trabajo en ocasiones muy cualificados. En la promoción cultural tienen posibilidad de intervención las tres administraciones públicas: central, autonómica y local. La iniciativa privada en la producción cultural ha tenido un papel básicamente de mecenazgo como es el caso de fundaciones o las Cajas de Ahorro. En principio parece que este sector puede tener importancia en el futuro como generador de empleo.

En cuanto a algunas características relevantes del empleo en este sector[49], señala que el empleo analizado por él se caracteriza por ser muy heterogéneo y las distintas edades y sexos están representados en términos semejantes. El nivel de estudios encontrados es medio-bajo por el peso de la industria artesanal pero también se encuentran empleos de muy alta cualificación. En cuanto a los servicios culturales, el empleo es bastante precario e irregular, de hecho este no es el principal empleo de la mayor parte de los trabajadores.

Algún estudio plantea la aparición de dos tipos de empleo asociado al desarrollo cultural local[50]. En primer lugar, el derivado de la puesta en marcha de una dotación de lo que se denominó *infraestructura cultural*. La dotación de un mínimo de equipamiento cultural (bibliotecas, edificios para el desarrollo de actividades culturales, salón de actos o multiusos, etc.) generaría un tipo de empleo asociado a su mantenimiento y explotación.

---

[49] De nuevo según CACHÓN *et al.*, loc.cit.

[50] En concreto, en el trabajo de MARTÍN *et al.*, op.cit.supra.

Un segundo tipo de empleo estaría relacionado con el desarrollo de las actividades de índole cultural (desarrollo de talleres culturales por ejemplo) que tendrían lugar en las infraestructuras y que generaría un empleo muy especializado del tipo de monitores para tutorizar talleres. En este tipo de actividades puede tener un desarrollo importante el empleo a tiempo parcial, que puede servir para introducir a jóvenes u otros colectivos con dificultades para el empleo, como trabajadores minusválidos, en el mercado laboral. Los dos tipos de empleo generados tienen fuertes diferencias en cuanto a las relaciones laborales específicas que plantean. Hay que destacar que el mantenimiento de la actividad cultural debe hacerse fundamentalmente a través de la demanda privada de estos servicios. La Administración tendría el papel de impulsora en un primer momento de las actividades y del mantenimiento del equipamiento.

C.11. Turismo

Como es bien sabido, éste ha sido un factor determinante del desarrollo de la economía española desde los años sesenta. El desarrollo del modelo tradicional turístico basado en precios bajos, sol y playa parece agotado a finales del siglo. Surge un nuevo tipo de actividad turística apoyada en aspectos más cualitativos de tipo cultural o de explotación del patrimonio histórico-artístico del que dispone en abundancia nuestro país. Uno de los aspectos más novedosos de esta nueva tendencia de la oferta turística es el llamando "Turismo rural" (ecoturismo, agroturismo) que complementa otras actividades turísticas de índole cultural, deportivo o de aventura. La existencia de este nuevo tipo de turismo exige una adecuación de la oferta, hasta ahora muy sesgada hacia el modelo turístico tradicional. Este es sin duda uno de los yacimientos de potencial desarrollo en el futuro. España recibió en 1999 más de 76,4 millones de entradas de visitantes extranjeros, a lo que hay que sumar el creciente número de españoles que dedican parte de su tiempo de ocio al turismo.

El turismo tradicional del tipo "sol y playa", por otro lado, es muy estacional (meses de julio y agosto) y debe ser completado con el desarrollo de otros tipos de turismo centrados en actividades de carácter menos estacional, donde destaca el potencial de desarrollo del turismo deportivo y del ecoturismo. Entre las dificultades a las que se enfrenta este tipo de actividad está el de romper la inercia del modelo tradicional de gran peso, los problemas de financiación de la puesta en marcha de diversas iniciativas, así como problemas de índole burocrático y ralentización de la toma de decisiones.

Es difícil generalizar sobre las características de empleo en este tipo de actividad tan genérica. Se han señalado algunas[51], entre las que desta-

[51] En concreto el estudio de CACHÓN *et al., Nuevos Yacimientos de Empleo en España. Potencial de crecimiento y desarrollo futuro*, de 1998.

can el alto porcentaje de empleo joven y la presencia femenina, está en torno a un tercio. Este tipo de empleo exige una gran flexibilidad en la adaptación a los diversos niveles de estacionalidad a lo largo del año, pues el número de clientes es muy variable.

C.12. Valoración del patrimonio cultural

Muy relacionado con el nuevo modelo de desarrollo turístico está el patrimonio cultural, histórico y artístico del que dispone en abundancia nuestro país, tanto en cantidad como en calidad. El mantenimiento y la conservación de este patrimonio, hasta hace poco relativamente abandonado, es una fuente de empleo creciente y especializado. Esto es consecuencia de que el aumento de los niveles culturales, de renta y de calidad de vida de la población convierte este el patrimonio histórico-artístico en un factor de desarrollo singular. El nivel de cualificación exigido muy especializado, puede tener un espectro muy amplio. Por un lado, el INEM en algunas escuelas-taller desarrolla actividades de formación de artesanos especialistas en el tratamiento de algunas tareas de mantenimiento de monumentos, pero también la formación exigida para mantenimiento de obras de arte puede exigir niveles de cualificación muy elevados. La existencia de estudios superiores cuyo perfil profesional se corresponde con estas actividades es una buena muestra de ello.

C.13. El sector audiovisual

En 1992 había en España 2774 empresas de este tipo que ocupaban a 38.589 trabajadores y con un volumen de negocio cercano a 500.000 millones de pesetas. El avance tecnológico ocurrido desde entonces y previsible en el futuro más cercano, así como la aparición de modalidades de televisión del tipo "pago por visión" o la televisión interactiva y la televisión local otorga a este sector importante futuro. También se incorporan a este ámbito las nuevas tecnologías de la información y el desarrollo de Internet con todas sus actividades nuevas de venta y distribución de productos. El tipo de empleo generado en este sector es altamente cualificado en empresas de alta tecnología. Entre las dificultades que se pueden señalar destacan una cierta falta de apoyo gubernamental y la necesidad de disponer de una importante infraestructura técnica y financiera.

En cuanto a las características del empleo en el sector se puede apuntar que estas actividades tienen una plantilla relativamente pequeña pero tienen asociadas un importante número de colaboradores, especialistas que trabajan de forma irregular en estas actividades y que implicaría un nivel de empleo más alto que el considerado[52]. De nuevo encontramos un alto grado de empleo joven con un grado de feminización equivalente al

[52] Según CACHÓN *et al*, *ibidem*.

masculino. El contenido educativo es medio destacando la importante presencia de la formación profesional y la universitaria.

D. Los servicios relacionados con el medio ambiente

D.14. Protección y mantenimiento de zonas naturales

De forma similar a lo que hemos señalado con respecto al patrimonio histórico y artístico y a su mantenimiento, el patrimonio natural y su buen nivel de conservación constituye una necesidad emergente y una fuente de empleo potencial. Actividades que se pueden incluir en este ámbito son la gestión y la planificación de la conservación de la naturaleza, la prevención y extinción de incendios forestales, la reforestación de espacios degradados, el uso público de espacios naturales, la dotación de infraestructuras apropiadas En cierta medida, la demanda de una buena calidad ambiental es exigencia asociada a un nivel de desarrollo y de cultura elevados. El paulatino deterioro medioambiental ha sido consecuencia en parte del crecimiento económico, y la toma de conciencia de la necesidad de proteger los recursos naturales vírgenes que aún quedan en la nación se deriva de los mayores niveles de renta, cultura y tiempo de ocio de que se dispone. En este sentido, la aparición de numerosos grupos ecologistas refleja la sensibilización de la población con respecto a estos temas. No hay que olvidar que España dispone de numerosos espacios naturales de alto nivel. Los empleos asociados al mantenimiento y la protección de estos espacios naturales requieren altos niveles de cualificación y las actividades que se realizan del tipo repoblación forestal, lucha contra incendios, vigilancia de parques naturales, etc. son actividades intensivas en empleo. Actividades adicionales como el senderismo, el campismo, etc generan empleos ligados a otros yacimientos del tipo de turismo rural y natural.

En este ámbito se encuentran iniciativas con fuertes oscilaciones de empleo debido a la fuerte estacionalidad que implica la actividad. En cuanto al tipo de empleo es heterogéneo en términos de sexo, edad y formación. Como la actividad es muy estacional hay relativamente poco porcentaje de empleos indefinidos.

D.15. Gestión de residuos

La concienciación de la escasez de los recursos naturales y la necesidad de mantenimiento de lo que todavía permanece, ha implicado una actuación más decidida por parte de la administración sobre la recogida selectiva, el control y el reciclaje de los residuos. En los países del norte de Europa la actitud de los ciudadanos encaminada a la recogida selectiva de residuos en los hogares ha tenido gran éxito. En España todavía hay que andar un largo camino. No obstante, la normativa comunitaria ha estable-

cido una serie de objetivos de reciclaje que deben cumplir los países de la Unión en un plazo determinado y exige la adecuación de empresas y el establecimiento de centros de tratamiento de residuos. Entre los frenos previsibles al desarrollo de este yacimiento cabe citar la elevada inversión en infraestructuras que supone la aplicación adecuada de la normativa comunitaria, el bajo precio de los productos comercializables derivados del tratamiento de los residuos y el tamaño, relativamente pequeño, del mercado.

Como características del empleo creado en este ámbito se señalan la escasa participación femenina y el bajo nivel de cualificación en la mayoría de los trabajadores (nivel de estudios primarios o inferiores a estos); la edad de los trabajadores es media y no abundan los jóvenes. Se ha indicado que el empleo que puede crearse en este ámbito está muy condicionado por la aplicación de la normativa comunitaria sobre estas cuestiones[53].

Si bien el empleo directo es relativamente escaso por tratarse de un servicio que exige una importante inversión en capital para el tratamiento de residuos, el empleo indirecto derivado de la producción y comercialización de subproductos derivados del tratamiento de los residuos puede ser más importante. Nos referimos a empleos relacionados con la potenciación de industrias del reciclaje en torno a plantas de tratamiento de residuos; al acondicionamiento y sellado de vertederos; a plantas de transferencia y recogida selectiva de residuos sólidos urbanos, etc. El desarrollo de planes nacionales para la reducción de vertidos de todo tipo de residuos biodegradables, está en consonancia con la filosofía de desarrollo sostenible. El tipo de empleo generable es por tanto de muy amplio espectro, aunque hay que resaltar de nuevo la importancia de la dotación de capital que el logro de los objetivos propuestos exige.

D.16. Normativa, control de la contaminación y sus instalaciones

En el mismo sentido que el yacimiento anterior, las empresas deben asumir tecnologías menos contaminantes para ahorrar el uso de recursos naturales. Desde la cumbre de Río en 1992, se ha tomado conciencia de la importancia del problema del crecimiento sostenible y del cambio climático que puede sufrir el planeta como consecuencia de los altos niveles de contaminación derivados de unos procesos productivos muy intensivos en el consumo de recursos naturales. Cumbres mundiales sobre temas de contaminación que han tenido lugar después de la de Río han planteado una reducción de los niveles de contaminación de los países más industrializados. En las ciudades españolas el problema de la contaminación y del ruido es grave y algunos accidentes recientes como el de las minas de Aznalcollar en Sevilla han planteado la gravedad de lo que puede pasar en

[53] MARTÍN *et al., ibidem.*

caso de una contaminación masiva de grandes zonas agrícolas. El control y la reducción de la contaminación de empresas fabriles supondrá una exigencia cada vez más alta y por tanto empresas relacionadas con el control de estas actividades tendrán una posibilidad de desarrollo y de creación de empleo en el futuro.

D.17. Gestión del agua

El desarrollo de este ámbito está ligado a niveles de contaminación del agua, causadas por la concentración de industrias que consumen importantes cantidades de agua y que acaban contaminadas por su uso. El tratamiento del agua exige una inversión en capital muy elevada. El agua en nuestro país constituye uno de los recursos más escasos de los que se dispone, especialmente en el sur de la península. El secular problema del agua se agrava con la concentración de la población en amplias zonas urbanas. Las actividades ligadas a este yacimiento suelen ser de iniciativa local y cuentan con el apoyo de la Administración de este nivel. Estas iniciativas han dado lugar a innovaciones técnicas. Entre los obstáculos se suele señalar la relativa preocupación por la formación medioambiental de los agentes sociales y la dificultad de financiación de este tipo de proyectos.

Las iniciativas en este ámbito tienen un tamaño mediano[54]. Pero el tamaño mayor corresponde a iniciativas públicas (mancomunidad de municipios dedicadas a la distribución de agua potable). El empleo es fundamentalmente masculino y de mediana edad con un bajo nivel de estudios, donde predomina el empleo asalariado y a tiempo completo. No obstante en este ámbito también existen empleos muy cualificados como la asistencia técnica o la consultoría. El empleo es mayoritariamente de tiempo completo, dato éste que puede explicarse en parte por la presencia de empresas de titularidad pública.

4.4. NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO Y RELACIONES DE TRABAJO

Como hemos visto en el apartado anterior, los tipos de empleo asociados a cada uno de los ámbitos genéricos de los NYE son muy heterogéneos. La filosofía que se plantea en el fondo de este concepto tiene que ver con la traslación a nuevos empleos de demandas sociales emergentes e insatisfechas. La plasmación de estas demandas en empleos efectivos tiene que pasar primero por la actividad del sector privado, público o el tercer sector o economía social, que aporten los instrumentos de organización

[54] CACHÓN *et al, ibidem.*

y gestión de la actividad[55]. Como hemos visto en las breves referencias que hemos realizado a cada uno de los ámbitos genéricos, los NYE se extienden a muy numerosas actividades que abarcan desde servicios personales hasta organizaciones de mediano o gran tamaño que emplean a colectivos numerosos como el caso del tratamiento de los residuos urbanos.

Desde esta perspectiva podríamos clasificar a los NYE en tres grupos diferentes según el tipo de relación con el empleo que podemos suponer van a generar. Es obvio que como cualquier otra clasificación esta que proponemos es discutible, pero creemos que puede ser útil desde el punto de vista del tipo de relaciones laborales que plantea y su incidencia sobre nuevos retos a la negociación colectiva en nuestro país.

1) En primer lugar, podríamos citar las actividades que se prevén que van a sufrir un aumento del empleo asociado como consecuencia del crecimiento de la demanda social. Nos referimos a la satisfacción de necesidades sociales a través de organizaciones de tipo empresarial de titularidad pública o privada en el que se realizan actividades convencionales pero en ámbitos de actuación nuevos. Este grupo de yacimientos que explotan empleos ya conocidos y tipificados podríamos denominarlos *tradicionales.*

2) El segundo grupo estaría relacionado con la prestación de nuevos servicios personales a los que se puede asemejar empleos de servicios tradicionales y que pueden experimentar un relanzamiento como consecuencia de la ampliación de actividades realizadas, convirtiéndose en empleos más ricos en contenido y capital humano necesario para su desempeño. Este segundo grupo de empleo se podría denominar *de servicios.*

3) El tercer grupo estaría compuesto por los empleos asociados a NYE que surgen como consecuencia del avance técnico y de nuevas demandas sociales, hasta hace poco sólo latentes. Estos empleos estarían relacionados con el desarrollo de las telecomunicaciones, la ofimática y, por consiguiente, con la aparición de nuevas relaciones laborales como por ejemplo el teletrabajo[56]. También se pueden incluir los nuevos empleos relacionados con el desarrollo cultural o el cuidado y mantenimiento del patrimonio cultural, histórico, artístico o natural de nuestro país, que hasta hace relativamente poco tiempo estaban bastante en preca-

---

[55] Véase J.L. MARTÍN NAVARRO & L. PALMA MARTOS, "Los nuevos yacimientos de empleo en la economía andaluza: implicaciones para los mercado de trabajo locales", *Trabajo*, n.º 5, 2000, pg. 29 sigts.

[56] En extenso F. ORTIZ CHAPARRO, "Teletrabajo y nuevas oportunidades de empleo", op.cit supra, *passim*.

rio. Este tercer grupo se puede denominar como empleos *de futuro.*

En este contexto tan amplio, las relaciones laborales que surgen pueden ser muy diversas tanto en el tipo de empleo, el tamaño de la empresa que ofrece el servicio, el nivel de cualificación exigido o el grado de cualificación necesario para su puesta en marcha. Es por ello que el papel de la negociación colectiva puede ser muy diverso. Vamos a pasar a continuación a plantear más detenidamente los tres tipos de efectos sobre las relaciones laborales del desarrollo de los diferentes yacimientos de empleo.

4.4.1. Empleos tradicionales

En primer lugar, la explotación y el desarrollo de los NYE puede dar lugar a empleos y relaciones laborales que ya existen en la actualidad y cuya incidencia es únicamente en el aumento de los niveles de empleo a los que una categoría profesional determinada se puede aplicar. En este grupo de yacimientos, cuya explotación daría lugar a un aumento del empleo y las relaciones laborales tradicionales, podríamos señalar el tratamiento de los residuos, la gestión del agua, el control de la contaminación, la potenciación de los transportes colectivos, la revalorización de espacios públicos, el cuidado de las zonas naturales y las actividades turísticas.

