LA REFORMA DE LA REGULACIÓN LEGAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: ESTRUCTURA Y CONTENIDO

IGNACIO GARCÍA-PERROTE
Abogado *

1 · UN DIAGNÓSTICO COMPARTIDO POR LOS INTERLOCUTORES SOCIALES: LA ADAPTACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA A LAS NECESIDADES DE LAS EMPRESAS Y SECTORES Y LA MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD

El debate sobre la reforma de la regulación legal española de la negociación colectiva es ya largo en el tiempo. El debate cuenta con importantes antecedentes, si bien, como se recordará en el presente trabajo, los más recientes se producen en la presente década y concretamente en el año 2001. La regulación legal de la negociación colectiva arranca del texto originario de Ley del Estatuto de los Trabajadores del año 1980 («*ET de 1980*») y concretamente de su título III. El vigente texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores es de 1995 («*ET*»). Pero, sin descender a detalles aquí improcedentes, sabido es que el título III del ET de 1980 fue fruto de un acuerdo previo entre UGT y CEOE [1]. En el debate sobre la reforma de la regulación legal de la negociación colectiva que comienza en el presente siglo también se ha intentado, cabe decir que por todos los medios, que hubiera un previo acuerdo entre empresarios y sindicatos, propiciándose así un nuevo ejemplo de «*legislación negociada*», método de legislar ya arraigado en nuestro sistema de relaciones laborales. Pero uno de los elementos del debate ha estado, precisamente, en si el Gobierno debía intervenir, proponiendo sus propias soluciones legales, en caso de que los interlocutores sociales no alcanzaran un acuerdo. Sin embargo, cuando así estuvo a punto de ocurrir en la anterior legislatura, la iniciativa del gobierno del Partido Popular fue severamente criticada no sólo por los sindicatos, sino también por la CEOE.

Como se verá seguidamente, desde 1980 hasta la actualidad han ocurrido muchas cosas en materia de negociación colectiva. Pero en su gran mayoría han sido iniciativas de la propia autonomía colectiva y las reformas del marco legal han sido sólo parciales y hasta tangenciales, si bien no debe menospreciarse la relativa importancia de las reformas de 1994 y de 1997, por cierto de signo contrario. Y ocurre que el centro del debate está en la reforma de la regulación de la negociación colectiva.

El antecedente más reciente —y relevante— sobre la reforma legal de la negociación colectiva se halla en la importante Declaración para el Diálogo Social sobre «Competitividad, empleo estable y cohesión

* Catedrático de Derecho del Trabajo. Del Departamento de Derecho Laboral de Uría Menéndez (Madrid).

1 Véase en este sentido, el Acuerdo Básico Interconfederal entre UGT y CEOE, de 10 de julio de 1979, cuyo texto se puede ver en L.E. de la Villa Gil: *Los grandes pactos colectivos a partir de la transición democrática*, Madrid (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), 1985, pág. 72. L.E. de la Villa Gil analiza este Acuerdo en las págs. 28 y 29 de su Estudio preliminar.

social», firmada el 8 de julio de 2004 por el Gobierno del Partido Socialista, CC.OO y UGT y CEOE y CEPYME (la «*Declaración para el Diálogo Social de 2004*» o «*la Declaración de 2004*»). La Declaración de 2004 establece como objetivo de la reforma de la negociación colectiva el propiciar su «*capacidad de adaptación a las necesidades de las empresas y sectores y la mejora de la productividad*». Sabido es que la negociación colectiva —y podríamos decir que el ordenamiento jurídico laboral en su conjunto— no tiene como única función la recién enunciada. Y de ello da muestras la relativamente reciente experiencia negocial, con independencia de que necesite normalmente el apoyo y complemento de la ley, tutelando nuevos —y no tan nuevos— intereses y valores como son la igualdad entre las mujeres y los hombres (a destacar el proyecto de Ley actualmente debatiéndose en el Parlamento), la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral, la protección frente al acoso moral y sexual o, en fin, la prevención de riesgos laborales; pero también, por ejemplo, las situaciones de descentralización productiva [2]. Pero si la negociación colectiva no puede dejar de atender las necesidades de tutela de los trabajadores, su reforma debe tener como objetivo básico proyectarse y atender asimismo «las necesidades de las empresas y sectores y la mejora de la productividad». Y ha de subrayarse que este objetivo se ha definido de forma tripartita y, en consecuencia, con la participación y consenso de nuestros sindicatos más representativos. La existencia de un diagnóstico y unos objetivos a alcanzar comúnmente enunciados es un valor en sí mismo, altamente apreciable y beneficioso para nuestro sistema de relaciones laborales.

2 · MATERIALES Y FUENTES DE CONOCIMIENTO: LA CONVENIENCIA DE UN OBSERVATORIO Y DE UNOS DATOS COMUNES

Es un tópico decir que para reformar una institución hay que partir de su profundo conocimiento, no sólo de su función sino también de sus contenidos. De otra forma se corre el riesgo de hacer construcciones sobre el vacío.

Sobre lo que hace nuestra negociación colectiva hay ya importantes observatorios, muchos datos examinados y procesados y excelentes trabajos científicos [3]. Y son especialmente reseñables los esfuerzos que al respecto hacen institucionales como, por ejemplo, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos («*CCNCC*») del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Todo lo hecho hasta ahora es especialmente valioso y encomiable. Nos permite conocer mejor, críticamente y desde puntos de vista plurales, una institución de tanta relevancia económica y social como es la negociación colectiva. Con todo, sería deseable que se siguiera avanzando en esta línea y que, sin perjuicio de mantener los plurales observatorios existentes, existiera un observatorio común de negociación colectiva del que todos pudiéramos partir a fin de que todos compartiéramos y tuviéramos los

2 Véase, por ejemplo, en este ultimo sentido, las experiencias que analiza I. BOIX, «Contratas y subcontratas en la industria química», *Revista de Derecho Social*, 2006, núm. 33, págs. 209 y ss.

