

## **Informe núm. 1/2004 del Consell Econòmic i Social, sobre la negociació col·lectiva a les Illes Balears**

### **I. Introducció**

La Llei 10/2000, de 30 de novembre, del Consell Econòmic i Social de les Illes Balears en l'article 2, núm. 1 lletra c), i el Decret 128/2001, de 9 de novembre, pel qual se n'aprova el Reglament d'organització i funcionament, en la lletra c) de l'article 4, determinen que el CES pot elaborar "informes o estudis" a iniciativa pròpia, sobre "...qüestions socials, econòmiques i laborals d'interès per a les Illes Balears".

Amb la intenció de desplegar aquesta funció, el dia 18 de juny de 2002, la Comissió Permanent del CES va acordar, a proposta de la Presidència, engegar les tasques per a l'elaboració d'un estudi sobre l'estructura de la negociació col·lectiva de les Illes Balears.

Atenent a l'autoritat acadèmica, solvència tècnica i coneixement profund i real de les relacions laborals de la nostra comunitat autònoma, es va acordar encarregar l'elaboració d'aquest estudi al Dr. Sr. Carles Riera i Vayreda, el qual és professor de la Càtedra de Dret del Treball i de la Seguretat Social de la Facultat de Dret de la UIB i ocupa la gerència del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB).

El dia 23 de setembre de 2002, el Dr. Riera va presentar a la Secretaria General una proposta d'estudi, de la qual es palesa la possibilitat de distinció entre l'estructura de la negociació col·lectiva d'àmbit sectorial i la

corresponent al nivell empresarial. Ambdues facetes de la negociació col·lectiva permeten iniciatives d'estudi tècnic diverses.

En el Ple ordinari del CES del 24 de setembre es va exposar la situació als consellers assistents i finalment fou acordat que s'acceptés el projecte i la proposta del Dr. Riera.

El dia 1 de setembre de 2003, fetes les correccions i modificacions que es consideraren adients, el Dr. Riera lliura al Consell l'estudi corresponent a l'estructura de la negociació col·lectiva d'àmbit sectorial.

La Comissió Permanent del Consell, en la seva reunió ordinària del dia 17 de setembre de 2003, considera que la comissió de treball per estudiar el treball del Dr. Riera i, si es considera oportú, elaborar una proposta de dictamen és la Comissió de Treball d'Ocupació i Relacions Laborals.

En la sessió ordinària de la dita Comissió Permanent del dia 22 d'octubre de 2003, s'accepta l'actualització de l'estudi del Dr. Riera i l'ampliació de l'estudi a l'anàlisi de la negociació col·lectiva a nivell empresarial.

La dita comissió de treball es reuneix els dies 5 de maig de 2004, 26 de maig de 2004, 24 de juny de 2004 i 20 de juliol de 2004. El dia 5 de maig s'aprova la proposta de fer, sobre les dades i consideracions de l'estudi, un informe que reculli una visió global de la negociació col·lectiva de la nostra comunitat autònoma i unes recomanacions sobre la dita negociació. S'encarrega l'elaboració de l'informe al secretari general, amb la col·laboració del Dr. Riera. El dia 20 de juliol de 2004 l'informe s'aprova per la Comissió de Treball d'Ocupació i Relacions Laborals i s'eleva a la sessió de la Comissió Permanent del dia 27 de juliol de 2004 en la qual rep el vist i plau, per delegació del Ple reunit en sessió ordinària el dia 30 de juny de 2004.

## II. Consideracions prèvies

Consideram que són necessàries, abans d'entrar en la matèria, és a dir, de veure els continguts dels convenis de la nostra comunitat autònoma, siguin sectorials o d'empresa, un seguit de consideracions prèvies:

- a) Aquest informe s'ha de llegir tenint en compte la seva naturalesa intrínseca. És l'anàlisi d'una realitat documentada –els convenis col·lectius de sector i d'empresa– a través de la qual es poden oferir camins i sortides que poden millorar el marc negociador de les empreses i treballadors de les Illes Balears.

Fer un examen de caire fiscalitzador, ens ha semblat injust i és ben enfora de la intenció de la comissió de treball que acorda la realització de l'informe. Tots sabem que els convenis no són l'obra d'un sol autor i que depenen de les conjuntures concretes que concorren en l'àmbit de negociació –sigui l'empresa o el sector–, de la situació econòmica general –en el nostre sistema econòmic podem dir que la situació i conjuntura internacional és importantíssima– i, fins i tot, del marc normatiu vigent, que pot establir convergències molt diverses entre el contingut del conveni i la regulació legal. A tot això s'han d'afegir les inèrcies de negociació que, com veurem més endavant, presenten resistència a les novetats i són de canvi molt lent.

Per tot això ningú no pot prendre aquest informe com un discurs per qüestionar la posició de les parts en la negociació. La seva lectura, fins i tot quan es despleguen determinats fragments d'anàlisi crítica, s'ha de fer en positiu. Veient que la seva intenció és la de suggerir, la d'aconsellar, perfilar, recomanar ... des de la racionalitat i amb la perspectiva que dóna no estar en la primera línia de negociació.

- b) Volem que consti de forma ben clara i expressa que creiem en l'autonomia col·lectiva i que estem convençuts que el seu aprofundiment, des de la bona fe, condueix, forçosament, a l'èxit. Aquest informe parteix d'aquesta veritat tan bàsica. A través de la negociació, de la pràctica d'una negociació constant i oberta, s'assoleix una cultura de la qual no només se'n deriven fruits per els agents econòmics i socials – presents amb gran majoria en aquest Consell –, sinó també beneficis extraordinàriament interessants per els destinataris de la negociació, que són tots els ciutadans de les nostres illes. És més, la negociació col·lectiva que, com veurem, neix com a mecanisme per solucionar un conflicte social, avui se'ns presenta com un instrument de gestió dels canvis – cada dia que passa més accelerats i més profunds – del nostre marc social i econòmic.
- c) De la relació convencional emparada per les llibertats i drets constitucionals neix un “status” institucional que únicament es pot atribuir a les associacions empresarials i a les organitzacions sindicals, peces fonamentals de l'ordre jurídic, social i econòmic. La consciència d'aquest fet fonamenta l'existència d'un diàleg social que ha de ser motiu d'il·lusió, de confiança, de futur per a tota la societat civil. Aquest diàleg es pot estendre entre els interlocutors naturals però, també, entre aquests i el govern i l'administració pública. Els poders públics han de ser conscients que com més bé vagin els convenis col·lectius i els seus processos de negociació, com més foment i suport facin dels seus continguts i dels mecanismes d'enteniment que sota la seva vigència es creen, més fàcil, més ric i més fluid és el diàleg social. Vet aquí la gran importància que té tenir cura de la negociació col·lectiva. Una atenció constant que només pot reportar beneficis per els governants i els ciutadans.
- d) Per sustentar les consideracions de més detall que es fan en aquest informe hem partit d'un estudi previ. En aquest cas un seriós i laboriós

estudi d'exegesi de l'estructura i els continguts dels convenis col·lectius de les Illes Balears, tant els sectorials com els d'empresa, realitzat pel Dr. Carles Riera i Vayreda. L'estudi serveix de base, en la majoria dels casos, de les opinions que emetem. No obstant, no s'han de confondre el punt de vista de l'estudiós i l'anàlisi que es fa des de la institució. Ambdós són independents i parteixen de criteris semblants en alguns casos i diversos en altres.

Pel que fa als convenis sectorials en l'estudi s'han tractat 29 convenis de comunitat autònoma<sup>1</sup>. Aquests acords s'han sotmès a anàlisi a través d'una plantilla temàtica, dividida en setze grans apartats i cada apartat en un número divers de "items", per tal de donar compte de tots els detalls analitzats. Els setze grans apartats són els següents:

1. Característiques generals: estructura de la negociació col·lectiva.
2. Clàusules d'enquadrament: àmbit d'aplicació dels convenis col·lectius.
3. Clàusules de contractació.
4. Organització del treball.
5. Esdeveniments del contracte de treball.
6. Temps de treball.
7. Règim econòmic.
8. Clàusules d'ocupació.
9. Beneficis socials i assistencials.
10. Formació professional.
11. Salut laboral.
12. Drets sindicals.
13. Administració del conveni.
14. Règim disciplinari.
15. Resolució extrajudicial de conflictes.

---

<sup>1</sup> A les Illes Balears, atesa la condició de comunitat autònoma uniprovincial, tots els convenis col·lectius provincials són autonòmics.

#### 16. Altres clàusules contingudes en els convenis.

L'estudi aborda la negociació col·lectiva del 2002 i del 2003, per tal que tingui el màxim de vigència. No obstant s'ha de dir que la intenció d'aquest informe no es fer un tractament conjuntural de la matèria, sinó arribar a conèixer les qüestions més importants i poder donar els elements per a una opinió fundada.

Pel que fa al nivell d'empresa s'han examinat per el Dr. Riera 26 convenis i la seva matèria ha estat sotmesa a una anàlisi molt semblant.

### **III. La visió panoràmica de la negociació col·lectiva**

Volem començar fent una anàlisi molt àmplia sobre la importància, l'estructura, els continguts, l'origen i la possible evolució de la negociació col·lectiva. Aquesta anàlisi abasta els aspectes conceptuals, la situació europea i l'àmbit espanyol de les relacions laborals col·lectives.

#### A. Evolució general del fenomen.

Des del punt de vista general, l'evolució de la negociació col·lectiva i del seu producte, el conveni col·lectiu, ens indica que, en l'actualitat, s'està tancant un cicle que es va obrir fa més d'un segle<sup>2</sup>.

En efecte, com sabem, els primers convenis no passaven d'acords de simple consens, basats en valors no pròpiament laborals –els “pactes de cavallers”– destinats a posar pau en un concret conflicte col·lectiu. Més endavant són considerats acords complexos, formats per multitud de contractes individuals en els quals, l'empresari en el seu nom i els treballadors a través dels seus representants, forjaven relacions jurídiques, les quals, òbviament, estaven

regulades pel dret civil. Podem dir que aquesta és la “prehistòria” de la negociació col·lectiva i pertany a una etapa en la qual s’està formant el dret del treball, com a branca del dret i de l’ordenament jurídic.

Més endavant, quan s’accepta el paper i la funció de les organitzacions sindicals i empresarials com a agents reguladors de les relacions laborals, es comença a elaborar una teoria jurídica dels convenis col·lectius. Aquesta teoria neix en un entorn socioeconòmic concret i es desplega en països en els quals es donen aquestes circumstàncies de manera clara: forta industrialització i alta sindicalització de les relacions laborals (Alemanya, Anglaterra,...). És l’etapa que podem denominar de la “Teoria industrialista del conveni col·lectiu” i, de la qual, avui encara en vivim els efectes normatius, socials i culturals.

En aquesta etapa és quan s’han definit les funcions principals que aconsegueix el conveni, que podem resumir, aplicant un punt de vista evolutiu, en les que veiem en els paràgrafs següents.

Primerament el conveni fa la funció de document de fixació del preu del factor treball. Mitjançant el pacte que incorpora tot conveni, els agents socials i econòmics determinen, de manera general, el preu de la força de treball. I ho fan no només fixant els salaris dels treballadors del sector regulat, sinó també, a través de la determinació quantitativa de tots els conceptes que són l’entorn immediat del salari: jornada, descans setmanal, vacances anuals, indemnitzacions, determinació de funcions, etc.

Sens dubte es percep per les organitzacions sindicals que, aquesta primera funció, és la més important de totes les que pot desplegar el conveni. A través de la fixació dels salaris –i d’allò que l’acompanya–, especialment

---

<sup>2</sup> “Transformación del sistema de negociación colectiva y <<refundación>> de la teoría jurídica de los convenios colectivos” Del Rey Guanter, S., a l’obra col·lectiva “La reforma de

determinant un màxim i mínim del sector, s'assoleix un grau d'homogeneïtat, de regularitat i d'estabilitat de les condicions de treball de gran interès pels treballadors.

Per la banda de les organitzacions patronals la determinació de condicions uniformes fixadores d'un cost, es valoren com a estratègicament aclaridores de l'exercici de la competència, moderant l'ús del cost del factor treball com a plataforma d'una millor posició en el mercat.

D'aquesta primera funció se'n destaca una finalitat igualitària de les posicions estructurals de les parts negociadores. El conveni col·lectiu, en una primera fase ajudat per la legislació estatal (heterònoma) i després de manera independent, reequilibra, en el nivell col·lectiu, la desigualtat que hi ha entre empresari i treballador en el contracte individual de treball. El conveni, des d'aquest punt de vista, aconsegueix per als "treballadors" de manera indiferenciada, el que el "treballador" tot sol no podria aconseguir.

Aquesta funció és, fins i tot avui en dia, de tanta importància que un conveni d'empresa o de sector que no fixi les condicions salarials, la jornada o les funcions dels llocs de treball, es considera un pacte disfuncional i buit de contingut. La diferència entre els primers temps, quan s'assenta la teoria industrialista dels convenis, i l'actualitat està en que el món actual de les relacions laborals s'ha sofisticat i no totes les manifestacions de la negociació col·lectiva estan exclusivament dedicades a aquesta funció principal.

La segona funció atribuïble als convenis és la de constituir un instrument d'autogovern de les relacions laborals. Mitjançant el conveni les forces econòmiques i socials –treballadors i empresaris– estableixen els termes,

---

la negociación colectiva" Alarcón Caracuel, M. (coordinador), Marcial Pons: Madrid, 1995.

límits i possibilitats de les seves relacions, és a dir, fixen la seva interdependència.

D'aquí s'extrau el sentit de la consideració que l'ordenament jurídic fa respecte de les organitzacions sindicals i les associacions empresarials com a fonts materials del dret del treball i, al conveni col·lectiu, com a font translativa formal de dret, una font qualificada com a "professional". I naturalment aquesta consideració, al mateix temps, n'implica d'altres i de distinta naturalesa. D'una banda, de caire políticoconstitucional, tot entenent que la llibertat sindical i el dret d'associació empresarial amb objectius de caire laborals, són manifestacions del patrimoni jurídic dels subjectes col·lectius i mereixen una protecció de l'ordenament jurídic. I d'altra banda, d'ordenació de les fonts del dret i de la seva producció, entenent que el conveni és font del dret com ho és la llei o el reglament estatal i que la seva producció és lliure i que, per tant, la llei ha de limitar-se a regular-ne un procediment que garanteixi el respecte a la seva importància i als seus efectes públics generals de caire regulador.

A aquesta capacitat d'autoorganització atribuïda com a funció al conveni, s'afegeix una conseqüència de gran importància. Si es reconeix als agents socials i econòmics la capacitat de negociar i l'efecte normatiu del seu pacte, el dret també els reconeix la capacitat d'administrar –"d'autogovernar"– el que hagin pactat, creant una xarxa d'obligacions les quals impliquen les voluntats col·lectives a fer tot el que sigui possible per mantenir l'efectiva vigència dels pactes normatius del conveni. Així doncs, s'estableixen les clàusules obligacionals amb l'objecte de procurar la pau necessària per tal que el conveni sigui respectat, aplicat i interpretat, en definitiva, administrat.

Com a tercera funció, més recent en l'evolució temporal, cal atribuir al conveni una tasca de determinació d'aspectes d'organització i de procediment, d'allò que es diu "management". Especialment l'orientació dels

objectius de les empreses, dels canvis organitzatius que tinguin efectes directes en les funcions dels treballadors, de les inversions pel manteniment de l'activitat... en definitiva, de tot allò que pugui determinar les funcions laborals. Naturalment aquest aspecte és el menys desplegat per la negociació de convenis i depèn molt de com s'articuli el primer objectiu funcional.

En aquesta etapa, que hem qualificat d'"industrialista", les dues primeres funcions atribuïdes al conveni col·lectiu tenen especial incidència en els convenis supraempresarials –sobretot convenis sectorials– i la tercera funció és més clara en l'àmbit dels convenis empresarials.

En l'actual etapa, que podem qualificar de "postindustrial", és clara una creixent importància de la tercera funció. No és que la primera i segona hagin perdut pes, és que la funció de delimitació de l'organització i el "management" n'ha guanyat.

Amb independència del que direm en parlar dels problemes específics de la negociació col·lectiva a Espanya, és clar que les tendències flexibilitzadores, la rellevància de la formació dels treballadors com a factor d'èxit, l'aplicació de sistemes productius i de prestació de serveis que condueixen a la polivalència funcional, l'abandó del "fordisme" i les línies de producció en cadena, el treball "just in time" que implica una relació directa amb el client consumidor, el creixement del sector serveis, etc., impulsen manifestacions de negociació col·lectiva "parasectorial" o, en altres paraules, que tenen l'empresa com a àmbit natural. És evident que els canvis en els paràmetres normatius de la relació laboral individual –canvis fets a instància d'unes normes que persegueixen, a través de la flexibilització, lluitar contra l'atur– estan alimentant una transició en les relacions laborals col·lectives. Si en un primer moment, com hem dit abans, la negociació col·lectiva i els convenis foren essencialment l'instrument de reequilibri de la relació laboral individual,

ara el contracte de treball força el canvi. Un canvi dins de l'organització de la producció que, si es vol efectiu, s'haurà d'articular a través d'un principi de col·laboració entre empresa i treballadors que permeti una gestió pacífica del nou marc de negociació i dels aspectes no desitjats que puguin esdevenir.

Òbviament les mutacions que s'han de produir –a tot arreu i concretament a Europa– per assolir una nova etapa de la negociació col·lectiva són grans i, tot i que pugui parèixer que afecten més a la posició sindical que a l'empresarial –que són canvis a favor del poder de direcció empresarial–, el cert és que afecten a ambdues parts i condueixen a canvis culturals en la negociació col·lectiva.

En primer lloc, sembla que el futur de la negociació de convenis passa per l'acceptació que la regulació del nivell organitzatiu ha de tenir, com hem dit, un lloc de més importància. En altres paraules, que el conveni ha de ser, d'una banda, un instrument de regulació que garanteixi l'abstenció de l'abús, però, també ha de fixar un marc adaptat a les necessitats de la producció que dibuixi funcions, jornades i retribucions vinculades a aquestes necessitats.

En segon lloc veiem que, en general, la funció d'ordenació interna i d'autogovern de les relacions laborals que hem atribuït al conveni s'anirà inclinat cap a una funció de determinació de les altres formes de participació que, normalment, han quedat fora de la negociació col·lectiva o han estat totalment regulades per les normes estatals. Parlem de la confluència, el foment i la promoció de les formes participatives descrites en les normes i que tenen, avui en dia, una funció preponderant de control, i les fórmules de participació que integren als treballadors i als seus representants en les decisions del dia a dia de l'activitat empresarial i en les decisions estratègiques de l'empresa. Això conduirà a un creixement i a un canvi del contingut de les clàusules obligacionals dels convenis.

Aquest és un dels canvis més ambiciosos que ha d'anar fent la negociació col·lectiva. Es tracta d'una adaptació necessària que implicarà un esforç d'ambdues parts. I la seva necessitat és clara des del punt de vista estratègic: les formes d'organització i "management" han de ser assumides pel conveni o, si no es fa així, es desplegaran fora del conveni. La qual cosa conduirà a crear una dicotomia en les relacions laborals que pot ser molt perjudicial pels processos negociadors.

En definitiva, s'ha de considerar un futur de convenis que, tot i que no renunciïn a la seva funció regulativa i a la fixació del preu del factor treball, tendeixen a obrir-se, a integrar flexibilitat i a atorgar nous nivells de participació.

Fem aquesta observació de panoràmica general en el més ampli sentit, tot entenent que hi ha una via oberta cap al reforç del tractament dels aspectes més individuals de les relacions laborals. En efecte, en el món laboral de les economies avançades, interessa que els treballadors –més nombrosos en activitats terciàries, vinculats a les TIC, més formats i preparats, que despleguen la seva vida en àmbits familiars molt diferents dels típics de "l'època industrialista"– vegin que el conveni dóna respostes als reptes que imposa el desplegament del contracte individual. Atès que molts d'aquests reptes tenen a veure amb les decisions organitzatives, d'estratègia productiva, dels mecanismes que poden afegir valor a les empreses en les quals treballen, cal que hi hagi una aposta ferma cap a una negociació integradora d'aquests problemes, a través de la qual, es puguin obrir vies de resolució de les possibles tensions.

Els treballadors i les estructures organitzatives i productives de les empreses han canviat molt i, per tant, els convenis estan destinats a canviar.

I és obvi que tant els convenis d'empresa com la negociació d'altres acords de "negociació informal" –fets com a complement de la llei laboral o dels acords formals, o convenis en un sentit propi, amb la representació unitària– són l'àmbit natural d'imputació de les relacions laborals quan es vol tractar dels problemes de gestió i organització<sup>3</sup>. Aquesta constatació és important ateses les circumstàncies concurrents en l'estructura de la negociació col·lectiva en el nivell estatal i en el nivell de la nostra comunitat autònoma, que després examinem. Una estructura que, com veurem, és molt complexa i necessita de mecanismes de gestió, integració i interpretació, els quals facilitin l'aplicació efectiva del contingut del conveni.

#### B. L'àmbit europeu.

A tots aquests trets descriptius de la negociació col·lectiva en general, hem d'afegir les particularitats concurrents en l'àmbit de la Unió Europea (UE).