Es obvio que, aunque con matices, la explotación de estos yacimientos dará lugar a un número de trabajos específicos; pero en su mayoría, los trabajos generados pueden ser en buena medida relaciones laborales tradicionales, correspondiendo a ocupaciones bien definidas en la actualidad. Por ejemplo, el crecimiento esperado en los niveles de empleo derivados del tratamiento de residuos sólidos urbanos (como consecuencia de la aplicación de la normativa comunitaria sobre esta materia) puede tener una incidencia positiva significativa sobre el empleo; pero el tipo de trabajo y las relaciones laborales establecidas en el seno de la planta de tratamiento de residuos pueden estar muy decantadas por la aplicación de modelos tradicionales. Es obvio que una parte del empleo específico debe estar desarrollado por técnicos expertos de alta cualificación, pero el trabajo de clasificación y tratamiento de la maquinaria y la gestión de la planta puede desarrollarse por personal con cualificación baja que ha seguido algún curso de especialización y que realiza su trabajo de acuerdo a pautas tradicionales en cuanto a condiciones de trabajo, turnos, medidas de prevención de riesgos laborales, etc...

Algo parecido puede ocurrir con otras actividades cuya implementación implique medidas de índole similar como el tratamiento de aguas, el

control de la contaminación o, en otro orden de cosas, el transporte colectivo y la revitalización y mantenimiento de espacios públicos y zonas naturales. Estos yacimientos pueden dar lugar a relaciones laborales relativamente conocidas, por tratarse de empleos sujetos a organizaciones de tipo industrial, donde el tratamiento de los *inputs* y la producción de *outputs* puede realizarse según esquemas empresariales típicos; aunque el funcionamiento de estos servicios adquiera la forma de concesión administrativa de mancomunidades de municipios afectadas o de empresas públicas dedicadas específicamente a estos menesteres.

En otro orden de cosas, aunque igualmente relacionados con actividades tradicionalmente analizadas y que pueden plantear un crecimiento futuro de la ocupación, están los empleos derivados de las actividades turísticas. Los NYE pretenden potenciar otros tipos de turismo lejanos al esquema tradicional de *sol y playa* y más orientados hacia el turismo rural, cultural o deportivo. Es obvio que se pueden aprovechar las categorías aplicables a ellos y ya decantadas en el tiempo, aunque con los matices que hay que considerar del tipo de tamaño de las explotaciones, que pueden ser más pequeñas que las tradicionales, y la calidad de los servicios que se prestan, que pueden exigir un mayor nivel de cualificación del personal implicado.

Otro yacimiento que puede incorporarse a este grupo es el de los comercios de proximidad, perteneciente al grupo de mejora de la calidad de vida. Se trata de un servicio de tipo tradicional decantado por el tiempo como un sector muy castigado por la competencia y el cambio de las pautas de consumo impuestas en los últimos años por las grandes superficies, así como por la concentración del mediano comercio en grandes cadenas de distribución. Las relaciones laborales propias de este sector, donde predomina fundamentalmente el grupo de autónomos y las pequeñas sociedades laborales, no deben verse alteradas por su expansión si el yacimiento se desarrolla convenientemente.

Las diferencias en niveles de cualificación y ámbitos de trabajo pueden ser significativas, así como otras características del puesto de trabajo a desempeñar. Sin embargo, consideramos que en la mayoría de los casos la puesta en marcha y explotación de estos yacimientos puede ser una extensión de las relaciones laborales ya existentes en la actualidad y que desde el punto de vista de la negociación colectiva no plantean nuevos retos.

4.4.2. Empleos en servicios personales

Una segunda categoría de yacimientos que planteamos, en relación a los empleos emergentes que su explotación generaría, está asociada a acti-

vidades donde priman los servicios personales y donde la organización semejante a actividades fabriles o de empresas de servicios tradicionales resulta mucho más difícil de establecer. En este grupo podemos incluir los servicios domiciliarios a la tercera edad o el cuidado de niños, la ayuda a la inserción de jóvenes en dificultades, así como los servicios de seguridad y mejora de la vivienda. Todos ellos están incluidos en los grupos de actividades de vida diaria y mejora de la calidad de vida.

La explotación de estos yacimientos implica un importante grado de atención personalizada a diversos colectivos y la satisfacción de necesidades específicas. Dadas las características de la demanda de estos servicios, la oferta debe adecuarse de forma específica a las características de la demanda. Este tipo de servicios ha experimentado un crecimiento enorme en los últimos años (véase por ejemplo el crecimiento del sector de la seguridad) y otros han partido prácticamente de cero hace sólo algunos años porque estas actividades eran realizadas por miembros de la familia como es el caso de la atención domiciliaria a ancianos o de los niños. Otros surgen como consecuencia de la aparición del problema de origen en gravedad extrema como es el caso del desempleo masivo de jóvenes y la necesidad de asistencia a aquellos en dificultades de inserción. El crecimiento de cada uno de ellos tiene que ver con diferentes velocidades de desarrollo y con variables tales como el ciclo económico o los factores demográficos.

En términos de las nuevas relaciones laborales que estos empleos presentan podemos afirmar que la mayoría de estos empleos son asociados a pequeñas empresas y con un alto porcentaje de empleo autónomo con las implicaciones que ello tiene. Agravadas si estamos considerando un incremento sustancial en las necesidades de cualificación exigidas por estas nuevas actividades que van más allá del mero acompañamiento de personas necesitadas y se pueden extender a prestaciones más específicas. Otro elemento que debemos considerar en este ámbito es que al tratarse de un tipo de trabajo asimilado a las tareas domésticas donde los salarios tradicionalmente han sido bajos, se puede considerar que en este segmento se puede encontrar un importante presencia de trabajadores emigrantes que pueden hallar un nicho de ocupación. Este fenómeno ya se está empezando a observar en ciertas ciudades y capas sociales españolas.

4.4.3. Empleos de futuro

El tercer grupo en el que hemos dividido los NYE, en función de los empleos generados y el reto para el planteamiento de nuevos modelos de relaciones laborales y por tanto de negociación colectiva, es el de los yacimientos que están relacionados con aspectos de la actividad económica derivados de la difusión de la alta tecnología y la aparición y explotación de nuevas tecnologías de la información y la comunicación, el sector

audiovisual. En este grupo también podemos incluir empleos que se derivan de servicios demandados como consecuencia del aumento de los niveles de renta y el deseo de la mejora de la calidad de vida de la sociedad. Estos empleos están en el ámbito del desarrollo cultural y la valoración del patrimonio.

El avance tecnológico y la revolución del tratamiento de la información y las comunicaciones plantean un nuevo tipo de relaciones laborales. Por una parte al propiciar situaciones en las que la relación directa entre el empleador y los empleados o entre estos últimos ya no tenga que circunscribirse a un ámbito físico determinado como es el edificio de la empresa. El tele-trabajo y la conexión informática son claros ejemplos de deslocalización en la producción. Algo semejante, por otra parte, al proceso de deslocalización sufrido por algunos mercados de bienes o servicios. De otro lado, la revolución tecnológica plantea la posibilidad de la aparición de nuevas ocupaciones, hasta hace poco desconocidos, y que exigen nuevas vías de tutela.

Quizás sea éste el ámbito en el que negociación colectiva se enfrente a retos más novedosos derivados de la ruptura de las relaciones de trabajo tradicionales, la especificidad de los conocimientos exigidos por los puestos de trabajo a desempeñar o la reaparición de empleos olvidados que pueden volver a revitalizarse como consecuencia del desarrollo de las actividades de restauración y mantenimiento del patrimonio histórico y artístico. Algunos de estos aspectos han sido ya analizados con ocasión del estudio del teletrabajo, en el capítulo anterior; otros serán estudiados *infra*.

4.5. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO: APROXIMACIÓN GENERAL

Basta con una lectura superficial de las páginas anteriores para comprender las dificultades que plantea el estudio de la negociación colectiva en los NYE. Estas dificultades provienen, en primer lugar, de lo extenso de la categoría, que engloba a un número muy elevado de actividades. Analizar el tratamiento de éstas en la negociación colectiva española puede resultar una tarea ardua, que va más allá de los límites de este estudio. Sería tanto como estudiar la totalidad de la negociación colectiva española, puesto que estas actividades se extienden a prácticamente todos los sectores de la economía.

Existe en segundo lugar, como veremos, la dificultad añadida de que no existe un paralelismo entre estas categorías y las utilizadas por la negociación colectiva para ordenarse y sistematizarse. En efecto, la negociación colectiva presenta una estructura en la que los distintos convenios se

definen y delimitan sobre la base de unos criterios ya consolidados que combinan elementos funcionales y geográficos, sobre todo; la combinación de estas dimensiones da lugar a un mapa de la negociación colectiva que refleja la práctica y las peculiaridades de nuestro sistema de relaciones laborales. Sector, grupo de empresa, empresa, centro de trabajo, de un lado; nacional, de Comunidad Autónoma, provincial, local, de otro, se combinan para delimitar cada unidad de negociación de nuestra estructura negocial. Son categorías bien definidas a estas alturas, que se diseñan utilizando elementos tanto fácticos —actividad, territorio—, como jurídicos —empresa, categoría en su caso—. Mientras que el concepto de NYE se estructura en torno a un elemento totalmente distinto, que le da unidad como categoría específica: su virtualidad como fuentes de empleo en un determinado momento.

Es ésta una categoría definida por un aspecto relativamente marginal de los sectores que engloba, un efecto colateral de éstos como es su eficacia en la generación de nuevos empleos. Las características de cada actividad sirven para encuadrarlas dentro de uno u otro grupo, dentro de la categoría general de NYE; pero lo que incluye a cada una entre los NYE es algo que no tiene que ver con su contenido o naturaleza, sino tan sólo con sus efectos en el mercado de trabajo.

Es, demás, una categoría aproximada, en la medida en que su encuadramiento entre los NYE se hace a priori, sobre la base de una determinada previsión de funcionamiento del mercado de trabajo, cuya realización efectiva puede actualizarse o no. Depende, por ello, de un juicio apriorístico y valorativo del funcionamiento futuro del mercado de trabajo, de las tendencias sociales y de las perspectivas de la demanda de bienes y servicios. Es, por último, una categoría evolutiva, ya que la habilidad para generar empleo de una actividad o sector depende de una pluralidad de factores, endógenos y exónegos al mercado de trabajo; de ahí que en cada momento la calificación de NYE se predique de algunas actividades, y de otras no, siendo ésta una categoría sumamente abierta.

De ahí que podamos afirmar que con los NYE pasa algo parecido a lo que ocurría con la actividad que antes analizamos, el teletrabajo: que no puede ser encuadrada como tal en la estructura de la negociación colectiva. No es un sector económico, en los términos en los que la negociación colectiva los conoce; ni es una categoría profesional, ni una modalidad contractual, ni una relación laboral especial. Desde el punto de vista del Derecho del Trabajo no existe como categoría unitaria. Al igual que ocurría con el teletrabajo, se identifica y delimita utilizando criterios que no son los que utiliza la negociación colectiva para establecer sus clasificaciones; en otras palabras, los NYE son una categoría indiferente o desconocida para la negociación colectiva.

Pero con los NYE se produce una dificultad adicional respecto de lo que se vio con el teletrabajo: éste era una categoría transversal, que se presentaba en una pluralidad de sectores, actividades y profesiones, teniendo como elemento nucleador un aspecto técnico, la prestación remota de los servicios utilizando tecnologías la infocomunicación. En última instancia siempre se identifican unos puestos de trabajo, que se prestan de una manera particular; a esto es lo que se considera teletrabajo, que estará presente en cada empresa y sector en mayor o menor medida. Mientras que con la categoría de NYE nos enfrentamos a una pluralidad de situaciones: en ocasiones se trata de sectores de actividad, pero en otras ocasiones de puestos de trabajo o de categorías profesionales. Todo ello hace imposible un tratamiento autónomo y específico en la negociación colectiva: en algunos casos podrá haber convenios para empresas o actividades que sean consideradas NYE en su conjunto; en otros los NYE serán tan sólo una categoría o grupo profesional dentro de un convenio más amplio.

Incluso otros elementos fácticos que pueden tener una incidencia indirecta en la determinación de la estructura de la negociación colectiva tampoco resultan operativos respecto de los NYE. Nos referimos a aspectos tales como la estructura económica del sector, o a la cualificación profesional de los puestos de trabajo. La estructura de un sector de actividad tiene una incidencia en el desarrollo de la negociación colectiva en su seno, puesto que la dimensión de las empresas que lo forman, su dispersión o concentración territorial, o el número de sujetos económicos que operan en el mercado de referencia afectan a la determinación de las unidades de negociación, al nivel en que la negociación se realiza y al ámbito de aplicación de los convenios. La práctica de las relaciones laborales pone de manifiesto esta relación en una mayoría de los sectores y actividades. Pues bien, cuando se habla de NYE nos enfrentamos a un conjunto de actividades que varían considerablemente también desde este punto de vista, sin que se pueda identificar una pauta común de organización en las empresas que prestan estos servicios. Algunas de estas actividades se engloban en organizaciones productivas de gran tamaño, y otras en empresas pequeñas, medianas o incluso en micro-empresas. Incluso en algunos casos el NYE se identifica precisamente en atención a la pequeña dimensión de la empresa[57]. Más aún, en ellos conviven empleadores públicos y privados, empresariales y no lucrativos. Existen incluso dentro de esta categoría general de NYE determinadas actividades en las que la forma más común de organizar jurídicamente su prestación será el trabajo autónomo. Esta pluralidad afecta necesariamente a la negociación colectiva, haciendo imposible un tratamiento unitario o coordinado de la totalidad de los NYE.

---

[57] Así ocurre, por ejemplo, con la actividad que lleva el Código n.º 1403, "Gerencia de empresas de construcción con menos de 10 asalariados".

También desde el punto de vista de las cualificaciones profesionales exigidas se identifica una variedad que dificulta un tratamiento negocial unitario. Esta afirmación debe ser entendida en sus propios términos: en nuestro modelo de negociación colectiva el convenio se aplica a la totalidad de los trabajadores de la empresa, con muy pocas excepciones; el espíritu igualitario que rige en todo nuestro Derecho del Trabajo se manifiesta también en la determinación de los ámbitos de los convenios. Con la excepción de los altos cargos, la mayor o menor cualificación profesional, o la mayor o menor categoría dentro de la empresa no afectan a la inclusión de un trabajador en el convenio de aplicación a su empresa. Pero en aquellos casos —por lo demás escasos— en los que existe una práctica negociación profesional, ésta se produce generalmente respecto de colectivos profesionales cualificados. En los NYE encontramos actividades para las que se requiere todo tipo de cualificaciones profesionales, desde las más altas hasta las más bajas; su ubicación dentro de los convenios tradicionales se hace difícil; la posibilidad de convenios específicos, prácticamente imposible.

De otro lado, no tiene sentido esperar una adecuación de la estructura actual de la negociación colectiva a estas nuevas actividades, incluso en un momento en el que las instituciones públicas se empeñan en darle relevancia y hacerlo operativo, sobre todo por medio de políticas de fomento. Esto supondría romper con una serie de prácticas y tradiciones ya muy consolidadas, lo que siempre resulta difícil cuando se trata del sistema de relaciones laborales. Pero hay otra cuestión aún más significativa, que se produce cuando se comparan los NYE con la estructura actual de la negociación colectiva: no hay que olvidar que nuestro sindicalismo es desde hace mucho tiempo uno de industria o actividad, sin que el de oficio tenga más que una presencia muy residual; este modelo de sindicalismo, el común en todos los sistemas desarrollados de relaciones laborales, se traduce en una práctica de la negociación colectiva igualmente de industria. Cuando se trata de adaptar la estructura negocial a los NYE que de lo que estamos hablando es de actividades que, de ser tratadas por la negociación colectiva de forma autónoma, en algunos casos producirían un regreso a un sindicalismo de oficio. No todas las actividades calificables como NYE producen empresas u otros sujetos dedicadas de forma exclusiva a prestarlas; en muchos casos se trata de puestos de trabajo de organizaciones más amplias. Reconocer a éstas últimas de forma autónoma en la negociación supondría no sólo fragmentar unidades de negociación preexistentes, supondría también promover una negociación de oficio que no parece ser la más adecuada para nuestro sistema de relaciones laborales.

Además, el resultado final sería bastante impracticable, toda vez que se produciría una fragmentación excesiva de la estructura negocial, con un excesivo número de convenios con ámbitos funcionales y personales muy

limitados. Por último, plantear esta adaptación sólo tendría sentido si de ello se derivaran ventajas significativas respecto de la situación actual, y esto es algo que, como veremos, no está tan claro.