3 Además de los datos y estadísticas de la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS) y del Consejo Económico y Social, sobresaliente interés tiene la publicación por parte del MTAS de las sucesivas Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva, en los que se publican por cierto valiosos informes de aquella Subdirección General. Se trata, sin lugar a dudas, de importantes materiales de referencia. Ante la imposibilidad de citar aquí todos los volúmenes, me contento con citar el siguiente: *Estado social y autonomía colectiva: 25 años de negociación colectiva en España. XVII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva.* Madrid (MTAS), 2006, con importantes trabajos, entre otros, del Presidente de la CCNCC, profesor Tomás Sala Franco, de los profesores Federico Durán López y Cristóbal Molina Navarrete y del Magistrado Manuel Iglesias Cabero, además de las igualmente importantes intervenciones de los representantes de los interlocutores sociales y vocales de la CCNCC, Fabián Márquez Sánchez (CEOE-CEPYME), Mariano Díaz Mateos (CC.OO) y Josefa Solá Pérez (UGT). Entre las recientes publicaciones de la CCNCC me complace citar el interesante volumen sobre *El contenido económico de la negociación colectiva.* Madrid (MTAS), 2005, dirigido por el profesor Jesús Mercader Uguina.
De enorme interés es el «Observatorio de la Negociación Colectiva» de CC.OO, dirigido por el profesor Ricardo Escudero Rodríguez. La última publicación al respecto es Observatorio de la Negociación Colectiva (coordinador general, R. Escudero Rodríguez), *La negociación colectiva en España: una mirada crítica.* Valencia (CC.OO-Tirant lo Blanch), 2006. Son asimismo de gran interés las encuestas que realiza CEOE. Véase, por ejemplo, CEOE, Informes y Estudios de CEOE 1/2006, n.º 103, «Balance de la Encuesta de CEOE sobre Negociación Colectiva 2005. Estructura y contenido de los convenios colectivos en España». Por último, constituye un muy valioso material de referencia el número monográfico sobre «Negociación Colectiva» de la Revista editada por el CARL, *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social* núm. 76/2004 y que ha coordinado el director de la revista, el profesor Jesús Cruz Villalón. Es de referencia y de obligada cita, en fin, el trabajo del profesor Fernando Valdés Dal-Ré: «El modelo español de negociación colectiva (I y II), *Relaciones Laborales*, 2006, número 9, págs. 1 a 10, y número 10, págs. 1 a 8. Con anterioridad, del propio profesor Valdés, «Por una reforma autónoma y no dirigista de la estructura de la negociación colectiva», *Relaciones Laborales*, 2001, núm. 22, págs. 1 a 12 y «Notas para una reforma del marco legal de la estructura contractual», *Revista de Derecho Social*, 2001, núm. 35, págs. 35 a 72.

mismos datos. Quizás la reforma de las competencias de la CCNCC, a las que también se refiere la Declaración para el Diálogo Social de 8 de julio de 2004, pudiera ir en esta dirección.

En esta preconizada línea se sitúa con claridad la Disposición adicional séptima del reciente Real Decreto-Ley 5/2006, de 14 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo. De conformidad con esta Disposición adicional, y sin perjuicio del respeto a la autonomía de las partes, la CCNCC *«asumirá funciones de observatorio de la negociación colectiva que englobará la información, el estudio, la documentación y la difusión de la misma»*.

3 · LA ORDENACIÓN LEGAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: DE LA REDACCIÓN ORIGINAL DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE 1980 AL DEBATE DE 2001

Como tantas veces ocurre, las virtudes y los vicios de una institución tan viva como es la negociación colectiva, que cumple tan importante función económico-social, son incomprensibles si no se parte del contexto histórico de su origen y devenir.

3.1 · El Estatuto de los Trabajadores de 1980: sus artículos 83.2, 84 y 85

Mucho se ha discutido sobre las bondades y maldades del título III del ET y de su conveniente reforma.

Ya se ha recordado que la redacción originaria del ET de 1980 es fruto de un acuerdo entre UGT y CEOE. La experiencia de estos más de veinticinco años de negociación colectiva me parece por lo general muy apreciable y hasta cabe decir que es una historia de cierto éxito. Creo también que nuestra negociación colectiva ha contribuido, en mayor o menor medida, al avance y modernización de nuestra economía y del país en su conjunto. Por discutibles que pudieran ser para algunos determinadas soluciones normativas inicialmente consagradas en el ET de 1980 (el doble canal de representación, la eficacia personal general, la ultractividad, etc.), lo cierto es que un análisis desapasionado y objetivo de los contenidos de nuestra negociación colectiva probablemente llevara a la conclusión de que, sin desconocer que queda mucho por hacer, se han renovado los contenidos de los convenios colectivos más de lo que parece, especialmente en algunas empresas y sectores. También se ha avanzado en lo que se refiere a la estructura de la negociación colectiva, especialmente en algunos sectores, si bien el balance es todavía insuficiente, especialmente por la exagerada y enquistada pervivencia de los convenios colectivos provinciales.

El ET de 1980 trató de posibilitar y propiciar un amplio contenido de la negociación colectiva, en coherencia desde luego con lo que se deriva del artículo 37.1 de la Constitución Española de 1978 («*CE*»)[4]. Frente al más tradicional artículo 82.2 ET, el artículo 85.1 ET [quizás también, por ejemplo, el artículo 85.3 e) ET] era expresivo de la apertura y búsqueda de esos más amplios contenidos.

Mayor novedad aportaban, con todo, los artículos 83.2 (también el artículo 83.3) y 84 ET y especialmente el primer precepto citado. Se quiso reconocer expresamente a las organizaciones y sindicales más representativas de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, la posibilidad de que, mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos, establecieran «*la estructura de la negociación colectiva*» y fijaran «*las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito*» y «*los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación*». En la relación entre convenios colectivos, el artículo 84 ET quiso separarse del tradicional criterio de la mayor favorabilidad y estableció el de la no afectación del convenio colectivo primeramente negociado. Con todo, este ultimo criterio se configuró como dispositivo para los acuerdos y convenios previstos en el artículo 83.2 ET, de manera que estos instrumentos convencionales pudieran fijar reglas diversas a la de la no afectación del convenio primeramente negociado.

Aunque quizás de forma insuficiente, especialmente por la tenaz persistencia y arraigo de los convenios sectoriales provinciales, el artículo 83.2 ET ha dado sus frutos, especialmente en algunos centrales sectores de nuestra economía. Para ello era preciso interpretar que el artículo 83.2 ET permitía a los sindicatos y asociaciones empresariales más representativas ordenar la estructura de la negociación colectiva también en el ámbito sectorial y no únicamente en el interprofesional.

Importantes frutos han dado, asimismo, los «*acuerdos sobre materias concretas*» que el artículo 83.3 ET

4 Veáse el reciente trabajo de T. Sala Franco, «El derecho constitucional a la negociación colectiva», en M.ª.E.ª. Casas Baamonde, F. Durán López y J. Cruz Villalón (coords.), *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española. Estudios en homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*, págs. 319 y ss.

permite pactar a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Ha sido el caso de los sucesivos acuerdos sobre formación profesional y sobre solución extrajudicial de convenios colectivos a los que más adelante se hará mayor referencia.

3.2 · La reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1994

La Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del ET, y del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, modificó determinados preceptos del ET y, entre ellos, su artículo 84.