La peça fonamental d'aquesta qüestió, en l'àmbit europeu, es troba en un concepte que, com veurem, és bàsic per tal que hi hagi una negociació col·lectiva de transcendència i ben articulada: el diàleg social. L'Acta Única Europea (AUE) va introduir, per reforçar la dimensió social del mercat únic i superar les dificultats d'harmonització, el "diàleg entre les parts socials a nivell europeu". Això va provocar la reforma del Tractat constitutiu de la Comunitat Europea (TCE), incorporant l'article 118 b), el qual, apuntava la possibilitat que aquest diàleg podria plasmar-se en acords entre els interlocutors socials i que, la Comissió, havia d'estimular aquestes relacions.

---

<sup>3</sup> "Son los convenios o acuerdos de empresa el <<instrumento privilegiado del gobierno del trabajo>> cuando se trata de ajustar los problemas de gestión y organización de las empresas a las cambiantes necesidades de la política industrial y de la economía (Vardaro, 1987; Comisión Europea, 1997)" Alonso Olea, M. y Casas Baamonde, M.E. *Derecho del Trabajo 21ª edición*. Madrid: Thomson-Civitas, 2003.

L'impuls definitiu a aquesta tímida referència normativa, va partir de l'"Acord sobre la Política Social", el qual introduí innovacions substancials en aquesta matèria, reforçant el paper dels interlocutors socials i de la negociació col·lectiva a l'hora de produir i aplicar el sistema jurídic de la UE. Aquest acord va configurar el "diàleg social a nivell comunitari" i el va proclamar com a objectiu de la comunitat i dels estats membres i, el que és més important, va conferir-li la categoria de via preferent per portar endavant "l'acció normativa comunitària".

En el Tractat d'Amsterdam es va inserir l'esquema de l'"Acord" i l'incorporà al TCE. El Tractat de Niça el va confirmar. Atès l'article 138 del TCE, la Comissió ha de "fomentar la consulta als interlocutors socials a nivell comunitari i ha d'adoptar totes les disposicions necessàries per tal de facilitar el diàleg entre ells, vetllant que ambdues parts rebin un suport equilibrat." Per això la Comissió ha de consultar als interlocutors socials, en primer lloc, sobre les orientacions possibles de les accions comunitàries i, en segon lloc, sobre el contingut de la seva proposta, abans d'encetar les dites accions. Precisament aquestes consultes poden tenir, com a resultat, la substitució de la intervenció normativa de la Comunitat per una negociació entre els interlocutors socials, que condueixi a acords o convenis col·lectius europeus vinculants (art. 138.4 i 139 TCE). En la segona fase de consulta, els interlocutors socials poden informar a la Comissió que volen iniciar el procés de negociació, el qual no pot excedir de nou mesos, llevat del cas que es pactés entre interlocutors i Comissió un termini més llarg. Els acords col·lectius que s'assoleixin poden realitzar-se de manera efectiva a través de dos procediments: a) seguint els procediments i pràctiques dels interlocutors socials i dels estats membres; és a dir, respectant els ordenaments jurídics de cada estat o b) a través d'una decisió del Consell, en forma de "directiva", adoptada a petició conjunta de les parts socials que han signat l'acord i a proposta de la Comissió, per tal d'atorgar força vinculant als acords i

estendre la seva eficàcia als estats membres. Convertits en directiva obliguen directament als estats membres.

En el projecte de “Tractat pel qual s’institueix una Constitució Europea” (TCoE) aquestes matèries han rebut un tractament similar. En el Capítol III “Polítiques d’altres àmbits específics”, del Títol III “De l’acció i les polítiques interiors”, concretament en la Secció 2 “Política Social”, del TCoE, especialment Articles III-104 a III-107, es tracten les qüestions que hem vist i s’integren els sistemes d’interlocució i d’adopció d’acords per fer valer el dret de la UE. Dret que, a les hores, no seran directives comunitàries sinó el que el Tractat denomina “lleis marc europees”.

Com veiem, aquesta pràctica de diàleg social, ens dóna un idea de la influència de la negociació col·lectiva feta per tal de fer normes d’arrel europea. En aquest cas els interlocutors socials adopten la posició de legisladors “mediats”, perquè les normes fonamentals de la UE els reconeixen la categoria de fonts materials de dret, en un àmbit com el de la política social que precisa, com element implícit per fer les normes, del consens<sup>4</sup>.

Aquesta filosofia del diàleg social informa el sistema de relacions laborals intern dels estats membres, entre ells, com veurem, el corresponent a Espanya. I influeix moltíssim en el punt de vista de la concepció del paper que han de desplegar els interlocutors socials, no només en la construcció

---

<sup>4</sup> “La consolidación del diálogo social en el plano teórico se manifiesta claramente en la Comunicación que presentó la Comisión el 26 de junio de 2002 sobre <<Diálogo social europeo, fuerza de modernización y cambio>>, que viene a reafirmar que el diálogo social europeo es un punto central y esencial del modelo europeo de sociedad y de desarrollo. El protagonismo de los interlocutores sociales <<emana de su naturaleza original e insustituible: representan directamente los intereses y los problemas vinculados al mundo del trabajo, desde las condiciones de trabajo hasta la formación continua, pasando por la definición de las normas salariales, y tienen capacidad para comprometerse de manera autónoma en un diálogo que puede llevar a acuerdos colectivos sobre estas materias.>>.” *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2002*. CES Reino de España. Pág. 337.

d'Europa sinó també en la seva presència en l'àmbit de la política social i les relacions laborals en les empreses<sup>5</sup>.

Veiem que a la Unió Europea (UE), arran de la realitat del mercat únic, hi ha possibilitats de desplegament de la negociació col·lectiva que fins fa poc temps no eren possible. Ens referim a que els convenis col·lectius, com hem apuntat, siguin instruments adients de transposició de directives comunitàries, com ja es comenta per la doctrina més autoritzada i s'inclou en determinats documents normatius de la UE<sup>6</sup>. Aquestes directives aborden qüestions que tenen, cada dia que passa, més importància en el món de les relacions laborals –compaginar la vida laboral i familiar, la protecció de la maternitat, la igualtat retributiva entre dones i homes, aspectes organitzatius de seguretat i salut, l'ordenació del temps de treball– i que els convenis col·lectius han de tractar per guanyar espai normatiu, si més no, complementant les normes internes que hagin pogut dictar els estats membres en fer la transposició de la directiva.

D'altra banda, en el capítol de les estructures de negociació, s'han obert possibilitats de constituir òrgans de representació i participació dels treballadors d'àmbit europeu. Primerament a través de la Directiva 94/45, de 22 de setembre de 1994, que suposà el desplegament de l'article 2 de l'"Acord sobre la Política Social" i que comportà la primera manifestació en el dret social europeu del citat acord, annexat al Protocol núm. 14 del Tractat

---

<sup>5</sup> Vegis *Memoria sobre la situació socioeconòmica y laboral de España 2002*, CES Reino de España. Pàg. 336, cita 52: "Los interlocutores sociales son corresponsables de encontrar el equilibrio entre flexibilidad y seguridad en el empleo y de hacer posible la adaptabilidad de las empresas. Muy especialmente deben jugar el papel principal para anticipar y gestionar el cambio y lograr el equilibrio que garantice el funcionamiento de las empresas y los intereses de los trabajadores". Conclusions de la Presidència del "Consell de Barcelona", març 2002, Contribució a les deliberacions, Ocupació i Política Social, pàg. 46.

<sup>6</sup> "El Tratado de Amsterdam incorporó la regulación del <<Acuerdo sobre la Política Social>> al TCE, modificándolo, lo que también hizo el Tratado de Niza. Conforme a su regulación, los Estados miembros pueden confiar la aplicación de las directivas sociales aprobadas según el art. 137.2.b) a los interlocutores sociales <<a petición conjunta de éstos>>..." Alonso Olea, M. i Casas Baamonde, M.E. *Derecho del Trabajo 21ª edición*, Pàg. 732 i següents, Madrid:Thomson-Civitas, 2003.

de Maastricht. Aquesta directiva va pretendre millorar els drets d'informació i consulta dels treballadors en les empreses i grups d'empresa de dimensió comunitària i instituí un "comitè d'empresa europeu", la qual cosa pot considerar-se un primer pas per establir marcs de negociació de condicions de treball que tinguin vigència en varis estats de la Unió. No obstant la seva recepció pels ordenaments jurídics interns dels estats europeus<sup>7</sup>, i haver-se instituït en més de 650 empreses europees, es reconeix que la directiva no ha tingut l'acollida que s'esperava<sup>8</sup> i, per això, l'any 2002, després d'un complicat procés d'elaboració i negociació, s'ha adoptat la Directiva 2002/14/CE (DOCE, 23-3-2002, L80, pàg. 29-33). Segons l'article 5 d'aquesta norma, els estats membres determinaran les modalitats pràctiques de l'exercici del dret d'informació i consulta al nivell que pertoqui, podent confiar als interlocutors socials al nivell apropiat, inclòs el d'empresa o centre de treball, la tasca de definir lliurement, mitjançant acords, les modalitats d'informació i consulta.

Vet aquí una altra oportunitat de consensuar acords de seguiment de l'ordenació interna de les empreses, pel que fa als extrems de naturalesa social.

Com a resum d'aquest repàs a la UE, hem de dir que, també en aquest nivell, hi ha una aposta molt clara per fer del pacte, de l'acord i de la negociació l'instrument de desenvolupament socioeconòmic. I una dada més per veure aquest procés amb més claredat: canvien les empreses, canvien els treballadors i canvia el marc econòmic i social de referència –una UE més gran, un mercat únic amb més possibilitats–, però la via convencional es reforça.

---

<sup>7</sup> A Espanya, aquesta directiva es va adoptar a través de la Llei 10/1997, de 24 d'abril, que regula els drets d'informació i consulta dels treballadors en les empreses i grups d'empresa de dimensió comunitària (BOE núm. 99, de 25 d'abril).

<sup>8</sup> Vegis Pàg. 344, *Memoria sobre la situació socioeconòmica y laboral de España 2001*. CES Reino de España.

L'èxit d'aquesta opció serà possible amb canvis en els continguts i amb la interactivitat de les distintes estructures de la negociació, és a dir, amb l'adaptació.

### C. La situació espanyola.

L'anàlisi que farem de la negociació col·lectiva a Espanya, partirà d'una perspectiva històrica amb la què tindrem una idea dels problemes que avui en dia presenta, especialment l'estructura de la negociació col·lectiva. Posteriorment veurem els últims anys de negociació i acabarem veient els Acords per a la negociació col·lectiva que hi ha hagut des de l'any 1997, detenint-nos en l'"Acord per a la negociació col·lectiva 2003" (ANC-2003), el contingut del qual ens servirà per examinar els convenis laborals de les nostres illes.

És una observació clàssica i molt freqüent en els estudis sobre les relacions laborals col·lectives a Espanya, la de dir que l'estructura de la nostra negociació col·lectiva s'ha vist marcada per una desconfiança en el conveni com a norma òptima per regular les relacions laborals i que el criteri preponderant per fer normes laborals en el nostre país era l'heteronomia, capitalitzada per l'estat. La veritat d'aquesta afirmació se sustenta en la particular història de la negociació col·lectiva espanyola, el tret principal de la qual ha estat, fins a l'adveniment de la Constitució de 1978 (CE), la manca de llibertat dels interlocutors socials. L'absència d'un reconeixement polític i jurídic, en definitiva, constitucional de la negociació col·lectiva lliure, conduïda per les organitzacions empresarials i sindicals de forma autònoma.

Quedi clar que el fet que no hi hagi hagut, durant molts anys, relacions laborals lliures no implica que haguem viscut un desert de negociació i de convenis. Ans al contrari, en l'etapa històrica que va des de la Llei de

convenis col·lectius sindicals de 1958 fins a la Llei de convenis col·lectius de 1973, es fan convenis i es creen nombroses unitats de contractació col·lectiva. El que passa es que aquestes relacions estan marcades per una gran estatalisme: es fan en l'àmbit de la Organització Sindical –de caire vertical i corporativista– i es despleguen respecte d'aquelles matèries no tractades per les ordenances i reglamentacions de treball. Aquests convenis i, sobretot, els àmbits de negociació tindran una gran influència per condicionar la negociació col·lectiva posterior a la CE. Influència que no trencarà, ni de bon tros, la vigència de l'Estatut dels treballadors a partir de 1980<sup>9</sup>.

Una de les conseqüències més clares de l'etapa històrica a la qual ens referim, en una primera fase, és la proliferació i diversitat d'unitats de contractació. Una abundància d'unitats produïda pel propi marc legislatiu, el qual no permetia que els interlocutors socials fixessin en quins àmbits hi havia d'haver convenis i que prohibia la unitat “conveni estatal o nacional”, autoritzant la de “conveni interprovincial”, que perdura fins avui.

La llei d'aquests temps determinava els paràmetres pels quals una unitat de negociació –funcional i territorial– es considerava “apropiada” i, un cop feta la declaració, eren les parts negociadores les que s'havien d'adaptar a la unitat i no a l'inrevés –com és més lògic–. L'absència de veritables unitats de contractació coherents amb unitats sindicals i empresarials reals, no va permetre que les unitats creades oficialment poguessin abocar el seu cabal negociador i integrar-se en unitats més àmplies en les quals s'hagués pogut

---

<sup>9</sup> “Las previsiones contenidas en el Título III de esa disposición (ET) han venido a proyectarse sobre una realidad convencional ya en funcionamiento, realidad ésta que ha ido progresivamente tejiendo, en el curso de su formación y ulterior consolidación, una estructura que, al margen de los juicios que la misma merezca, ha tenido que ser asumida con todas sus consecuencias por los sindicatos y asociaciones empresariales. Y es que, como se ha hecho notar con agudeza, una vez implantada una estructura nacional de negociación, sus características esenciales persisten <<por mucho tiempo>>”. Valdés Dal-Re, F. a *Relaciones laborales, negociación colectiva y pluralismo social*. Pàg. 358. MTAS: Madrid, 1996

perfilar una estratègia negociadora similar. A banda que aquestes unitats oficials no es corresponien amb l'estructura industrial o amb els canvis tecnològics que produïa el desenvolupament econòmic, corregint les mancances de les ordenances i reglamentacions laborals.

D'aquí deriva el fet que, a partir dels anys setanta, es produeixi, en una segona fase, un moviment normatiu cap a la creació d'unitats més àmplies que busquen àmbits en els quals les organitzacions sindicals clandestines no tinguin presència, tot entenent que el conveni col·lectiu és, sobretot, més que una norma reguladora de les condicions de treball un instrument de pacificació laboral.

La reacció en aquest moviment normatiu d'ampliació de les unitats serà la proliferació de la negociació col·lectiva d'empresa. A la qual cosa s'afegirà el manteniment de les estructures de negociació creades, al nivell provincial, pel sindicalisme oficial: el conveni de "rama" o "subrama" d'àmbit territorial provincial. Els convenis d'àmbit territorial interprovincial s'aniran constituint en aquelles facetes de la producció en les quals hi ha poca presència i minsa implantació sindical clandestina o fins i tot poca població assalariada<sup>10</sup>.

A aquestes circumstàncies, com hem dit, s'ha d'afegir l'extraordinària fragmentació de les unitats funcionals de contractació que no responia a criteris lògics ni a necessitats clares. La qual cosa va condicionar l'estructura de la negociació i va crear un perfil d'artificialitat que, en alguns casos,

---

<sup>10</sup> Vegis Valdés Dal-Ré, F. obra cit., pàg. 382. L'autor ens informa que: "El examen pormenorizado de los convenios interprovinciales celebrados durante el período de tiempo que estamos considerando muestra que en todos ellos concurren alguna o algunas de las circunstancias siguientes: volumen reducido de la mano de obra empleada, escasa tradición reivindicativa de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación personal y discutible delimitación de su área funcional". L'autor, a peu de pàgina, ens fa una relació exemplar de les seves afirmacions, citant un bon nombre de convenis produïts els anys seixanta que no van resistir el pas del temps.

estava més enllà d'una mínima racionalitat<sup>11</sup> i, a més, va comportar l'esmicolament de les unitats<sup>12</sup>.

L'etapa de l'anomenada "Transició política", fins arribar a la CE, es caracteritzarà per una "anòmia", és a dir, per la manca d'unes normes legals reguladores de la negociació dels convenis col·lectius adaptades a la situació de transformació d'un món de relacions laborals intervingut en un món que vol inserir-se en un marc lliure de negociació. Tot i així en el període 1975 a 1977, hi ha un clar domini de les tensions provocades per aquestes normes desfasades –especialment la llei de convenis col·lectius del 1973– i la legalització de la llibertat sindical –entesa tant per constituir organitzacions sindicals com per fonamentar associacions empresarials– que fa la Llei d'Associacions sindicals del 1977. A partir de 1978, amb l'adveniment de la CE, hi ha intents de recompondre la desarticulació de l'etapa anterior, apostant per una centralització en la negociació.

El cert és que la CE, com hem dit, no posarà la fi a aquestes constants que caracteritzen la negociació col·lectiva espanyola des de l'aparició de la llei del 1958. Serà necessària una decidida activitat de creació, per part dels interlocutors socials, de noves regles de joc, tot incorporant una visió de renovació de les relacions laborals; volent gestionar el canvi.

---

<sup>11</sup> Igualment Valdés Dal-Ré, F. obra cit., pàg. 384. L'autor cita com a resultats "pintorescs" d'aquest fenomen els següents: CC de confecció de gorres (València, 1967), CC de banys de mar i safareig (Múrcia, 1968), CC de lloguer de vestits i vestuari (València, 1963), CC de fabricació de taüts i baguls (Albacete, 1967), CC de magatzems de porcellana i cristall (Biscaia, 1966), etc.

<sup>12</sup> També Valdés Dal-Ré, F. obra cit., pàg. 384. L'autor ens diu: "En segundo lugar, y se trata de un fenómeno de mayor gravedad, algunos sectores productivos quedaron literalmente pulverizados: el sector transporte se dividió en quince subsectores (entre d'altres Transports, Agències de transports, Transports per carretera, garatges i autoestacions, Transports interurbans, Transports interurbans per carretera, Transports de mercaderies i agències de transports,...), en la rama de la madera se crearon veinticinco subramas (entre d'altres: Carrosseries i carreteries, De ribera, Xapes, Brotxes, pinzells i raspalls, etc.) y el sector del comercio fue el más afectado por la política de atomización contractual, quedando fraccionado en cerca de un centenar de subsectores de muy dudosa entidad económica (fent cita d'alguns: Comerç en general, Accessoris de l'automòbil, D'olives, olis i sabons, Materials de construcció, D'òptica, Confiteries, Vi, etc.).

Seguint la tendència de la negociació col·lectiva d'altres països del nostre entorn, el gener de l'any 1980 se subscriu "l'Acord Marc Interconfederal" (AMI). El qual és l'esforç més important i seriós d'articulació i estructuració de la negociació col·lectiva que es fa abans de l'Estatut dels treballadors de març de 1980. Seguint a la doctrina<sup>13</sup> que ha estudiat l'estructura de l'AMI, podem dir que aquest acord provoca el següent:

Una aposta cap a la centralització de la negociació col·lectiva. Centralització que s'ha de fer de manera gradual –"sense perjudici de considerar necessari el manteniment dels actuals marcs de contractació per branques territorials i d'empresa"– i respectant l'autonomia col·lectiva de les organitzacions afiliades a les confederacions que signen l'AMI.

Les parts constaten una atomització de l'estructura negocial que s'ha de superar. Per la qual cosa s'ha de tendir cap a la superació dels convenis col·lectius de "centre de treball", centralitzant cap a convenis d'empresa, i s'han d'abolir altres unitats de contractació, sempre respectant l'autonomia col·lectiva.

Per acabar –potser la més important de les aportacions–, s'ha de fer una negociació col·lectiva articulada, partint de les unitats sectorials. Les unitats superiors podran "reenviar" matèries cap a les unitats inferiors i les unitats inferiors les podran regular. Per això s'ofereixen dues regles: la primera és que, els convenis sectorials, han d'exhaurir totes les matèries que siguin possible objecte de negociació en aquest àmbit, per la seva naturalesa, i la segona, en coherència, és que els convenis col·lectius sectorials han d'excloure totes aquelles matèries que, per la seva dificultat econòmica o complexitat tècnica, no poden racionalment "vincular a tots els treballadors i empresaris", les quals, o s'han d'exceptuar de la negociació o s'han de

trametre cap als nivells inferiors de negociació; però sempre, el conveni sectorial, ha d'establir "vies o criteris" que guiïn la negociació inferior.

La vigència de l'Estatut dels treballadors (ET) portarà de la mà la llibertat de contractació que suposarà, com a implícita, la possibilitat que les parts, en la negociació del conveni, fixin els àmbits de negociació. En paraules més clares, que triïn en quines activitats volen que hi hagi conveni i quina extensió territorial ha de cobrir. Aquest és el punt principal per tal que en la negociació col·lectiva hi hagi transformacions. Motor de transformació que es veurà limitat exclusivament per la capacitat convencional, tant d'aquella organització o organitzacions que plantegen la negociació com d'aquelles que són convocades a negociar. Tot i així és obvi que avui encara, quan han passat prop de 24 anys de l'aparició de l'ET, la negociació col·lectiva a Espanya, és tributària de les inèrcies estructurals anteriors. Hi ha una convivència d'elements antics consolidats amb intents de renovació.