Una última dificultad para provocar este acercamiento entre las estructuras tradicionales de la negociación colectiva y la categoría de los NYE se encuentra en el dato ya señalado en el apartado anterior: en esta categoría conviven actividades y empleos tradicionales con otros nuevos, lo que supone que nos encontraremos tanto con actividades ya presentes en la negociación colectiva como con otras ausentes hasta ahora. En este último caso se trata de procurar la elaboración de una regulación convencional suficiente en actividades o sectores carentes de una estructura de relaciones laborales preexistente, y que resulte idónea para una ordenación adecuada del sector; algo parecido a lo que ocurrió durante los años 90 en el sector dl trabajo temporal, que plantea algunas dificultades no necesariamente irresolubles. En el primer caso, sin embargo, se trata de modificar pautas de comportamiento negocial ya consolidadas, lo que sí puede suponer un auténtico obstáculo insalvable.

4.6. LOS NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESPAÑOLA

Así las cosas carece de sentido plantear un estudio de la negociación colectiva en los NYE en términos parecidos a los que se ha hecho en los anteriores capítulos de este informe, puesto que estrictamente hablando no hay tal negociación; al menos no una negociación específica para los NYE. Sí se puede, y así se hará en las páginas que siguen, proyectar la categoría de NYE sobre la estructura de nuestra negociación, intentando encontrar la equivalencia entre los conceptos y categorías que ésta utiliza con los usados al identificar aquéllos. Se trata, en suma, de ubicar los NYE en el mapa de la negociación colectiva española, identificando los sectores y otras unidades de negociación en que éstos se insertan. Lo que obligará, entre otras cosas, a analizar el ámbito de aplicación de los convenios, no sólo en cuanto a la delimitación de éste que se hace en la parte general de cada uno de ellos, sino también respecto de las categorías y grupos profesionales que en ellos aparecen. A partir de esta ubicación de se podrán extraer algunas conclusiones sobre la adecuación o no de su tratamiento colectivo, e identificar las posibles carencias, formulando las correspondientes propuestas de actuación.

Como se dijo antes, el concepto de NYE es transversal al conjunto del mercado de trabajo, englobando un elevado número de actividades que se encuadran en la práctica totalidad de los sectores de nuestra economía; esto hace imposible pretender un análisis en profundidad en estos

momentos, por lo que se procederá a uno mucho más superficial, sin pretender en ningún momento ser omnicomprensivo; de lo que se trata más bien es de ofrecer una idea general, a grandes rasgos, de la situación en España.

Se puede señalar, *prima facie*, que entre los conceptos utilizados por la administración laboral para clasificar las distintas unidades de negociación existen algunos que se aproximan a los manejados para estructurar los NYE. Así, mientras que en éstos se habla de "turismo", "servicios a domicilio" o de "nuevas tecnologías de la información", en nuestra práctica negocial existen sectores parecidos, aunque no coextensos, como los de "Actividades informáticas, investigación y desarrollo", "Hostelería", "Actividades diversas de servicios personales", "Actividades asociativas, recreativas y culturales", etc...; en algunos casos la acomodación de los distintos ámbitos de los NYE en estas categorías tradicionales de clasificación de la estructura de la negociación colectiva resultará relativamente sencilla. En otros casos, por el contrario, el esfuerzo será necesariamente mayor al no existir equivalencias claras entre unas y otras categorías, las de los NYE y las de la negociación colectiva.

4.6.1. Negociación colectiva y nuevas tecnologías de la información

Para empezar habría que analizar dónde se colocarían las diversas actividades u ocupaciones relacionadas con el primero de los ámbitos en los que se clasifican los NYE, "Nuevas tecnologías de la información". Este primer ámbito incluye cuatro "grandes grupos", y diecisiete ocupaciones. Entre éstas se encuentra un Gran Grupo Primero que engloba diversas ocupaciones de gestión y dirección en las empresas del sector; éstas son prácticamente imprescindibles para cualquiera de éstas, por lo que cualquier convenio que se aplique en este ámbito las incluirá en su articulado, a salvo de la posible exclusión de los cargos directivos más altos dentro de la empresa. Se trata en estos casos de actividades que no son exclusivas de las actividades relacionadas con las NTIC, estando presentes en todos los sectores y ámbitos de negociación; las mismas categorías y grupos en las que pueden encuadrarse dentro de este sector se extienden a toda la economía, por lo que no son en ningún caso exclusivas de éste. Alguna de estas ocupaciones, como la de "*Gerencia de empresas de intermediación y servicios a empresas con menos de 10 asalariados*"[58], no encuentra acomodo en las categorías profesionales al uso, al utilizar como elemento identificador un dato, la dimensión de la empresa, que la negociación colectiva ignora. En cuanto a las otras podemos encon-

[58] Grupo 1, Código CNO-94 1405.

trar fácilmente equivalencias con los conceptos utilizados por nuestra práctica negocial; así,

— Dirección general y presidencia ejecutiva en empresas de 10 o más asalariados[59]. Esta ocupación se encuentra, bajo una u otra denominación, en la totalidad de las empresas cuya actividad puede englobarse en la gran categoría de "nuevas tecnologías de la información". Como tal podría ser objeto de regulación en un gran número de convenios de todo ámbito, si bien en ocasiones los trabajadores que ocupan estos cargos pueden quedar excluidos de su ámbito de aplicación como consecuencia de la tendencia generalizada de nuestra práctica negocial de excluir de sus resultados normativos a los directivos de las empresas. Aún así se encuentran en estos convenios algunas categorías y grupos profesionales dentro de los cuales podría quedar incluida esta ocupación. A modo de ejemplo se puede citar el convenio colectivo de la empresa de la provincia de Huelva "Indesur, centro especial de empleo, informática y decoración del Sur"[60] en su capítulo II dentro del "nivel A", donde estarían aquellos trabajadores que desempeñan "*funciones de organización, dirección, supervisión, comercialización, coordinación, y planificación de actividades, así como de control de resultados. Implica capacidad para tomar o participar en la toma de decisiones*".

— Dirección de departamento de operaciones en empresas de intermediación y servicios a otras empresas de 10 o más asalariados[61]. Se trata de nuevo de una actividad definida en términos muy amplios, y que por ello podría corresponder a una pluralidad de categorías dentro de la negociación colectiva. También se trata de una actividad prácticamente imprescindible en toda empresa que se dedique a estas actividades, por lo que aparece prevista en todos los convenios de aplicación a este subsector. A modo de ejemplo se puede señalar cómo podría estar incluida en la regulación del vigente Convenio de Telemarketing[62], que recoge como grupo profesional a los "Directivos o Mando superiores", perteneciendo a ella "*las personas que, por conocimientos o experiencia profesional, tienen atribuidas funciones directivas o de responsabilidad ejecutivas, coordinadora o asesora, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad, acordes*

[59] Grupo 1, Código CNO-94 1110.

[60] Publicado por Resolución de 11 de abril de 2000, Boletín Oficial de la Provincia de Huelva de 12 de mayo de 2000, núm. 108.

[61] Grupo 1, Código CNO-94 1127.

[62] Suscrito el 11 de diciembre de 1998, se encuentra accesible en la dirección electrónica http://www.comfia.net/acuerdo/serviadmi/telemrkg.htm.

con las funciones asignadas". También aparecería en el convenio colectivo de empresas de Publicidad de ámbito de aplicación nacional[63] como "Director Comercial" siendo la "*persona que, bajo la dependencia de la dirección o Gerencia, tiene a su cargo la promoción de nuevos clientes o servicios, bien por iniciativa propia o siguiendo el plan de expansión de la empresa*".

— Dirección de departamento de comercialización y ventas[64]. Esta ocupación se correspondería con la categoría de "Director Comercial", prevista en la generalidad de los convenios aplicables a empresas que operan en el mercado. Como ejemplo podemos citar la categoría prevista en el art. 15 del referido Convenio Nacional de la Publicidad, como "*la persona que, bajo su responsabilidad crea y proyecta gráficamente toda clase de campañas y anuncios, pudiendo tener a su cargo uno o varios creativos*".

— Dirección de departamento de servicios informáticos[65]. Esta actividad aparece prevista en la mayoría de los convenios colectivos de estas actividades; como ejemplo se puede citar el Convenio Colectivo marco para los establecimientos Financieros de Crédito, cuyo artículo 8 viene a denominarlo como "Jefe de equipo de informática"[66].

El segundo gran grupo dentro de este primer ámbito incluye diversas ocupaciones relacionadas con la informática. Ahora bien, éstas no se ciñen a empresas especializadas en NTIC, sino que se extiende a la práctica totalidad de las actividades económicas, toda vez que la utilización de recursos informáticos se ha generalizado en todas. De esta manera estas actividades aparecen previstas en todo tipo de convenios, como elemento integrante de su clasificación profesional.

— Analistas de sistemas y asimilados[67]: Quizás una de las ocupaciones informáticas más generalizadas en la negociación colectiva. Como muestra de su presencia en nuestra ésta podemos citar Convenio para los establecimientos financieros referido con anterioridad, donde esta ocupación es prevista bajo la misma denominación de "Analistas de sistemas".

— Otros profesionales de nivel superior de informática[68]: Los convenios colectivos recogen distintas categorías y grupos en los

[63] Resolución 26-X-1998, BOE 2-XII-1998.
[64] Grupo 1, Código CNO-94 1133.
[65] Grupo 1, Código CNO-94 1136.
[66] Aprobado por Resolución de 31-V-2000.
[67] Grupo 2, Código CNO-94 2031.
[68] Grupo 2, Código CNO-94 2039.

que podría incluirse esta ocupación. Como muestra se puede citar el vigente Convenio Colectivo de Agencias de Viajes de todo el territorio español[69], en cuyo artículo 6 se recoge dentro del "Grupo I" relativo a los "mandos", a los "Analistas de sistemas" y el "Analista programador"; profesionales que son considerados como mandos medios.

— Analistas de aplicaciones y programadores informáticos de nivel medio[70]: Se trata de nuevo de una ocupación que no se corresponde directamente con los conceptos utilizados en nuestra práctica negocial; aún así, puede encajarse dentro de las categorías que sí son comúnmente utilizadas por los convenios. En concreto podríamos encuadrarla, además de en alguna de las ocupaciones referidas en el grupo precedente, en el art. 17 del X convenio colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, que prevé la categoría de "programador de ordenador", que es definida como aquélla en la que hay que tener un "*conocimiento profundo de las técnicas y recursos (...) enfocado principalmente a los lenguajes de programación existentes en el ordenador que utiliza (...). Le corresponde redactar programas en el lenguaje de programación que sea indicado. (...) Asimismo, confecciona juegos de ensayo, pone a punto programas y completa expedientes técnicos de los mismos*". El mismo convenio describe la actividad de "Operador de ordenador", ocupación que basándose en la "*ejecución en el ordenador de las aplicaciones, conociendo los componentes del ordenador, tanto a nivel de hardware como en las utilidades necesarias para desarrollar sus funciones*".

— Otros profesionales de nivel medio de informática[71]: Se trata de una categoría residual, en la que se pueden encuadrar una pluralidad de ocupaciones relacionadas con la informática que están presentes en un gran número de convenios. Como muestra, el XI Convenio Colectivo estatal de Empresas consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable 1999/2000[72], en su art. 15 habla de "técnicos de oficina" donde incluye al "Analista", "analista de sistemas", "analista programador", "programador senior", "programador junior", "operador de ordenador y al jefe de programación". El Convenio Colectivo de trabajo de ámbito estatal para las Empresas de Mediación en Seguros Privados para los años 1996, 1997 y 1998, en su artículo 22 habla

[69] Resolución de 28-IX-1999, BOE de 19-X-1999.
[70] Grupo 3, Código CNO-94 2631.
[71] Grupo 2, Código CNO-94 2639.
[72] Resolución de 9-X-1998, BOE de 3-XII-1998.

de un grupo II, con un subgrupo II-A, donde entre otras actividades estaría el "*Análisis, diseño y puesta en aplicación de Sistemas Informáticos Integrales*".

El tercer grupo incluye una serie de ocupaciones bastante variadas, algunas relacionadas directamente con la informática, otras más bien como usuarios básicos de ésta. Entre éstas se incluyen algunas tan comunes que no merecerían ser reseñadas, al aparecer en la práctica totalidad de los convenios.

— Programadores de aplicaciones informáticas y controladores de equipos informáticos[73]: Como muestra señalaremos el vigente convenio colectivo de Empresas de Telemarketing que incluye dentro del grupo profesional C a los "técnicos de informática", a los que define como "*las personas que ejecutan de forma habitual las funciones propias de sistemas y desarrollos informáticos reuniendo la calificación adecuada para ello*"; entre éstos se incluyen los "jefes de proyectos, analistas, técnicos de sistemas, programadores y ayudantes de sistemas". El Convenio Colectivo de Empresas de Publicidad[74], de ámbito nacional, en su artículo 15, recoge el grupo profesional de "técnicos" y dentro de él, habla del "técnico Informático" como "*el encargado de analizar y proyectar las soluciones que sirvan de base para la elaboración de programas destinados a equipos de proceso de datos y que está vinculado a al empresa de forma regular, en virtud de relación laboral concreta*"; también recoge la actividad de "creativo informático" como la "*persona con conocimientos informáticos encargada de ejecutar las tareas creativas ordenadas por un superior*".

— Representantes de comercio y técnicos de venta[75]: Es ésta una actividad presente en un gran número de convenios, que se extienden a todos los sectores de la economía. Basta por ello citar el Convenio Nacional de Mediación de Seguros Privados, concretamente su artículo 22, en cuyo "Subgrupo III. C" se incluyen aquellos trabajadores que en el área comercial se encarguen de la "*preparación de visitas, contactos con los clientes, recopilación de datos o antecedentes y formalización de operaciones ya convenidas*".

— Secretarios administrativos y asimilados[76]: Otra categoría común a todos los ámbitos de negociación, que se corresponde con una

[73] Grupo 3, Código CNO-3031.
[74] Resolución 26-X-1998, BOE 2-XII-1998.
[75] Grupo 3, Código CNO-94 3320.
[76] Grupo 3, Código CNO-94 3411.

pluralidad de categorías o incluso con un grupo profesional entero. El convenio nacional de empresas de Publicidad aparece en el art. 15, el denominado Grupo IV "administrativos" donde se incluyen al "oficial administrativo" y al "auxiliar administrativo". También recoge la figura el art. 17 del convenio de Ingenierías bajo la denominación de "Auxiliar" como empleado *"mayor de dieciocho años que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho; quedan adscritas a esta categoría las telefonistas"*. En el mismo sentido lo incluye el convenio de mediación de Seguros Privados, cuando recoge en su artículo 21 el "área de administración y servicios generales".

— Decoradores y diseñadores artísticos[77]: Como ejemplo de la presencia de estas ocupaciones en nuestra estructura negocial, el convenio colectivo provincial del "Centro Especial de Empleo Indesur, informática y decoración del Sur"; "Diseños Encarnación, S.L."[78]; "Recubrimientos y decoraciones S.A.", RECUDESA[79]. También pueden adscribirse la actividad de "delineante proyectista" o el de "técnico de cálculo o diseño" del Convenio de Ingenierías anteriormente señalado. De la misma forma podría incluirse en esta actividad el "auxiliar creativo", definido por el convenio de Empresas de la Publicidad en su art. 15 como "*la persona que se encarga de realizar tareas específicas de creatividad, siempre bajo las órdenes de un Director Creativo o Director de arte si lo hubiera*".

El cuarto grupo incluye en su seno una serie de ocupaciones también bastante diversas, que tienen en común el encuadrarse en servicios relacionados con la comunicación en sentido amplio, y el no exigir una cualificación profesional particularmente amplia:

— Agentes de encuesta[80]: como muestra de su ubicación en la negociación colectiva puede señalarse la presencia de los encuestadores o entrevistadores del Acuerdo Colectivo para las empresas de Estudios de Mercados y Opinión Pública y sus Encuestadores[81]. Pero también puede encontrarse en el convenio de empresas consultoras de planificación, Organización de empresas y Contable, concretamente en su art. 15 cuando desarrolla la figura del Entrevistador-encuestador, que se define como *"el empleado que,*

---

[77] Grupo 3, Código CNO-94 3541
[78] BOE 15-IV-2000.
[79] BOE de 20-XI-1993.
[80] Grupo 4, Código CNO-94 4103.
[81] Resolución de 23-V-1988, BOE 21-VI-1988.

mediante cuestionarios estandarizados, realiza entrevistas para la recogida de datos elementales".

— Codificadores de datos[82]: Actividad que podría recogerse en el convenio de empresas Consultoras señalado en el grupo precedente; en el art.15 de éste se define como "codificador" a aquel trabajador "*cuyo cometido básico consiste en transformar datos, conceptos o definiciones numéricos o alfanuméricos a código y/o viceversa, apoyado en tablas escritas, memorizadas, etc, o con el uso de cualquier elemento de informática*".

— Grabadores de datos[83]: Actividad que podría incluirse en el convenio de empresas Consultoras referido en el grupo precedente; en éste aparece la figura del "Monitor de grabación", que es el "*trabajador responsable de la planificación, organización y control del área de grabación, ...*".

— Empleados de información y recepcionistas en oficinas[84]: Como ejemplo se puede citar la clasificación profesional del convenio de mediación de seguros privados concretamente en el art. 22 "subgrupo III" que desarrolla actividades pertenecientes al área de administración y servicios generales, esto es, "*empleados que realicen la atención a centralitas telefónicas y simultáneamente la recepción de visitas*".