En efecto, la Ley 11/1994 añadió dos nuevos párrafos al texto originario del artículo 84 ET pactados, en aquella ocasión, con el grupo parlamentario vasco.

El vigente segundo párrafo del artículo 84 ET permite que, en los ámbitos supraempresariales, los sindicatos y asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 ET, puedan negociar posteriores acuerdos o convenios que «*afecten a lo dispuesto en los de ámbito superior*» anterior o primeramente negociado, siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación. Las únicas excepciones a la afectación permitida del anterior convenio de ámbito superior por parte de los posteriores convenios supraempresariales son las materias —ciertamente importantes— enunciadas en el párrafo tercero del artículo 84 ET.

Con el nuevo párrafo segundo del artículo 84 ET, entiendo que se quería dar cierta satisfacción al anhelo del grupo parlamentario vasco, y más en general del sindicalismo vasco más representativo, de un marco autónomo de relaciones laborales. Pero, tal como se redactaron esos párrafos, existía un potencial riesgo de desorden, como rápidamente resaltaron algunos estudios doctrinales [5], toda vez que, de conformidad con aquel nuevo párrafo segundo, lo negociado y acordado en los ámbitos superiores por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas puede quedar afectado y sin efectividad alguna, con excepción de las materias listadas en el párrafo tercero del artículo 84 ET, si así lo deciden los convenios colectivos pactados en ámbitos supraempresariales inferiores.

Lo ocurrido con el conocido caso del convenio colectivo de la madera es suficientemente expresivo y revelador de la merma del poder ordenador que el nuevo párrafo segundo del artículo 84 ET supone para lo previsto en el artículo 83.2 ET . Se remite, en este sentido, a las sentencias del Tribunal Supremo («*TS*») de 22 de septiembre de 1998 y de 26 de enero de 2004 [6], que afirman cómo el párrafo segundo del artículo 84 ET «*concede una preferencia aplicativa al convenio inferior posterior*», siempre que sea de ámbito superior a la empresa y cómo «*la aplicación y vigencia aplicativa del artículo 83.2 ET han quedado sensiblemente reducidas por mor de lo previsto en el párrafo segundo del artículo 84 ET*».

La reforma de año 1994 trató de potenciar la negociación colectiva de ámbito empresarial y, específicamente, entronizó los acuerdos de empresa en el ET [7].

3.3 · El Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva de 1997: el intento de distribución de materias entre los distintos niveles de negociación y su relativa falta de implementación y el reforzamiento, con todo, del ámbito sectorial estatal

El Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva de 28 de abril de 1997 (BOE 6 de junio de 1997)(el «*AINC de 1997*»), como su coetáneo Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo, trataron de fortalecer el convenio colectivo sectorial *estatal*. También me parece atisbar que trataron de recuperar parcialmente un papel más «*clásico*» de la ley laboral.

5 Me permito remitir a mi trabajo "La reforma del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores", en AA.VV (ed. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos), *Estructura de la negociación colectiva*. *VIII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*. Madrid (MTAS), 1996, págs. 23 y ss., especialmente págs. 44 y ss. y a la bibliografía allí citada.

6 RJ 1998\7576 y 2004\1373, respectivamente. Para F. Valdés Dal-Ré, esta jurisprudencia es «técnicamente equivocada», si bien recae sobre una reforma legal «políticamente errada» en este punto [«El modelo español de negociación colectiva (y II)», cit., pág. 6].

7 Sobre estos últimos, véase, por todos, J. García Murcia: *Los acuerdos de empresa*, Madrid (Consejo Económico y Social), 1998; F. Elorza Guerrero: *Los acuerdos de empresa en el Estatuto de los Trabajadores*, Madrid (Consejo Económico y Social), 2000; A. Merino Segovia: *Régimen legal y convencional de los acuerdos de empresa*, Madrid (La Ley), 2001; y M. García Jiménez: *Los acuerdos colectivos de empresa. Naturaleza y régimen jurídico*, Granada (Ed. Comares), 2006.

La reforma de 1994 había dispositivizado para y en favor de los convenios colectivos anteriores mínimos legales de derecho necesario y los convenios colectivos cometieron ciertos excesos, por ejemplo, desnaturalizando determinadas modalidades contractuales temporales o de duración determinada, excesos denunciados justamente por la doctrina [8]. Entre otras medidas, la reforma de 1997 reaccionó frente a estos excesos reservando en parte al convenio colectivo sectorial estatal la posibilidad de disponer del contenido legal.El AINC de 1997 trazó un ambicioso posible programa de conformar «*un nuevo sistema de negociación colectiva*» que contribuyera a «*racionalizar la estructura*» negocial y a evitar «*la atomización actualmente existente a cuyo efecto sería conveniente establecer una adecuada articulación entre los distintos ámbitos negociales*». En este sentido, el AINC de 1997 enunció las materias que debería abordar «*un Convenio Colectivo nacional de rama de actividad*». Ocurre que el AINC de 1997 no completó su implementación, lo que entre otras cosas se debió a que se atribuyó «*carácter obligacional*», no sólo renunciando a imponer sus contenidos, sino que se preocupó por reafirmar la autonomía de las partes al respecto.

En los intentos de reforma legal de la negociación colectiva que se examinan en el apartado siguiente se hicieron abundantes referencias al AINC de 1997.

3.4 · Los intentos de reforma legal de la negociación colectiva por la vía «tripartita» del año 2001

Los abundantes intentos de reforma legal de la negociación colectivo de los que se va a dar cuenta aquí, todos ellos del año 2001, son, de un lado, los más próximos al Ministerio de Economía, y, de otro, los propiciados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales («*MTAS*» o «*Ministerio de Trabajo*») [9].

El Informe Bentolilla/Jimeno y el Proyecto Durán

Entre los primeros está el Informe realizado por los profesores S. Bentolilla y J.F. Jimeno («*Informe Bentolilla/Jimeno*» o «*Informe*»), por encargo de la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA), bajo el título «*Una propuesta de reforma del marco legal de la negociación colectiva en España*».

El Informe Bentolilla/Jimeno preconiza la descentralización de la negociación colectiva por los perjuicios que se imputan a una centralización favorecedora de la inflación salarial. Para el Informe, serían seis los fundamentos económicos de la necesaria descentralización negociadora: 1) El acelerado proceso tecnológico, que eleva la demanda de trabajo cualificado; 2) La intensificación de los intercambios comerciales entre la Unión Europea («*UE*») y el resto del mundo y el aumento de la competencia mundial, con países con costes laborales unitarios menores; 3) La imposibilidad de realizar una política monetaria autónoma tras la pertenencia a España desde 1999 a la Unión Económica y Monetaria; 4) La creciente importancia de las pequeñas y medianas empresas en la UE y la gestión productiva de los recursos humanos, con mayor importancia del salario variable; 5) La movilidad internacional del capital, prefiriendo las empresas multinacionales —afirma el Informe— contar con convenio colectivo propio, entre otras cosas porque así se refuerza su poder negociador en cada país por su capacidad para modificar en cada momento las cuotas de producción asignadas a las plantas; y 6) La tendencia hacia una reducción de la cobertura real de la negociación colectiva.