Aquesta situació de transformació no suposa cap "impasse" a la gran floració dels convenis. En l'arc temporal comprès entre els anys 1981 i 1992 – segons les dades del MTAS– el número de convenis col·lectius signats a Espanya quasi es duplica (2.694 al 1981 a 5.009 al 1992). Tot i així en aquests anys es mantenen les característiques de l'estructura anterior, continuant en proporcions numèriques molt semblants de convenis d'empresa, sectorials provincials i nacionals i interprovincials. La llibertat d'elecció d'unitat de negociació que atorga el marc normatiu laboral nascut de la CE i l'ET, és usada pels interlocutors socials fent una opció cap a la continuïtat entesa en clau d'estabilitat, no havent-hi un procés de centralització de la negociació, com a resposta a l'excessiva proliferació anterior.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Vegis Valdés Dal-Ré, F. obra cit., pàg. 391 i següents.

<sup>14</sup> Valdés Dal-Ré, F., obra cit. Pàg. 449 a 453.

La reforma del mercat de treball que fa la Llei 11/1994 de 19 de maig, quant a l'estructura de la negociació col·lectiva, suposa la introducció de modificacions en l'article 84 de l'ET el qual garantia la no concurrència de convenis vigents en el mateix àmbit. El sentit de la reforma va ser ampliar les possibilitats de concurrència entre convenis d'àmbit superior i inferior, possibilitant que els convenis inferiors entressin en la regulació de matèries normativitzades als superiors. És a dir una descentralització territorial i funcional de la negociació col·lectiva que, en més d'un cas, fou qualificada de pertorbadora<sup>15</sup>.

La dita reforma comporta un canvi substantiu en la mentalitat negocial del nostre sistema jurídic laboral, ja que com s'indica en l'exposició de motius de la dita norma, es parteix de la idea que la negociació col·lectiva ha de ser un instrument fonamental per a la desitjable adaptabilitat de les diverses i canviants situacions de sectors i d'empreses: "Per això, espais reservats a la regulació estatal passen al terreny de la negociació col·lectiva".

En resum, l'ideari que inspirà la reforma del 1994 és francament incentivador de la negociació col·lectiva i el procés de dispositivització a favor de la capacitat reguladora del convenis és molt clar. L'ET nascut de la reforma del 1994 és una llei que reenvia gran quantitat de matèries (contractes de treball, ordenació del salari, regulació de jornades, reglamentacions de

---

<sup>15</sup> "Esta primera modalidad de descentralización termina desarrollando así una eficacia pluridireccional que, en la práctica, puede abortar cualquier proyecto de modalizar, racionalizar u ordenar la actividad contractual por medios autónomos. La descentralización que la reforma del artículo 84 estimula tiene alma autónomica pero cuerpo <<cantonalista>>" Valdés Dal-Ré, F., Obra cit., pàg. 460. "Previsiblemente, se trata de una concesión a los partidos nacionalistas, defensores de <<modelos autónomos de relaciones laborales>> negociados por sindicatos y asociaciones empresariales propias con suficiente representatividad que no quieren verse <<condicionados>> por sindicatos y asociaciones empresariales de ámbitos superiores que podrían tener poca o ninguna representatividad en el ámbito inferior. Sin embargo, el haber entrado en esta dinámica de conceder la libertad negocial a las unidades inferiores podría hacer pensar en que las mismas razones que tienen los sujetos colectivos a nivel supraempresarial para escapar del <<diktat>> superior lo tienen las empresas y los representantes de los trabajadores en las empresas para hacer lo propio" Sala Franco, T., pàg. 244 de *La Reforma del Mercado de Trabajo*, CISS: València, 1994.

treball, etc.), que fins aquell moment eren pròpies del seu àmbit de regulació, a l'àmbit regulador dels convenis col·lectius. Aquest efecte és més clar quan en molts de casos la regla que disposa la llei de l'ET és aplicable en cas que el conveni no digui res o no hi hagi conveni ("en defecte de...").

Aquesta reforma tan profunda es va fer sense assolir entre els agents socials i el govern un consens previ que era vital i necessari perquè tengués èxit. Això va provocar la convocatòria d'una vaga general.

No obstant les reformes posteriors de l'ET, fruit de l'Acord Interconfederal per a la negociació col·lectiva, que s'han construït amb el consens entre els agents socials i el govern –tant de l'any 1997 (Llei 63/1997) com del 1998 (Reial Decret-Llei 15/1998)– tot i que incrementen encara més aquest fenomen de reforçament de l'àmbit convencional tendint cap a la possibilitat que el conveni pugui modificar matèries regulades en l'àmbit legal<sup>16</sup>, no han tingut la contestació social del 1994. D'aquí la gran importància que la reforma d'aquestes matèries parteixi d'un diàleg social previ.

Paral·lelament a les reformes de l'ET, les organitzacions sindicals i empresarials més representatives –CEOE-CEPYME, CCOO i UGT– enceten un procés de diàleg social directe que té una gran importància. Aquest diàleg és ben coherent amb la progressiva importància que la llei dona als convenis col·lectius i busca resoldre els reptes que imposen l'articulació d'unes relacions laborals modernes.

Resultats palpables d'aquesta activitat són "l'Acord Interconfederal per a l'estabilitat en l'ocupació" (en endavant AIEE) que pretén donar més protagonisme a la negociació col·lectiva en la contractació laboral i la seva racionalització, "l'Acord Interconfederal per a la cobertura de buits" (en

endavant AICV), el qual té com a objecte el d'articular un sistema pel qual es puguin cobrir els buits de regulació que deixen les ordenances i reglamentacions de treball que encara estan vigents i són derogades i "l'Acord Interconfederal sobre la negociació col·lectiva" (en endavant ANC-1997), destinat a articular la negociació col·lectiva que, com hem dit, en les seves diverses versions, ens servirà com a pauta per a l'anàlisi de la nostra estructura convencional.

Si parem l'atenció en l'ANC-1997, veurem que és un acord que traspua una certa tensió interna entre l'objectiu que busca cobrir i el procediment que escull per fer-ho. La pretensió de l'acord és clara: la conformació d'un nou sistema de negociació col·lectiva que superi les característiques existents en aquell moment, que no són més que les derivades de l'existència de moltes unitats de negociació concurrents –atomització–, en les quals es reproduïen les mateixes matèries, es produeix una gran complexitat estructural i no se satisfà un desitjable criteri d'especialitat. El procediment és el del convenciment i no el de la imposició. L'ANC-1997 és un conjunt de clàusules obligacionals adreçades a les federacions de les organitzacions empresarials i sindicals signants a través de les quals es dissenya una guia de comportament i de contingut de la negociació col·lectiva sectorial. No obstant respectant escrupolosament l'autonomia negocial.

Sense entrar en l'exageració podem dir que l'ANC-1997 segueix la línia encetada per l'AMI de 1980: centralització i autonomia negocial. Característiques les quals hem abordat abans en veure el contingut d'aquest gran pacte. Les coincidències són evidenciades per la doctrina que ha analitzat el primer ANC, la qual determina que aquests valors són constants en els acords interconfederales. No obstant es nota que l'ANC-1997 fa una passa cap endavant molt important; manté un caràcter orientador de la

---

<sup>16</sup> Fina Sanglas, Lluís, González de Lena, Francisco y Pérez Infante, José I., *Negociación Colectiva y Salarios en España*. Pàg. 21 i 22. Colección Estudios. CES de España: Madrid,

negociació col·lectiva, però, a diferència de les experiències dels anys 80, ho fa d'una manera molt més concreta, determinant clarament les matèries que poden ser negociades pels convenis sectorials estatals, les que no han de ser negociades en aquest àmbit i les que ho han de ser de forma limitada, obrint espais de negociació als àmbits inferiors.<sup>17</sup> És a dir, s'abandona la línia de les recomanacions abstractes dels acords intersectorials anteriors que sempre havia provocat la inaplicació pràctica dels principis acordats intersectorialment en l'àmbit de negociació sectorial.

Quant a les relacions laborals col·lectives l'ANC-1997, fa un seguit d'aportacions molt interessants:

- Respecte de l'articulació de les distintes unitats de contractació d'un sector –estructura de la negociació col·lectiva–, ja ho hem dit, es proposa l'existència de convenis col·lectius sectorials nacionals. Aquest model no és rígid, ja que permet diverses formes d'articulació: que el conveni nacional sigui l'única norma convencional per obligar a empreses i treballadors del sector o que el dit conveni permeti la concurrència amb convenis d'àmbit inferior. En aquest últim cas els convenis i/o acords d'àmbit inferior s'han de desplegar tot respectant el conveni sectorial estatal, per la qual cosa, el conveni estatal ha d'entrar en fer una distribució ben clara de les matèries entre els nivells de contractació: les matèries reservades a l'àmbit sectorial estatal que serien de directa aplicació, les que s'han de desplegar pels àmbits inferiors seguint línies de negociació fixades en l'àmbit sectorial i les matèries trameses directament als àmbits inferiors per tal que siguin negociades amb llibertat plena.

---

2001.

<sup>17</sup> Vegis Goerlich Peset, José M<sup>a</sup>, *El Acuerdo Interconfederal sobre la Negociación Colectiva*, a l'obra col·lectiva *La Reforma Laboral de 1997*, Pàg. 105 i 106, Tirant Lo Blanch: València, 1997.

També dins de l'estructura negocial, es fa una crida orientada cap a delimitar amb precisió l'àmbit funcional dels convenis col·lectius nacionals de sector. Això vol dir determinar, de la forma més exacta possible, les persones –els destinataris– a qui afecta el conveni.

- Quant el procediment negociador dels convenis, les parts signants assumeixen uns criteris generals per dur-lo endavant. Aquests criteris aposten per afavorir una negociació el més fluida possible, veuen la necessitat de posar l'accent sobre l'obligació o deure de negociar i el foment, en cas de bloqueig de negociació, dels sistemes de solució extrajudicial de conflictes (ASEC). Per fer efectiu el deure de negociació es donen principis i mecanismes a les parts negociadores (iniciar les negociacions immediatament un cop denunciat el conveni, evitar les obstruccions i les dilacions innecessàries, formular propostes i alternatives per escrit en els moments de dificultat,...) que poden ser útils a l'objectiu de més fluïdesa negociadora.

Més endavant, quan entrem a fer l'anàlisi dels continguts dels convenis col·lectius de la nostra comunitat, veurem les importants determinacions que en matèria de relacions individuals, des de l'ANC-1997 s'han anat fent.

Aquest gran acord té una durada de quatre anys que es perllonga fins a les darreries de l'any 2001 i se substitueix per l'ANC-2002, signat per la CEOE-CEPYME, UGT i CCOO el dia 20 de desembre de 2001. Aquest acord pel 2002 es signa a la seu del Consell Econòmic i Social del Regne d'Espanya i la seva vigència esta compresa entre l'1 de gener i el 31 de desembre de 2002.

L'ANC-2002 es justifica en la voluntat de donar resposta a la situació econòmica i social del moment de la signatura, oferint un senyal de confiança per tal d'allargar el cicle de creixement econòmic, generar més ocupació i promoure la igualtat d'oportunitats i la competitivitat de les empreses. S'entén que la negociació col·lectiva del 2002 constitueix un instrument per assolir aquests objectius i les parts es comprometen a afrontar-la tenint en compte el context econòmic i d'ocupació, per la qual cosa es formulen un seguit de criteris, orientacions i recomanacions.

Aquest pacte s'adreça a la negociació col·lectiva del 2002 i, jurídicament, és de naturalesa obligacional. Com passava el 1997 es tracta de donar pautes que siguin recollides pels convenis sectorials, compromentent a les organitzacions signatàries a fer valer aquests criteris en els àmbits procedents. La força de l'acord provindrà del grau d'acceptació de les pautes que indica, a nivell sectorial. Conjunturalment l'acord parteix –com hem dit– de la situació econòmica incerta que es viu en el moment de la signatura i de la imminència de la implantació de la moneda única; tot entenent que ambdues coses han de ser encarades pels convenis col·lectius, a través dels quals es poden suavitzar els efectes perversos derivats.

L'estructura de l'ANC-2002 distingeix dos capítols. En el capítol I es tracten la naturalesa jurídica i l'àmbit funcional, l'àmbit temporal i la constitució d'una comissió de seguiment. El gruix de l'acord es troba en el capítol II, en el qual es contenen els principis filosòfics i les indicacions principals, podent distingir-ne, de forma esquemàtica, el següent:

- Consideracions sobre la competitivitat i l'ocupació en l'any 2002. En aquest apartat les organitzacions empresarials i sindicals que pacten fan un al·legat de gran importància –que es repetirà després– a favor del

diàleg social<sup>18</sup> i aborden una temàtica que parteix d'una anàlisi de la situació econòmica internacional i el deteriorament de les expectatives econòmiques, de la situació espanyola aportant un seguit de mesures per pal·liar els caires negatius i, per acabar, assolint un ferm compromís confederal en la línia de fer front a tots els reptes a través de la negociació col·lectiva –la qual no és aliena a la situació econòmica– i apostant per la conveniència de conjugar l'ocupació amb el poder adquisitiu dels salaris en la mesura que ho permetin els guanys de productivitat, de tal manera que s'assoleixi el resultat major en termes de creació d'ocupació.

- Criteris en matèria salarial. S'opta per fer una política de creixement moderat dels salaris. Per això es creu que s'ha de tenir com a primera referència la inflació prevista que fixi el Govern per a l'any 2002. I tot això posant l'accent en el creixement de l'ocupació, tot evitant les espirals inflacionistes. Igualment es reitera que la negociació col·lectiva és l'instrument més adequat per establir la definició i criteris d'una estructura salarial.
- Criteris en matèria d'ocupació. Es consideren i despleguen quatre grans objectius:
  - Mantenir l'ocupació, contribuint a evitar els ajustos traumàtics, i incrementar-la.
  - Fomentar l'estabilitat en l'ocupació.

---

<sup>18</sup> “El diálogo social es el cauce más adecuado para resolver conflictos y afrontar en mejores condiciones los cambios y las diferentes coyunturas por las que atraviesa la economía y el empleo, tanto para aprovechar los momentos de bonanza, como para paliar los efectos que sobre los puestos de trabajo y la competitividad de las empresas tienen situaciones económicas negativas”

- Impulsar la qualificació dels treballadors i treballadores, que és clau per a la seva ocupabilitat i desenvolupament professional i la competitivitat de les empreses.
- Promoure la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i contribuir a l'eliminació de discriminacions i al compliment de la igualtat de tracte en l'ocupació i en la contractació.

Aquests objectius reben un complet desplegament en el si de l'acord i és on es conté la part més rica del pacte.

- Criteris en matèria de seguretat i salut en el treball. La preocupació de la sinistralitat laboral condueix a advocar per un compromís que condueixi a una més gran eficàcia en matèria preventiva. Per això es considera que s'ha de fomentar la cultura preventiva i el compliment de les normes com elements centrals d'una estratègia a curt, mig i llarg termini, especialment en les petites i mitjanes empreses. L'acord dóna un conjunt de pautes de principi i d'organització, participació i representació en aquesta matèria.
- Criteris generals del procediment negociador. En aquest àmbit es reiteren els principis d'impuls negociador que hem vist en examinar l'ANC-1997.

I amb això arribem a l'ANC-2003, el qual ens servirà, com hem dit, per analitzar, més endavant, la negociació col·lectiva de les Illes Balears.

L'ANC-2003 es va signar el dia 30 de gener de 2003 per les mateixes organitzacions que signaren el corresponent al 2002, la CEOE-CEPYME, les CCOO i la UGT. El 22 de desembre de 2003 les signatàries varen acordar una pròrroga per a l'any 2004 de l'ANC-2003, tot incorporant modificacions lògiques –el període de vigència– o molt puntuals –les tasques de la comissió de seguiment– que, en cap cas, no han alterat el text del 2003. Tot

i així considerem que, fets aquests advertiments, a partir d'aquí hem de parlar de l'ANC-2003-04.

A l'acta de pròrroga d'aquest acord s'adjunta una "Declaració institucional" de gran valor que, després d'una acurada introducció, s'encarna en els tres punts següents:

- Ressaltar el valor del diàleg social i refermar l'autonomia col·lectiva i el paper protagonista dels interlocutors socials.
- Confirmar la validesa dels criteris, orientacions i recomanacions del 2003, prorrogant-ne la vigència.
- Fer una crida als negociadors dels convenis per tal que tractin les matèries dels convenis en coherència amb l'acord, ja que això pot afavorir l'activitat empresarial i l'ocupació laboral.

Al final de l'ANC-2003-04 s'incorpora, com un annex, l'"Acord Marc Europeu sobre Teletreball" (AMETT), signat per la Confederació Europea de Sindicats, la UNICE i la CEEP, el 16 de juliol de 2002, el qual serveix com a guia en els aspectes que l'acord toca quant el teletreball.

L'ANC-2003-04 té una estructura molt similar a la de l'any 2002, dividida en els punts següents:

- Capítol I: Balanç i consideracions generals
- Capítol II: Naturalesa jurídica i àmbits de l'Acord Interconfederal
- Capítol III: Consideracions sobre la competitivitat i l'ocupació
- Capítol IV: Criteris en matèria salarial
- Capítol V: Criteris en matèria d'ocupació, flexibilitat interna i qualificació professional i igualtat de tracte en l'ocupació
- Capítol VI: La igualtat d'oportunitats entre homes i dones
- Capítol VII: El teletreball: l'Acord Marc Europeu sobre el Teletreball

- Capítol VIII: Criteris en matèria de seguretat i salut en el treball
- Capítol IX: Criteris generals del procediment negociador
- Annex: Acord Marc Europeu sobre el Teletreball

Per tal d'analitzar aquest ANC-2003-04, ens endinsarem en els aspectes regulatius que inclou com a criteris adreçats a la negociació col·lectiva sectorial, deixant de banda els aspectes de caire jurídic i formal de l'acord que, en definitiva, són els mateixos dels altres anys: és un acord obligacional, assolit per la cúpula dels interlocutors socials amb la pretensió d'influir en els àmbits inferiors i produir un canvi homogeni en els continguts de la negociació col·lectiva d'Espanya. Igualment, tot i que en farem referències, no tractarem els aspectes de conjuntura econòmica que l'acord integra per justificar-se. Com en els altres anys, l'acord pretén ser una guia que ajudi a la negociació col·lectiva en general i que faci veure, a tots els operadors econòmics –especialment l'estructura política i administrativa–, la importància que tenen els convenis com a mitjà per combatre les negativitats econòmiques i gestionar els canvis socials, laborals i jurídics.

Així doncs ens centrarem en el contingut dels capítols quart a novè, als quals es despleguen els criteris orientadors:

- Capítol IV. Matèria salarial. Es reiteren els criteris de moderació en el creixement del salari que permeti adaptar-se al context econòmic, donar suport al descens de la inflació, la millora de la competitivitat, potenciar les inversions productives i afavorir l'ocupació estable i segura. Es considera criteri aconsellable, com a partida per establir la quantia dels salaris, la inflació prevista i, a més a més, la fixada de forma oficial. Això no perdent de vista els costos laborals unitaris per tal que les empreses no perdin capacitat de competir en el mercat. Igualment es reitera que la negociació col·lectiva és el camí que més convé fixar l'estructura salarial, fent la distinció entre els conceptes retributius fixos i variables.

- Capítol V. Matèria ocupació, flexibilitat interna, qualificació professional i igualtat de tracte en l'ocupació. En aquest apartat l'acord fixa uns criteris generals i posteriorment entra en cada un dels components enunciats.

Els criteris generals són els següents:

- Manteniment i promoció de l'ocupació, especialment entre els col·lectius de treballadors amb més nivell de desocupació.
- Foment de l'estabilitat de l'ocupació com a garantia de competitivitat per a les empreses i de seguretat per els treballadors.
- Desenvolupament permanent de les competències i la qualificació professional dels treballadors.
- Compliment del principi d'igualtat de tracte i no discriminació en l'ocupació i en les condicions de treball i la promoció de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.
- Equilibri entre flexibilitat i seguretat, establint marcs que permetin a les empreses adaptar-se internament davant de circumstàncies de canvi.
- La incidència de les tecnologies de la informació i de la comunicació en el desenvolupament productiu general i en les relacions laborals.
- El desenvolupament d'instruments d'informació i d'anàlisi per afavorir l'adaptació adequada als canvis productius, així com el seguiment del que s'ha pactat en la negociació col·lectiva.
- Compartir els criteris de la "Declaració Europea sobre l'ocupació de persones amb discapacitat" (subscrit a Brussel·les el 19 de maig de 1999 per UNICE, CES i CEEP), contribuint a la seva integració social a través de la negociació col·lectiva.

Quant a l'ocupació, s'analitzen i es donen criteris en aquestes qüestions:

a) Ocupació i contractació. S'entén que l'estabilitat en l'ocupació és un element que dóna seguretat a les empreses i als treballadors que la negociació col·lectiva ha de seguir desplegant. D'altra banda s'observa que la legislació dóna un paper cada cop més important als convenis col·lectius perquè despleguin aquesta matèria. Atès tot això, els criteris són els següents:

a1) La negociació ha de contemplar els elements clàssics de promoció de la contractació indefinida, conversió de contractes temporals en fixos, adopció de formules que evitin la contractació temporal encadenada; reduint la contractació temporal injustificada.

a2) Ha de fomentar l'ús adient de les modalitats de contractació: la contractació temporal pels supòsits de temporalitat i la indefinida pels casos d'indefinió. S'han d'usar els contractes formatius com a via d'inserció laboral i qualificació dels treballadors.

a3) Els contractes de durada determinada, per obra o servei i eventual per circumstàncies de la producció s'han d'utilitzar quan existeixen les causes establertes a la legislació. Els contractes poden identificar els treballs i activitats que poden ser objecte d'aquesta contractació. I poden establir una relació de volum de contractació eventual i plantilla de l'empresa.

a4) S'ha de potenciar el vessant formatiu dels contractes de formació i en pràctiques com a mecanisme d'inserció laboral i qualificació professional dels joves, els quals, un cop acabat el contracte formatiu poden incorporar-se a l'empresa contribuint a l'estabilitat en l'ocupació.

a5) Els contractes de relleu permeten la inserció laboral i són un instrument útil per abordar renovacions de plantilla i possibles reestructuracions.

a6) Els contractes a temps parcial indefinits permeten conjugar l'estabilitat d'ocupació i les necessitats productives variables de les empreses; el seu foment en la negociació col·lectiva pot ser una alternativa a la contractació temporal i a la realització d'hores extres; igualment el contracte per treballs fixos discontinus.