4.6.2. Negociación colectiva y ocupaciones relacionadas con los espacios públicos urbanos

Este ámbito es uno de los más amplios y variados de todos los que forman la categoría de NYE, puesto que engloba a un total de 28 ocupaciones, agrupadas en 8 grandes grupos. Entre éstas se incluyen, como en el resto de los ámbitos, algunas que podemos considerar comunes, puestos de gestión y dirección que se encuentran en las empresas de cualquier sector económico: Dirección general y presidencia ejecutiva en empresas de 10 o más asalariados, Dirección de departamento de operaciones en empresas de construcción de 10 o más asalariados, Dirección de departamentos de comercialización y ventas, y Gerencia de empresas de construcción con menos de 10 asalariados. Como se observa, en este ámbito el dato de la dimensión de la empresa opera en sentido contrario.

Las ocupaciones varían mucho desde el punto de vista de las cualificaciones exigidas para su prestación: de este modo, encontraríamos desde

---

[82] Grupo 4, Código CNO-94 4104.
[83] Grupo 4, Código CNO-94 4220.
[84] Grupo 4, Código CNO-94 4510.

ocupaciones que requieren una alto nivel de cualificación, incluyendo titulación universitaria —arquitectos, urbanistas, ingenieros, arquitectos técnicos...— a otras en los que no se requiere una titulación superior —como técnicos, decoradores, auxiliares administrativos, albañiles, pintores, conductores, peones...—. También varían los sectores económicos tradicionales en los que estas ocupaciones podrían encuadrarse, incluyendo servicios públicos, construcción, obras públicas... El elemento que les dota de una cierta unidad es el marco físico o geográfico en el que todas estas actividades se desarrollan, la ciudad y su entorno.

En este particular ámbito, y como consecuencia de la peculiar naturaleza de las actividades que engloba, la presencia de empleadores públicos es muy importante, habiendo hecho uso las distintas administraciones de las posibilidades legales para contratar personal laboral en puestos de trabajo que pueden considerarse "nuevos yacimientos de empleo". La ubicación de estas ocupaciones en los convenios colectivos no resulta particularmente difícil, por ejemplo en los aplicables al personal al servicio de la Administración General del Estado no plantea demasiados problemas. En la práctica totalidad de los mismos se recogen entre sus categorías profesionales los grupos de ocupaciones que reciben la denominación de "nuevos yacimientos de empleo":

1. Arquitectos[85], urbanistas, ingenieros planificadores del tráfico, ingenieros en construcción y obra civil, ingenieros geógrafos, ingeniero agrónomo y asimilados, arquitectos técnicos[86], ingenieros técnicos en construcción y obra civil, ingenieros técnicos en topografía.
2. Técnicos en ingeniería civil, técnicos en ciencias físicas, químicas e ingeniería, técnicos agrónomos, zootécnicos y forestales, decoradores y diseñadores artísticos.
3. Auxiliares administrativos sin tareas de atención al público no clasificados anteriormente[87], empleados de información y recepcionistas en oficinas[88].

---

[85] Vid. Convenio colectivo para el personal laboral al servicio del Ministerio de Economía y Hacienda (Resolución 18-II-1998, BOE 10-III-1998), que incluye en el grupo cuarto la categoría de "Arquitecto-Director de proyectos y obras".

[86] Vid. Convenio colectivo para el personal laboral al servicio del Ministerio de Economía y Hacienda.

[87] Vid. Convenio colectivo para el personal laboral al servicio del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto Nacional de Empleo y Fondo de Garantía Salarial (Res. de 26-XI-1997, BOE 4-XII-1997 diciembre); Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio del Ministerio de Economía y Hacienda, en el grupo primero, epígrafe 1.2.9; Convenio colectivo del personal laboral al servicio del Ministerio de Sanidad y Consumo y del Instituto Nacional de Consumo (Res. 30-III-1998, BOE de 22-IV-1998), integrados en el grupo 1 con la categoría profesional de administrativo (nivel 1) y encargado administrativo (nivel 2); Convenio Colectivo del personal laboral al servicio del suprimido Ministerio de

4. Trabajadores cualificados por cuenta ajena en huertas, viveros y jardines.
5. Albañiles y mamposteros, pintores, barnizadores, empapeladores y deshollinadores, personal de limpieza de fachadas de edificios, paqueteros, soldadores y asimilados.
6. Conductores de maquinaria de movimientos de tierra y equipos similares, conductores de camiones[89].
7. Recogedores de basura, barrenderos y asimilados[90], peones agrícolas, peones de la construcción de edificios[91].

Junto a los convenios del sector público el número de convenios del sector privado que engloban estas ocupaciones es igualmente muy amplio, incluyendo convenios de varios sectores de negociación, y de todos los niveles.

4.6.3. Negociación colectiva y ocupaciones relacionadas con los servicios a domicilio

El cuarto de los ámbitos en los que podemos dividir los NYE lo constituye el formado por los denominados como "servicios a domicilio". Ésta es una categoría amplia como todas las construidas en el marco de los NYE, que incluye 6 grandes grupos. En realidad, desde un punto de vista económico la integración de todos éstos dentro de un único ámbito no tie-

---

Comercio y Turismo (Res. 8-VI-1998, BOE de 25-Vi-1998) que incluye en el grupo 1.º la categoría de auxiliar administrativo; Convenio Colectivo del personal laboral del anterior Ministerio de Obras Públicas y Transportes y Medio Ambiente y todos sus organismos (excepto Correos) (Res. 20-VI-1997, BOE de 28-VI-1997).

[88] Convenio colectivo para el personal laboral al servicio del Ministerio de Economía y Hacienda, que incluye en el grupo primero —personal administrativo— la categoría de telefonista; Convenio colectivo del personal laboral del Ministerio de Sanidad y Consumo y del Organismo Autónomo del Instituto Nacional de Consumo.

[89] Vid. Convenio colectivo para el personal laboral al servicio del Ministerio de Economía y Hacienda, grupo 5.º —personal subalterno— categoría profesional "conductor de vehículo motorizado".

[90] Vid. Convenio colectivo para el personal laboral al servicio del Ministerio de Economía y Hacienda, que incluye en el grupo quinto —personal de conservación oficios varios— a la categoría de limpiadores y encargados de limpieza; Convenio colectivo del personal laboral al servicio del suprimido Ministerio de Comercio y Turismo con la categoría profesional de limpiadores, incluidos en el grupo 4.º —personal de conservación y oficios varios—; Convenio colectivo del personal laboral del Ministerio de Sanidad y Consumo y del Organismo Autónomo del Instituto nacional de Consumo.

[91] Vid. Convenio Colectivo del personal laboral del anterior Ministerio de Obras Públicas y Transportes y Medio Ambiente y todos sus organismos (excepto Correos) (Res. 20 de junio de 1997, BOE de 28 de junio), con la categoría de peón especializado asimilado al nivel 7.º.

ne gran justificación, al pertenecer estas ocupaciones a sectores económicos diferentes, y tener contenidos también diferentes; siendo, por supuesto, todas ellas "servicios" en el sentido económico del término. Lo que les confiere una cierta unidad como categoría es un elemento si se quiere accidental dentro del desarrollo de estos servicios, el dato de que éstos se prestan en el domicilio de quién los recibe. Este aspecto de su actividad profesional no suele ser relevante en la práctica de nuestra negociación, no siendo normal que se distinga entre unos y otros trabajadores que ejerzan una misma actividad en atención al dato de que lo hagan o no en el domicilio del cliente; aunque sí pueden existir convenios de aplicación a empresas cuya actividad empresarial sea precisamente ésta.

El ámbito no sólo incluye a los profesionales que prestan estos servicios, sino también a dos grandes grupos de ocupaciones relacionadas con la dirección y gestión de las empresas en las que el objeto social es la prestación de estos servicios; utilizando la misma terminología consolidada por la negociación colectiva para las ETT y otras actividades, podríamos denominarlos como trabajadores de estructura de estas empresas, siendo el resto personal de servicios. Esta es una división de funciones común a todas las empresas de servicios, pero que cada vez está adquiriendo más importancia, incrementándose las diferencias en el tratamiento jurídico de uno y otro colectivo.

En nuestra negociación colectiva son frecuentes y numerosos los convenios colectivos de aplicación a empresas dedicadas de forma específica y especializada a la prestación de servicios a domicilio. Esto es, que la demanda social de los servicios encuadrables en este ámbito de los NYE ha producido la aparición de empresas especializadas en su prestación, dando lugar a un mercado específico de servicios domicilarios. Este dato se ha reflejado en la negociación colectiva, dando lugar a una práctica negocial con una pluralidad de ámbitos de negociación.

De esta manera, existe en nuestra estructura negocial una pluralidad de convenios colectivos cuyo denominación se refiere específicamente a este ámbito de los NYE: "trabajos de ayuda a domicilio", por lo general, aunque también se encuentran a veces "empresas de ayuda a domicilio". Estos convenios son de ámbitos muy diversos: hay varios de Comunidad Autónoma, como los de Madrid[92], La Rioja[93], Cataluña[94], Asturias[95], o Aragón[96]; como también provinciales, como los de Zaragoza[97], Vizcaya[98],

---

[92] Resolución de 23-VII-1999, BOE de 25-IX-1999.
[93] Resolución de 17-VII-2000, BOE de 25-VII-2000.
[94] Resolución de 16-VII-1999, BOE de 6-IX-1999.
[95] Resolución de 21-VII-2000, BOE de 21-VII-2000.
[96] Resolución de 24-II-1997, BOE de 7-III-1997.
[97] Resolución de 4-II-1998, BOE de 26-II-1998.
[98] Resolución de 9-I-1997, BOE de 23-I-1997.

Valladolid[99], Segovia[100], Cuenca[101], Ciudad Real[102] o Burgos[103]. Junto a éstos se encuentran otros convenios del mismo ámbito funcional, aunque de nivel territorial inferior: así, a título de ejemplo podemos citar el un convenio colectivo para la Mancomunidad Municipal de las Cinco Villas[104], que se aplica a distintos colectivos profesionales empleados por la Mancomunidad, incluyendo al personal del Centro de Servicios Sociales y Ayuda a Domicilio. Existe, finalmente, un número muy elevado de convenios de empresa, negociados por empresas dedicadas a estas actividades.

Al margen de estas empresas dedicadas de forma directa a la prestación de servicios domiciliarios existen otras ocupaciones que pueden integrarse o no en este amplio ámbito de servicios a domicilio o no, en función de la forma particular de prestación de servicios; esto es, que pueden prestarse o no a domicilio; por tanto, pueden aparecer incluidas en convenios no dirigidos específicamente a esta modalidad de prestación. La definición de NYE incluye varias de estas ocupaciones, particularmente en sus grandes grupos 2, 3 y 5: nos referimos a trabajos como los de médicos, psicólogos, fisioterapeutas, etc... Como ejemplo de estas ocupaciones genéricas o inespecíficas podemos citar una de las actividades a domicilio que han sido consideradas potencialmente generadoras de puestos de trabajo en el marco de los NYE, la de peluqueros, especialistas en tratamientos de belleza y trabajadores asimilados[105]. El Convenio colectivo para peluquerías, institutos de belleza, gimnasios y similares firmado en diciembre de 1999[106] viene a sustituir, de conformidad con el Acuerdo Interconfederal en materia de Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo de 7 octubre de 1994, a la Ordenanza de Trabajo de las empresas dedicadas a estas actividades antes señaladas que fue aprobada en febrero de 1974. En su artículo quinto, este convenio colectivo fija el ámbito de aplicación funcional estableciendo que: *"regulará las condiciones de trabajo de todas las empresas, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, cuya actividad sea la de:*

- *Peluquerías.*
- *Institutos de belleza.*
- *Salones de manicura, pedicura y depilación.*
- *Establecimientos de baños, saunas, gimnasios y similares.*

---

[99] Resolución de 11-XII-1998, BOE de 28-XII-1998.
[100] Resolución de 11-VII-1998, BOE de 24-VII-1998.
[101] Resolución de 15-VI-2000, BOE de 3-VII-2000.
[102] Resolución de 4-V-2000, BOE de 24-V-2000.
[103] Resolución de 14-XI-1996, BOE de 3-I-1997.
[104] Resolución de 24-IX-1998, BOE de 13-X-1998.
[105] Código CNO-94, 5130.
[106] BOE de 26-II-2000.

Al margen de este ámbito, que podemos considerar "natural" para estas actividades al incluir a las empresas que se dedican profesionalmente a esta actividad, el Convenio se aplica a otros profesionales de la peluquería: "*Asimismo queda comprendido en este Convenio el personal que preste funciones características de estas actividades en sanatorios, colegios, círculos de recreo, hoteles, balnearios, espectáculos públicos, clínicas, etc... salvo que dicho personal estuviese incluido en otras normas o reglamentaciones de trabajo que afecten con carácter general a las empresas de quienes dependen*".

Este ámbito funcional es lo suficientemente amplio como para incluir las actividades de peluqueros, especialistas en tratamientos de belleza y trabajadores asimilados, lo que resulta confirmado en el artículo 16 de este convenio colectivo al definir los distintos grupos profesionales en los que se divide el sistema de clasificación profesional previsto en el mismo. Este precepto señala que: "*En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en el ámbito funcional del presente Convenio, dentro de unas divisiones orgánicas funcionales que podrían ser:*

a) Profesionales de peluquería, belleza, gimnasios, saunas y similares.

b) Administración, informática y organización.

c) Comercial.

d) Servicios generales.

La enumeración de divisiones orgánicas que antecede tiene un carácter meramente orientativo, pudiéndose, según el tamaño y actividad de la empresa, variar su denominación y aumentar o disminuir el número de divisiones".

El artículo 17 de este convenio establece la definición detallada de los distintos grupos profesionales especificados anteriormente, en los cuales podrían encuadrarse las actividades relacionadas con la apariencia física del individuo y calificadas, según este informe, como nuevos yacimientos de empleo.

En cualquier caso no puede olvidarse la referencia a la estructura de la negociación colectiva para este sector, incluida en el artículo 2 del convenio que se viene analizando, ya que dicho precepto señala que dicha estructura se articula mediante un convenio general del sector, como es el analizado, y los posibles convenios colectivos de ámbito inferior que pudieran negociarse. De manera que el convenio de sector sería de aplicación directa y preferente en todas aquellas materias reguladas por el mismo a excepción de las relativas a "*los incrementos salariales, jornada anual, horario de trabajo, vacaciones y procedimiento para la no aplica-*

ción del régimen salarial. Estas últimas materias, en caso de no quedar reguladas específicamente en los Convenios colectivos de ámbito inferior, se regirán por lo dispuesto en el presente Convenio general."

Esta disposición es completada con un Anexo II incluido en el convenio de sector que recoge el compromiso de las partes firmantes de fomentar, durante su vigencia (1998-2000), la formación de las categorías profesionales existentes en la Ordenanza y los respectivos Convenios colectivos de ámbito inferior vigentes. Todo ello para dar cumplimiento a lo establecido en los artículos 15 y siguientes del Convenio colectivo general. A continuación este anexo establece una enumeración de nuevas actividades que progresivamente serán incorporadas al sistema de clasificación profesional que prevé.

No es ésta la única actividad que podemos considerar "inespecífica" desde el punto de vista de este ámbito de los NYE. En relación con otras actividades de servicios que pueden desarrollarse indistintamente a domicilio o centros de trabajo convencionales, podemos destacar las de enfermeros[107], fisioterapeutas[108], terapeutas ocupacionales[109], asistentes domiciliarios[110], etc... En relación con estos servicios el IX Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnostico y Rehabilitación y Promoción de Minusválidos de 23 de julio de 1999[111], firmado por los representantes sindicales y patronales del sector, establece en su Capítulo II, artículo 10, el sistema de Clasificación Profesional para dichos centros. En dicho sistema destacan en el grupo profesional I y como personal técnico, entre otras, las actividades o servicios de cuidadores, que serían aquellas personas con capacidad y funciones polivalentes para prestar servicios complementarios para la asistencia y atención de minusválidos y los auxiliares y especialistas que no sean médicos y fisioterapeutas.

Estas actividades están estrechamente relacionadas con las señaladas anteriormente, si bien las mismas supondrían un desplazamiento de dichos especialistas al domicilio del paciente, o incluso el traslado de este último al centro de asistencia.

En cualquier caso este Convenio Colectivo establece una cláusula de cierre de este artículo décimo al establecer que: "*La clasificación del personal consignada en este artículo es meramente enunciativa. No supone la obligación de tener provistas todas las plazas si las necesidades y volumen del centro no lo requieren.[...]*". Fácilmente puede desprenderse del

[107] Código CNO-94, 2720.
[108] Código CNO-94, 3133.
[109] Código CNO-94, 3134.
[110] Código CNO-94, 5113.
[111] BOE de 11-VIII-1999.

propio Convenio Colectivo la posibilidad de ampliación del grupo de especialistas si las necesidades y volumen del centro lo requieren.