Las propuestas de reforma legal que preconiza el Informe Bentolilla/Jimeno son las siguientes: 1) Suprimir en materia de legitimación las reglas de irradiación de la representatividad, lo que supondría la consiguiente supresión de las letras a) y b) del apartado 2 del artículo 87 ET; 2) En materia de concurrencia entre convenios, permitir que los convenios de empresa puedan afectar a lo dispuesto en los convenios de ámbito superior, siempre que obtengan determinadas mayorías; 3) Supresión de la eficacia general automática de los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, los cuales tendrían eficacia personal limitada; 4) en materia de ultractividad, transcurridos dos años desde la finalización del período de vigencia de un convenio sin haberse alcanzado un nuevo acuerdo, aquel convenio decaerá en favor del que hubiera estado en vigor en ese mismo ámbito con anterioridad; y 5) Favorecer la coordinación en el ámbito nacional de las organizaciones empresariales y sindicales mayoritarias, favoreciendo la constitución anual de una mesa de discusión sobre la situación económica previsible.

8 Véase. J.R. Mercader Uguina: *La contratación temporal en la jurisprudencia del Tribunal Supremo*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1999, y J. López Gandía, «Negociación colectiva y modalidades de contratación tras la reforma laboral», en E. Rojo Torrecilla (coord.), *Las reformas laborales de 1994 y 1997*. Madrid (Marcial Pons), 1998, págs. 77 a 131.

9 Agradezco al profesor Jesús R. Mercader Uguina, catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad Carlos III de Madrid, que me haya facilitado algunos materiales de difícil localización.

Dentro del ámbito del Ministerio de Economía estuvo también, en segundo lugar, el «*Borrador de reforma de la regulación de la negociación colectiva contenida en el Estatuto de los Trabajadores*» redactado por el profesor Durán López («*Proyecto Durán*»).

Además de proponer la reforma del artículo 3 del ET, los presupuestos de la reforma del título III del ET del Borrador Durán serían los siguientes: 1) Supresión del carácter de norma jurídica del convenio, fortaleciendo su carácter de contrato, de manera que el convenio colectivo sería fuente de obligaciones y no derecho y se convertiría en un *contrato* colectivo [10]; 2) Resaltar el papel del contrato individual respecto al convenio colectivo, con el único límite de que no pueda fijar salarios inferiores ni superior duración del tiempo de trabajo previstos en el convenio y de que el contrato no se utilice para anular lo pactado colectivamente por medio de la llamada contratación individual «*en masa*»; 3) Dar mayor flexibilidad a los acuerdos de empresa para modificar las condiciones de trabajo durante la vigencia del convenio colectivo; 4) Se deja sin regulación: a) el procedimiento de negociación colectiva; b) los sujetos que pueden intervenir en la misma; c) el deber de negociar, por tratarse de un deber formal, no sancionable; d) se resuelve de «*manera frontal*» la cuestión de la ultractividad, ya que un contrato debe tener la caducidad que las partes deseen y las prórrogas, si las hubiere, deben ser pactadas, lo que no obstaría para que la Ley estableciera imperativamente alguna prórroga para resolver los estrangulamientos derivados de la tardanza negociadora proponiéndose un mes por cada año de vigencia del convenio; 5) La negociación colectiva debe organizarse fundamentalmente sobre el convenio nacional de sector y los de empresa, cerrándose o al menos dificultándose, tácitamente, los «*marcos autonómicos de relaciones laborales*», contrarios a la unidad de mercado, y se conceden importantes poderes a los sindicatos y a las asociaciones empresariales más representativas para ordenar la negociación colectiva y articularla interprofesional o sectorialmente. No se fijan reglas de concurrencia, salvo la prevalencia del convenio sectorial y la garantía del papel adaptador del convenio de empresa.

10 Expresivamente —dirá F. Durán— el «icono mussoliniano del valor normativo del convenio debe desaparecer y el convenio colectivo debe recuperar su naturaleza de contrato entre privados» (*Expansión*, 6 de junio de 2001).

Los anteproyectos de reforma del Ministerio de Trabajo

La primera reunión tuvo lugar el 25 de junio de 2001 con vistas a tomar contacto y fijar el método de negociación. Con claras reticencias a las propuestas auspiciadas desde el Ministerio de Economía, lo primero que se discutió es el carácter bipartito o tripartito de la mesa. CEOE defendía su carácter bipartito, pero CC.OO y UGT propugnaron su carácter tripartito, con el argumento de «*quien demanda algo debe estar allí para sostenerlo*».

El Ministerio de Trabajo justificó la necesidad de reformar la negociación colectiva, al permanecer las razones que puso de manifiesto el AINC de 1997, si bien —afirmó— el Gobierno no pretendía imponer o implementar mediante la Ley el citado AINC de 1997. El MTAS sostuvo la necesidad de establecer un catálogo o sumario de cuestiones a debatir sobre la premisa de que el Gobierno quería contribuir a desarrollar y aplicar con más eficacia lo convenido entre sindicatos y asociaciones empresariales.

CC.OO sugirió el siguiente sumario o catálogo de temas, asumidos por UGT por asentimiento: 1) Estructura, ámbitos y concurrencia de convenios; 2) Protagonistas de la negociación (legitimación, validez, etc.); 3) «Correcciones» al deber de negociar; 4) Derechos de participación; 5) Reformas institucionales (papel de la CCNCC).

Se acordó mantener reuniones semanales, concretamente todos los lunes, hasta el término de la negociación, que no quedó fijado.

El balance de la reunión puede hacerse concluyendo, en primer lugar, que ninguno de los negociadores se planteaba abordar la cuestión de la naturaleza jurídica del convenio colectivo. No era un problema que preocupara a la CEOE y Gobierno, ya que los sindicatos no sólo no se habían plantado el problema, sino que para ellos «*la eficacia normativa de los convenios está muy bien como está*». En segundo término, que si bien CC.OO y UGT no tenían intención alguna de abordar la cuestión de la ultractividad, CEOE y CEPYME sí querían hacerlo, aunque es un tema controvertido dentro de CEOE por razones de eventual conflictividad y posible competencia desleal. En todo caso, las cuestiones fundamentales se centraron en la estructura y concurrencia de los convenios, dejándose para más adelante los problemas de legitimación, validez y vigencia.