Aquestes recomanacions no s'han d'ignorar tot i que s'admetin les situacions d'externalització, com és ara la de les empreses de treball temporal.

b) Flexibilitat i seguretat en l'ocupació. Quant a aquesta matèria es poden distingir dos blocs:

b.1) Els mecanismes materials que poden integrar-se en els convenis col·lectius per procurar flexibilitat interna, per tant, no traumàtica, la qual s'oposa a l'ajustament extern de les plantilles:

- La classificació professional feta en consideració a grups i àrees funcionals que provoqui la superació de la classificació per categories.
- La mobilitat funcional com a instrument d'adaptació interna.
- La gestió del temps de treball, durada i redistribució de la jornada, incloent el còmput anual i la distribució flexible, la reducció de les hores extres, l'ús de sistemes flexibles de jornada, conciliant la vida familiar i les necessitats de les empreses.
- El desenvolupament de la formació continua dels treballadors, per fer front a requeriments professionals de més exigència i a una progressiva polivalència professional.

b.2) Desplegament d'instruments de cooperació entre les empreses i els treballadors, que ajudi a produir una corresponsabilitat en els supòsits d'adaptació al canvi, especialment en els casos de reestructuració. Això concretament suposa que els negociadors dels convenis col·lectius haurien de:

- Reflexionar i adoptar les decisions adients respecte de l'àmbit apropiat per el tractament de les matèries que integren el conveni, de tal manera

que més articulació de les matèries provoqui més aplicació i eficàcia del que s'ha pactat. I potenciar la funció de les comissions paritàries.

- Impulsar en els àmbits sectorials estatals, la creació d'observatoris que permetin l'anàlisi conjunta de matèries estratègiques per la competitivitat de les empreses i el manteniment dels nivells d'ocupació (ampliació de la UE, desenvolupament tecnològic, l'ocupació, les necessitats formatives, etc).
- La formació permanent i el desplegament de les competències i qualificacions professionals. Estratègicament aquest objectiu és de gran importància per mantenir un alt nivell de competitivitat empresarial. Per això, es considera que l'empresa és l'àmbit adequat per identificar i anticipar les necessitats de competències funcionals i l'àmbit sectorial és el més convenient per fer els estudis de necessitats que ens permetin d'identificar i anticipar els canvis. Perquè la formació continua és de gran utilitat per desplegar les competències professionals dels treballadors, la qual cosa afavoreix la capacitat d'adaptació dels treballadors i de les empreses. Vist així la negociació col·lectiva pot:
  - Establir criteris respecte de les accions formatives, les iniciatives i els col·lectius prioritaris.
  - El desplegament de la formació teòrica en els contractes de formació.
  - Establir referències formatives en relació a la classificació i la mobilitat.
  - Millorar la qualitat de les accions formatives.
  - Impulsar la realització d'estudis de detecció de necessitats formatives i l'aplicació d'eines per a la formació.
- La igualtat de tracte en l'ocupació. La negociació col·lectiva pot ajudar a superar els condicionaments del mercat de treball que provoquen desigualtat. Això s'ha de fer a través de clàusules generals d'igualtat de tracte i a través d'actuacions adreçades a determinats col·lectius de treballadors que pateixen amb més força la desigualtat: dones, joves,

immigrants i discapacitats. Igualment s'han d'igualar les condicions efectives de treball entre els treballadors a temps parcial i els de jornada completa i els treballadors eventuais i els fixos.

- Capítol VI. La igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Des de l'ANC-2002, s'ha anat estudiant la negociació col·lectiva per veure de trobar els aspectes discriminatoris que afecten negativament a les dones. De la matèria estudiada s'han derivat un seguit de conclusions que fonamenten aquests criteris de negociació:
  - Els convenis han d'adoptar clàusules declaratives antidiscriminatòries.
  - S'ha d'adaptar el contingut dels convenis a les noves normes i s'han d'eliminar les restes normatives no actualitzades laborals, de seguretat i salut, sobre la maternitat, la lactància i la reproducció. S'ha de tractar el setge sexual.
  - S'han d'incloure clàusules d'acció positiva per fomentar l'accés de les dones a ocupacions i llocs de treball en els quals estan subrepresentades.
  - S'han d'estudiar o incloure sistemes de selecció, classificació, promoció i formació, sobre la base de criteris tècnics, objectius i neutres.
  - S'han d'eliminar denominacions sexistes en la classificació professional.
  - S'han de superar les diferències retributives que puguin existir per una inadequada aplicació del principi d'igual retribució a treballs d'igual valor. És útil tenir sistemes de valoració dels llocs que permetin avaluar periòdicament l'enquadrament professional.
  - S'han d'incorporar mesures sobre jornada laboral, vacances, programació de la formació que permetin conciliar la vida familiar i la tasca laboral.
  - S'ha de fer per la comissió paritària un seguiment de l'aplicació dels convenis, atenent al punt de vista de la igualtat d'oportunitats.

- Capítol VII. El teletreball (TT): Acord Marc Europeu sobre TT (AMETT). Les organitzacions que signen l'ANC-2003-04, comparteixen la totalitat de l'AMETT i, en conseqüència, donen un seguit de criteris que si són reflectits en la negociació col·lectiva, garanteixen l'equilibri entre la seguretat i la flexibilitat: la definició, el caràcter voluntari del TT, la igualtat de drets entre els treballadors adscrits al TT i els que no hi són. Per això, s'assoleix el compromís de fer la màxima divulgació i de promoure l'adaptació i el desplegament del contingut de l'AMETT.
  
- Capítol VIII. Seguretat i salut en el treball. En base als criteris reiterats des de l'ANC-2002, es considera, en caràcter general que la prevenció de riscos ha d'estar integrada i s'ha de programar, en l'àmbit de l'empresa i que, les parts signatàries de l'actual acord, es comprometen en divulgar i promoure els principis generals i criteris d'aplicació pràctica elaborats en el si de la Mesa de Diàleg Social en matèria preventiva. Concretament en la negociació col·lectiva es donen els següents criteris en aquesta matèria:
  - a) En matèria de vigilància de la salut. S'han de distingir en els convenis col·lectius els simples reconeixements mèdics de la vigilància de la salut destinada a fer un seguiment específic en raó als factors de risc no eliminats.
  - b) En matèria de formació. En la negociació col·lectiva, en general, és recomanable incloure el contingut de la formació específica que han de rebre els treballadors segons els riscos dels llocs de treball i, en la negociació sectorial, el número d'hores de formació dels delegats de prevenció en funció del perill de l'activitat.
  - c) Altres matèries:
    - En els convenis amb l'àmbit sectorial i territorial més ampli possible es recomanable incloure el crèdit horari pels delegats de prevenció i la

constituïció de comissions paritàries en matèria de prevenció de riscos laborals.

- És útil que en el nivell sectorial es faci una identificació dels dèficits a partir d'un diagnòstic, la qual cosa pot facilitar i orientar l'actuació preventiva en l'àmbit de l'empresa.
  - En l'àmbit sectorial es pot negociar una altra manera de designar els delegats de prevenció i els criteris de la seva cooperació en l'aplicació i foment de les mesures de prevenció.
  - En els convenis en general és convenient abordar les qüestions sobre els procediments de consulta relatius al procés d'identificació, anàlisi i avaluació de riscos en les empreses.
- Capítol IX. Criteris generals del procediment negociador. Com hem vist des de l'ANC-1997, passant per l'ANC-2002, la intenció comuna de tots els acords ha estat donar recomanacions de naturalesa adjectiva, més enllà dels continguts concrets dels convenis. L'ANC-2003-04 continua amb aquesta tradició i referma els principis d'impuls al deure de negociar i als diferents procediments d'autocomposició dels conflictes, amb la intenció d'afavorir una aplicació i administració el més fluïda possible dels convenis.

Des d'aquest plantejament es fan les següents recomanacions:

- Un cop denunciada la vigència dels convenis s'ha d'iniciar el més aviat possible la negociació i s'ha d'intercanviar tota la informació que sigui necessària per assolir una més gran responsabilitat.
- Mantenir la negociació oberta per ambdues bandes fins al límit del que és raonable.
- Formular propostes i alternatives per escrit, especialment si hi ha dificultats de negociació.

- Acudir als sistemes de solució autònoma de conflictes en els casos de bloqueig de negociació.
- Fomentar l'ús dels sistemes de solució autònoma de conflictes en els casos de discrepàncies en el períodes de consulta dels processos de mobilitat geogràfica (art. 40 ET), modificació substancial de condicions de treball (art. 41 ET), suspensió de contractes (art. 47 ET) i acomiadaments col·lectius (art. 51 ET).
- Millorar i fer més eficaç el funcionament de les comissions paritàries o mixtes dels convenis.
- Fomentar l'adhesió de sectors i empreses als sistemes de solució autònoma de conflictes.

Aquesta és la panòpia de temes que ens servirà, com hem dit, tot seguit, per fer l'anàlisi de la negociació col·lectiva de les Illes Balears.

#### **IV. La negociació col·lectiva a les Illes Balears**

Entrant en les qüestions concretes que componen la materialitat normativa dels convenis col·lectius hem de dir que el nostre examen comença, en cada matèria i en cada cas, per el nivell sectorial i després abaixa a l'àmbit empresarial, fent veure l'estat actual, les possibilitats i les concordances amb l'àmbit dels grans acords que hem vist en l'epígraf anterior.

Per fer una anàlisi més clara distingirem els següents punts:

- A. Les "característiques generals: estructura de la negociació col·lectiva" i les "clàusules d'enquadrament: àmbit d'aplicació dels convenis col·lectius".

En aquest primer apartat ens centrarem en veure els dos primers punts de l'estudi, els quals són comuns als àmbits sectorial i empresarial: les

“característiques generals: estructura de la negociació col·lectiva” i les “clàusules d’enquadrament: àmbit d’aplicació dels convenis col·lectius”.

a) Quant les característiques generals de la negociació col·lectiva insular, podem dir que un dels seus elements definidors és la gran importància que tenen els convenis sectorials ja que són aquests tipus d’acords els que aglutinen la immensa majoria d’empreses i treballadors insulars. Per l’estructura econòmica que tenim és obvi que el conveni que té una implantació més àmplia és el d’Hoteleria. El segueixen el de comerç i el de la construcció. Sense tanta importància quantitativa, però amb característiques qualitatives notables, estan els corresponents als “sectors estratègics”, com són els del sector del transport o el de la neteja.

Els textos convencionals illencs sempre han fet menció a altres estructures normatives. La referència més freqüent era, fins fa poc, la de dret heterònom –lleis i reglaments de l’estat–, però d’ençà l’ANC-1997 cada vegada són més freqüents les referències a dret negociat: el propi ANC o els convenis marc de naturalesa sectorial.

Entre les qüestions curioses s’ha de dir que en alguns convenis es citen les ordenances i reglamentacions laborals, tot admetent que estan derogades, o es fa translació literal d’aquestes normes, perpetuant fórmules normatives nascudes fa molts anys i que el propi Estatut dels treballadors, en la seva primera versió de 1980, s’encarregà de degradar<sup>19</sup>.

---

<sup>19</sup> En efecte la degradació va consistir en que les ordenances quedessin com a simle dret dispositiu substituïble per qualsevol conveni col·lectiu. Així ho deia l’antiga disposició transitòria segona de l’Estatut dels treballadors de l’any 1980: “Las ordenanzas de trabajo actualmente en vigor continuarán siendo de aplicación como derecho dispositivo, en tanto no se sustituyan por convenio colectivo.” Aquesta disposició ja existia en el RDL de Relacions de Treball 17/1977, de 4 de març, articles 28 i 29. Vegis Alonso Olea, Manuel. “El Estatuto de los Trabajadores. Texto y comentario breve.” Civitas: Madrid, 1980.

El fet que hi hagi una progressiva –“d’alcista” la qualifica el Dr. Riera– tendència cap a referir continguts de la negociació autonòmica al text dels acords marcs sectorials es pot entendre de dues maneres. La primera seria considerar que aquest fet és una connexió i vertebració de la negociació col·lectiva de la qual es deriva una cohesió de continguts molt desitjable, atesa la història de dispersió normativa, reiteració inútil i descoordinació que caracteritza la negociació a Espanya. La segona és la de veure que aquesta “centralització” no només produeix l’efecte positiu d’homogeneïtzar normes sinó que, també, comporta un efecte de pèrdua de les estructures negociadores dels convenis autonòmics.

En tot cas aquest plantejament d’una “tensió” de l’estructura –moviment centrípet i moviment centrífug– no s’ha de llegir en negatiu. Potser és l’oportunitat de plantejar el tema dels àmbits adequats de negociació. En altres paraules, és òbvia la utilitat d’un procés de concentració i unificació de matèries en els convenis sectorials estatals sempre i quan el que es concentra sigui comú, general i convenient que sigui tractat de manera uniforme. I és bo que les unitats sectorials d’àmbit autonòmic puguin abordar amb més profunditat i detall tots aquells aspectes propis i no hagin d’exhaurir el seu potencial negociador en matèries que són pràcticament iguals en tot el territori nacional.

Pensem que, a més, la mateixa qüestió estructural es pot plantejar entre els convenis de sector –qualsevol que sigui el seu àmbit– i els convenis d’empresa. És clara la qüestió que més d’una matèria té com a àmbit ideal de negociació l’empresa i que el conveni sectorial no pot tractar-la amb la mateixa profunditat que el d’empresa.

- b) Pel que fa a les clàusules d’enquadrament, és a dir, els àmbits d’aplicació dels convenis, descriuen la unitat de negociació i la durada del pacte.

El primer que tractem és l'àmbit personal que, en la majoria dels casos, es descriu establint una relació directa amb l'àmbit funcional: el conveni afecta a les empreses i treballadors que realitzin l'activitat o realitzin els treballs que funcionalment descriu el pacte. En alguns casos es descriuen totes les modalitats contractuals de tots els treballadors que són afectats i, en altres, es fixa qui està exclòs fent referència a l'ET o determinant el personal d'alta direcció o els empleats públics.

En l'àmbit funcional, podem distingir un primer grup de convenis que opta per fer una referència específica al conjunt d'activitats que s'agrupen dins del sector o subsector que es vol regular, fent-ho a través d'una menció genèrica al sector de regulació o optant per una descripció més detallada de l'àmbit, fins i tot algun remet la determinació a la Classificació Nacional d'Activitats Econòmiques (CNAE). Hi ha també un segon grup que determina l'àmbit funcional atenent a un àmbit superior de negociació de l'activitat descrit en un conveni d'àmbit territorial superior.

La nostra comunitat autònoma no té una especial i intensa disgregació de les unitats funcionals sectorials. Tot i així som conscients que, la moderada dispersió i proliferació d'àmbits, en algunes ocasions, no és més que l'herència de temps passats –com hem vist en les observacions generals– i no s'acaba de justificar racionalment. D'altra banda l'emersió de noves activitats, producte de noves i modernes aplicacions organitzatives o tecnològiques en el món empresarial, ens força a tots a mantenir un esperit obert i a crear mecanismes a través dels quals pugui fer-se un enquadrament racional de les noves activitats.

Pel que fa a l'àmbit territorial es determina a través de referències territorials directes o a través de l'establiment d'un punt de connexió – totes les empreses que tinguin centre de treball a les illes amb

independència del seu domicili principal o social– i no presenta gaire problemes.

L'àmbit temporal dels convenis balears ve determinat per les normes procedimentals o d'ordre públic fixades en l'ET i, per tant, no presenta cap especialitat destacable: hi ha convenis amb data de vigència fixa però amb efectes retroactius, altres que refereixen la vigència a la data de publicació i tots ells contenen referències directes a la denúncia del pacte. No obstant s'ha de fer esment a dos aspectes interessants que persegueixen una estabilitat negocial. En primer lloc, seguint les pautes previstes als ANC, els convenis més importants determinen que un cop denunciat, i esgotada la vigència, s'ha d'encetar amb immediatesa la negociació del pròxim conveni; fins i tot assenyalen un mes concret d'inici de la negociació. En segon lloc, hi ha un cert interès per determinar vigències plurianuals en les activitats que aglutinen més treballadors i empreses.

Tot i que en la nostra comunitat no s'ha produït l'atomització d'unitats de negociació que s'ha donat a altres territoris, s'ha de dir que hi ha poc tractament de les possibles connexions i concurrències entre unitats i que no estaria de més pensar en acords intersectorials de comunitat autònoma destinats a tractar matèries concretes que són estratègicament interessants per les Illes Balears.

Pel que fa als àmbits funcionals, seguint la pauta dels ANC, s'ha de fer un esforç de delimitació per tal d'evitar zones grises.

#### B. La qüestió de l'ocupació.

En aquest punt tractarem de la qüestió de l'ocupació, la qual, tant en l'estudi del Dr. Riera com en els ANC, ocupa quantitativament i qualitativament un

lloc destacat. No obstant, limitarem les nostres consideracions als aspectes que ens semblen més interessants, –ja que un repàs exhaustiu superaria els límits raonables d'aquest informe– tot apuntant unes conclusions que es deriven de l'estudi fet.

Quan parlem de l'ocupació ens referim a aquelles matèries que habitualment es regulen pels convenis a través de les seves “clàusules de contractació” i de les “clàusules d'ocupació”. En primer lloc veurem les de “contractació”:

- L'ingrés a l'empresa. En aquest àmbit la regulació convencional se centra en un seguit d'exigències formals que s'han de respectar a l'hora de fer nous contractes en determinats supòsits i en establir uns drets o garanties d'informació cap als treballadors contractats o els seus representats. No s'exploren nous camins, com ens diu el Dr. Riera, i simplement es fa un seguiment o còpia de la regulació legal.

Si ens endinsem en els aspectes concrets veurem respecte de la forma del contracte que pocs convenis van més enllà, tot ampliant els supòsits en els quals s'ha d'exigir la forma escrita.

Sí que hi ha clàusules obligacionals dedicades a una altra qüestió que hem de considerar de més importància convencional sectorial: les prioritats d'accés a l'ocupació o a la millora de l'ocupació. Aquestes disposicions s'adrecen especialment als treballadors que han tengut una prèvia relació contractual de caire temporal. I és interessant, com es diu a l'estudi previ, que hi hagi una gestió d'aquesta qüestió en l'àmbit de les comissions paritàries sectorials, perquè el creixement o la millora efectiva de l'ocupació depén en la majoria de casos d'un convenciment o necessitat sentida des de les empreses del sector.

Pel que toca a la reserva de llocs de treball a determinats col·lectius, cal dir que la regulació convencional de les Balears és millorable. Per exemple, quan a les persones que pateixen discapacitat els convenis es limiten a reproduir la LISMI 13/1982. En altres ocasions, excepcionalment, es fa al·lusió a d'altres col·lectius.

- Període de prova. L'establiment d'un període de prova en un contracte és una matèria dispositivitzada en favor de la regulació convencional. La llei inclou determinades previsions "en defecte de pacte en conveni". Naturalment els convenis balears han fet un tractament de la matèria bastant ampli, entrant tant en la durada del període com en les matitzacions d'exigència del període, forma de còmput, etc.
- Modalitats contractuals. Sens dubte és la matèria "reina" perquè la llei deixa un paper transcendent al conveni quant a les modalitats de contracte de treball. Paper que es reforça en els ANC, recordant tots ells –com hem vist– l'ús adequat de les modalitats contractuals: s'han d'usar únicament i exclusivament pels supòsits prevists.

Deixant de banda la regulació del contracte d'obra o servei determinat, cal dir que el gruix regulatiu el capitalitza el contracte eventual. En efecte, els convenis han optat per regular de manera molt profusa tots els aspectes d'aquesta forma de contractació i, especialment, la durada del contracte i els seus màxims temporals. La majoria de convenis han anat cap a l'ampliació del número de mesos de durada i de l'espai temporal en el qual pot desplegar-se el contracte. Són molt pocs els casos que s'opta pel contrari: escurçar la durada.

Entre les qüestions més regulades està la d'establir un percentatge màxim de contractes eventuais en relació a la plantilla fixa. Però hi ha pocs convenis que entrin en la fixació d'una indemnització de finalització

de contracte. No obstant els que hi entren milloren la disposició legal, establint una indemnització més alta.

Poca cosa es diu del contracte d'interinitat i, si es diu, és per reproduir la regulació legal.

Quant a les disposicions comunes a les modalitats contractuals, podem dir que el més habitual és preveure mecanismes per evitar els abusos en la utilització successiva de contractes temporals i determinar preferències en l'accés a ocupació estable per aquelles persones que han estat vinculades per contractació temporal.