4.6.4. Negociación colectiva y ocupaciones relacionadas con el cuidado de niños

Este ámbito es muy parecido en cuanto a su estructura interna a los ya analizados previamente: aparece un número amplio de ocupaciones, de muy diverso contenido; y entre éstas se pueden distinguir algunas relacionadas directamente con los servicios prestados, y otras estructurales, cuyo objeto es la gestión y mantenimiento de la organización productiva sin implicar un servicio directo al cliente.

El panorama de la negociación colectiva para este gran ámbito parece en principio relativamente claro, ya que la mayoría de las actividades calificadas como nuevos yacimientos de empleo en el ámbito concreto del cuidado de niños podrían encontrar fácil acomodo legal en el Convenio Colectivo de Centros de Asistencia y Educación Infantil de todo el territorio español[112], en el cual quedan encuadrados los Centros de Educación Infantil, las Guarderías Infantiles y los Jardines de Infancia, convenio que estará en vigor hasta el año 2001.

El artículo 3 de este convenio colectivo señala que el mismo afecta al personal en régimen de contrato de trabajo que preste sus servicios en los Centros antes reseñados. El Capítulo IV de este convenio y en concreto su artículo 8, establecen el sistema de Clasificación Profesional del mismo en el cual se encuentra un primer grupo de categorías profesionales donde serían encuadrables las actividades de:

- Especialistas en métodos didácticos y pedagógicos[113].
- Psicólogos[114].
- Profesores de enseñanza infantil[115].
- Maestros de taller de artes plásticas y diseño[116].
- Técnicos de educación infantil[117].

Si bien no todas las ocupaciones de este ámbito están mencionadas en dicho precepto, el propio convenio brinda la posibilidad de incluir otras nuevas categorías o grupos profesionales al señalar que: "*las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no suponen la*

---

[112] BOE de 25 de enero de 2000.
[113] Código CNO-94, 2231.
[114] Código CNO-94, 2434.
[115] Código CNO-94, 2812.
[116] Código CNO-94, 2831.
[117] Código CNO-94, 3211.

obligación de tener provistas todas ellas si la necesidad o el volumen de la actividad del Centro no lo requieren".

Ello implica también que si dichas necesidades reclaman de nuevas categorías profesionales no existirían obstáculos legales para su inclusión en el sistema de clasificación profesional previsto en este convenio. A modo de ejemplo puede citarse la actividad de maestros de taller de artes plásticas y diseño, o incluso la actividad genérica de empleados para el cuidado de niños en los establecimientos habilitados para tal efecto[118], o los llamados animadores comunitarios[119].

Asimismo esta posibilidad se contempla en el artículo 5 de este convenio colectivo al señalar las funciones propias de la Comisión Paritaria del mismo, y entre otras se cita la de "*homologar las posibles categorías existentes en los Centros y no recogidas expresamente en este Convenio.*"

Este convenio extiende la aplicación a la práctica totalidad de las ocupaciones incluidas en este ámbito de los NYE, incluso a aquéllas que no tienen que ver directamente con el cuidado de niños. Este es el caso de los cocineros, cuya inclusión aparece prevista en su Anexo I. En concreto se hace referencia a aquella persona encargada de la confección de menús, compra, preparación de los alimentos, responsable de su buen estado y preparación, así como de la limpieza del local y utensilios de cocina.

Aún así, la gran variedad de ocupaciones consideradas dentro de este gran ámbito impide que éste pueda ser agotado por un único ámbito de negociación, por más que sea en este caso donde quizás más cercanos estén las estructuras de la negociación colectiva y las clasificaciones de los NYE. Existen en consecuencia otros convenios en los que igualmente podemos considerar incluidas algunas de las ocupaciones clasificables dentro de este ámbito de NYE. En efecto, también podemos encontrar a estas ocupaciones en otros ámbitos negociales muy diferentes, alejados en principio de lo que podríamos considerar a primera vista como el cuidado de niños estrictamente considerado. Como muestra podemos citar lo que ocurre con el sector de la Hostelería: por resolución de la Comisión Paritaria del Acuerdo laboral de ámbito estatal del sector de Hostelería se estima que: " *que en el artículo 4, de ámbito funcional, del Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de la Hostelería se contemplan los llamados "Salones recreativos". Y a criterio de esta Comisión debe entenderse por salones recreativos tanto los salones de máquinas recreativas, las llamadas "tragaperras", etc... como aquellos otros que se dedican a la actividad de miniparque infantil, entendiendo por tal un lugar de ocio o salón recreativo dedicado a esparcimiento de los niños, en el que además de existir juegos y atracciones, se dan meriendas y bebidas a los*

[118] Código CNO-94, 5121.
[119] Código CNO-94, 3532.

padres, con independencia de que las meriendas se sirvan ya preparadas por otras empresas o se preparen en el propio establecimiento". Esta cláusula está pensando en lugares de recreo pero también de cuidado de niños durante los períodos de tiempo en los cuales sus padres o tutores no puedan atender el cuidado del menor. De alguna manera se está incluyendo en su ámbito profesional a determinadas ocupaciones que en el marco de los NYE serían consideradas como cuidado de niños.

4.6.5. Negociación colectiva y ocupaciones relacionadas con el turismo

El ámbito de actividad denominado genéricamente como "turismo" es el más extenso de todos los que forman los NYE, al menos en cuanto a número de ocupaciones previstas. Éstas se agrupan en seis grandes grupos, de contenidos profesionales y nivel de cualificación muy diversos. Entre ellos destaca un grupo primero muy numeroso, que incluye diversos puestos de dirección y gerencia dentro de las empresas del sector, que no son obviamente específicos de las empresas turísticas, pero cuyas posibilidades de creación de empleo se localizan preferentemente en éstas. En el resto de los grandes grupos se encuentra un poco de todo, desde puestos específicos de este sector de actividad hasta otros genéricos de varios sectores económicos, incluso algunas actividades cuya relación con el turismo parece a primera vista bastante discutible. La importancia de este ámbito para la solución de los problemas de empleo en nuestro país no necesita ser señalada.

En el estado actual de nuestra negociación colectiva este ámbito de los NYE encuentra un claro paralelismo con uno de los sectores tradicionales de nuestra negociación colectiva, el de la hostelería, en cuyo seno pueden encuadrarse sin dificultades una mayoría de las ocupaciones que se integran en los distintos grandes grupos del ámbito de la hostelería. Se trata de un sector de económico muy extenso, que incluye actividades muy diferenciadas; pero en el que, paradójicamente, rige una estructura negocial bastante ordenada y sistemática[120], basada en la existencia de un Acuerdo Laboral de Hostelería de ámbito estatal[121]. Este acuerdo incluiría un porcentaje muy importante de las ocupaciones que desde la perspectiva de los NYE se agrupan en un ámbito unitario.

Entre los NYE de este ámbito se incluyen algunos sin equivalencia posible con las categorías de la negociación colectiva, al utilizar como ele-

---

[120] Existe un estudio muy completo de la negociación colectiva en este sector, un informe similar a éste igualmente promovido por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, y que ha sido publicado; así, J. RIVERO LAMAS (coord.), *La negociación colectiva en el sector hostelería*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999.

[121] Resolución 26-XI-1999, BOE 15-XII-1999.

mento identificador la dimensión de la empresa, en concreto que ésta emplee a menos de diez trabajadores; así,

— Dirección general y presidencia ejecutiva en empresas de 10 o más asalariados[122].

— Dirección de departamento de operaciones en empresas de hostelería de 10 o más asalariados[123].

— Dirección del departamento de operaciones en empresas de transporte, almacenamiento y comunicaciones de 10 o más asalariados[124].

— Gerencia de hoteles con menos de 10 asalariados[125].

— Gerencia de otras empresas de hospedaje con menos de 10 asalariados[126].

— Gerencia de empresas de transporte, almacenamiento y comunicaciones con menos de 10 asalariados[127].

— Gerencia de otras empresas con menos de 10 asalariados, no incluidas anteriormente[128].

Aún así no resulta difícil colocar estas ocupaciones en los convenios vigentes, pues todo lo que hay que hacer es abstraerse del dato de la dimensión de la plantilla de la empresa y prestar atención al contenido de la prestación. Por ejemplo, la ocupación denominada "Dirección de departamento de operaciones en empresas de hostelería de 10 o más asalariados" lógicamente no viene recogida como tal en el convenio colectivo nacional. Pero si operamos con independencia del dato de la dimensión de la plantilla de la empresa podría incluirse dentro de esta actividad la perteneciente al "grupo profesional 1", del convenio de Hostelería de ámbito nacional señalado, la correspondiente a "Jefe de administración. Contable general". De la misma manera, la ocupación de "Dirección del departamento de operaciones en empresas de transporte, almacenamiento y comunicaciones de 10 o más asalariados" podría incluirse por ejemplo, de nuevo con independencia del dato de la dimensión de la plantilla de la empresa, dentro del "grupo de técnicos" del V Convenio estatal de entrega domiciliaria[129]; según este convenio tales trabajadores "*deben o no pla-*

[122] Grupo 1, Código CNO-94 1110.
[123] Grupo 1, Código CNO-94 1125.
[124] Grupo 1, Código CNO-94 1126.
[125] Grupo 1, Código CNO-94 1311.
[126] Grupo 1, Código CNO-94 1319.
[127] Grupo 1, Código CNO-94 1404.
[128] Grupo 1, Código CNO-94 1409.
[129] Resolución de 25-VII-2000, BOE 14-VIII-2000.

nificar los objetivos de la empresa, dependiendo en menor o mayor grado de su gestión la consecución de los mismos (...)". Otras ocupaciones de este grupo resultan más problemáticas a estos efectos: la "Dirección general y presidencia ejecutiva en empresas de 10 o más asalariados" es una ocupación que no encuentra acomodo en el convenio nacional incluso con abstracción del dato de los diez trabajadores, porque aún en estas condiciones no viene recogida como tal en el convenio colectivo nacional, que regula como puesto de máxima responsabilidad dentro del "grupo profesional 1" el de "jefe de Recepción".

Por lo que se refiere a las otras ocupaciones que se incluyen en este ámbito, sin referencia ya a la dimensión de la plantilla de la empresa, podemos intentar el siguiente encuadre en la negociación colectiva:

— Dirección del departamento de producción y operaciones de otras empresas no clasificadas anteriormente[130]: Puede adscribirse a esta ocupación la establecida en el art. 15 del convenio del sector de las Empresas de Publicidad, ya citado, bajo la denominación de "Jefe de tráfico o producción", como *"la persona encargada de la producción técnica, en contacto continuo con las diferentes tareas de la empresa así como con los proveedores".*

— Dirección de departamentos de comercialización y ventas[131]: Ocupación que puede estar reflejada, por ejemplo, en el convenio colectivo de la Hostelería de ámbito nacional), dentro del Grupo profesional I como "jefe comercial".

— Profesionales de nivel superior de la publicidad y las relaciones públicas[132]: esta ocupación podría considerarse equivalente a las categorías de "Director financiero", "Director administrativo", "Director comercial" "Director creativo", "Director de medios", "Director de cuentas", "Director de marketing", profesiones todas ellas recogidas en el convenio nacional de empresas de publicidad. También estaría regulada la figura de "relaciones públicas" en el convenio nacional de la hostelería.

— Otros profesionales de nivel superior en organización y administración de empresas[133]: Ocupación que podría estar recogida en el convenio de la hosteleria bajo la denominación de "Jefe de Administración. Contable General" o como "administrativo. Tenedor de cuentas Clientes"; de la misma manera, en el conve-

[130] Grupo 1, Código CNO-94 1129.
[131] Grupo 1, Código CNO-94 1133.
[132] Grupo 2, Código CNO-94 2413.
[133] Grupo 2, Código CNO-94 2419.

nio de agencias de viajes y como mando superior en el grupo I aparecen estos profesionales bajo la denominación de "Jefe superior" y "titulado superior".

— Técnicos medios de empresas y actividades turísticas[134]: Ocupaciones que pudieran estar adscritas al convenio de agencias de viajes, bajo la denominación genérica de mando medio, dentro del "Grupo I: Jefe de 1.ª", "Jefe de 2.ª", "Titulado auxiliar", "Cajero con firma", "Analista de sistemas", "Analista programador"; por otra parte en el "Grupo II" estarían las profesiones técnicas entre las que se incluyen: "Oficial de 1.ª", "Cajero sin firma", "Taquimecanógrafas", "Telefonistas, Recepcionistas", "Promotor", "Técnico de ventas" "Guías de turismo" "Conductores de Autocares y autobuses". En el convenio de la hostelería estarían incluidos en las categorías de "Recepcionista", "Cajero", "Conserje", "Facturista", "Relaciones públicas", etc.

— Recepcionistas en establecimientos distintos de oficinas[135]: ocupación en la que podría englobarse en el convenio de la hostelería, dentro del "grupo profesional II", o incluso en el "Subgrupo III D", desarrollando tareas como "atención de centralitas telefónicas o recepción inicial de llamadas del exterior, etc".

— Cocineros y otros preparadores de comida[136]: Actividad regulada en el convenio nacional de la hostelería, concretamente en el "grupo profesional II" como cocinero; relacionados con la misma actividad el referido convenio incluye la de "repostero", "auxiliar de cocina. Marmitón", "Pinche" y "Catering".

— Camareros, bármanes y asimilados[137]: Ocupación igualmente desarrollada en el convenio nacional de la hostelería, concretamente en el "grupo profesional II" que incluye actividades como las de "camarero", "camarero de pisos", o "barman".

— Guías y azafatas de tierra[138]: Ocupación recogida en el convenio nacional de agencias de viajes, concretamente en el "Grupo II: técnicos", bajo la denominación de "Guías de turismo".

— Otros diversos trabajadores de servicios personales[139]: Esta ocupación difícilmente mercería esta calificación, al ser claramente residual y poder englobar una pluralidad de supuestos con con-

---

[134] Grupo 2, Código CNO-94 2913.
[135] Grupo 4, Código CNO-94 4522.
[136] Grupo 5, Código CNO-94 5010.
[137] Grupo 5, Código CNO-94 5020.
[138] Grupo 5, Código CNO-94 5143.
[139] Grupo 5, Código CNO-94 5199.

tenidos muy diversos. A título de ejemplo podría adscribirse a ella la actividad de entrega y reparto domiciliario, recogida en el V Convenio Estatal de Entrega Domiciliaria[140], donde se incluyen en su art. 14 actividades tales como "repartidor", "clasificador", "repartidor clasificador", "aspirante operativo". O la actividad de aparcamiento de coches, regulada por el Convenio colectivo general de ámbito nacional para el sector de regulación del Estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública[141].

— Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares[142]: Ocupación regulada en el convenio nacional de la hostelería, dentro del "Grupo profesional III", concretamente como "auxiliar de pisos y limpieza. Personal de limpieza", "limpiadora", "mozos de habitación", "mozos de lavandería".

Finalmente se pueden indicar diversas ocupaciones que, bien que ubicadas dentro de este ámbito general de turismo dentro de los NYE, por su contenido no encuentran un acomodo fácil en las actividades que en nuestro sistema de negociación colectivo se integran en el sector de la hostelería. Su relación con el turismo es más indirecta o tangencial, en el sentido de que estas actividades pueden desarrollarse en diversos contextos económicos, y el turismo será uno de ellos. Se da la circunstancia, además, de que varias de estas ocupaciones se insertan en un modelo de turismo distinto al tradicional en nuestro país, lo que puede explicar en parte su ausencia de la negociación colectiva de la hostelería. Entre estas ocupaciones podemos destacar:

— Animadores comunitarios[143]: Esta es una ocupación muy polivalente, que aparecía ya incluida en el ámbito anteriormente estudiado de "cuidado de niños"; en nuestra práctica negocial no encuentra su acomodo en el sector de la hostelería, sino en otros como se ha visto.

— Deportistas y profesionales similares[144]: La inclusión de los deportistas profesionales dentro del ámbito del turismo, dentro de los NYE, nos abre todo un nuevo sector profesional alejado de la que se ha considerado tradicionalmente como hostelería, y con ello nos remite a un sector diferente de la negociación colectiva. El deporte profesional incluye en nuestro país una pluralidad de actividades, reguladas en ámbito nacional en varios convenios colectivos entre los que destacan el firmado para la acti-

---

[140] Resolución de 25-VII-2000, BOE de 14-VIII-2000.
[141] BOE de 19-VI-2000.
[142] Grupo 9, Código CON 9121.
[143] Grupo 3, Código CNO-94 3532.
[144] Grupo 3, Código CNO-3545.

vidad de ciclismo profesional[145], que incluiría a los ciclistas profesionales que presten sus servicios en los equipos afiliados a la Federación Española de Ciclismo, y a aquellos que por razón de su sede social u operativa puedan ser asimilados por la legislación vigente a un centro de trabajo en España, así como aquellas relaciones que se establezcan de acuerdo con el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio. También podemos citar un convenio colectivo de Balonmano Profesional de ámbito nacional[146], que se aplica a balonmanistas profesionales que prestan sus servicios para los clubes de balonmano o entidades deportivas integradas en la liga ASOBAL. De la misma manera se puede citar el convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional de ámbito nacional[147], donde se acogen los futbolistas profesionales de los Clubes o Sociedades Anónimas Deportivas adscritos a la Liga Nacional de Fútbol Profesional

— Peones ganaderos[148]: Se trata de una ocupación que en nuestro sistema de negociación colectiva encajaría a duras penas en el sector de la hostelería, por lo que tenemos que buscarlo en otro muy distinto, el de las actividades agropecuarias, cuyos convenios sí recogen efectivamente estas ocupaciones. A modo de ejemplo podría señalarse el convenio provincial del campo de la provincia de Huelva para 1997-1998, donde nos encontramos con la categoría de "personal no cualificado", dedicados fundamentalmente a "*prestar servicios en los que predomina la aportación de esfuerzo o de atención*".