Hubo posteriores reuniones los días 2, 9, 16 y 23 de julio de 2001 en las que se abordaron los siguientes

tres bloques de materias: 1) estructura, articulación y concurrencia de convenios; 2) Unidades de negociación y legitimación para negociar; y 3) Administración y vigencia de los convenios.

Tras estas reuniones, tratando de recoger lo tratado y los planteamientos y orientaciones manifestadas por las partes y con la finalidad de favorecer la reflexión y facilitar la continuidad de la mesa y de las reuniones (ya en septiembre), el Gobierno elaboró un documento de reflexión («*Documento de Reflexión*» o «*Documento*») para la reunión del 26 de julio de 2001, con uso reiterado e intencionado del condicional («*habría que ...*»).

En materia de estructura, articulación y concurrencia de convenios, se trataría de mejorar la articulación entre los distintos niveles de negociación con «*fórmulas de atribución de materias concretas al ámbito que les es más apropiado*». En esta línea, se preconiza tratar en la empresa las materias necesitadas de una regulación conforme a la situación económica y organizativa de aquélla, siguiendo los criterios generales del AINC de 1997 (I.2). Estimando que las reglas legales sobre reserva o distribución de materias por niveles de negociación están dispersas en el ET sin que exista una orientación general, el documento considera necesario considerar si debería existir esa «*orientación general*» (I.4). Por otro lado, el Documento de Reflexión afirma que las reglas legales sobre concurrencia contemplan exclusivamente su prohibición, con determinadas excepciones, pero no resuelven cuestiones como los criterios para determinar la norma aplicable en caso de concurrencia legal ni la articulación o reparto de materias entre esos niveles o las posibilidades de promoción de la negociación en nuevos ámbitos tras la terminación del período de vigencia pactada de un convenio (I.3). El Documento de Reflexión pedía una «*valoración general de las distintas posibilidades de relación entre la negociación colectiva en el nivel sectorial y en el de empresa*».

Por lo que se refiere a las unidades de negociación y legitimación para negociar, el Documento de Reflexión indica que: a) «*cabe plantearse la conveniencia de considerar en la regulación legal, de una manera más precisa y expresa, el ámbito sectorial de negociación*»; b) la negociación colectiva en los grupos de empresa; c) «*otros posible ámbitos de negociación colectiva que, siendo superiores a la empresa, no responden a la noción clásica, más relacionada con las clasificaciones económicas, del sector de actividad*»; se trataría de considerar —afirma el Documento— «*la situación de eventuales unidades de negociación formadas por empresas que tienen características comunes, en cuanto a su ubicación física, su participación conjunta en un mismo proceso productivo, o el desarrollo de procesos comunes de gestión, aún sin pertenecer a un mismo sector económico*»; y d) el Documento considera que «*habría que plantearse la conveniencia o no del desarrollo de mecanismos orientados a facilitar la identificación y configuración de los ámbitos de los convenios, particularmente los referidos a la configuración de los sectores, y la posible cooperación con dicho objetivo mediante actuaciones públicas de apoyo orientadas a proporcionar una información objetiva (económica, estadística, etc.) que facilite la solución de cuestiones en esta materia*», con la posible utilización de las funciones de asesoramiento de la CCNCC.

Finalmente, por lo que hace a la administración y vigencia de los convenios colectivos, el Documento se plantea, en primer lugar, la cuestión de si resultaría o no conveniente lograr una mayor definición del «*régimen jurídico de las Comisiones Paritarias*», tanto en su propia configuración y composición, precisando quienes pueden formar parte de ellas y estableciendo en la norma un contenido mínimo para la regulación de la comisión paritaria en el convenio, como en relación con sus competencias. En segundo lugar, al Documento le parece «*clave*» lograr «*un equilibrio entre la prórroga de las cláusulas normativas del convenio (en los términos que la Ley haya configurado la definición de este tipo de cláusulas) durante la negociación del que le sucede*» y «*el desarrollo fluido de la negociación*», contando con aquellos procedimientos que permitan despejar los obstáculos que puedan dificultar la adecuada continuidad y terminación de la misma. constituyendo una instrumento útil para ello la aplicación del Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos («*ASEC*») y los homónimos Acuerdos Autonómicos.

Sobre estas bases se elaboran el Primer y Segundo Borrador de Anteproyecto de Ley de Reforma del Estatuto de los Trabajadores en materia de negociación colectiva de 27 de septiembre y 4 de octubre de 2001 (respectivamente «*Primer y Segundo Borrador de Anteproyecto*»).

El Primer y Segundo Borrador de Anteproyecto preconizan:

(i) La extensión de la cláusula de descuelgue a las materias atribuidas a los convenios de empresa (artículo 82.3 ET), concretamente, la adaptación de las categorías profesionales a los nuevos grupos profesionales; la cuantificación y distribución del salario; la ordenación del tiempo de trabajo a través de fórmulas de distribu-

ción, irregular o no, de la jornada, los períodos de descanso, las vacaciones o los supuestos de jornadas especiales.

(ii) La extensión del régimen jurídico de los convenios de empresa a los de grupo de empresa (artículo 82.5 ET), salvo en materia de legitimación que se reconocería a las representaciones sindicales [artículo 87.1 c) ET].

(iii) Los acuerdos interprofesionales distribuirían las materias entre los convenios sectoriales de ámbito estatal y los convenios de empresa.

(iv) Se establecería una suerte de jerarquía entre convenios colectivos de manera que el mayor se impondría sobre el inferior al término de la vigencia de este último, con determinadas excepciones. Por lo demás, el convenio de empresa podría disponer de las materias no reservadas a los ámbitos superiores.

(v) Los convenios sectoriales de ámbito estatal tendrían una función supletoria respecto de las materias en cuya regulación no tienen prevalencia.

(vi) Al transferirse determinadas materias al ámbito de la empresa, como por ejemplo la cuantificación del salario y la ordenación y distribución del tiempo de trabajo, sería lógicamente necesario abrir una negociación en ese ámbito empresarial, produciéndose así una negociación en cascada, lo que no siempre es deseable.

El Tercer Borrador de Anteproyecto de Ley de Reforma del Estatuto de los Trabajadores en materia de negociación colectiva de 18 de octubre de 2001 («*Tercer Borrador*»), deja la cláusula de descuelgue en los términos previstos en la redacción vigente del ET, renunciando a generalizar o extender la no aplicación del convenio de ámbito superior a las materias ajenas a las salariales, como, por ejemplo, la jornada laboral máxima, el fomento de la contratación indefinida, el régimen disciplinario o la movilidad geográfica. El Gobierno quería que el descuelgue se proyectara incluso sobre las normas mínimas de prevención de riesgos laborales, lo que para UGT era de «*dudosa constitucionalidad*».