La profusió normativa que concorre en la contractació temporal no es repeteix en les modalitats de contractes formatius: en pràctiques i en formació. I això tot i que la regulació heterònoma deixa marges amplíssims a la negociació col·lectiva perquè pugui regular i que, en l'últim ANC, es parla de fomentar l'ús d'aquestes modalitats com a conducta d'inserció dels joves en l'àmbit de les empreses. Concretament, la negociació col·lectiva de les Balears és reàcia a fixar quins llocs han de ser coberts a través del contracte en pràctiques, res no diu –de nou– quant la fixació d'un període de prova pels contractats en pràctiques, són minoritaris els convenis que tracten el contracte de formació i els que ho fan repeteixen la norma legal o reglamentària, oblidant matèries tan importants com són la conversió de contractes formatius en contractes per temps indefinit o la preferència d'ocupació de les vacants produïdes.

La mateixa tònica es repeteix quan entrem en l'anàlisi de la recepció de les modalitats de contracte a temps parcial o de relleu. La poca contemplació negocial del contracte a temps parcial es limita a recollir la regulació legal, estirant-se un poc més en el tema concret de la conversió d'un treball a temps complet en un a temps parcial o viceversa.

No passa igual, és clar, pel que fa al contracte per a treballadors fixos i periòdics de caràcter discontinu (TFD), ja que aquesta fórmula de contractació té a Balears una interpretació pròpia i un grau de desenvolupament excel·lent –sobretot a l'hosteleria– que abasta tots els aspectes particulars: conversió de contractació temporal en fixa discontinua entesa com a sistema de preferències com en el cas de la contractació eventual, forma i ordre de la convocatòria estacional, garantia d'ocupació, cessament de la campanya, drets d'informació a la representació dels treballadors, etc.

- Contractació a través d'empreses de treball temporal (ETT). La utilització dels serveis de les ETT és una qüestió de menor importància en els convenis de les Illes Balears. És una matèria molt poc regulada, limitant-se algun conveni a garantir el dret d'informació sobre aquest tipus especial de contractació que té la representació unitària dels treballadors en les empreses o establint un percentatge màxim d'ús en relació al total de la plantilla.

En conclusió hi ha una completa regulació de les formes eventuais de contractació i del treball fix discontinu i poca exploració d'altres fórmules de contractació a través de la qual es podria ajudar a millorar el nivell de formació de les plantilles. Reiterem que la contractació pot ser una de les matèries més adients per materialitzar un acord interprofessional que fixi directrius per a la negociació sectorial.

Pel que fa a les “clàusules d'ocupació”, van destinades al foment de l'ocupació en un sector o empresa i al manteniment del nivell d'ocupació, són complementàries d'altres matèries negociades –especialment la contractació, l'extinció de la relació laboral i la jornada– i tracten de les matèries següents:

- Garantia d'ocupació. Aquesta matèria està formada per un conjunt de clàusules de diversa naturalesa –algunes adquirint compromisos obligacionals o simples declaracions d'intenció sobre el manteniment de l'ocupació i d'altres preveient mecanismes normatius ben clars que impliquen deures perfectament regulats–, que tracten aquests aspectes: conservació de la plantilla, reconversió de treball temporal en fix, manteniment de llocs de treball en supòsits de modificació d'aptitud professional i manteniment de plantilla en casos de subrogació empresarial. Totes aquestes clàusules pretenen que, sense qüestionar la capacitat organitzativa i el dret de variació de l'empresari, es mantingui l'estabilitat en l'ocupació dels treballadors ocupats. No obstant està clar que entre aquestes normes n'hi ha que es fan ressò de la problemàtica estructural de l'ocupació i d'altres es limiten a fixar una resposta de lògica jurídica als canvis en l'activitat de l'empresa.
  
- Distribució del temps de treball i distribució de l'ocupació. Amb aquestes clàusules convencionals es pretén repartir de manera més racional les variables primàries que condicionen l'optimització de la mà d'obra. Des d'aquesta lògica s'arbitren pactes destinats a no contractar treballadors en pluriocupació, suprimir o limitar les hores extraordinàries i distribuir l'ocupació mitjançant la determinació d'una edat de jubilació forçosa, fomentant la jubilació anticipada, la jubilació parcial i les extincions voluntàries de la relació laboral.

Tot i la bondat intrínseca d'aquests pactes laborals, hem de determinar que la negociació col·lectiva de les illes no s'endinsa en aspectes de gran interès. No tracta la creació neta d'ocupació que són compromisos destinats a incrementar el número net d'ocupats del sector o de l'empresa a la finalització de la vigència del conveni. I d'altra banda es tracta molt poc de la reducció de les plantilles; definir les causes, els procediments –respectant

les normes de dret necessari- o els procediments de solució de les discrepàncies en les consultes o negociacions. Finalment considerem que s'hauria de fer un esforç per determinar clàusules de conversió d'ocupació temporal en fixa i fórmules d'ocupació a temps parcial estable i voluntari<sup>20</sup>.

C. Les regulacions de "l'organització del treball" i els "esdeveniments de la relació de treball".

Cal dir que sota d'aquestes denominacions hi roman el gruix del que hem qualificat, en les observacions generals, com a "management", la qual cosa afecta als aspectes funcionals, de classificació, de participació i de decisió, de desplegament, modificació i extinció del contracte. De la mateixa manera que hem fet en punt anterior, aquí tractarem tot allò que ens sembla de més importància, fent possible arribar a unes conclusions.

Com a contingut de l'organització del treball, hi trobem:

- El poder de direcció. La immensa majoria de convenis estableix que el poder d'organització, direcció i control de l'activitat laboral és una facultat de l'empresari. La qual cosa és de lògica bàsica en el marc jurídic i normatiu del nostre dret laboral. El reconeixement que es fa a algun conveni de certes competències d'aquest àmbit a la representació laboral s'especifiquen en concretes facultats de consulta proposta o informació.

Per tant, ja ens podem fer càrrec que la participació dels treballadors en l'organització s'encercla en aquestes facultats concretes.

---

<sup>20</sup>“Tot i que no sigui matèria sobre la qual s'hagi assolit un consens total en el si del CES a l'hora de redactar aquest informe, cal dir que entre les fórmules que ofereix l'actual ordenament jurídic està la prevista en la disposició addicional primera del RD llei 5/2001, de 2 de març, que habilita la celebració de contractes per al foment de la contractació indefinida amb els treballadors que tinguin contractes de durada determinada i amb els grups de treballadors que expressament es relacionen en la dita disposició i subjectes al règim jurídic i indemnitzatori que expressament es preveu en la disposició addicional.

- **Clasificació professional.** Hem dit en diverses ocasions que de la classificació depenen moltes coses d'importància –les funcions o la retribució– les quals són reflectides en la negociació insular. Molts de convenis han optat per una classificació basada en grups professionals, però no hi ha constància de convenis que facin la distinció de distints nivells retributius dins del grup. I encara topem convenis que fan una classificació basada exclusivament amb les categories. En qualsevol cas convé senyalar que, inclòs en els convenis col·lectius que han optat per una estructura professional basada en grups, les conseqüències de l'anterior classificació en categories professionals sol estar present tant a l'hora de definir funcions com a través dels aspectes retributius.
  
- **Ascensos professionals i promoció econòmica.** Els convenis regulen de manera poc original la qüestió, sempre tan delicada, de l'ascens professional, fent servir el mecanisme d'ascens com un conducte que garanteix el principi d'igualtat d'oportunitats i on, normalment, es fa reconeixement exprés de la participació de la representació laboral. S'exclou d'aquest marc normatiu als alts càrrecs o caps de l'empresa.

En canvi la qüestió de la promoció econòmica, tractada en l'article 25 de l'ET, no hi ha cap tractament.

- **Mobilitat funcional.** Coincidim amb l'estudi previ a aquest informe, respecte de la gran importància que té de la qual se'n fan resò els ANC. Els convenis balears que tracten la mobilitat funcional ho fan amb una gran desconfiança, tot perseguint la limitació de la seva efectivitat. Això és molt clar respecte de la mobilitat dins del grup professional. La qual cosa causa un efecte estrany: s'accepten els grups professionals i, en canvi, no s'admet la flexibilitat interna que aquest sistema de classificació incorpora.

Pel que fa a la mobilitat funcional fora del grup o categoria equivalent, en concordància a la regulació legal, es concep com un fenomen excepcional. En algun conveni es determina com una obligació empresarial la comunicació prèvia a la representació laboral.

Si la mobilitat funcional de caire extraordinari suposa la realització de treballs de categoria inferior, la resposta que donen els convenis balears es quasi un calc dels preceptes legals, afegint-hi alguna especificació sobre comunicació prèvia als representants laborals substituïnt-la per un informe previ, determinant la conservació de tots els drets pel treballador afectat o la durada de la situació extraordinària.

Si observem la mobilitat funcional ascendent, és a dir, per realitzar treballs de categoria superior, el que passa és el mateix: es reproduïx la regulació legal, fent especificació de les conseqüències de fer treballs de superior categoria, quant a la consolidació de drets professionals.

Una qüestió que pràcticament no es tracta és la polivalència funcional, ni les clàusules de saturació, que s'utilitzen en els casos en els quals s'ha exhaurit la tasca pròpia de la classificació durant de la jornada i, en canvi, hi ha molta tasca en altres àrees funcionals.

Ja ens podem fer càrrec que els nostres convenis pateixen les mateixes deficiències que són posades en evidència en els ANC. Hi ha una excessiva rigidesa que dificulta la flexibilitat interna i una desconfiança a fer efectiva una participació de la representació laboral en l'organització del treball.

Pel que toca als aspectes dels esdeveniments o vicissituds del contracte de treball, podem contemplar els aspectes següents:

- Mobilitat geogràfica. La nostra negociació col·lectiva no entra en tots aquells aspectes que la regulació legal –art. 40 de l’ET– deixa en mans dels convenis i que, en l’informe prèvi, es llisten: concepció de trasllat o desplaçament, durada, causes, etc. Aquestes mancances, amb això coincidim amb l’estudi que serveix de base a aquest informe, produeix una indefinició que tensa la relació laboral, comporta conflicte i aboca cap a la flexibilitat de sortida, és a dir, l’acomiadament.
- Modificació substancial de condicions de treball. El procediment de modificació substancial és articulat per la llei –art. 41 de l’ET– estipulant normes de dret necessari. Això no lleva que els convenis no puguin entrar en els aspectes de definició o en la millora que la llei dóna de les conseqüències de la modificació. Els nostres convenis no diuen pràcticament res, la qual cosa fa que aquesta matèria quedi dins de la indefinició en un àmbit de “trauma laboral” no resolt.
- Suspensió del contracte. Regulada només excepcionalment en els convenis, preveient el dret de reserva del lloc de treball.
- Excedències. Hi ha una tendència a suavitzar els efectes de l’excedència i a donar possibilitats de tenir-la sense que suposi una extinció efectiva del contracte.
- Extinció del contracte. Els convenis se centren en la garantia de la indemnització per extinció del contracte, en la baixa voluntària o extinció per voluntat del treballador i en els requisits i l’exigència del “finiquito”. Però pràcticament no hi ha res dels acomiadaments per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció o per els casos d’acomiadament objectiu.

El mateix que hem dit abans podem dir aquí. La nostra negociació col·lectiva està mancada dels elements o mecanismes de gestió oportuns que atorguin més flexibilitat interna de les condicions de treball perquè es pugin resoldre els embats de la competència, i és poc generosa en la participació activa de la representació laboral en la gestió dels canvis.

#### D. El temps de treball i la retribució.

Abordam ara dos temes clàssics en els convenis col·lectius: el temps de treball i la retribució.

Pel que fa al temps de treball, destacarem els aspectes següents:

- Jornada ordinària. A Balears per fixar la jornada ordinària s'usen indistintament el mòdul semanal i l'annual i, a vegades, els dos en un mateix conveni. És molt freqüent l'establiment d'un còmput anual de la jornada en hores de treball efectiu i l'especificació del número d'hores ordinàries setmanals. També és de cada vegada més habitual preveure la distribució irregular de la jornada com a mecanisme per acumular, en els moments precisos, més hores de treball i alleugir la càrrega horària en altres. Aquest mecanisme es troba dins de les pautes que han fixat els distints ANC respecte de la distribució del temps de treball i el poder donar satisfacció a les necessitats productives de les empreses i les familiars dels treballadors.

En tot cas som conscients que aquestes tècniques de flexibilització no s'aprofiten en els convenis illencs com a motius per obrir un àmbit de gestió compartida de la jornada o per entrar en la definició més acurada de totes les implicacions que comporta el temps de treball. Ho deim perquè no s'aborda la qüestió de l'acumulació del descans setmanal o de les borses horàries, com a sistemes de flexibilització, excepció feta de

dos convenis. Sí que hi ha, per altra banda, una clara tendència a la reducció de la jornada, augmentant els permisos o les llicències. Finalment, dins de la jornada ordinària, es tendeix a determinar jornada continuada i, si es fixa jornada partida, es fa perfilant els fraccionaments i limitant-los a un.

- Hores extraordinàries. En els convenis balears es toca el tema de la jornada extraordinària amb molta matisació, senyalat-se el concepte i la tipologia de les hores extres, la opció que hi ha entre retribució i descans compensatori i la naturalesa voluntària del treball extraordinari. És ben lloable que tots els convenis facin un pronunciament cap a la reducció o eliminació de les hores extraordinàries per tal de millorar les condicions de treball i fer un repartiment de l'ocupació.
- Descansos, vacances i festius. En la nostra negociació col·lectiva el tema dels descansos té un tractament molt clàssic, fixant-se un descans mínim setmanal de dos dies i unes preferències perquè el puguin gaudir en dissabte i diumenge els treballadors que tenen família –influència dels processos continuats de l'hoteleria– i ampliant-se els supòsits legals dels permisos, siguin o no retribuïts.

Quant les vacances els convenis fixem la durada mínima –normalment 30 dies naturals–, i la impossibilitat de substitució per compensació econòmica i deixen a l'acord individual o col·lectiu en el marc de l'empresa la resta d'especificacions després de donar unes pautes mínimes: determinació del moment que es tenen, interrupcions, borsa de vacances i retribució.

Pel que fa als festius es de destacar que el que sol determinar la norma convencional és la compensació que rep qui treballa en dia festiu: sigui amb més descans o en retribució monetària. Com a curiositat cal dir que

la immigració ha incorporat nous dies festius coincidents amb altres confessions religioses.

El règim retributiu, com s'expressa pels diversos ANC, és un objecte lògic dels convenis col·lectius perquè a través dels seus textos es poden definir els distints components de l'estructura salarial i posar-los en relació amb els sistemes d'organització del treball. Del tema retributiu destacarem els aspectes següents:

- Salari base. Pràcticament tots els convenis col·lectius fan referències a la definició del salari base, oferint-ne una d'explícita, remetent-se a nivells superiors de negociació o a les tables salarials que incorporen. Per fixar el salari base s'usa la unitat de temps, havent desaparegut la unitat d'obra. Naturalment es posa en relació la classificació professional i un modul temporal, normalment el mensual i/o l'annual.
- Complementos salarials. Aquest és un dels capítols on s'han de plantejar noves perspectives. S'han de potenciar tots aquells complementos que retibueixen les competències, la qualitat i la productivitat dels perceptors, deixant de banda els complementos que depenen de circumstàncies objectives i implícites de la relació laboral que, en alguns casos, han de superar-se. La tendència és bona; ha anat desapareixent l'antiguitat com a complement i el plus de toxicitat, penositat i perillositat. En canvi els complementos de productivitat, tot i la seva potenciació en els ANC, no acaba d'inserir-se en els convenis illencs.

En general s'ha de destacar que no s'avança en les recomanacions que es fan per adequar l'estructura salarial –conceptes fixos i variables– a la realitat sectorial i empresarial i a les noves formes d'organització del treball (NFOT). Especialment hi ha pocs avenços en matèria de retribució variable, la qual cosa suposa una limitació en les possibilitats de la

negociació col·lectiva balear, ja que això té relació directa amb els sistemes d'organització del treball, els incentius a la producció, la qualitat o els resultats obtinguts, aspectes tots els quals molt importants per dinamitzar, modernitzar i articular les relacions laborals.

Naturalment, com és general, hi ha una pèrdua de pes del salari en espècie.

- Percepcions extrasalarials. Són molt freqüents en l'estructura de convenis de les nostres illes –immerses en el sector serveis– les quantitats destinades a compensar despeses fetes pels treballadors: dietes, uniforme o roba de feina, transport i fins i tot crebant de moneda.
- Pagues extres. Quant a aquestes retribucions clàssiques, l'entramat de convenis illencs en preveu normalment dues l'any, i determina amb precisió quins són els seus conceptes retributius i quan i com s'abonen.
- Increment i garantia salarial. Es segueix la pauta fixada pels ANC. A l'IPC previst s'afegeix un percentatge, el qual no es fa dependre de l'increment de la productivitat.

La majoria de convenis incorporen una clàusula de garantia del manteniment del poder adquisitiu dels salaris.

- Altres matèries salarials. A la gran majoria de convenis balears s'inclouen clàusules de compensació i absorció dels increments salarials fixats i d'interpretació de les clàusules convencionals sense perjudici de la "condició més beneficiosa" de naturalesa individual.

Igualment en els convenis es fa referència de les condicions de liquidació i pagament del salari: lloc, terminis, bestretes, interès per mora, etc.

Finalment tots els convenis sectorials compleixen amb l'exigència de legal contingut mínim, incloent les disposicions pertinents de "despenjada salarial". Com és habitual les exigències de situació econòmica de l'empresa i documentals són molt rígides.

Fent resum d'aquestes dues matèries que hem qualificat de clàssiques, cal destacar que seria necessari el plantejament de nous objectius de negociació que fessin integració de la qüestió de la competitivitat i la productivitat de les empreses, en termes semblants als prevists en l'ANC-2003-04.

D'altra banda, considerem amb el Dr. Riera que, si s'obri un debat sobre el temps de treball, s'hauria de plantejar tenint en compte els aspectes següents: la productivitat de l'empresa, la conciliació de la vida familiar i la prevenció de riscos laborals.

E. Beneficis socials i assistencials, formació professional i salut laboral.

A continuació analitzarem tres grans matèries que, com hem vist en la primera part de l'informe, han anat guanyant importància en el si dels convenis: els beneficis socials i assistencials, la formació professional i la salut laboral.

Respecte del beneficis socials i assistencials es tracta, normalment, d'un conjunt de prestacions que, alternativament, complementen les prestacions reglamentàries de la seguretat social –Incapacitat temporal, Maternitat, Jubilació, etc.– o milloren condicions que suposen risc. Cal dir que aquests beneficis s'han vist afectats per les reformes de la Llei general de la Seguretat Social (LGSS) que ha millorat algunes prestacions davant de determinades contingències (la maternitat), minvant els marges de

negociació, i per les modificacions de la legislació d'assegurances que ha fet canviar el punt de vista de prestacions qualificades –en principi– com a complementàries de l'acció protectora de la seguretat social i que s'han transformat en simples premis o indemnitzacions. El que podem dir és que si es vol una negociació col·lectiva que entri en els aspectes d'organització, de la competitivitat, de guanyar valor, l'orientació dels beneficis socials haurà de partir d'una realitat distinta: un mercat de treball on fan feina marit i muller, amb problemes de serveis socials i de transport, etc., la solució dels quals pot ser molt més interessant que l'abonament de prestacions dineràries de naturalesa complementària.

Pel que fa a la formació, hem de dir que els convenis de les Illes Balears es limiten a dos àmbits: en matèria de formació continua, la fixació de les funcions de les comissions sectorials que analitzen les necessitats formatives en base a les quals es fa el pla de formació i que fa d'enllaç amb la Comissió General de Formació Continua i la determinació del camí que han de seguir les empreses per obtenir els fons de formació i, en matèria de la formació individual dels treballadors, la fixació dels permisos per acudir a exàmens i l'adaptació de la jornada. Cal dir que aquesta qüestió és, en la nostra comunitat autònoma, d'una gran importància estratègica i que seria necessari fer un esforç per tal de delimitar les necessitats formatives i adaptar el contingut dels convenis a aquestes necessitats.

Finalment quant a la seguretat i salut laborals cal dir que la normativa que regula els aspectes materials de la prevenció és de procedència heterònoma i, molta d'ella, té la naturalesa de dret necessari que no deixa gaire marge de negociació. No obstant, la Llei de prevenció de riscos laborals reconeix que els convenis poden entrar en la regulació de la seguretat i salut laborals i, per tant, els incorpora dins del ventall de la normes prevencionistes. Ara bé, s'ha de reconèixer que els aspectes regulats en els convenis de les nostres illes són pocs: la comissió sectorial de seguretat i salut amb una tasca de

foment i promoció i les reconeixements mèdics que, en algunes ocasions, són confosos amb la vigilància de la salut que inclou la dita Llei de prevenció.

El balanç final que podem fer, quant les disposicions sobre els tres temes inclosos en aquesta observació, és clarament a favor d'una modernització de continguts, potser d'implementar accions des dels sectors i les empreses amb les administracions públiques interessades, amb la intenció de millorar i aprofundir. D'altra banda considerem necessari que la negociació col·lectiva de les Balears tingui en compte les especificacions que es fan sobre aquestes matèries concretes en l'ANC-2003-04. Ens topem també en aquest cas amb una oportunitat per acordar intersectorialment les pautes que han de seguir els convenis d'àmbit inferior.

#### F. Els drets sindicals i l'aplicació i interpretació dels convenis.

Veurem en aquesta observació particular els aspectes que toquen al dret sindical, a la gestió d'allò que s'ha pactat i a la solució dels possibles conflictes d'aplicació i interpretació dels convenis.