— Peones agropecuarios[149]: a esta ocupación le ocurre lo mismo que a la anterior; puede servir por ello de ejemplo el mismo convenio citado entonces, donde nos encontramos con trabajadores de "oficios clásicos" esto es, "*trabajadores contratados para prestar habitualmente trabajo en labores propias de profesión, que tengan el carácter de las básicas constitutivas de la explotación agraria*".

4.6.6. Valoración general

Una primera conclusión a la que se puede llegar de este somero estudio de la negociación colectiva desde la perspectiva de los NYE es algo

---

[145] Resolución 27-X-1998, BOE 14-II-1998.
[146] Resolución 14-V-1998, BOE 4-VI-1998.
[147] Resolución 22-VI-1998, BOE 8-VII-1998.
[148] Grupo 9, Código CNO-9420.
[149] Grupo 9, Código CNO-9430.

que ya se anunciaba antes de estas páginas, la falta de coincidencia entre esta categoría, y sus distintas clasificaciones, y las utilizadas por la práctica de nuestro sistema de relaciones laborales. No existe si quiera un paralelismo mínimo entre ambas formas de ordenar y clasificar las actividades económicas. Esto era previsible, dado que la estructura de la negociación colectiva es una realidad que tiene su propia lógica, respondiendo a una tradición y a una serie de condicionantes de diversa índole, desarrollándose y evolucionando de una manera muy lenta en el tiempo; en cuanto tal, precede con mucho al propio concepto de NYE. Ya se vio en su momento que la falta de paralelismo derivaba de que en uno y otro caso los criterios utilizados para clasificar las distintas actividades eran diferentes, lo que determinaba necesariamente su falta de coincidencia.

Además, la técnica utilizada para delimitar y ordenar los NYE resulta bastante particular, al menos desde el punto de vista de las relaciones laborales. Se diferencian, así, ocupaciones que en la negociación colectiva se consideran de forma unitaria, sobre la base de elementos que para ésta resultan indiferentes —como el límite de los diez trabajadores—; o se integran en un mismo ámbito ocupaciones que para la negociación colectiva se encuadran en sectores diferentes, por entenderse desde la perspectiva de los NYE que desarrollan funciones similares —como ocurre con los peones agropecuarios en el ámbito del turismo.

En algunos casos se detecta en los ámbitos diseñados desde la perspectiva de los NYE una mayor modernidad, una visión más moderna de los sectores económicos que en ocasiones explica esta falta de paralelismo; los NYE reflejan, como consecuencia de la propia modernidad del concepto, la actualidad de la economía, mientras que quizás la negociación colectiva todavía se base en una situación anterior de ésta.

Otras veces, sin embargo, las diferencias entre unas y otras categorías son puramente terminológicas, detectándose en los NYE la utilización de un lenguaje mucho más "moderno", de pretendida actualidad, que parece pretender ocultar que se está hablando de empleos de toda la vida, presentándose las ocupaciones que engloba como de nueva creación. La falta de coincidencia que señalamos puede ser en parte explicada como una consecuencia de la separación entre los ritmos y los tiempos de la negociación colectiva y de los NYE.

Una segunda conclusión a la que se podría llegar es que la negociación colectiva ofrece en estos momentos una cobertura suficiente, al menos en una primera lectura, de las ocupaciones encuadrables en los NYE, sin que se detecten problemas serios de déficits de cobertura en ocupaciones concretas, que puedan producir problemas de regulación para estas actividades. Las dificultades de encuadramiento son en muchos casos puramente terminológicas. La relativa novedad de algunos de los

NYE no lo es desde el punto de vista de la negociación colectiva, que con sus ámbitos negociales actuales es capaz de encuadrarlos bastante bien sin necesidad de acudir al Acuerdo de Cobertura de Vacíos o a otros mecanismos legales de solución de déficits de cobertura. Hay que realizar, en consecuencia, una valoración positiva del mapa actual de la negociación colectiva en España, así como de los sistemas de clasificación profesional de los convenios vigentes, que son lo suficientemente flexibles como para encuadrar las profesiones que potencialmente pudieran crearse.

El análisis realizado de la negociación colectiva confirma otro dato, ya señalado cuando se estudiaron los NYE desde el punto de vista de los empleos que procuraban: que en éstos se mezcla lo nuevo y lo viejo, ocupaciones ya tradicionales de nuestro sistema económico con otras más novedosas. Una mera lectura de los puestos señalados, junto con el análisis de su correlación con las categorías de la negociación colectiva, apoya esta conclusión. Respecto de las ocupaciones más tradicionales la búsqueda de la ubicación concreta en la estructura de la negociación suele resultar más sencilla, una vez se traduce al lenguaje de los convenios colectivos la denominación de las ocupaciones que hace. Pero incluso cuando se trata de ocupaciones que podemos considerar de nuevo cuño se observa que la negociación colectiva es capaz de englobarlas sin demasiados dificultades. Dejando de lado la cuestión de la dimensión de la empresa —en aquellos casos en los que se distingue como ocupaciones autónomas los servicios en empresas de menos de diez trabajadores—, en la mayoría de los supuestos se puede encontrar un acomodo más o menos fácil de las distintas ocupaciones en los sistemas de clasificación profesional de los respectivos convenios que resulten de aplicación a cada uno. Las dificultades para encontrar una regulación convencional obedecen, cuando existen, a motivos muy particulares; como ejemplo, a la exclusión de determinados puestos directivos del ámbito de los convenios que es tradicional en el sistema español de relaciones laborales.

El análisis de la negociación colectiva española corrobora, por último, la afirmación realizada al principio de estas páginas sobre la gran variedad de situaciones en las que se puede articular la prestación de estos servicios desde un punto de vista económico. Hay que destacar el dato de la presencia de sujetos públicos como suministradores de estos servicios, lo que provoca que cuando se traten los NYE haya que prestar atención también a los convenios del sector público. La dimensión de la empresa también varía considerablemente de una a otra actividad, cuando no coinciden sujetos de distinto tamaño en una misma; lo que se refleja en los ámbitos de negociación que los tratan, que varían desde los más altos a los bajos.

4.7. EL PAPEL DE LA NEGOCIACION COLECTIVA RESPECTO DE LOS NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO

Una vez analizado a grandes rasgos el estado actual del tratamiento de los NYE en la negociación colectiva española, corresponde ofrecer alguna propuesta de actuación que pueda servir para mejorar esta situación, individualizando aspectos concretos del tratamiento colectivo de estas actividades que debieran ser tomados en consideración en el futuro.

4.7.1. Los NYE, como se ha visto, se perfilan como categoría unitaria atendiendo a sus efectos, reales y potenciales, en el mercado de trabajo. Su conceptualización se basa en su faceta de mecanismo de creación de empleo, y ésta es la que justifica la atención que le han prestado las instituciones, españolas y comunitarias. De ahí que este peculiar carácter deba ser tenido en cuenta a la hora de plantearse la regulación colectiva de estas actividades; *en los NYE la negociación colectiva deberá mostrar, en consecuencia, una particular atención a las cuestiones relacionadas con el empleo.*

En general la negociación colectiva es ya muy sensible a la cuestión del empleo, que se ha convertido en uno de los núcleos temáticos comunes en nuestros convenios colectivos. Ello es coherente con las prioridades de las organizaciones sindicales, que se reflejan en las sucesivas plataformas negociadoras y se plasma en los procesos de negociación. El resultado de este proceso, el conjunto del derecho de origen colectivo vigente en nuestro país, refleja estas prioridades. Muchas de las cuestiones relacionadas con el empleo en la empresa, además, se encuadran perfectamente dentro de las materias tradicionalmente objeto de negociación en nuestro sistema de relaciones laborales, habiéndose ya superado hace tiempo la idea según la cual las cuestiones relacionadas con el empleo debían quedar reservadas a la intervención de los poderes públicos. La legislación estatal en materia de empleo, por otro lado, ha ido ampliando de forma progresiva las competencias de la negociación en este campo, en materias tales como modalidades de contratación, reparto del tiempo de trabajo, etc... Y no se puede olvidar, finalmente, el dato de que la negociación colectiva se presenta como el instrumento más adecuado para tratar algunas de las materias más directamente relacionadas con el empleo, por su sensibilidad a la situación de cada empresa y por su capacidad de adaptación a los cambios en el mercado[150]. En consecuencia, afirmar que la negociación colectiva debe prestar atención a los aspectos más relacio-

[150] En extenso D. CANO SOLER, "Nuevas oportunidades de empleo en España", *Revista del Instituto de Estudios Económicos*, n.º 3, 1999, pg. 155 sigts, en especial apartado V, "La negociación colectiva como instrumento de aprovechamiento de los yacimientos de empleo".

nados con el empleo cuando se ocupa de los NYE puede parecer redundante o incluso absurdo, cuando de lo que se está hablando es de un compromiso general de ésta con esta cuestión en todos los niveles y ámbitos.

Sin embargo, la valoración que por lo general se hace del tratamiento de estas cuestiones en los convenios no es del todo favorable[151]. Se suele afirmar que en términos generales la actitud de los convenios colectivos es claramente defensiva, centrada más bien en la defensa del empleo existente que en la promoción de un incremento del volumen de éste. Que su interés por esta materia se centra sobre todo en temas muy puntuales, como la jubilación, el tiempo de trabajo o las horas extraordinarias, sin que en una mayoría de los casos se adopte un enfoque estratégico que se ocupe del empleo en la empresa en desde una perspectiva global.

Si es necesario incrementar la eficacia de la negociación colectiva en este punto para todos los ámbitos negociales, mucho más lo es respecto de unas actividades cuya potencialidad como mecanismos de creación de empleo las ha colocado en el centro del debate europeo. La norma pactada debe servir como mecanismo para incrementar y potenciar esta eficacia, evitando los posibles obstáculos que pudieran encontrarse en la regulación colectiva para permitir el crecimiento del volumen de empleo en los respectivos ámbitos de negociación, y estableciendo cauces e instrumentos para facilitar éste. Esto es, que cuando se trate de NYE la negociación colectiva debe hacer gala de una sensibilidad especial, prestando una mayor atención a aquellos aspectos de la regulación de las condiciones de trabajo y de las relaciones laborales en la empresa que de un modo más determinante pueden incidir sobre el volumen de empleo de la empresa, y sobre su crecimiento. El objetivo, obviamente, debe ser el de incrementar el volumen de empleo.

El abanico de cuestiones que pueden ser englobadas dentro de esta categoría es muy extenso; en un sentido amplio prácticamente cualquier aspecto de la regulación de la relación de trabajo puede tener este efecto sobre el nivel de empleo. Pero hay algunas de estas materias donde se detecta una relación mucho más directa y evidente, y es en ellas donde los sujetos negociadores deben estar más atentos, poniendo un énfasis mayor que en otras.

Podemos pensar, así, en una atención especial a todo lo relativo a la contratación laboral en el ámbito del convenio, lo que incluiría cuestiones como la regulación de las condiciones de utilización de las distintas modalidades contractuales, la priorización o limitación de alguna de éstas, las

---

[151] Por todos A. OJEDA AVILÉS, "El contenido de la negociación colectiva en materia de empleo y ocupación: las cláusulas sobre empleo", en V.V.A.A., *Empleo, contratación y negociación colectiva, XI Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999, pg. 129 sigts.

condiciones de conversión de un tipo de contrato a otro, etc... En particular se debería prestar especial atención a determinadas modalidades contractuales cuyos efectos sobre el volumen de empleo pueden ser más significativos a corto y largo plazo, como puede ser el trabajo a tiempo parcial y los contratos formativos. El trabajo a tiempo parcial, en tanto facilita el reparto del empleo y el acceso a éste de personas con dificultades para trabajar a tiempo completo; los contratos formativos, en cuanto ayudan al desarrollo de la carrera profesional del trabajador. Aquí se mezclan, obviamente, aspectos cuantitativos y cualitativos respecto del empleo creado en la empresa, puesto que cuando se negocia sobre contratación laboral ello se hace tanto sobre el número de puestos de trabajo como sobre las características de éstos.

Uno de las cuestiones relacionadas con el empleo en la empresa a los que tradicionalmente más atención se ha prestado en nuestra experiencia negocial ha sido la del tiempo de trabajo. Medidas como la reducción de jornada, una disponibilidad controlada de horas complementarias o la limitación en el uso de las horas extraordinarias están presentes en una mayoría de nuestros convenios colectivos, por lo que es obvio afirmar que en los que se ocupen de regular las relaciones laborales en los NYE éstas deberán ser necesariamente previstas. El objetivo a lograr debe ser ordenar estas materias en modo tal que faciliten la creación de nuevos puestos de trabajo, mediante un reparto adecuado del volumen de tiempo de trabajo global disponible en la empresa que permita ofrecer en el mercado de trabajo el mayor número posible de empleos. Se ha planteado este debate fundamentalmente en torno a la reducción de la jornada laboral a las 35 horas semanales. Sin embargo, la casuística de las relaciones laborales cada vez más complejas en un mundo más flexible, abogarían más que por una reducción indiscriminada, por una adecuación de los tiempos de trabajo a los tipos de actividad que debe desarrollarse. Los NYE permiten una reordenación del tiempo de trabajo muy flexible en función su ámbito de desarrollo. Muy relacionado con lo anterior están los aspectos de tiempo de trabajo y del empleo a tiempo parcial. No hay que olvidar que en muchos de los yacimientos analizados el grado de feminización del trabajo es alto. El empleo a tiempo parcial es uno de los mecanismos que se consideran como un medio para la incorporación de algunos colectivos al mercado laboral, fundamentalmente las mujeres. Muchos de los NYE permiten este tipo de dedicación, (por ejemplo, servicios personales, cultura, valorización del patrimonio, etc) y además este constituiría un mecanismo de rescate de personas mayores que salieron del mercado de trabajo hace años y ahora quieren plantearse una vida laboral activa, lo que se puede denominar una "vejez activa".

Del mismo modo, esta priorización de la creación del empleo debe llevar a incluir en la agenda de negociación aquellas decisiones empresa-

riales que más pueden afectar al volumen de empleo en la empresa, como son las relacionadas con la descentralización productiva. Habría que incluir en este punto el papel de la negociación colectiva en la regulación de los trabajos a distancia o teletrabajo. El avance tecnológico permite en algunas actividades concretas, pero cada vez con mayor presencia, la deslocalización de la empresa. Las relaciones laborales de este tipo de organización están muy alejadas de las tradicionales y favorecen el empleo de autónomos o del autoempleo cubriendo la relación laboral a través de contratos mercantiles o subcontratas de empresas de servicios. Esta exteriorización de actividades o de fases del proceso productivo debería ser controlada, en tanto pueda reducir el potencial generador de empleo de una empresa cuya actividad se encuadre entre los NYE.

El recurso a las ETT debe ser analizado también desde este punto de vista, reduciéndose si se detecta en éste un efecto negativo en la faceta revitalizadora del empleo de la ocupación de que se trate. En este caso como en el anterior, las decisiones organizativas de la empresa deben ser matizadas de acuerdo con sus efectos sobre el potencial generador de empleo de la empresa.

Existe un aspecto de los NYE que debe ser tenido en cuenta por la negociación colectiva, y que sin embargo le puede plantear unos problemas difícilmente resoluble: el papel del trabajo autónomo en la prestación de muchos de estos servicios. En algún ámbito más que en otros, lo cierto es que es previsible que el potencial creador de empleo de los NYE se traduzca en parte en empleo por cuenta propia, que no tiene porqué ser necesariamente fraudulento; las posibilidades de autoempleo en los NYE no deben ser en modo alguno subestimadas. El debate sobre la ubicación del trabajo autónomo en el ordenamiento jurídico es uno de los más activos del cambio de siglo, existiendo muy serias propuestas de inclusión de éste en el ámbito laboral.

Y también se puede pensar, finalmente, en que se negocie directamente el volumen de empleo, mediante el uso de las llamadas cláusulas de empleo; lo cual, evidentemente, dependerá en cuanto a su eficacia jurídica y eficiencia práctica en gran medida del ámbito en que se desarrolle la negociación, y del nivel en el que ésta opere. Es frecuente en la negociación colectiva que se llegue a compromisos de mantenimiento del empleo; menos comunes son los compromisos de creación de puestos de trabajo, aunque en modo alguno son desconocidos. De ahí que ésta sea una posibilidad que deba ser tenida muy en cuenta, a pesar de las dificultades que plantea.

La sensibilidad hacia el empleo de la negociación colectiva en los NYE debe materializarse en un tratamiento adecuado de otras materias de las tradicionalmente incluidas en el contenido normativo de los convenios.