El Tercer Borrador mantiene en lo demás las previsiones del Primer y Segundo Borrador de Anteproyecto, rechazados tanto por las asociaciones empresariales como por las sindicales. Para UGT en estos documentos haya una práctica eliminación de la eficacia general de los convenios sectoriales en las materias más importantes, como son la fijación del salario y la organización del tiempo de trabajo, los períodos de descanso o las vacaciones. UGT critica, asimismo, la práctica eliminación de los convenios sectoriales intermedios (provinciales o regionales), lo que —afirma— «*dejará sin cobertura a millones de trabajadores*».

Las organizaciones y sindicales rechazaron expresamente los tres borradores presentados por el Gobierno y solicitaron paralelamente al Gobierno que detuviera el proceso de discusión de una reforma de la ordenación legal de la negociación colectiva, ofreciendo su compromiso de debatir y suscribir de forma bilateral un acuerdo interconfederal de negociación colectiva para el año 2002 que sirva de referencia a los salarios y otros contenidos de los convenios como jornada, contratación, etc.

A la vista de lo anterior, el 25 de octubre de 2001 el Gobierno decide, en efecto, «*aparcar*» la reforma y, aunque se sigue sosteniendo que la vigente regulación legal admite mejoras, los Ministros de Economía y Trabajo dieron su expreso respaldo al compromiso adquirido por los agentes sociales.

Del intento —fracasado— de negociación tripartita, con presencia del Gobierno, para negociar una reforma del marco legal de la negociación colectiva se va a pasar así, en los próximos años, a un negociación bipartita sin que se reforme ese marco legal.

4 · LOS ACUERDOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL PERÍODO 2002 A 2006: UN ENFOQUE BIPARTITO SIN EL GOBIERNO

Fracasados los intentos de reformar legalmente el marco legal de la negociación colectiva, los agentes sindicales reclaman su protagonismo exclusivo en la materia y se comprometen a negociar un Acuerdo de Negociación Colectiva («*ANC*») para el año 2002 [11].

El esquema de ANC tiene éxito y se repetirá en los años 2003, 2004 y 2005. En cada uno de estos años CEOE y CEPYME, por un lado, y CC.OO y UGT, por otro, negociarán un ANC. Para el año 2006 se ha prorrogado el de 2005 [12].

11 Sobre el ANE de 2002, vid. C.L. Alfonso Mellado: «El Acuerdo sobre Negociación Colectiva para el año 2002 (ANE-2002)», en I. García-Perrote (coord.), *La reforma laboral de 2001 y el Acuerdo de Negociación Colectiva para el año 2002*, Valladolid (Ed. Lex Nova), 2002, págs. 306 y ss.

12 El ANE de 2005 se publicó en el *BOE* de 16 de marzo de 2005 y su prórroga para 2006 se publicó en el BOE de 10 de

Cabe afirmar que los ANC del período 2002 a 2006 han sido beneficiosos para nuestra economía y para el control de la inflación [13]. Se trata de acuerdos que dan *orientaciones*, sin duda valiosas, para la negociación de los convenios colectivos. Pero no son acuerdos sobre la estructura de la negociación colectiva ni sobre la distribución de materias en los distintos ámbitos de negociación.

5 · DE LA DECLARACIÓN PARA EL DIÁLOGO SOCIAL DE 8 DE JULIO DE 2004 AL ACUERDO PARA LA MEJORA DEL CRECIMIENTO Y DEL EMPLEO DE 9 DE MAYO DE 2006 Y EL REAL DECRETO-LEY 5/2006, DE 9 DE JUNIO

Ya se ha mencionado que la Declaración para el Diálogo Social de 2004 define como objetivo de la reforma de la negociación colectiva el propiciar su «*capacidad de adaptación a las necesidades de las empresas y sectores y la mejora de la productividad*». Ya se ha razonado sobre ello en el apartado I del presente trabajo.

Pero además de hacer referencia a las competencias de la CCNCC (apartado III.6) y a las conexiones con los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos laborales, la Declaración de 2004 sienta el criterio de que la reforma de la negociación colectiva ha de hacerse por la vía bipartita y no tripartita, si bien la ley puede proporcionar garantías y puede haber «*apoyos públicos*» para racionalizar la estructura de la negociación colectiva al igual que para el «*enriquecimiento*» de los contenidos negociales.

El Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo de 9 de mayo de 2006 (el «*Acuerdo de 2006*»), traducido en el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 junio, actualmente tramitándose como proyecto de Ley, no es un acuerdo de negociación colectiva. Como ha quedado dicho, ya en la Declaración de 2004, que ha tenido como materialización y resultado, siquiera sea parcial, el Acuerdo de 2006, se ensalzaba el carácter bilateral con el que debía abordarse la reforma de la negociación colectiva.

No obstante, es destacable cómo la Ley pasa a imponer —y hasta exigir— de la negociación colectiva que acometa la regulación de determinadas materias y que consiga determinados resultados.

Un primer ejemplo de ello lo constituye la reforma del artículo 15.5 del ET en materia de contratación temporal, reforma pactada en el Acuerdo de 2006 y materializada en el Real Decreto-Ley 5/2006. Con anterioridad al Real Decreto-Ley 5/2006, el artículo 15.5 del ET preveía que los convenios colectivos «*podrán*» establecer requisitos para prevenir los abusos en la utilización «*sucesiva*» de contratos temporales con «*distintos*» trabajadores para el «*mismo puesto de trabajo*». Pues bien, tras el Real Decreto-Ley 5/2006, el texto vigente del artículo 15.5 del ET dispone que la negociación colectiva «*establecerá*» tales requisitos, abandonando la mucho menos terminante expresión antes empleada. De conformidad con el nuevo tenor legal, la negociación colectiva parece que *debe* y está obligada a establecer tales requisitos, disponiéndose así una suerte de nuevo contenido obligatorio de los convenios, si bien hay que reconocer que no se ha modificado el artículo 85 del ET.

Como más adelante se dirá, una segunda manifestación de estas nuevas exigencias legales a la negociación colectiva se encontrará en la futura Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por lo demás, el Acuerdo de 2006 y el Real Decreto-Ley 5/2006 han introducido nuevas previsiones en materia de subcontratación cuando las empresas principal y contratista, y los trabajadores de ambas, comparten de forma continuada un mismo centro de trabajo, modificándose, en este sentido, los artículos 42.4 y 7 y 81 del ET.

Tales previsiones permiten plantear el interrogante de si no se acabará configurando un nuevo ámbito o espacio de negociación colectiva, configurado precisamente con las empresas principales y contratistas que comparten de forma continuada un mismo puesto de trabajo.