Els convenis insulars habitualment fan divulgació del contingut de les normes reguladores de la representació unitària i sindical, l'ET i la Llei orgànica de Llibertat Sindical, amb una clara intenció pedagògica. La tendència és, a banda d'aquesta divulgació, millorar i regular aspectes determinats: garanties dels representants, número d'hores sindicals i de representació, acumulació de les hores, millora de les escales previstes en les lleis, recaptació de la quota sindical, activitat sindical en l'empresa i celebració d'assemblees i fins i tot, algun conveni, regula el canon de negociació.

En tractar-se d'un contingut mínim de tots els convenis, és general la inclusió en el seu articulat d'una comissió paritària. Els acords en determinen la

composició, les normes de funcionament –freqüència de reunions, programa de treball, etc.–, les competències i atribucions i el sistema de solució dels supòsits de conflicte que es poden donar.

Cal dir que per solucionar els conflictes dins del si de les comissions paritàries i d'altres conflictes laborals que es poden donar a nivell col·lectiu, plural o individual, tots els convenis sectorials s'adhereixen al sistema de solució autònoma de conflictes, denominat Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), vigent des de la signatura el 20 de desembre de 1995 de l'Acord Interprofessional que el crea.

Pel que fa a aquestes matèries cal dir que sembla necessari entrar a la seva revisió amb ànim positiu, veient d'integrar les instàncies representatives i sindicals de caire clàssic amb les corresponents a la prevenció de riscos laborals. D'altra banda, sembla més que necessari potenciar les comissions paritàries. Una línia per afavorir aquesta tasca seria relacionar la funció d'aquestes comissions amb la tasca del TAMIB que podia donar cobertura a la seva funció. Respecte del TAMIB, és l'únic precedent d'acord interprofessional de la nostra comunitat autònoma. A banda que sigui necessària la seva revisió per fer més gran i potent l'actuació del Tribunal, sembla que la nostra estructura convencional, com hem dit, precisa de més acords d'aquests tipus per tal de fer front als canvis tan intensos del nostre mercat de treball.

## **V. Recomanacions**

Per acabar, tenint en compte l'estudi previ que s'ha fet, aportem un seguit de recomanacions que són un resum del que s'ha dit, les quals –estem convençuts– poden ser d'interès per a la negociació col·lectiva que es desplega a les nostres illes:

**Primera.** Sobre l'estructura de la negociació col·lectiva a les Illes Balears.

A la nostra comunitat autònoma prolifera el conveni col·lectiu sectorial, mentre que el d'àmbit empresarial és minoritari. La qual cosa no lleva que, determinades qüestions, no tinguin com a àmbit de desplegament l'empresa i que els convenis sectorials autonòmics no estiguin influenciats per les disposicions dels sectorials d'àmbit estatal o els acords intersectorials encara que tinguin un contingut simplement obligacional.

Per això podem dir que ens manquen normes que clarifiquin la connexió entre les diverses unitats de negociació i resolguin els problemes de concurrència entre convenis. En determinades matèries resulta necessari fer un esforç per articular acords intersectorials.

**Segona.** Respecte de l'àmbit d'aplicació dels convenis.

Sempre resulta convenient clarificar, al màxim possible, l'àmbit funcional dels convenis. Però aquesta voluntat per no crear zones grises s'ha de complementar amb la idea que els àmbits dels convenis han de ser coherents a les necessitats dels sectors productius, fent un esforç perquè no es dispersin els àmbits, tenint regulacions distintes per activitats econòmiques molt semblants.

**Tercera.** Eficàcia de la negociació col·lectiva.

A pesar de les noves i més àmplies responsabilitats assolides per la negociació col·lectiva fruit, d'una banda, de les reformes legislatives i, d'altra, per l'admissió per les organitzacions empresarials i sindicals d'assumir el reforçament de la capacitat contractual, aquesta es topa amb mancances que dificulten la seva eficàcia. Per a solventar-les, a més d'una revisió dels continguts de la negociació col·lectiva, s'ha de considerar quins són els

negociadors i quins són els àmbits d'actuació. Així són qüestions essencials per garantir l'eficàcia de la negociació col·lectiva, eliminar les dificultats per a que els treballadors i els empresaris percebin el conveni col·lectiu com una font bàsica d'obligacions i drets i els problemes d'estructura, articulació i concurrència de convenis.

La negociació col·lectiva demana, per a una millor eficàcia i cobertura, modificacions tant convencionals com legals orientades a reforçar-la i a incrementar la capacitat d'intervenció dels agents implicats. Ara bé, aquestes modificacions requereixen la negociació entre les organitzacions sindicals i empresarials i l'acord per portar-les endavant.

**Quarta.** Quant a la contractació.

Tot i que aquesta és una matèria que rep un tractament molt ampli en els textos convencionals, sembla que s'ha de completar incloent als contractes formatius, articulant normes d'adaptació a la realitat sectorial o empresarial.

Igualment s'han de fer les passes per tal de fer present el principi de causalitat en la contractació temporal, tendint cap a fixar un equilibri entre contractació indefinida i flexibilitat interna.

Seria convenient definir els llocs de treball susceptibles de ser ocupats per treballadors amb minusvàlua i els requeriments concrets de determinades ocupacions o tasques, per fer factible la quota de reserva.

La majoria de convenis refusen determinar les activitats que poden donar lloc a contractació eventual i hauria d'existir una major implicació a l'hora de modular la regulació legal de les distintes modalitats de contractació.

**Cinquena.** Sobre l'ordenació del treball.

Aquest és un capítol que s'ha de revisar i completar en profunditat, ateses les tendències actuals de les empreses. S'han de fer càrrec, empresaris i treballadors, que la flexibilitat interna ha de substituir la flexibilitat de sortida o acomiadament. Per això s'han de revisar les inèrcies que existeixen quant a la classificació i mobilitat funcional, superant les antigues ordenances i reglamentacions de treball. Per portar endavant aquest canvi i reforçar l'eficàcia de la negociació col·lectiva s'ha d'actuar amb valentia, especialment contra la pervivència pràctica de la regulació continguda en les Reglamentacions de treball i Ordenances laborals, fetes sota la vigència de principis laborals absolutament superats.

**Sisena.** Respecte de la jornada de treball.

El temps de treball es concep, en els actuals convenis, des d'un punt de vista molt clàssic que, ateses les necessitats actuals de les empreses i dels treballadors, s'hauria de revisar. Per fer un nou plantejament considerem de gran interès que es parteixi de tres punts de referència: la productivitat de les empreses, la conciliació de la vida personal, familiar i l'activitat laboral i, finalment, la prevenció de riscos laborals.

**Setena.** Quant al règim econòmic.

En aquest cas, com en la jornada, el contingut dels convenis és massa clàssic. S'han de fer esforços per tal de dissenyar estructures salarials que contemplin partides fixes i variables. Aquestes últimes s'han de començar a relacionar amb els nivells de productivitat, el funcionament i els objectius de les empreses.

En cap cas s'han d'acceptar complements retributius de perillositat, toxicitat o penositat.

**Vuitena.** Sobre les clàusules d'ocupació.

S'han d'aprofundir les fórmules de conversió de treball temporal en fix, la qual cosa s'ha de relacionar amb el debat sobre la flexibilitat interna i del temps de treball, ja que aquestes qüestions estan lligades a l'estabilitat en l'ocupació. Això ha de produir una fidelització del treballador i de l'empresa.

S'ha d'estudiar la potenciació de fórmules d'ocupació estable a temps parcial voluntari.

**Novena.** Igualtat d'oportunitats.

Avançar en el procesos d'igualtat en les condicions laborals d'homes i dones transcendeix l'àmbit de la negociació col·lectiva. Tot i així, ha de ser un compromís del conjunt dels agents socials que, la negociació col·lectiva balear, ha de contribuir a l'establiment d'un marc equitatiu per al desenvolupament de les condicions de treball d'homes i dones, propiciant aquelles actuacions que eliminin els obstacles per assolir aquesta equitat i, en el seu cas, acudint a la inclusió d'accions positives quan es constati l'existència de situacions de partida desiguals vinculades a les relacions laborals.

**Desena.** Respecte de la formació professional i salut laboral.

Sens dubte aquestes dues matèries necessiten d'un tractament de nivell intersectorial, després que, en els sectors productius, s'hagi debatut en profunditat. És obvi que una formació laboral que integri educació en la prevenció, és el camí més adient per crear una cultura de prevenció.

**Onzena.** Drets col·lectius i sindicals, administració del conveni i resolució de conflictes.

Aquesta matèria s'ha de tractar tenint en compte que les organitzacions sindicals són els conductes adients per resoldre els conflictes estructurals que es donen en el món de les relacions laborals. Crear fórmules de participació consolida unes relacions laborals modernes. El diàleg constant és molt convenient. En una economia terciària com la nostra en la qual el factor humà és essencial, la conveniència del diàleg es converteix en una necessitat estratègica.

Això afecta, en el nostre entorn, a les comissions paritàries dels convenis que s'han de dinamitzar ja que, les relacions laborals col·lectives són de cada dia que passa més dinàmiques. I també es relaciona amb l'acceptació que l'òrgan de resolució autònoma de conflictes laborals de les illes, el TAMIB, tengui tot el suport estenent la seva eficàcia a tots els sectors, a través d'un acord interprofesional que li doni el suport.

El text d'aquest informe i les recomanacions concretes que serveixen de cloenda s'orienten cap als negociadors convencionals, organitzacions empresarials i organitzacions sindicals, i es despleguen en dos àmbits genèrics d'actuació:

- Un primer àmbit destinat a modernitzar els continguts i reforçar l'estructura de la negociació col·lectiva de les Illes Balears. I en aquest apartat podem distingir el següent:
  - Acceptar que la negociació col·lectiva està passant d'un model estàtic a un model dinàmic, en el qual sempre s'hauran de mantenir oberts els canals del diàleg i que no n'hi ha prou en fer la negociació dels convenis

i esperar la publicació. S'haurà de fer un esforç admetent que, per una aplicació efectiva dels convenis, és necessari mantenir un diàleg permanent.

- Considerar que els convenis tractin dels canvis que s'estan fent en la realitat de les empreses: les noves formes d'organització del treball (NFOT), les mutacions en l'àmbit de l'organització empresarial – deslocalització, externalització, descentralització de la producció–, etc.
- Esforçar-se per mantenir una vigència i eficàcia real dels convenis fent que el seu contingut s'identifiqui pels treballadors i pels empresaris com una veritable font normativa, creadora de drets i d'obligacions per ambdues parts. Això suposa ser conscients que la legitimació real dels interlocutors socials depèn de la consideració dels convenis com a normes útils.
- Un segon àmbit, igualment de caire genèric, destinat a fer front als reptes que el futur ens imposa:
  - Els de la competitivitat i la productivitat, enteses com a garantia de l'estabilitat econòmica i laboral de les empreses. Aquest és un repte alineat en les estratègies d'ocupació de la Unió Europea.
  - Els problemes que pot causar l'àmbit d'aplicació personal dels convenis, especialment la proliferació d'estatuts diferenciats de treballadors sense justificació, la proliferació dels treballadors autònoms o el fenomen del teletreball. Sembla convenient explorar formules d'integració.
  - Fer passes endavant per tal de crear les condicions de negociació d'acords intersectorials que abordin matèries estructurals de la negociació col·lectiva balear.

Aquests dos àmbits d'actuació, si es porten endavant, seran determinants d'una negociació col·lectiva profitosa, coherent amb la importància que la Constitució Espanyola dispensa als convenis i als interlocutors socials i útil a la societat de les Illes Balears.

El secretari general

El president

Palma, 27 de juliol de 2004

## **Informe nº 1/2004 del Consell Econòmic i Social, sobre la negociación colectiva en las Illes Balears**

### **I. Introducción**

La Ley 10/2000, de 30 de noviembre, del Consell Econòmic i Social de las Illes Balears en el artículo 2, nº 1 letra c), y el Decreto 128/2001, de 9 de noviembre, por el cual se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento, en la letra c) del artículo 4, determinan que el CES puede elaborar “informes o Estudios” a iniciativa propia, sobre “...cuestiones sociales, económicas y laborales de interés para las Illes Balears”.

Con la intención de desarrollar esta función, el día 18 de junio de 2002, la Comisión Permanente del CES acordó, a propuesta de la Presidencia, iniciar las tareas para la elaboración de un estudio sobre la estructura de la negociación colectiva de las Illes Balears.

Atendiendo a la autoridad académica, solvencia técnica y conocimiento profundo y real de las relaciones laborales de nuestra comunidad autónoma, se acordó encargar la elaboración de este Estudio al Dr. Sr. Carlos Riera Vayreda, que es profesor de la Cátedra de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la UIB y ocupa la gerencia del Tribunal de Arbitratge i Mediació de las Illes Balears (TAMIB).

El día 23 de setiembre de 2002, el Dr. Riera presentó a la Secretaría General una propuesta de Estudio, de la cual se hace patente la posibilidad de distinción entre la estructura de la negociación colectiva de ámbito

sectorial y la correspondiente al nivel empresarial. Ambas facetas de la negociación colectiva permiten iniciativas de estudio técnico diversas.

En el Pleno ordinario del CES del 24 de setiembre se expuso la situación a los consejeros asistentes y finalmente fue acordado que se aceptase el proyecto y la propuesta del Dr. Riera.

El día 1 de setiembre de 2003, hechas las correcciones y modificaciones que se consideraron convenientes, el Dr. Riera entrega al Consell el estudio correspondiente a la estructura de la negociación colectiva de ámbito sectorial.

La Comisión Permanente del Consell, en su reunión ordinaria del día 17 de setiembre de 2003, estima que la comisión de trabajo para estudiar el trabajo del Dr. Riera y, si se considera oportuno, elaborar una propuesta de dictamen, es la Comisión de Trabajo de Empleo y Relaciones Laborales.

En la sesión ordinaria de la referida Comisión Permanente del día 22 de octubre de 2003, se acepta la actualización del estudio del Dr. Riera y su ampliación al análisis de la negociación colectiva a nivel empresarial.

Dicha comisión de trabajo se reúne los días 5 de mayo de 2004, 26 de mayo de 2004, 24 de junio de 2004 y 20 de julio de 2004. El día 5 de mayo se aprueba la propuesta de realizar, sobre los datos y consideraciones del estudio, un informe que recoja una visión global de la negociación colectiva de nuestra comunidad autónoma y unas recomendaciones sobre dicha negociación. Se encarga la elaboración del informe al Secretario General, con la colaboración del Dr. Riera. El día 20 de julio de 2004 el informe se aprueba por la Comisión de Trabajo de Empleo y Relaciones Laborales y se eleva a la sesión de la Comisión Permanente del día 27 de julio de 2004 en

la cual recibe el visto bueno, por delegación del Pleno, reunido en sesión ordinaria el día 30 de junio de 2004.

## **II. Consideraciones previas**

Opinamos que son necesarias, antes de entrar en la materia, es decir, antes de ver los contenidos de los convenios de nuestra comunidad autónoma, sean sectoriales o de empresa, una serie de consideraciones previas:

- a) Este informe debe leerse teniendo en cuenta su naturaleza intrínseca. Es el análisis de una realidad documentada –los convenios colectivos de sector y de empresa–, a través de la cual se pueden ofrecer caminos y salidas que pueden mejorar el marco negociador de las empresas y trabajadores de las Illes Balears.

Hacer un examen de carácter fiscalizador, nos ha parecido injusto y se encuentra muy lejos de la intención de la Comisión de Trabajo que acuerda la realización del informe. Todos sabemos que los convenios no son la obra de un solo autor y que dependen de las coyunturas concretas que concurren en el ámbito de negociación –sea la empresa o el sector–, de la situación económica general –en nuestro sistema económico podemos decir que la situación y coyuntura internacional es importantísima– y, también, del marco normativo vigente, que puede establecer convergencias muy distintas entre el contenido del convenio y la regulación legal. A todo ello se han de añadir las inercias de negociación que, como veremos más adelante, presentan resistencia a las novedades y son de cambio muy lento.

Por todo ello nadie puede tomar este Informe como un discurso para cuestionar la posición de las partes en la negociación. Su lectura, hasta cuando se exponen determinados fragmentos de análisis crítico, se debe hacer en positivo. Viendo que su intención es la de sugerir, la de

aconsejar, perfilar, recomendar... desde la racionalidad y con la perspectiva que confiere no estar en la primera línea de negociación.

- b) Queremos hacer constar, de forma muy clara y expresa, que creemos en la autonomía colectiva y que estamos convencidos que su profundización, desde la buena fe, conduce, forzosamente, al éxito. Este Informe parte de esta verdad tan básica. A través de la negociación, de la práctica de una negociación constante y abierta, se asume una cultura de la que no solo se derivan frutos para los agentes económicos y sociales – presentes en gran mayoría en este Consell–, sino también beneficios extraordinariamente interesantes para los destinatarios de la negociación, que son todos los ciudadanos de nuestras islas. Es más, la negociación colectiva que, como veremos, nace como mecanismo para solucionar un conflicto social, hoy se nos presenta como un instrumento de gestión de los cambios –cada día que pasa más acelerados y más profundos– de nuestro marco social y económico.
- c) De la relación convencional amparada por las libertades y derechos constitucionales nace un “status” institucional que únicamente se puede atribuir a las asociaciones empresariales y a las organizaciones sindicales, piezas fundamentales del orden jurídico, social y económico. La conciencia de este hecho fundamenta la existencia de un diálogo social que ha de ser motivo de ilusión, de confianza, de futuro para toda la sociedad civil. Este diálogo se puede extender entre los interlocutores naturales pero, también, entre éstos y el gobierno y la administración pública. Los poderes públicos han de ser conscientes que cuanto mejor vayan los convenios colectivos y sus procesos de negociación, cuanto más fomento y apoyo hagan de sus contenidos y de los mecanismos de entendimiento que bajo su vigencia se creen, más fácil, más rico y más fluido es el diálogo social. Hete aquí la gran importancia que tiene cuidar

de la negociación colectiva. Una atención constante que únicamente puede reportar beneficios para los ciudadanos.

- d) Para sustentar las consideraciones de más detalle que se hacen en este informe hemos partido de un “Estudio previo”. En este caso un serio y laborioso estudio de exégesis de la estructura y los contenidos de los convenios colectivos de las Illes Balears, tanto de los sectoriales como de los de empresa, realizado por el Dr. Carlos Riera Vayreda. El “Estudio” sirve de base, en la mayoría de los casos, de las opiniones que emitimos. No obstante, no se han de confundir el punto de vista del estudioso y el análisis que se hace desde la institución. Ambos son independientes y parten de criterios semblantes en algunos casos y diferentes en otros.

Con respecto a los convenios sectoriales en el estudio se han tratado 29 convenios de comunidad autónoma<sup>1</sup>. Estos acuerdos se han sometido a análisis a través de una plantilla temática, dividida en dieciséis grandes apartados y cada apartado en un número diverso de “ítems”, para poder dar cuenta de todos los detalles analizados. Los dieciséis grandes apartados son los siguientes:

1. Características generales: estructura de la negociación colectiva.
2. Cláusulas de encuadramiento: ámbito de aplicación de los convenios colectivos.
3. Cláusulas de contratación.
4. Organización del trabajo.
5. Vicisitudes del contrato de trabajo.
6. Tiempo de trabajo.
7. Régimen económico.
8. Cláusulas de empleo.

---

<sup>1</sup> En las Illes Balears, en razón de la condición de comunidad autónoma uniprovincial, todos los convenios colectivos provinciales son autonómicos.

9. Beneficios sociales y asistenciales.
10. Formación profesional.
11. Salud laboral.
12. Derechos sindicales.
13. Administración del convenio.
14. Régimen disciplinario.
15. Resolución extrajudicial de conflictos.
16. Otras cláusulas contenidas en los convenios.

El estudio aborda la negociación colectiva del 2002 y del 2003, con la intención de que tenga la máxima vigencia. No obstante se ha de puntualizar que la intención de este informe no es la de hacer un tratamiento coyuntural de la materia, sino tratar de conocer las cuestiones más importantes y poder dar los elementos de una opinión fundada.

Por lo que respecta al nivel de empresa se han examinado por el Dr. Riera 26 convenios y su materia ha sido sometida a un análisis muy parecido.

### **III. La visión panorámica de la negociación colectiva**

Queremos comenzar haciendo un análisis muy amplio sobre la importancia, la estructura, los contenidos, el origen y la posible evolución de la negociación colectiva. Este análisis abarca los aspectos conceptuales, la situación europea y el ámbito español de las relaciones laborales colectivas.

Evolución general del fenómeno.

Desde el punto de vista general, la evolución de la negociación colectiva y de su producto, el convenio colectivo, nos indica que, en la actualidad, se está cerrando un ciclo que se abrió hace más de un siglo<sup>2</sup>.

En efecto, como sabemos, los primeros convenios no iban más allá de acuerdos de simple consenso, basados en valores no propiamente laborales –los “pactos de caballeros”– destinados a poner paz en un concreto conflicto colectivo. Más adelante son considerados acuerdos complejos, formados por multitud de contratos individuales en los cuales, el empresario en su nombre y los trabajadores a través de sus representantes, forjaban relaciones jurídicas que, obviamente, estaban reguladas por el derecho civil. Podemos decir que esta es la “prehistoria” de la negociación colectiva y pertenece a una etapa en la que se está formando el Derecho del Trabajo, como rama del derecho y del ordenamiento jurídico.