Así, por ejemplo, en cuanto a los sistemas retributivos, se extiende la idea de la fijación al nivel más individual posible, estableciéndose una vinculación entre el salario y la productividad. Numerosos empleos derivados de la explotación de los NYE se caracterizan por estar asociados a una productividad difícil de medir y un valor añadido escaso, mientras que otros muy específicos (pero no mayoritarios) están asociados a empleos de alta cualificación y que necesitan de una importante inversión en capital físico. Esta diferencia puede originar un proceso de dualización del mercado laboral europeo que ya se está empezando a dar como puede seguirse del crecimiento de las diferencias salariales a la que estamos asistiendo en los últimos años.

De la misma manera, la especial sensibilidad a las cuestiones relacionadas con el empleo debe llevar a que la negociación colectiva esté más atenta a la lucha contra la discriminación, sobre todo por razón de sexo, pero sin olvidar otras causas prohibidas por el ordenamiento jurídico como la raza o la edad. Téngase en cuenta que muchos de estos NYE engloban ocupaciones de baja cualificación y escasas perspectivas profesionales, por lo que hay que evitar que su desarrollo se produzca de un modo desigual en el mercado de trabajo, con un impacto desproporcionado sobre los grupos de trabajadores más débiles en éstos; la negociación colectiva debe estar preparada para evitar este tipo de discriminación. Así se evitaría que el empleo derivado de la explotación de ciertos yacimientos de baja productividad y bajo salarios quede en exclusiva en manos de colectivos discriminados en el mercado de trabajo, como los inmigrantes irregulares o los trabajadores mayores de 45 años

Repetimos que en modo alguno se está estableciendo algún tipo de conexión directa entre NYE y negociación colectiva sobre el empleo que funcione en ambas direcciones, limitando el tratamiento de estas materias a los convenios aplicables a estas actividades. Por el contrario, esta cuestión debe ir ocupando un lugar cada vez más central dentro de los procesos de negociación en todos los niveles. No obstante lo cual es indudable, a nuestro juicio, que en aquellas actividades donde existan posibilidades reales de creación de puestos de trabajo la actitud de la negociación colectiva deba ser diferente, tanto desde un punto de vista cuantitativo —la extensión de la regulación de esta materia, la atención que recibe por parte los sujetos negociadores—, como cualitativos —el enfoque que se haga de ésta, el tratamiento concreto de sus diferentes manifestaciones—. El reparto desigual de las oportunidades de empleo y de las expectativas de crecimiento del volumen de éste entre los distintos sectores y actividades económicas determina un peso específico también desigual de esta materia en la ordenación colectiva de cada uno, como no podía ser de otra manera. La práctica negocial así lo manifiesta: en sectores en los que se experimenta una destrucción de puestos de trabajo la negociación se pre-

ocupa de establecer compromisos de mantenimiento de éstos, de regular la salida de los trabajadores de la empresa, de mejorar la situación en la que éstos quedan, etc... Es lógico pensar que en aquellos otros ámbitos de negociación en los que la evolución del empleo se prevé completamente diferente sean los aspectos relacionados con el incremento del número de puestos de trabajo los que reciban especial atención; nos referimos a cuestiones tales como el control de los procesos de selección, las pautas de contratación, etc...

Finalmente, el tratamiento de las cuestiones relacionadas con el empleo no debe limitarse al momento de elaboración del convenio, sino que debe continuar durante todo el proceso de aplicación de éste. Esta especial sensibilidad a los aspectos de empleo que se propone debe guiar toda la actuación posterior de los sujetos posteriores, colocándose en un primer plano dentro de las competencias de la comisión paritaria del convenio. O bien incluso mediante el establecimiento de órganos o cauces específicos para tratar de materias relacionadas con el empleo en el ámbito de aplicación de la norma pactada. Es cierto que en nuestro Derecho colectivo se asegura ya un cierto nivel de participación de los representantes de los trabajadores en aquellas cuestiones relacionadas con el empleo, a través de las previsiones del artículo 64 ET. Y que la negociación colectiva ha incrementado de alguna manera este nivel mediante la atribución a las comisiones paritarias de competencias específicas en este campo. Lo que se pretende, en última instancia, no es más que avanzar en la misma dirección que ya ha venido tomando la práctica de nuestro sistema de relaciones laborales.

4.7.2. En relación directa con lo anterior, en la NYE *la negociación colectiva deberá ser también especialmente atenta con todo lo relativo a la formación de los trabajadores*. Si esta cuestión es crucial respecto de cualquier sector o empresa, en los NYE, que desde el punto de vista de los trabajadores son ante todo oportunidades de carrera profesional, su importancia es mayor aún. Los procesos de flexibilización de los mercados y procesos productivos así como la evolución de las demandas sociales implican que el proceso de formación de los presentes en el mercado laboral debe ser generalizado y continuamente actualizado. No hay que olvidar que parte del desempleo más difícil de erradicar se deriva de la incorporación al mercado de trabajo de jóvenes que han fracasado en su educación primaria y acceden al mundo laboral sin una base sólida en la que cimentar su ocupación.

Aquí la formación no se presenta exclusivamente como un factor de competitividad para la empresa, o como un elemento básico para el desarrollo profesional del trabajador; se trata antes que nada de un instrumento para hacer que los efectos creadores de empleo de los NYE sean reales.

Desde este punto de vista el objetivo formativo no debe reducirse a la capacitación profesional para el puesto de trabajo, que suele ser el fin directo y exclusivo de las políticas de formación en la empresa; tiene que compaginar éste con una formación más general que permita al trabajador desarrollar una carrera profesional en la actividad de la que se trate, aprovechando las oportunidades de empleo que en ella se ofrecen.

De alguna manera, en los NYE la formación del trabajador en la empresa debe fijarse unos fines que en otras actividades se reparten entre las dos principales instancias formadoras, la propia empresa y las entidades especializadas exteriores a ésta. Lo que no debe entenderse en el sentido de que se trata de una competencia exclusiva de las empresas que prestan estos servicios; por el contrario es del todo evidente que también aquí hay que esperar una colaboración de las distintas entidades con responsabilidades en esta materia; y que éstas prestarán una especial atención a las exigencias formativas de los trabajos encuadrables en los NYE, como objetivo prioritario en la planificación estratégica de sus actividades.

Con todo la importancia relativa de la formación en la negociación colectiva de aplicación a los NYE variará de una actividad a otra. No se puede ignorar el dato de que la categoría de los NYE engloba actividades con un nivel de exigencia profesional que varía enormemente de un caso a otro, por lo que las necesidades formativas serán igualmente variadas. Un porcentaje importante de estas actividades, sin embargo, requieren un nivel de formación importante; el caso de las tecnologías de la infocomunicación es un ejemplo muy claro de ello. En realidad, las actividades que no la requieren, o que requieren una muy reducida en su extensión y contenidos, son una minoría dentro del amplísimo elenco de los NYE. En todas las demás el nivel de especialización profesional demandado determina unas necesidades formativas muy importantes, a las que la negociación colectiva deberá necesariamente hacer frente.

A lo que debemos unir otro dato, igualmente relevante respecto de la importancia de los aspectos formativos dentro de estas ocupaciones: en muchas ocasiones los NYE producen ocupaciones cuyo contenido profesional puede variar considerablemente en el tiempo por una serie de motivos que después se analizarán. Este último aspecto impone que la función de formación dentro de las empresas y organizaciones que los prestan deba hacer frente a las alteraciones en las demandas de cualificación a que estos cambios en los contenidos de la prestación necesariamente llevan.

Los aspectos que deben ser tratados por los convenios con vistas a esta finalidad genérica son, como en el caso anterior, muchos y variados. Algunos son bien conocidos a estas alturas, por tener una relación directa con la formación y por venir siendo utilizados desde hace tiempo en nuestro sistema de negociación colectiva; así,

— la utilización de modalidades contractuales con contenido formativo;

— la regulación de programas de formación en la empresa;

— la adecuación del trabajo para permitir el acceso a programas de formación externos a ésta;

— el diseño de un modelo de carrera profesional que incremente la adquisición de conocimientos por el trabajador...

Pero existen igualmente otros que, si quiera indirectamente, pueden ser también considerados:

— una vez más, todas las decisiones empresariales que suponen externalización del empleo, en cuanto impiden que los trabajadores de la empresa puedan beneficiarse por completo de las oportunidades de formación en ésta;

— la clasificación profesional, que debe tender hacia la utilización de los conocimientos como criterio de clasificación, más que al contenido concreto de cada prestación;

— el sistema retributivo, que debe motivar la formación del trabajador, incentivando mediante recompensas económicas la adquisición de nuevos conocimientos;

— la ordenación del tiempo de trabajo, que deberá asegurar al trabajador y a la empresa la flexibilidad horaria necesaria para hacer compatible trabajo y formación;

— la movilidad funcional en la empresa, que debe estar orientada hacia la adquisición de conocimientos sobre la totalidad de las funciones y puestos de trabajo de la empresa;

4.7.3. En relación con lo afirmado anteriormente, estimamos que *la negociación colectiva debe estar atenta a los cambios que se producen en las ocupaciones calificadas como NYE*, previendo mecanismos de adaptación tanto de la empresa como de sus empleados. Como se dijo anteriormente, los NYE son cambiantes en cuanto categoría, al poder variar el elenco de ocupaciones que se incluyen en cada momento entre éstos. También lo son muchas de las ocupaciones que los integran, cuyas funciones y caracteres pueden variar considerablemente en poco tiempo. Esto es consecuencia de un dato de la realidad económica, la pluralidad de factores que pueden afectar a la organización y desarrollo de los NYE, y en consecuencia también a los puestos de trabajo que se generen en las empresas y organizaciones que los prestan.

Un primer factor de cambio es el tecnológico. En efecto, muchas de las ocupaciones descritas como NYE tienen un contenido tecnológico

muy pronunciado, especialmente —pero no sólo—, las incluidas en el ámbito de "nuevas tecnologías de la información". La negociación colectiva debe ser sensible a este desarrollo de la tecnología imperante en cada momento, tanto en este ámbito como en el resto del sistema de relaciones laborales; los NYE no suponen novedad alguna en este sentido. Y sin embargo sí se tiene que demostrar una atención o sensibilidad especial respecto de estos cambios tecnológicos, ya que la incidencia de éstos sobre el empleo es directa. Incidencia que no se limita al volumen de empleo de la organización productiva afectada, sino también a la calidad de los empleos —duración del contrato, jornada—, a las expectativas de promoción, a las cualificaciones profesionales, etc... Y el empleo debe ser objeto de atención prioritaria en los NYE. Los convenios deben permitir un tránsito no traumático de una a otra tecnología, que limite en la mayor medida de posible su impacto sobre el empleo en sus aspectos cuantitativos y cualitativos.

Otro factor de cambio para las ocupaciones de los NYE lo constituyen *los cambios en las estrategias organizativas de las empresas y organizaciones que desarrollan estos servicios*. Fenómenos tan incisivos sobre el empleo y las condiciones de trabajo como la descentralización productiva no son en última instancia que el resultado de estrategias organizativas, que cambian rápidamente en los nuevos sectores a que la nueva economía está dando lugar. En el caso de los NYE, al tratarse de servicios en los que en muchos casos la infraestructura utilizada no es muy importante en relación con el factor humano, los cambios en la organización de la actividad tienen un efecto mucho más importante sobre las condiciones de trabajo de sus empleados; los cambios en la manera de desarrollar su actividad serán sobre todo cambios en la forma en que los trabajadores de los NYE prestan sus servicios. También puede señalarse como factor de cambio *la evolución en las demandas sociales*. Como se vio, los NYE pueden considerarse como un sector emergente que es consecuencia de un cambio en las demandas y prioridades del cuerpo social, que son las que en última instancia hacen surgir estos servicios. Si éstas cambian, también lo harán las actividades encaminadas a satisfacerlas.

Hasta aquí se han señalado unos factores de cambio que no son específicos o exclusivos de los NYE, sino que operan igualmente para todos los sectores de la economía; por más que en éstos su incidencia pueda ser más marcada en algunos casos. Se pueden identificar otros que sin embargo sí se pueden considerar propios o específicos de las ocupaciones que estamos analizando. Uno de ellos es *el marco normativo que regula el desarrollo de estos servicios*. Aquí nos encontramos en muchas ocasiones con mercados muy regulados, cuyo acceso no es libre y cuya actividad está condicionada por normativas públicas. Las reformas en el marco normativo regulador de estas actividades determinan cambios en las condi-

ciones de prestación de los servicios en estas organizaciones, y cambios también en las condiciones de trabajo de sus empleados. Y estas reformas son cada vez más frecuentes, como consecuencia de los procesos de transformación que están experimentando las regulaciones de estas actividades: liberalización de mercados, desde luego, pero también procesos de transferencias de competencias de regulación y administración en todos los niveles.

Un último factor de cambio que merece ser reseñado tiene que ver con *el papel de los sujetos públicos en relación con los NYE*. Aunque este papel puede variar considerablemente de uno a otro ámbito de estos yacimientos, en muchos de éstos los poderes públicos determinan en gran medida el desarrollo y la organización de estas actividades, mediante todo tipo de medidas de promoción y financiación de estos servicios. Esto provoca que las condiciones de prestación de éstos se vean alteradas por los cambios en las prioridades políticas y de las modalidades de ejecución que en cada momento se vayan fijando; las políticas públicas de servicios sociales actúan así como un factor de cambio que impone un ritmo de variaciones que puede llegar a ser muy importante.

El panorama de los servicios comprendidos en los NYE es, por todo ello, muy cambiante, tanto en su organización como en sus contenidos. La negociación colectiva debe estar atenta a este dato, previendo mecanismos de adaptación que permitan de un lado facilitar una mejor prestación de estos servicios, y de otro minimizar el posible impacto negativo de los posibles cambios en los niveles de empleo. Hay que priorizar el empleo como elemento a proteger en los procesos de cambio, frente a otras posibles soluciones más traumáticas; para ello hay que negociar en los convenios una utilización preferencial de soluciones que no impliquen destrucción de puestos de trabajo. La práctica de nuestra negociación colectiva ha sido capaz de generar numerosas soluciones de este tipo, dado que el empleo es una prioridad para los sujetos negociadores desde hace tiempo; de lo que se trata es de asegurar su presencia en los convenios de aplicación a los NYE, de que se prevean los importantes vectores de evolución que afectan a la figura.

4.7.4. Del análisis de la relación entre los NYE y la negociación colectiva se pudo llegar a dos conclusiones que a primera vista podían parecer contradictorias: la falta de consonancia entre las ocupaciones incorporadas en esta categoría con las manejadas por la negociación colectiva, de un lado; y la ausencia de grandes problemas en cuanto a la ubicación de éstas en los convenios colectivos. Esto podría llevarnos a pensar que no es necesario intervenir en los convenios para facilitar el desarrollo ordenado de los NYE, puesto que se dispone ya en todo caso de una norma con-

vencional de aplicación, y de mecanismos para integrar cada ocupación en el ámbito de algún convenio.

Aún así, en nuestra opinión una política razonable de promoción de los NYE debe necesariamente incluir *una intervención en la estructura de la negociación colectiva para permitir una mayor adecuación de las categorías de uno y otro ámbito*. Aunque no parezca una intervención imprescindible, pudiendo mantenerse la situación actual, sí creemos que podría mejorarse con alguna intervención puntual que acomodara las estructuras y categorías actuales de la negociación colectiva a los conceptos utilizados en la delimitación de los NYE. Esta intervención debería hacerse en al menos dos niveles: la delimitación del ámbito de aplicación de los convenios y las clasificaciones profesionales utilizadas por éstos.

Esta acomodación permitiría, en primer lugar, solucionar los posibles problemas de cobertura de vacíos de negociación que pudieran plantearse, vacíos que lo son en todo caso respecto de ocupaciones concretas que no encuentran su acomodo en los convenios vigentes. Si bien estos vacíos son esporádicos y poco relevantes en términos generales, no por ello pueden dejar de ser una preocupación a la negociación colectiva, que debe aspirar a alcanzar el mayor índice de cobertura posible. Tanto más cuando se trata, como es el caso, de ocupaciones con expectativas de crecimiento, que pueden emplear a un número importante de trabajadores en el futuro. La negociación colectiva debe estar preparada para hacer frente a estas tendencias en el mercado de trabajo, ofreciendo una estructura negocial adecuada y capaz de englobar todas las situaciones.

Además, mediante esta acomodación la negociación colectiva podría cumplir una de las más importantes funciones que le corresponden frente a los NYE, en cuanto actividades cuyo desarrollo se ve significativo en el futuro: controlar el desarrollo de éstas, asegurando su mantenimiento dentro del sector oficial de la economía, y evitando una deriva de estos sectores hacia la economía sumergida o hacia prácticas irregulares. La "huida del Derecho del Trabajo", como es sabido, se produce sobre todo hacia formas más flexibles de regulación de los servicios, básicamente el Derecho Civil y el mercantil. La negociación colectiva no debe dar facilidades para este fenómeno, que puede eliminar gran parte de los potenciales efectos positivos sobre el empleo de los NYE. Para ello debe estar preparada para acoger sin dificultades nuevas actividades, nuevos trabajos y nuevas ocupaciones, ofreciendo amplias definiciones de su ámbito de aplicación, utilizando categorías y conceptos flexibles, y arbitrando mecanismos para solucionar los posibles problemas de calificación de prestaciones concretas de servicios.