6 · EL PROYECTO DE LEY DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES Y EL ANTEPROYECTO DEL ESTATUTO DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO

Ya se ha anticipado que la futura Ley Orgánica de igualdad efectiva de mujeres y hombres parece imponer *deberes* y exigir *resultados* a los negociación colectiva.

La novedad seguramente más significativa son los planes de igualdad que habrán de negociarse en las

febrero de 2006. El ANE de 2003 incorporaba como anexo el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. Por su parte, el ANE de 2005 incorporaba como anexo el Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Ligado al Trabajo.

13 Véase, no obstante, C. Molina Navarrete: «El impacto de los "Acuerdos Interconfederales" sobre los convenios colectivos: una vía de mejora exasperadamente cauta y lenta», *Temas Laborales,* Monográfico sobre Negociación Colectiva, núm. 76/2004, págs. 229 y ss.

empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores. Pero en toda empresa se deberán negociar, y en su caso adoptar, medidas al respecto (artículo 41 del proyecto de Ley).

Por su parte, el anteproyecto de Ley del Estatuto de Trabajador Autónomo reconoce a las asociaciones de trabajadores autónomos el derecho a «*pactar colectivamente las condiciones de ejecución de su actividad profesional*».

7 · LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El marco legal que regula la estructura de la negociación colectiva sigue estando, todavía hoy, en los ya examinados artículos 83 y 84 del ET [14].

El artículo 83.2 del ET ampara y proporciona cobertura a acuerdos interprofesionales generales como son el AINC de 1997 y los ANC de los años 2002 a 2006. Lo que ocurre es que no siempre se invoca el artículo 83.2 del ET, toda vez que nada impide que los acuerdos profesionales a los que proporciona cobertura tengan naturaleza normativa y automática y, sin embargo, ni el AINC y los ANC de los años 2002 a 2006 querían tener esa naturaleza ni esos atributos.

Los acuerdos sobre materias concretas a que se refiere el artículo 83.3 del ET tienen importantes y muy conocidas expresiones entre nosotros. Se trata, de un lado, del ASEC y de los Acuerdos Autonómicos de solución extrajudicial de conflictos laborales, y de otro, de los Acuerdos sobre Formación Profesional, problemáticos desde la perspectiva de la distribución de competencias Estado-Comunidades Autónomas [15].

Los acuerdos sectoriales de ámbito estatal gozan de relativa buena salud entre nosotros y hay significados y abundantes exponentes. El AINC de 1997 potenció este ámbito de negociación corrigiendo en parte el impulso que la reforma de 1994 supuso para el convenio o el acuerdo de empresa. También hay algún ejemplo de acuerdo sectorial autonómico.

Lo que hay que subrayar de forma enfática es la tenaz persistencia de los convenios sectoriales de ámbito provincial. Parece unánime la opinión de su deseable desaparición. Pero el caso es que no desaparecen lo que es más sorprendente, no parece haber visos de que vayan a ir desapareciendo. Probablemente ello se deba, en parte, a la pérdida de poder —incluso riesgo de desaparición— que la eliminación de los convenios provinciales podría suponer para las organizaciones empresariales y sindicales de ese ámbito provincial.

Ya se ha dicho que el ámbito empresarial se potenció mucho por la reforma de 1994 y que en 1997 y 2001 se corrigieron o trataron de corregir algunos excesos producidos por aquella potenciación. Sea como fuere, el fortalecimiento de la negociación en el ámbito de la empresa es defendido de forma generalizada, aunque no unánime, con el tamiz para muchas voces de la necesaria y paralela potenciación del ámbito sectorial estatal.

8 · LOS ÁMBITOS FUNCIONALES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Es bien sabido el papel de asesoramiento y consulta que legalmente tiene atribuida la CCNCC «*en orden al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios*» (Disposición final segunda del ET) [16].

El artículo 83.1 del ET establece que «*los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden*». No obstante, la jurisprudencia ha integrado el precepto y la amplísima y libérrima libertad de las partes está sujeta a ciertas limitaciones derivadas, entre otros extremos, de «*la naturaleza de las cosas*».

Una de tales limitaciones consiste en que las partes negociadoras tienen que tener «*real representatividad*» en el ámbito o unidad de negociación en el que negocian. Ejemplo de ello fue lo ocurrido con la pretensión de quienes negociaban el convenio de la construcción de incluir en dicho convenio el sector del cemento, excluyendo a una organización empresarial representativa en ese ámbito del cemento [17].

14 Véase con carácter general, J.R. Mercader Uguina: «La estructura de la negociación colectiva», *Temas Laborales*, Monográfico sobre Negociación Colectiva, núm. 76/2004, págs. 113 y ss.

15 Véanse las sentencias del Tribunal Constitucional (TC) 95/2002, de 25 de abril y 190/2002, de 17 de octubre. De interés es el libro de T. Sala, A. Pedrajas y B. Lleó: *La formación profesional continua de los trabajadores en la empresa*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2005.

16 Véase al respecto la publicación de la propia CCNCC, *El ámbito funcional de los convenios colectivos,* Madrid (CCNCC), 2000, 2.ª ed. Sería deseable que se pudiera acceder por internet a las respuestas dadas por la CCNCC sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos.

17 Sentencia del TS de 23 de junio de 1994 (RJ 1994\5470). Véase, en general, A. Desdentado y B. Valdés: *La negociación colec-*

Hace ya tiempo que se superó la idea de que en una empresa sólo era posible que se aplicara un único convenio a todos sus trabajadores [18]. Con todo, como se sabe, el criterio jurisprudencial predominante es aplicar el convenio colectivo de la actividad predominante de la empresa. Pero este criterio no es fácilmente aplicable a las llamadas empresas multiservicios en las que, salvo que exista un convenio específico de empresa o sectorial de ese creciente sector, creo que habría que aplicar los plurales convenios sectoriales que incluyan en su ámbito de aplicación las correspondientes actividades o subactividades de la empresa multiservicio (por ejemplo, seguridad, limpieza o actividades relaciones con la dependencia de las personas mayores).

9 · LA POLÉMICA ULTRACTIVIDAD

Esta es una materia extraordinariamente polémica y cuya reforma no es nada fácil. En 1994 ya se introdujo una cierta flexibilización.

Muchas voces reclaman la desaparición de la ultractividad. Pero es una tema complejo y quizás no haya tanta unanimidad como parece ni siquiera por parte empresarial [19].

10 · ENUNCIACIÓN DE ALGUNOS CONTENIDOS

Sin ánimo exhaustivo alguno, se enumeran seguidamente algunos contenidos de la negociación colectiva en los que ha habido novedades de interés o sería conveniente que las hubiera. En modo alguno pretendo hacer un análisis en profundidad, sino que, por el contrario, me limito a enunciar tales contenidos.