Más adelante, cuando se acepta el papel y la función de las organizaciones sindicales y empresariales como agentes reguladores de las relaciones laborales, se empieza a elaborar una teoría jurídica de los convenios colectivos. Esta teoría nace en un entorno socioeconómico concreto y se desarrolla en países en los cuales se dan estas circunstancias de manera clara: fuerte industrialización y alta sindicalización de las relaciones laborales (Alemania, Inglaterra,...). Es la etapa que podemos denominar de la “Teoría industrialista del convenio colectivo” y, de la cual, hoy aún vivimos los efectos normativos, sociales y culturales.

En esta etapa es cuando se han definido las funciones principales que desempeña el convenio, que podemos resumir, aplicando un punto de vista evolutivo, en las que vemos en los párrafos siguientes.

---

<sup>2</sup> “Transformación del sistema de negociación colectiva y <<refundación>> de la teoría jurídica de los convenios colectivos” Del Rey Guanter, S., en la obra colectiva “La reforma de la negociación colectiva” Alarcón Caracuel, M. (coordinador), Marcial Pons: Madrid, 1995.

Primeramente el convenio hace las funciones de documento de fijación del precio del factor trabajo. A través del pacto que incorpora todo convenio, los agentes sociales y económicos determinan, de manera general, el precio de la fuerza de trabajo. Y lo hacen no sólo fijando los salarios de los trabajadores del sector regulado, sino también, a través de la determinación cuantitativa de todos los conceptos que están en el entorno inmediato del salario: jornada, descanso semanal, vacaciones anuales, indemnizaciones, determinación de funciones, etc.

Sin duda se percibe por las organizaciones sindicales que, esta primera función, es la más importante de todas las que puede desempeñar el convenio. A través de la fijación de los salarios –y de lo que lo acompaña–, especialmente determinando un máximo y mínimo del sector, se alcanza un grado de homogeneidad, de regularidad y de estabilidad de las condiciones de trabajo de gran interés para los trabajadores.

Por parte de las organizaciones patronales la determinación de condiciones uniformes fijadoras de un coste, se valora como estratégicamente clarificadora del ejercicio de la competencia, moderando el uso del coste del factor trabajo como plataforma de una mejor posición en el mercado.

De esta primera función destaca una finalidad igualitaria de las posiciones estructurales de las partes negociadoras. El convenio colectivo, en una primera fase ayudado por la legislación estatal (heterónoma) y después de manera independiente, reequilibra, en el nivel colectivo, la desigualdad que existe entre empresario y trabajador en el contrato individual de trabajo. El convenio, desde este punto de vista, consigue para los “trabajadores” de manera indiferenciada, lo que el “trabajador” individualmente no podría conseguir.

Esta función es, incluso hoy en día, de tanta importancia que un convenio de empresa o de sector que no fije las condiciones salariales, la jornada o las funciones de los puestos de trabajo, se considera un pacto disfuncional y vacío de contenido. La diferencia entre los primeros tiempos, cuando se asienta la teoría industrialista de los convenios, y la actualidad está en que el mundo actual de las relaciones laborales se ha sofisticado y no todas las manifestaciones de la negociación colectiva están exclusivamente dedicadas a esta función principal.

La segunda función atribuible a los convenios es la de constituir un instrumento de autogobierno de las relaciones laborales. Con el convenio las fuerzas económicas y sociales –trabajadores y empresarios– establecen los términos, límites y posibilidades de sus relaciones, es decir, fijan su interdependencia.

De aquí se extrae el sentido de la consideración que el ordenamiento jurídico hace respecto de las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales como fuentes materiales del Derecho del Trabajo y, al convenio colectivo, como fuente traslativa formal de derecho, una fuente cualificada como “profesional”. Y naturalmente esta consideración, al mismo tiempo, implica a otras y de distinta naturaleza. De una parte, de cariz políticoconstitucional, entendiendo que la libertad sindical y el derecho de asociación empresarial con objetivos de naturaleza laboral, son manifestaciones del patrimonio jurídico de los sujetos colectivos y merecen una protección del ordenamiento jurídico. Y de otra parte, de ordenación de las fuentes del derecho y de su producción, entendiendo que el convenio es fuente del derecho como lo es la Ley o el reglamento estatal y que su producción es libre y que, por tanto, la Ley ha de limitarse a regular un procedimiento que garantice el respeto a su importancia y a sus efectos públicos generales de carácter regulador.

A esta capacidad de autoorganización atribuida como función al convenio, se añade una consecuencia de gran importancia. Si se reconoce a los agentes sociales y económicos la capacidad de negociar y el efecto normativo de su pacto, el derecho también les reconoce la capacidad de administrar –“de autogobernar”– lo que hayan pactado, creando una red de obligaciones que implican las voluntades colectivas para hacer todo lo que sea posible para mantener la efectiva vigencia de los pactos normativos del convenio. Así pues, se establecen las cláusulas obligacionales con el objeto de procurar la paz necesaria para que el convenio sea respetado, aplicado e interpretado, en definitiva, administrado.

Como tercera función, más reciente en la evolución temporal, hay que atribuir al convenio una tarea de determinación de aspectos de organización y de procedimiento, de lo que se denomina “management”. Especialmente la orientación de los objetivos de las empresas, de los cambios organizativos que tengan efectos directos en las funciones de los trabajadores, de las inversiones para el mantenimiento de la actividad... en definitiva, de todo aquello que pueda determinar las funciones laborales. Naturalmente este aspecto es el menos desarrollado por la negociación de convenios y depende en gran manera de como se articule el primer objetivo funcional.

En esta etapa, que hemos cualificado de “industrialista”, las dos primeras funciones atribuidas al convenio colectivo tienen especial incidencia en los convenios supraempresariales –sobre todo convenios sectoriales– y la tercera función es más clara en el ámbito de los convenios empresariales.

En la actual etapa, que podemos calificar de “postindustrial”, está clara una importancia creciente de la tercera función. No es que la primera y segunda hayan perdido peso, es que la función de delimitación de la organización y el “management” la han ganado.

Con independencia de lo que diremos al hablar de los problemas específicos de la negociación colectiva en España, está claro que las tendencias flexibilizadoras, la relevancia de la formación de los trabajadores como factor de éxito, la aplicación de sistemas productivos y de prestación de servicios que conducen a la polivalencia funcional, el abandono del “fordismo” y las líneas de producción en cadena, el trabajo “just in time” que implica una relación directa con el cliente consumidor, el crecimiento del sector servicios, etc., impulsan manifestaciones de negociación colectiva “parasectorial” o, en otras palabras, que tienen la empresa como ámbito natural. Es evidente que los cambios en los parámetros normativos de la relación laboral individual – cambios hechos a instancia de unas normas que persiguen, a través de la flexibilización, luchar contra el desempleo– están alimentando una transición en las relaciones laborales colectivas. Si en un primer momento, como hemos dicho antes, la negociación colectiva y los convenios fueron esencialmente el instrumento de reequilibrio de la relación laboral individual, ahora el contrato de trabajo fuerza el cambio. Un cambio dentro de la organización de la producción que, si se quiere efectivo, se habrá de articular a través de un principio de colaboración entre empresa y trabajadores que permita una gestión pacífica del nuevo marco de negociación y de los aspectos no deseados que puedan acontecer.

Obviamente las mutaciones que se han de producir –en todo lugar y concretamente en Europa– para asumir una nueva etapa de la negociación colectiva son grandes y, aunque pueda parecer que afectan más a la posición sindical que a la empresarial –que son cambios a favor del poder de dirección empresarial–, lo cierto es que afectan a ambas partes y conducen a cambios culturales en la negociación colectiva.

En primer lugar, parece que el futuro de la negociación de convenios pasa por la aceptación, como hemos dicho, que la regulación del nivel organizativo ha de tener un lugar de más importancia. En otras palabras, que

el convenio ha de ser, de una parte, un instrumento de regulación que garantice la abstención del abuso, pero, también ha de fijar un marco adaptado a las necesidades de la producción que dibuje funciones, jornadas y retribuciones vinculadas a estas necesidades.

En segundo lugar vemos que, en general, la función de ordenación interna y de autogobierno de las relaciones laborales que hemos atribuido al convenio se va inclinando hacia una función de determinación de las otras formas de participación que, normalmente, han quedado fuera de la negociación colectiva o han sido totalmente reguladas por las normas estatales. Hablamos de la confluencia, el fomento y la promoción de las formas participativas descritas en las normas y que tienen, hoy en día, una función preponderante de control, y las fórmulas de participación que integran a los trabajadores y a sus representantes en las decisiones del día a día de la actividad empresarial y en las decisiones estratégicas de la empresa. Ello conducirá a un crecimiento y a un cambio del contenido de las cláusulas obligacionales de los convenios.

Éste es uno de los cambios más ambiciosos que ha de ir haciendo la negociación colectiva. Se trata de una adaptación necesaria que implicará un esfuerzo de ambas partes. Y su necesidad está clara desde el punto de vista estratégico: las formas de organización y “management” han de ser asumidas por el convenio o, si no se hace así, se desarrollarán fuera del convenio. Lo que conducirá a crear una dicotomía en las relaciones laborales que puede ser muy perjudicial para los procesos negociadores.

En definitiva, se ha de considerar un futuro de convenios que, aunque no renuncien a su función regulativa y a la fijación del precio del factor trabajo, tienden a abrirse, a integrar flexibilidad y a otorgar nuevos niveles de participación.

Hacemos esta observación de panorámica general en el más amplio sentido, entendiendo que hay una vía abierta hacia el refuerzo del tratamiento de los aspectos más individuales de las relaciones laborales. En efecto, en el mundo laboral de las economías avanzadas, interesa que los trabajadores – más numerosos en actividades terciarias, vinculados a las TIC, más formados y preparados, que desarrollan su vida en ámbitos familiares muy diferentes de los típicos de la “época industrialista”– vean que el convenio da respuestas a los retos que impone el desarrollo del contrato individual. Atendiendo a que muchos de estos retos tienen que ver con las decisiones organizativas, de estrategia productiva, de los mecanismos que pueden añadir valor a las empresas en las que trabajan, es preciso que haya una apuesta firme tendente a una negociación integradora de estos problemas, a través de la cual, se puedan abrir vías de resolución de las posibles tensiones.

Los trabajadores y las estructuras organizativas y productivas de las empresas han cambiado mucho y, por tanto, los convenios están destinados a cambiar.

Y es obvio que tanto los convenios de empresa como la negociación de otros acuerdos de “negociación informal” –hechos como complemento de la Ley laboral o de los acuerdos formales, o convenios en un sentido propio, con la representación unitaria– son el ámbito natural de imputación de las relaciones laborales cuando se quiere tratar de los problemas de gestión y organización<sup>3</sup>. Esta constatación es importante dadas las circunstancias concurrentes en la estructura de la negociación colectiva en el nivel estatal y en el nivel de nuestra comunidad autónoma, que después examinamos. Una

---

<sup>3</sup> “Son los convenios o acuerdos de empresa el <<instrumento privilegiado del gobierno del trabajo>> cuando se trata de ajustar los problemas de gestión y organización de las empresas a las cambiantes necesidades de la política industrial y de la economía (Vardaro, 1987; Comisión Europea, 1997)” Alonso Olea, M. y Casas Baamonde, M.E. *Derecho del Trabajo 21ª edición*. Madrid: Thomson-Civitas, 2003.

estructura que, como veremos, es muy compleja y necesita de mecanismos de gestión, integración e interpretación, los cuales faciliten la aplicación efectiva del contenido del convenio.

El ámbito europeo.

A todos estos rasgos descriptivos de la negociación colectiva en general, debemos añadir las particularidades concurrentes en el ámbito de la Unión Europea (UE).

La pieza fundamental de esta cuestión, en el ámbito europeo, se encuentra en un concepto que, como veremos, es básico para que exista una negociación colectiva de transcendencia y bien articulada: el diálogo social. El Acta Única Europea (AUE) introdujo, para reforzar la dimensión social del mercado único y superar las dificultades de armonización, el “diálogo entre las partes sociales a nivel europeo”. Esto provocó la reforma del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea (TCE), incorporando el artículo 118 b), el cual apuntaba la posibilidad que este diálogo podría plasmarse en acuerdos entre los interlocutores sociales y que, la Comisión, debía estimular estas relaciones.

El impulso definitivo a esta tímida referencia normativa partió del “Acuerdo sobre la Política Social”, que introdujo innovaciones substanciales en esta materia, reforzando el papel de los interlocutores sociales y de la negociación colectiva a la hora de producir y aplicar el sistema jurídico de la UE. Este acuerdo configuró el “diálogo social en el ámbito comunitario” y lo proclamó como objetivo de la comunidad y de los estados miembros y, lo que es más importante, le confirió la categoría de vía preferente para llevar hacia delante “la acción normativa comunitaria”.

En el Tratado de Amsterdam se inserto el esquema del "Acuerdo" y se incorporó al TCE. El Tratado de Niza lo confirmó. Considerando el artículo 138 del TCE, la Comisión debe "fomentar la consulta a los interlocutores sociales en el ámbito comunitario y debe adoptar todas las disposiciones necesarias con el fin de facilitar el diálogo entre ellos, velando para que ambas partes reciban un apoyo equilibrado". Por ello, la Comisión tiene que consultar a los interlocutores sociales, en primer lugar, sobre las orientaciones posibles de las acciones comunitarias y, en segundo lugar, sobre el contenido de su propuesta, previamente a iniciar las mencionadas acciones. Precisamente estas consultas pueden tener, como resultado, la sustitución de la intervención normativa de la Comunidad por una negociación entre los interlocutores sociales, que conduzca a acuerdos o convenios colectivos europeos vinculantes (art. 138.4 y 139 TCE). En la segunda fase de consulta, los interlocutores sociales pueden informar a la Comisión que desean iniciar el proceso de negociación, el cual no puede exceder de nueve meses, excepto el caso que se pactara entre interlocutores y Comisión un plazo más largo. Los acuerdos colectivos que se consigan pueden realizarse de manera efectiva a través de dos procedimientos: a) siguiendo los procedimientos y prácticas de los interlocutores sociales y de los estados miembros; es decir, respetando los ordenamientos jurídicos de cada estado o b) a través de una decisión del Consejo, en forma de "Directiva", adoptada a petición conjunta de las partes sociales que han firmado el acuerdo y a propuesta de la Comisión, con el fin de otorgar fuerza vinculante a los acuerdos y extender su eficacia a los estados miembros. Convertidos en Directiva obligan directamente a los estados miembros.

En el proyecto de "Tratado por el que se instituye una Constitución Europea" (TCoE), estas materias han recibido un tratamiento similar. En el Capítulo III "Políticas de otros ámbitos específicos", del Título III "De la acción y las políticas interiores", concretamente en la Sección 2 "Política Social", del

TcoE, especialmente los artículos III-104 a III-107, se tratan las cuestiones que hemos visto y se integran los sistemas de interlocución y de adopción de acuerdos para hacer valer el Derecho de la UE. Derecho que, en su día, no serán directivas comunitarias sino lo que el Tratado denomina “Leyes marco europeas”.

Como vemos, esta práctica de diálogo social, nos da una idea de la influencia de la negociación colectiva hecha con el objetivo de hacer normas de raíz europea. En este caso, los interlocutores sociales adoptan la posición de legisladores “mediatos”, porque las normas fundamentales de la UE les reconocen la categoría de fuentes materiales de Derecho, en un ámbito como el de la política social que precisa, como elemento implícito para hacer las normas, del consenso<sup>4</sup>.

Esta filosofía del diálogo social informa el sistema de relaciones laborales interno de los estados miembros, entre ellos, como veremos, el correspondiente a España. E influye en gran manera en el punto de vista de la concepción del papel que han de desarrollar los interlocutores sociales, no sólo en la construcción de Europa sino también en su presencia en el ámbito de la política social y las relaciones laborales en las empresas<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> “La consolidación del diálogo social en el plano teórico se manifiesta claramente en la Comunicación que presentó la Comisión el 26 de junio de 2002 sobre <<Diálogo social europeo, fuerza de modernización y cambio>>, que viene a reafirmar que el diálogo social europeo es un punto central y esencial del modelo europeo de sociedad y de desarrollo. El protagonismo de los interlocutores sociales <<emana de su naturaleza original e insustituible: representan directamente los intereses y los problemas vinculados al mundo del trabajo, desde las condiciones de trabajo hasta la formación continua, pasando por la definición de las normas salariales, y tienen capacidad para comprometerse de manera autónoma en un diálogo que puede llevar a acuerdos colectivos sobre estas materias.>>.” *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2002*. CES Reino de España. Pág. 337.

<sup>5</sup> Véase *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2002*, CES Reino de España. Pág. 336, cita 52: “Los interlocutores sociales son corresponsables de encontrar el equilibrio entre flexibilidad y seguridad en el empleo y de hacer posible la adaptabilidad de las empresas. Muy especialmente deben jugar el papel principal para anticipar y gestionar el cambio y lograr el equilibrio que garantice el funcionamiento de las empresas y los intereses de los trabajadores”. Conclusiones de la Presidencia del “Consell de Barcelona”, marzo 2002, Contribución a las deliberaciones, Empleo y Política Social, pág. 46.

Vemos que en la Unión Europea (UE), a raíz de la realidad del mercado único, existen posibilidades de despliegue de la negociación colectiva que hasta hace poco tiempo no eran posibles. Nos referimos a que los convenios colectivos, como hemos apuntado, sean instrumentos convenientes de transposición de directivas comunitarias, como ya se comenta por la doctrina más autorizada y se incluye en determinados documentos normativos de la UE<sup>6</sup>. Estas directivas abordan cuestiones que tienen, cada día que pasa, más importancia en el mundo de las relaciones laborales –compaginar la vida laboral y familiar, la protección de la maternidad, la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, aspectos organizativos de seguridad y salud, la ordenación del tiempo de trabajo– y que los convenios colectivos han de tratar de ganar espacio normativo, como mínimo, complementando las normas internas que hayan podido dictar los estados miembros al realizar la transposición de la directiva.

De otra parte, en el capítulo de las estructuras de negociación, se han abierto posibilidades de constituir órganos de representación y participación de los trabajadores de ámbito europeo. Primeramente a través de la Directiva 94/45, de 22 de septiembre de 1994, que supuso el desarrollo del artículo 2 del "Acuerdo sobre la Política Social" y que comportó la primera manifestación en el derecho social europeo del citado acuerdo, anexo al Protocolo nº 14 del Tratado de Maastricht. Esta directiva pretendió mejorar los derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresa de dimensión comunitaria e instituyó un "comité de empresa europeo", lo que puede considerarse un primer paso para establecer marcos de negociación de condiciones de trabajo que tengan

---

<sup>6</sup> "El Tratado de Amsterdam incorporó la regulación del <<Acuerdo sobre la Política Social>> al TCE, modificándolo, lo que también hizo el Tratado de Niza. Conforme a su regulación, los Estados miembros pueden confiar la aplicación de las directivas sociales aprobadas según el art. 137.2.b) a los interlocutores sociales <<a petición conjunta de éstos>>..." Alonso Olea, M. y Casas Baamonde, M.E. *Derecho del Trabajo 21ª edición*, Pág. 732 y ss., Madrid:Thomson-Civitas, 2003.

vigencia en varios estados de la Unión. No obstante, su recepción por los ordenamientos jurídicos internos de los estados europeos<sup>7</sup>, y haberse instituido en más de 650 empresas europeas, se reconoce que la Directiva no ha tenido la acogida que se esperaba<sup>8</sup> y, por ello, en el año 2002, después de un complicado proceso de elaboración y negociación, se ha adoptado la Directiva 2002/14/CE (DOCE, 23-3-2002, L80, pág. 29-33). Según el artículo 5 de esta norma, los estados miembros determinarán las modalidades prácticas del ejercicio del derecho de información y consulta al nivel que sea pertinente, pudiendo confiar a los interlocutores sociales al nivel apropiado, incluido el de empresa o centro de trabajo, la tarea de definir libremente, mediante acuerdos, las modalidades de información y consulta.

He aquí otra oportunidad de consensuar acuerdos de seguimiento de la ordenación interna de las empresas, con relación a los extremos de naturaleza social.

Como resumen de este repaso a la UE, debemos decir que, también en este nivel, existe una apuesta muy clara para hacer del pacto, del acuerdo y de la negociación el instrumento de desarrollo socioeconómico. Y un dato más para ver este proceso con más claridad: cambian las empresas, cambian los trabajadores y cambia el marco económico y social de referencia –una UE más grande, un mercado único con más posibilidades–, pero la vía convencional se refuerza.

El éxito de esta opción será posible con cambios en los contenidos y con la interactividad de las distintas estructuras de la negociación, es decir, con la adaptación.

---

<sup>7</sup> En España, esta directiva se adoptó a través de la Ley 10/1997, de 24 de abril, que regula los derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresa de dimensión comunitaria (BOE nº 99, de 25 de abril).

<sup>8</sup> Véase pág. 344, *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2001*. CES Reino de España.

La situación española.

El análisis que haremos de la negociación colectiva en España, partirá de una perspectiva histórica con la que obtendremos una idea de los problemas que hoy en día presenta, especialmente la estructura de la negociación colectiva. Posteriormente veremos los últimos años de negociación y acabaremos repasando los acuerdos para la negociación colectiva que se han producido desde el año 1997, deteniéndonos en el "Acuerdo para la negociación colectiva 2003" (ANC-2003), cuyo contenido nos servirá para examinar los convenios laborales de nuestras islas.