En particular, y como se dijo antes, la negociación colectiva debe estar particularmente atenta al papel del trabajo autónomo en estas nuevas

actividades económicas, tanto para evitar que se utilicen modalidades de éste para eludir la aplicación de la legislación laboral y de la propia negociación colectiva, como para establecer algún tipo de estatuto jurídico para los auténticos trabajadores por cuenta propia. Aquí nos movemos en las fronteras exteriores del Derecho del Trabajo, fuera de los límites de lo que la negociación colectiva puede en principio regular. La intervención de la negociación colectiva es por ello difícil, ya que la elaboración de una regulación de aplicación directa a este colectivo de trabajadores resulta imposible. Pero no por ello se puede dejar de lado este problema, que puede limitar potencialmente el impacto beneficioso de los NYE en el mercado de trabajo.

La adaptación de las clasificaciones profesionales de los convenios a estas nuevas ocupaciones parece una medida menos urgente, en la medida en que plantea problemas menores. La no equivalencia de categorías que se constata comparando los NYE con la práxis negocial se soluciona fácilmente en la práctica. Sin embargo, no estaría de más que los convenios fueran tomando nota de las ocupaciones encuadradas en los NYE, haciéndolas progresivamente suyas. Y ello porque es previsible que estas ocupaciones se desarrollen en el futuro: si las previsiones de los promotores de la categoría de los NYE son acertadas y se cumplen, entonces podemos esperar un incremento en sus niveles de empleo, multiplicándose en la economía. Es conveniente que el encuadramiento profesional de este amplio colectivo de trabajadores no se haga por aproximación, como hoy ocurre en muchos casos. Si estos empleos van a ser tan numerosos, deben aparecer como tales en la negociación colectiva, que para ello deberá adaptar sus estructuras tradicionales de clasificación profesional para incorporarlos adecuadamente; y, a la vez, para aprovechar esta revisión para limpiar los convenios de aquellas categorías obsoletas o inadecuadas.

En última instancia los NYE no suponen más que una nueva forma de mirar la realidad, de analizar la economía y de clasificar los trabajos que en ella se prestan, utilizando un prisma original, el de la potencialidad en la creación de empleo. Y esta nueva visión se basa en la realidad actual de nuestro sistema económico, reflejando de una manera bastante fiel algunas de sus líneas de evolución. Su modernidad es, desde este punto de vista, su mayor ventaja, de la que la negociación colectiva podría beneficiarse acogiendo algunas de las ocupaciones que son objeto de nueva definición; y siguiendo, si se nos permite, la forma original de analizar la economía que el concepto de NYE implica, su forma de mirar la realidad económica. De nuevo el caso de los NYE englobados en la actividad del turismo son un buen ejemplo de ello, de cómo las nuevas formas de turismo suponen la entrada en el sector de empleos y funciones que hasta ahora habían estado ausentes del sector de la hostelería; al operar los NYE sobre ámbitos económicos muy amplios, sin quedar condicionados por los

límites de la negociación colectiva tradicional, se está en condición de organizar ámbitos negociales a primera vista originales, pero que se corresponden fielmente con la realidad de la economía y del tejido productivo.

En estas condiciones la misma definición de la categoría de los NYE de empleo, y la atención que a éstos se presta por las administraciones públicas, puede ayudar así a replantear el mapa de la negociación colectiva, superando esquemas tradicionales mediante su adaptación a una nueva realidad económica. Con todo, sería injusto concluir sin poner de manifiesto una realidad indiscutible de la negociación colectiva, al menos en nuestro país: la flexibilidad de la que hace gala en alguno de sus aspectos fundamentales, que le permite hacer frente a nuevas realidades con relativa facilidad; y su capacidad de adaptación a éstas a lo largo de los sucesivos procesos de negociación. Es previsible, por ello, que la misma negociación se vaya readaptando a estas líneas de tendencia en el mercado de trabajo sin necesidad de intervenciones explícitas, por su propia dinámica interna.

4.7.5. Hasta ahora se han dado algunas indicaciones de cuál puede ser el papel de la negociación colectiva en la ordenación de los NYE. En todos los casos se ha partido de una asunción general: que el efecto positivo sobre el empleo que los NYE pueden producir debe ser promovido y auxiliado por la negociación colectiva; y que las partes negociadoras deben incluir esta finalidad general entre sus objetivos estratégicos a la hora de negociar.

Lograr este objetivo es una tarea que presenta numerosas dificultades. Hay que plantearse una modificación de prácticas negociales muy consolidadas, que afecten al conjunto del sistema de negociación colectiva en aspectos muy centrales de éste. Hay que colocar en primera línea de los objetivos de la negociación aspectos que hasta ahora han ocupado un papel muy secundario en los procesos negociales. Hay que tratar cuestiones y relaciones jurídicas que escapan del ámbito de aplicación de los convenios colectivos. Y hay que realizar todo eso en atención a una categoría tan arbitraria, artificial y discutible desde el punto de vista de las relaciones laborales como es la de los NYE.

Todas estas medidas sólo resultarán factibles si se intentan en el marco de un amplio consenso de los protagonistas de la negociación colectiva, que deberán asumir la idea de los NYE, y la responsabilidad de promover sus efectos sobre el mercado de trabajo. Pero este consenso puede resultar difícil, ya que en muchos casos los sujetos negociadores pueden no percibir los efectos positivos de las medidas que aquí se proponen, ya que muchas de ellas pueden beneficiarles poco, o no hacerlo en absoluto.

Sobre todo porque en la medida en que nos movemos en un contexto de negociación colectiva, se hace necesario plantear *trade-offs* y concesiones a cambio de las medidas de promoción del empleo en estas actividades; y la disponibilidad de estas medidas va a depender en gran parte de la intervención de sujetos, generalmente públicos, ajenos al propio proceso de negociación.

Aquí se produce una combinación *sui generis* de intereses privados y públicos, que aunque se da también en una mayoría de los ámbitos en el que nos ocupa es mucho más marcada. Todo convenio colectivo, por más que sea una regulación privada de relaciones jurídicas también privadas, tiene una incidencia pública, en cuanto afecta en mayor o menor medida al mercado de trabajo y a la economía en general; los efectos de lo pactado sobre el empleo en la empresa son la mejor muestra de esta incidencia. En el ámbito de los NYE esta relevancia pública es mayor, puesto que los poderes públicos parecen haber atribuido a estas actividades una función social de primer orden en la implementación de sus políticas de empleo. Desde este punto de vista las empresas y profesionales que operen en el ámbito de los NYE cumplen una función institucional, además de la ordinaria de búsqueda de lucro y de ocupación de cuotas de mercado, y, en el caso de los sujetos públicos, de satisfacción de demandas sociales. Función institucional que se orienta, lógicamente, hacia el crecimiento del empleo. En los procesos de negociación se espera que unos y otros tengan en cuenta esta responsabilidad a la hora de exponer y defender sus respectivas pretensiones negociales, y que incluso prioricen la cuestión empleo frente a otras tradicionales de la negociación colectiva. Se les pide, en suma, que demuestren esa sensibilidad especial al empleo y a las posibilidades de carrera cuando van a negociar los convenios, sensibilidad que debe ser especialmente marcada cuando el ámbito de negociación incluye un NYE.

Anexo

PRINCIPALES OCUPACIONES RELACIONADAS CON CADA YACIMIENTO DE EMPLEO

PRINCIPALES OCUPACIONES RELACIONADAS CON EL ÁMBITO: *NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN*

Gran grupo	*CÓDIGO CNO-94*	*Denominación*
		Ocupaciones propias del ámbito
1	1110	Dirección general y presidencia ejecutiva en empresas de 10 o más asalariados
1	1127	Dirección de departamento de operaciones en empresas de intermediación y servicios a otras empresas de 10 o más asalariados
1	1133	Dirección de departamentos de comercialización y ventas
1	1136	Dirección de departamentos de servicios informáticos
1	1405	Gerencia de empresas de intermediación y servicios a empresas con menos de 10 asalariados
2	2031	Analistas de sistemas y asimilados
2	2039	Otros profesionales de nivel superior de informática
2	2631	Analistas de aplicaciones y programadores informáticos de nivel medio
2	2639	Otros profesionales de nivel medio de informática
3	3031	Programadores de aplicaciones informáticas y controladores de equipos informáticos
3	3320	Representantes de comercio y técnicos de venta
3	3411	Secretarios administrativos y asimilados
3	3541	Decoradores y diseñadores artísticos
4	4103	Agentes de encuestas
4	4104	Codificadores de datos
4	4220	Grabadores de datos
4	4510	Empleados de información y recepcionistas en oficinas

Fuente: Instituto de Estadística de Andalucía. 2000.

PRINCIPALES OCUPACIONES RELACIONADAS CON EL ÁMBITO: *ESPACIOS PÚBLICOS URBANOS*

Gran grupo	*Código CNO-94*	*Denominación*
		Ocupaciones propias del ámbito
1	1110	Dirección general y presidencia ejecutiva en empresas de 10 o más asalariados
1	1123	Dirección de departamento de operaciones en empresas de construcción de 10 o más asalariados
1	1133	Dirección de departamentos de comercialización y ventas
1	1403	Gerencia de empresas de construcción con menos de 10 asalariados
2	2040	Arquitectos, urbanistas e ingenieros planificadores del tráfico
2	2051	Ingenieros en construcción y obra civil
2	2058	Ingenieros geógrafos
2	2113	Ingeniero agrónomo y asimilados
2	2640	Arquitectos técnicos
2	2651	Ingenieros técnicos en construcción y obra civil
2	2657	Ingenieros técnicos en topografía
2	2712	Ingenieros técnicos en especialidades agrícolas y forestales
3	3022	Técnicos en ingeniería civil
3	3029	Otros técnicos en ciencias físicas, químicas e ingenierías
3	3112	Técnicos agrónomos, zootécnicos y forestales
3	3541	Decoradores y diseñadores artísticos
4	4300	Auxiliares administrativos sin tareas de atención al público no clasificados anteriormente

Fuente: Instituto de Estadística de Andalucía. 2000.

PRINCIPALES OCUPACIONES RELACIONADAS CON EL ÁMBITO: *ESPACIOS PÚBLICOS URBANOS (Cont.)*

Gran grupo	*Código CNO-94*	*Denominación*
		Ocupaciones propias del ámbito
4	4510	Empleados de información y recepcionistas en oficinas
6	6022	Trabajadores cualificados por cuenta ajena en huertas, viveros y jardines
7	7110	Albañiles y mamposteros
7	7240	Pintores, barnizadores, empapeladores y deshollinadores
7	7250	Personal de limpieza de fachadas de edificios y deshollinadores
7	7292	Paqueteros, soladores y asimilados
8	8541	Conductores de maquinaria de movimientos de tierra y equipos similares
8	8630	Conductores de camiones
9	9351	Recogedores de basura
9	9352	Barrenderos y asimilados
9	9410	Peones agrícolas
9	9602	Peones de la construcción de edificios

Fuente: Instituto de Estadística de Andalucía. 2000.

PRINCIPALES OCUPACIONES RELACIONADAS CON EL ÁMBITO: *SERVICIOS A DOMICILIO*

Gran grupo	*Código CNO-94*	*Denominación*
		Ocupaciones propias del ámbito
1	1110	Dirección general y presidencia ejecutiva en empresas de 10 o más asalariados
1	1128	Dirección de dpto de operaciones en empresas de servicios personales, limpieza y similares de 10 asalariados
1	1406	Gerencia de empresas de servicios de cuidados personales, de limpieza y similares con menos de 10 asalariados
2	2419	Otros profesionales de nivel superior en organización y dirección de empresas
4	4011	Empleados de contabilidad y cálculo de nóminas y salarios
4	4510	Empleados de información y recepcionistas en oficinas
2	2121	Médicos
2	2434	Psicólogos
2	2720	Enfermeros
3	3133	Fisioterapeutas
3	3134	Terapeutas ocupacionales
5	5113	Asistentes domiciliarios
5	5130	Peluqueros, especialistas en tratamientos de belleza y trabajadores asimilados
9	9110	Empleados del hogar
9	9121	Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares.

Fuente: Instituto de Estadística de Andalucía. 2000.

PRINCIPALES OCUPACIONES RELACIONADAS CON EL ÁMBITO: *EL CUIDADO DE LOS NIÑOS*

Gran grupo	*Código CNO-94*	*Denominación*
		Ocupaciones propias del ámbito
1	1110	Dirección general y presidencia ejecutiva en empresas de 10 o más asalariados
1	1129	Dirección de dpto producción y operaciones de otras empresas no clasificadas anteriormente, de 10 a más asalariados
1	1319	Gerencia de otras empresas de hospedaje con menos de 10 asalariados
1	1404	Gerencia de empresas de transporte, almacenamiento y comunicaciones con menos de 10 asalariados
1	1409	Gerencia de otras empresas con menos de 10 asalariados, no incluidas anteriormente
2	2231	Especialistas en métodos didácticos y pedagógicos
2	2434	Psicólogos
2	2812	Profesores de enseñanza infantil
2	2831	Maestros de taller de artes plásticas y diseño
2	2913	Técnicos medios de empresas y actividades turísticas
3	3211	Técnicos de educación infantil
3	3532	Animadores comunitarios
3	3545	Deportistas y profesionales similares
4	4011	Empleados de contabilidad y cálculo de nóminas y salarios
5	5010	Cocineros y otros preparadores de comida
5	5121	Empleados para el cuidado de niños
9	9121	Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares

Fuente: Instituto de Estadística de Andalucía. 2000.

PRINCIPALES OCUPACIONES RELACIONADAS CON EL ÁMBITO: *EL TURISMO*

Gran grupo	*Código CNO-94*	*Denominación*
		Ocupaciones propias del ámbito
1	1110	Dirección general y presidencia ejecutiva en empresas de 10 o más asalariados
1	1125	Dirección de departamento de operaciones en empresas de hostelería de 10 o más asalariados
1	1126	Dirección de dpto de operaciones en empresas de transporte, almacenamiento y comunicaciones de 10 o más asalariados.
1	1129	Dirección de dpto pdón y operaciones de otras empresas no clasificadas anteriormente, de 10 o más asalariados
1	1133	Dirección de departamentos de comercialización y ventas
1	1311	Gerencia de hoteles con menos de 10 asalariados
1	1319	Gerencia de otras empresas de hospedaje con menos de 10 asalariados
1	1404	Gerencia de empresas de transporte, almacenamiento y comunicaciones con menos de 10 asalariados
1	1409	Gerencia de otras empresas con menos de 10 asalariados, no incluidas anteriormente
2	2413	Profesionales de nivel superior de la publicidad y las relaciones públicas
2	2419	Otros profesionales de nivel superior en organización y administración de empresas
2	2913	Técnicos medios de empresas y actividades turísticas
3	3532	Animadores comunitarios

Fuente: Instituto de Estadística de Andalucía. 2000.

PRINCIPALES OCUPACIONES RELACIONADAS CON EL ÁMBITO: *EL TURISMO (Cont.)*

Gran grupo	*Código CNO-94*	*Denominación*
		Ocupaciones propias del ámbito
3	3545	Deportistas y profesionales similares
4	4522	Recepcionistas en establecimientos distintos de oficinas
5	5010	Cocineros y otros preparadores de comida
5	5020	Camareros, bármanes y asimilados
5	5143	Guías y azafatas de tierra
5	5199	Otros diversos trabajadores de servicios personales
9	9121	Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares
9	9420	Peones ganaderos
9	9430	Peones agropecuarios

Fuente: Instituto de Estadística de Andalucía. 2000.

NUEVAS ACTIVIDADES Y SECTORES EMERGENTES: EL PAPEL DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Dentro de la política de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos de fomentar el conocimiento de la situación de la negociación colectiva en España, se propuso la elaboración de un informe sobre el papel de ésta en las nuevas actividades y sectores emergentes. Este informe, que ahora se presenta, fue elaborado por un grupo de investigadores de distintas Universidades y áreas de conocimiento, bajo la dirección del profesor Dr. Miguel Rodríguez-Piñero Royo, catedrático de Derecho del Trabajo y relaciones laborales de la Universidad de Huelva. En él se parte de un análisis de la situación de la economía en el cambio de siglo, identificando las grandes líneas de tendencia y los sectores que experimentarán en mayor desarrollo en la nueva economía. En concreto se han escogido tres sectores como objeto de atención, siendo cada uno de ellos novedoso por una razón diferente: el sector del trabajo temporal, cuya novedad es consecuencia de un cambio legislativo; el sector del teletrabajo, resultado de cambios tecnológicos; y los nuevos yacimientos de empleo, que son la respuesta a cambios en las demandas sociales y en las prioridades de las políticas públicas.

ISBN 84-8417-040-3
01989
9 788484 170402