10.1 · Estructura salarial y salario

Se preconiza desde hace ya mucho tiempo la conveniencia de que el componente variable del salario incremente su relevancia y disminuya la de la parte fija. Por otro lado, y aunque se trata de un contenido obligatorio [artículo 85.3 c) ET], las cláusulas de descuelgue no se han generalizado en nuestra práctica contractual. No está de más recordar que legalmente se prevé, y en definitiva acepta, que los convenios no contengan esas cláusulas de descuelgue, estableciéndose el régimen jurídico de esa situación y el procedimiento a seguir (artículo 82.3 ET) [20].

Por lo demás, la importante sentencia del TS de 14 de marzo de 2006 (RJ 2006\2307) es el último exponente jurisprudencial sobre la «*doble escala salarial*» en el conocido «*caso Nissan*».

10.2 · El tiempo de trabajo: la flexibilidad externa

La negociación colectiva está ofreciendo y tiene ya un relativamente rico bagaje en materia de, entre otras, anualización, distribución irregular, compensación de horas extraordinarias y «*bolsa de horas*» [21].

10.3 · Clasificación profesional

Sigue sin conseguirse de forma generalizada el objetivo de implantar grupos profesionales [22].

10.4 · Empleo y formación

Ya se han comentado los problemas que han tenido los acuerdos sobre formación continua desde la perspectiva de la distribución de competencias Estado-Comunidades Autónomas [23].

10.5 · Seguridad y salud laboral

En esta importante materia, tampoco la negociación colectiva arroja un comportamiento satisfactorio [24].

tiva en la doctrina del Tribunal Supremo. Una síntesis de jurisprudencia, Madrid (Ed. Trotta), 1998, págs. 32 y ss., especialmente pág. 33.

18 Véase F. Valdés Dal-Ré: «Negociación colectiva y principio de unidad de empresa» en *Relaciones Laborales*, 1991, II.

19 Véase por todos, S. González Ortega: «Vigencia y ultraactividad de los convenios colectivos», *Temas Laborales,* Monográfico sobre Negociación Colectiva, núm. 76/2004, págs. 135 y ss.

20 Véase, por todos, AA.VV (dir. J.R. Mercader Uguina): *El contenido económico de la negociación colectiva*, cit. y el capítulo III, asimismo coordinado por J.R. Mercader Uguina, del Observatorio de la Negociación Colectiva (coord. general R. Escudero Rodríguez): *La negociación colectiva en España: una mirada crítica*, cit., págs. 349 y ss.

21 Véase A. Otaegui Jáuregui y R. Morón Prieto: «Análisis sectorializado de los poderes empresariales y contrapoderes sindicales en el tiempo de trabajo» e I. Boix Lluch, «Poderes empresariales y contrapoderes sindicales en las industrias química y textil», ambos trabajos en *Observatorio de la Negociación Colectiva* (coord. general R. Escudero Rodríguez), *La negociación colectiva en España: una mirada crítica*, cit., págs.. 169 y ss. y 289 y ss., respectivamente.

22 Véase, con carácter general, R. Morillo Balado: «Sistema de clasificación profesional y salarios», en *Observatorio de la Negociación Colectiva* (coord. general R. Escudero Rodríguez), *La negociación colectiva en España: una mirada crítica*, cit., págs. 437 y ss., y asimismo, los trabajos de las págs. 187 y ss., 219 y ss. y 229 y ss. de este mismo libro.

23 Para la materia de empleo, véase C. Estévez González: «Participación y poderes colectivos en materia de empleo y contratación», en *Observatorio de la Negociación Colectiva* (coord. general R. Escudero Rodríguez), *La negociación colectiva en España: una mirada crítica*, cit., págs. 157 y ss.

24 Véase, no obstante, el capítulo IV del *Observatorio de la Negociación Colectiva* (coord. general R. Escudero Rodríguez), *La*

Hay que destacar, por otro lado, el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, que establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

En materia de salud y reconocimientos médicos de empresa [25], es de gran interés la sentencia del Tribunal Constitucional («*TC*») 196/2004, de 15 de noviembre.

10.6 · La utilización de los medios informáticos que la empresa pone a disposición de los trabajadores: el uso sindical de dichos medios

Existen interesantes experiencias al respecto.

Por lo que se refiere al uso sindical de esas herramientas informáticas es del máximo interés la polémica sentencia del TC 281/2005, de 7 de noviembre [26].

10.7 · Previsiones en materia de «sucesión de plantillas»

Como bien se sabe, en materia de sucesión de contratas hubo ciertas discrepancias entre el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas («*TJCE*») y nuestro TS, zanjadas por este último, a partir de sus sentencias de 20 y 27 de octubre de 2004 y 4 de abril de 2005 (RJ 2004\7162 y 7202 y RJ 2005\5736) ajustándose a la jurisprudencia comunitaria, como no podía ser de otra manera, pero a su pesar, cabría decir [27].

10.8 · Control de legalidad del convenio y solución extrajudicial

Sin negar lo mucho que se ha avanzado en la relación entre ambos sistemas y controles, lo cierto es que me parece que todavía subsisten problemas y dificultades de encaje entre los controles judiciales y las soluciones extrajudiciales [28].

negociación colectiva en España: una mirada crítica, cit., págs. 517 y ss.

25 Sobre la negociación colectiva en esta materia, véase, con carácter general, E. López Ahumada: «La regulación del deber de vigilancia de la salud y los grupos especiales de riesgo: menores y discapacitados», en *Observatorio de la Negociación Colectiva* (coord. general R. Escudero Rodríguez), *La negociación colectiva en España: una mirada crítica*, cit., págs. 613 y ss.

26 Para la negociación colectiva al respecto, véase, J. Torrents Margalef: «La disposición de las tecnologías de la información y comunicación al servicio de los representantes de los trabajadores», en *Observatorio de la Negociación Colectiva* (coord. general R. Escudero Rodríguez), *La negociación colectiva en España: una mirada crítica*, cit., págs. 327 y ss.; en págs. 342 y ss. se analiza la sentencia del TC 281/2005, de 7 de noviembre.

27 Véase W. Sanguinetti Raymond: «Las cláusulas de subrogación convencional frente a los vaivenes jurisprudenciales», en *Observatorio de la Negociación Colectiva* (coord. general R. Escudero Rodríguez), *La negociación colectiva en España: una mirada crítica*, cit., págs. 99 y ss.

28 Sobre el control de legalidad, véase C. Sáez Lara: «El control de legalidad de los convenios colectivos», *Temas Laborales*, Monográfico sobre Negociación Colectiva, núm. 76/2004, págs. 369 y ss.