Es una observación clásica y muy frecuente en los estudios sobre las relaciones laborales colectivas en España, la de afirmar que la estructura de nuestra negociación colectiva se ha visto marcada por una desconfianza en el convenio como norma óptima para regular las relaciones laborales y que el criterio preponderante para hacer normas laborales en nuestro país era la heteronomía, capitalizada por el Estado. La verdad de esta afirmación se sustenta en la particular historia de la negociación colectiva española, cuyo rasgo principal ha sido, hasta el advenimiento de la Constitución de 1978 (CE), la falta de libertad de los interlocutores sociales. La ausencia de un reconocimiento político y jurídico, en definitiva, constitucional de la negociación colectiva libre, conducida por las organizaciones empresariales y sindicales de forma autónoma.

Quede claro que el hecho que no hayan existido, durante muchos años, relaciones laborales libres no implica que hayamos vivido un desierto de negociación y de convenios. Más bien al contrario, en la etapa histórica que va desde la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 1958 hasta la Ley de Convenios Colectivos de 1973, se pactan convenios y se crean numerosas unidades de contratación colectiva. Lo que sucede es que estas

relaciones están marcadas por un gran estatalismo: se hacen en el ámbito de la Organización Sindical –de carácter vertical y corporativista– y se desarrollan respecto de aquellas materias no tratadas por las ordenanzas y reglamentaciones de trabajo. Estos convenios y, sobre todo, los ámbitos de negociación tendrán una gran influencia en condicionar la negociación colectiva posterior a la CE. Influencia que no se romperá, ni remotamente, por la simple vigencia del Estatuto de los trabajadores a partir de 1980<sup>9</sup>.

Una de las consecuencias más claras de la etapa histórica a la que nos referimos, en una primera fase, es la proliferación y diversidad de unidades de contratación. Una abundancia de unidades producida por el propio marco legislativo, que no permitía que los interlocutores sociales fijaran en qué ámbitos tenía que haber convenios y que prohibía la unidad “convenio estatal o nacional”, autorizando la de “convenio interprovincial”, que perdura hasta hoy.

La Ley de estos tiempos determinaba los parámetros por los cuales una unidad de negociación –funcional y territorial– se consideraba “apropiada” y, una vez realizada la declaración, eran las partes negociadoras las que se tenían que adaptar a la unidad y no al revés –como es más lógico–. La ausencia de verdaderas unidades de contratación coherentes con unidades sindicales y empresariales reales, no permitió que las unidades creadas oficialmente pudieran abocar su caudal negociador e integrarse en unidades más amplias en las cuales se hubiera podido perfilar una estrategia negociadora similar. A parte que estas unidades oficiales no se

---

<sup>9</sup> “Las previsiones contenidas en el Título III de esa disposición (ET) han venido a proyectarse sobre una realidad convencional ya en funcionamiento, realidad ésta que ha ido progresivamente tejiendo, en el curso de su formación y ulterior consolidación, una estructura que, al margen de los juicios que la misma merezca, ha tenido que ser asumida con todas sus consecuencias por los sindicatos y asociaciones empresariales. Y es que, como se ha hecho notar con agudeza, una vez implantada una estructura nacional de negociación, sus características esenciales persisten <<por mucho tiempo>>”. Valdés Dal-Re, F. en *Relaciones laborales, negociación colectiva y pluralismo social*. Pág. 358. MTAS: Madrid, 1996

correspondían con la estructura industrial o con los cambios tecnológicos que producía el desarrollo económico, corrigiendo las carencias de las ordenanzas y reglamentaciones laborales.

De aquí deriva el hecho que, a partir de los años setenta, se produzca en una segunda fase, un movimiento normativo hacia la creación de unidades más amplias que busquen ámbitos en los cuales las organizaciones sindicales clandestinas no tengan presencia, entendiendo que el convenio colectivo es, sobre todo, más que una norma reguladora de las condiciones de trabajo, un instrumento de pacificación laboral.

La reacción a este movimiento normativo de ampliación de las unidades será la proliferación de la negociación colectiva de empresa. A lo que se añadirá el mantenimiento de las estructuras de negociación creadas, a nivel provincial, por el sindicalismo oficial: el convenio de “rama” o “subrama” de ámbito territorial provincial. Los convenios de ámbito territorial interprovincial se irán constituyendo en aquellas facetas de la producción en las que hay poca presencia y escasa implantación sindical clandestina o incluso poca población asalariada<sup>10</sup>.

A estas circunstancias, como hemos dicho, debe añadirse la extraordinaria fragmentación de las unidades funcionales de contratación que no respondía a criterios lógicos ni a necesidades claras. Lo que condicionó la estructura de la negociación y creó un perfil de artificialidad que, en algunos casos,

---

<sup>10</sup> Véase Valdés Dal-Ré, F. obra cit., pàg. 382. El autor nos informa que: “El examen pormenorizado de los convenios interprovinciales celebrados durante el período de tiempo que estamos considerando muestra que en todos ellos concurren alguna o algunas de las circunstancias siguientes: volumen reducido de la mano de obra empleada, escasa tradición reivindicativa de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación personal y discutible delimitación de su área funcional”. El autor, a pie de página, nos hace una relación ejemplar de sus afirmaciones, citando un buen número de convenios producidos en los años sesenta que no resistieron el paso del tiempo.

estaba más allá de una mínima racionalidad<sup>11</sup> y, además, comportó la atomización de las unidades<sup>12</sup>.

La etapa de la llamada “Transición política”, hasta llegar a la CE, se caracterizará por una “anomia”, es decir, por la falta de unas normas legales reguladoras de la negociación de los convenios colectivos adaptadas a la situación de transformación de un mundo de relaciones laborales intervenido en un mundo que quiere insertarse en un marco libre de negociación. Aún y con todo en el período 1975 a 1977 existe un claro dominio de las tensiones provocadas por estas normas desfasadas –especialmente la Ley de Convenios Colectivos del 1973– y la legalización de la libertad sindical –entendida tanto para constituir organizaciones sindicales como para fundamentar asociaciones empresariales– lo que se consigue con la Ley de Asociaciones Sindicales de 1977. A partir de 1978, con el advenimiento de la CE, existen intentos de recomponer la desarticulación de la etapa anterior, apostando por una centralización en la negociación.

Lo cierto es que la CE, como hemos dicho, no pondrá fin a estas constantes que caracterizan la negociación colectiva española desde la aparición de la Ley del 1958. Será necesaria una decidida actividad de creación, por parte de los interlocutores sociales, de nuevas reglas de juego, incorporando una

---

<sup>11</sup> Igualmente Valdés Dal-Ré, F. obra cit., pág. 384. El autor cita como resultados “pintorescos” de este fenómeno los siguientes: CC de confección de gorras (Valencia, 1967), CC de baños de mar (Múrcia, 1968), CC de alquiler de vestidos y vestuario (Valencia, 1963), CC de fabricación de ataúdes y baúles (Albacete, 1967), CC de almacenes de porcelana y cristal (Vizcaya 1966), etc.

<sup>12</sup> También Valdés Dal-Ré, F. obra cit, pág. 384. El autor nos dice: “En segundo lugar, y se trata de un fenómeno de mayor gravedad, algunos sectores productivos quedaron literalmente pulverizados: el sector transporte se dividió en quince subsectores (entre otros, Transportes, Agencias de transportes, Transportes por carretera, garajes y autoestaciones, Transportes interurbanos, Transportes interurbanos por carretera, Transportes de y agencias de transportes,...), en la rama de la madera se crearon veinticinco subramas (entre otras: Carrocerías y carreterías, De ribera, Chapas, Brochas, pinceles y cepillos, etc.) y el sector del comercio fue el más afectado por la política de atomización contractual, quedando fraccionado en cerca de un centenar de subsectores de muy dudosa entidad económica (citamos algunos: Comercio en general, Accesorios del automóvil, de Aceitunas, aceites y jabones, Materiales de construcción, de Óptica, Confiterías, Vino, etc.)”.

visión de renovación de las relaciones laborales; queriendo gestionar el cambio.

Siguiendo la tendencia de la negociación colectiva de otros países de nuestro entorno, en enero del año 1980 se suscribe el “Acuerdo Marco Interconfederal” (AMI). Éste es el esfuerzo más importante y serio de articulación y estructuración de la negociación colectiva que se hace con anterioridad al Estatuto de los trabajadores de marzo de 1980. Siguiendo a la doctrina<sup>13</sup> que ha estudiado la estructura del AMI, podemos decir que este acuerdo provoca lo siguiente:

- Una apuesta hacia la centralización de la negociación colectiva. Centralización que se ha de hacer de manera gradual –“sin perjuicio de considerar necesario el mantenimiento de los actuales marcos de contratación por ramas territoriales y de empresa”– y respetando la autonomía colectiva de las organizaciones afiliadas a las confederaciones que firman el AMI.
- Las partes constatan una atomización de la estructura negocial que se ha de superar. Por ello, debe tenderse hacia la superación de los convenios colectivos de “centro de trabajo”, centralizando hacia convenios de empresa, y se han de abolir otras unidades de contratación, siempre respetando la autonomía colectiva.
- Para acabar –quizás la más importante de las aportaciones–, debe de hacerse una negociación colectiva articulada, partiendo de las unidades sectoriales. Las unidades superiores podrán “reenviar” materias hacia las unidades inferiores y las unidades inferiores las podrán regular. Para ello se ofrecen dos reglas: la primera es que, los convenios sectoriales, han de agotar todas las materias que sean posible objeto de negociación en

este ámbito, por su naturaleza, y la segunda, en coherencia, es que los convenios colectivos sectoriales tiene que excluir todas aquellas materias que, por su dificultad económica o complejidad técnica, no pueden racionalmente “vincular a todos los trabajadores y empresarios”, las cuales, o deben exceptuarse de la negociación o deben remitirse hacia los niveles inferiores de negociación; pero siempre, el convenio sectorial, debe establecer “vías o criterios” que guíen la negociación inferior.

La vigencia del Estatuto de los trabajadores (ET) llevará de la mano la libertad de contratación que supondrá, como implícita, la posibilidad que las partes, en la negociación del convenio, fijen los ámbitos de negociación. En palabras más claras, que escojan en qué actividades quieren que haya convenio y qué extensión territorial ha de cubrir. Este es el punto principal para que en la negociación colectiva haya transformaciones. Motor de transformación que se verá limitado exclusivamente por la capacidad convencional, tanto de aquella organización o organizaciones que planteen la negociación como de aquellas que son convocadas a negociar. A pesar de todo, es obvio que hoy todavía, cuando han pasado cerca de 24 años desde la aparición del ET, la negociación colectiva en España, es tributaria de las inercias estructurales anteriores. Existe una convivencia de elementos antiguos consolidados con intentos de renovación.

Esta situación de transformación no supone ningún “impasse” en la gran floración de los convenios. En el arco temporal comprendido entre los años 1981 y 1992 –según los datos del MTAS– el número de convenios colectivos firmados en España casi se duplica (2.694 en 1981 a 5.009 en 1992). Con todo, en estos años, se mantienen las características de la estructura anterior, continuando en proporciones numéricas muy parecidas de convenios de empresa, sectoriales provinciales y nacionales e interprovinciales. La libertad de elección de unidad de negociación que

---

<sup>13</sup> Véase Valdés Dal-Ré, F. obra cit., pág. 391 y siguientes.

otorga el marco normativo laboral nacido de la CE y el ET, es usada por los interlocutores sociales escogiendo una opción hacia la continuidad entendida en clave de estabilidad, no existiendo un proceso de centralización de la negociación, como respuesta a la excesiva proliferación anterior.<sup>14</sup>

La reforma del mercado de trabajo que hace la Ley 11/1994 de 19 de mayo, referente a la estructura de la negociación colectiva, supone la introducción de modificaciones en el artículo 84 del ET el cual garantiza la no concurrencia de convenios vigentes en el mismo ámbito. El sentido de la reforma fue ampliar las posibilidades de concurrencia entre convenios de ámbito superior e inferior, posibilitando que los convenios inferiores entrasen en la regulación de materias normativizadas en los superiores. Es decir, una descentralización territorial y funcional de la negociación colectiva que, en más de un caso, fue calificada de perturbadora<sup>15</sup>.

La mencionada reforma comporta un cambio substantivo en la mentalidad negocial de nuestro sistema jurídico laboral, ya que como se indica en la exposición de motivos de la mencionada norma, se parte de la idea que la negociación colectiva ha de ser un instrumento fundamental para la deseable adaptabilidad de las diversas y cambiantes situaciones de sectores

---

<sup>14</sup> Valdés Dal-Ré, F., obra cit. Pág. 449 a 453.

<sup>15</sup> “Esta primera modalidad de descentralización termina desarrollando así una eficacia pluridireccional que, en la práctica, puede abortar cualquier proyecto de modalizar, racionalizar u ordenar la actividad contractual por medios autónomos. La descentralización que la reforma del artículo 84 estimula tiene alma autónoma pero cuerpo <<cantonalista>>” Valdés Dal-Ré, F., Obra cit., pág. 460. “Previsiblemente, se trata de una concesión a los partidos nacionalistas, defensores de <<modelos autónomos de relaciones laborales>> negociados por sindicatos y asociaciones empresariales propias con suficiente representatividad que no quieren verse <<condicionados>> por sindicatos y asociaciones empresariales de ámbitos superiores que podrían tener poca o ninguna representatividad en el ámbito inferior. Sin embargo, el haber entrado en esta dinámica de conceder la libertad negocial a las unidades inferiores podría hacer pensar en que las mismas razones que tienen los sujetos colectivos a nivel supraempresarial para escapar del <<diktat>> superior lo tienen las empresas y los representantes de los trabajadores en las empresas para hacer lo propio” Sala Franco, T., pág. 244 de *La Reforma del Mercado de Trabajo*, CISS: Valencia, 1994.

y de empresas: “Por ello, espacios reservados a la regulación estatal pasan al terreno de la negociación colectiva”.

En resumen, el ideario que inspiró la reforma del 1994 es francamente incentivador de la negociación colectiva y el proceso de dispositivización a favor de la capacidad reguladora del convenio es muy claro. El ET nacido de la reforma del 1994 es una Ley que reenvía gran cantidad de materias (contratos de trabajo, ordenación del salario, regulación de jornadas, reglamentaciones de trabajo, etc.), que hasta aquel momento eran propias de su ámbito de regulación, al ámbito regulador de los convenios colectivos. Este efecto es más claro cuando en muchos casos la regla que dispone la Ley del ET es aplicable en caso que el convenio no diga nada o no haya convenio (“en defecto de...”).

Esta reforma tan profunda se hizo sin conseguir entre los agentes sociales y el Gobierno un consenso previo que era vital y necesario para que tuviera éxito. Esto provocó la convocatoria de una huelga general.

No obstante, las reformas posteriores del ET, fruto del acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva, que se han construido con el consenso entre los agentes sociales y el Gobierno –tanto del año 1997 (Ley 63/1997) como del 1998 (Real Decreto-Ley 15/1998)– aunque incrementan todavía más este fenómeno de refuerzo del ámbito convencional tendiendo hacia la posibilidad que el convenio pueda modificar materias reguladas en el ámbito legal<sup>16</sup>, no han tenido la contestación social del 1994. De aquí la gran importancia que la reforma de estas materias parta de un diálogo social previo.

---

<sup>16</sup> Fina Sanglas, Lluís, González de Lena, Francisco y Pérez Infante, José I., *Negociación Colectiva y Salarios en España*. Págs. 21 y 22. Colección Estudios. CES de España: Madrid, 2001.

Paralelamente a las reformas del ET, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas –CEOE-CEPYME, CCOO y UGT– inician un proceso de diálogo social directo que tiene una gran importancia. Este diálogo es altamente coherente con la progresiva importancia que la Ley da a los convenios colectivos y busca resolver los retos que imponen la articulación de unas relaciones laborales modernas.

Resultados palpables de esta actividad son el “Acuerdo Interconfederal para la estabilidad en el empleo” (en adelante AIEE) que pretende dar más protagonismo a la negociación colectiva en la contratación laboral y su racionalización, el “Acuerdo Interconfederal para la cobertura de vacíos” (en adelante AICV), el cual tiene como objeto articular un sistema por el que se puedan cubrir los vacíos de regulación que dejan las ordenanzas y reglamentaciones de trabajo que todavía están vigentes y son derogadas y el “Acuerdo Interconfederal sobre la negociación colectiva” (en adelante ANC-1997), destinado a articular la negociación colectiva que, como hemos dicho, en sus diversas versiones, nos servirá como pauta para el análisis de nuestra estructura convencional.

Si centramos la atención en el ANC-1997, veremos que es un acuerdo que rezuma una cierta tensión interna entre el objetivo que busca cubrir y el procedimiento que escoge para hacerlo. La pretensión del acuerdo está clara: la conformación de un nuevo sistema de negociación colectiva que supere las características existentes en aquel momento, que no son más que las derivadas de la existencia de muchas unidades de negociación concurrentes –atomización–, en las cuales se reproducen las mismas materias, se produce una gran complejidad estructural y no se satisface un deseable criterio de especialidad. El procedimiento es el del convencimiento y no el de la imposición. El ANC-1997 es un conjunto de cláusulas obligaciones dirigidas a las federaciones de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes a través de las cuales se diseña una

guía de comportamiento y de contenido de la negociación colectiva sectorial. No obstante respetando escrupulosamente la autonomía negocial.

Sin entrar en la exageración podemos decir que el ANC-1997 sigue la línea iniciada por el AMI de 1980: centralización y autonomía negocial. Características que hemos abordado antes al ver el contenido de este gran pacto. Las coincidencias son evidenciadas por la doctrina que ha analizado el primer ANC, la cual determina que estos valores son constantes en los acuerdos interconfederales. No obstante se nota que el ANC-1997 da un paso hacia delante muy importante; mantiene un carácter orientador de la negociación colectiva pero, a diferencia de las experiencias de los años 80, lo hace de una manera mucho más concreta, determinando claramente las materias que pueden ser negociadas por los convenios sectoriales estatales, las que no tiene que ser negociadas en este ámbito y las que lo tienen que ser de forma limitada, abriendo espacios de negociación en los ámbitos inferiores.<sup>17</sup> Es decir, se abandona la línea de las recomendaciones abstractas de los acuerdos intersectoriales anteriores que siempre había provocado la inaplicación práctica de los principios acordados intersectorialmente en el ámbito de negociación sectorial.

Respecto a las relaciones laborales colectivas el ANC-1997, realiza un conjunto de aportaciones muy interesantes:

- En cuanto a la articulación de las distintas unidades de contratación de un sector –estructura de la negociación colectiva–, ya lo hemos dicho, se propone la existencia de convenios colectivos sectoriales nacionales. Este modelo no es rígido, ya que permite diversas formas de articulación: que el convenio nacional sea la única norma convencional para obligar a empresas y trabajadores del sector o que el mencionado convenio

permita la concurrencia con convenios de ámbito inferior. En este último caso los convenios y/o acuerdos de ámbito inferior se han de desplegar respetando el convenio sectorial estatal, por lo que el convenio estatal debe entrar en hacer una distribución bien clara de las materias entre los niveles de contratación: las materias reservadas al ámbito sectorial estatal que serían de directa aplicación, las que tienen que desarrollarse por los ámbitos inferiores siguiendo líneas de negociación fijadas en el ámbito sectorial y las materias remitidas directamente a los ámbitos inferiores con el fin que sean negociadas con libertad plena.

- También dentro de la estructura negocial, se hace un llamamiento orientado a delimitar con precisión el ámbito funcional de los convenios colectivos nacionales de sector. Esto significa determinar, de la forma más exacta posible, las personas –los destinatarios– a quienes afecta el convenio.
  
- Referente al procedimiento negociador de los convenios, las partes firmantes asumen unos criterios generales para llevarlo adelante. Estos criterios apuestan por favorecer una negociación lo más fluida posible, ven la necesidad de poner el acento sobre la obligación o deber de negociar y el fomento, en caso de bloqueo de negociación, de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos (ASEC). Para hacer efectivo el deber de negociación se dan principios y mecanismos a las partes negociadoras (iniciar las negociaciones inmediatamente una vez denunciado el convenio, evitar las obstrucciones y las dilaciones innecesarias, formular propuestas y alternativas por escrito en los momentos de dificultad,...) que pueden ser útiles al objetivo de más fluidez negociadora.

---

<sup>17</sup> Véase Goerlich Peset, José M<sup>a</sup>, *El Acuerdo Interconfederal sobre la Negociación Colectiva*, en la obra colectiva *La Reforma Laboral de 1997*, págs. 105 y 106, Tirant Lo

Más adelante, cuando entremos a hacer el análisis de los contenidos de los convenios colectivos de nuestra comunidad, veremos las importantes determinaciones que en materia de relaciones individuales, desde el ANC-1997, se han ido realizando.

Este gran acuerdo tiene una duración de cuatro años que se prolonga hasta finales del año 2001 y se substituye por el ANC-2002, firmado por la CEOE-CEPYME, UGT y CCOO el día 20 de diciembre de 2001. Este acuerdo para el 2002 se firma en la sede del Consejo Económico y Social del Reino de España y su vigencia esta comprendida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2002.

El ANC-2002 se justifica en la voluntad de dar respuesta a la situación económica y social del momento de la firma, ofreciendo una señal de confianza con el fin de alargar el ciclo de crecimiento económico, generar más empleo y promover la igualdad de oportunidades y la competitividad de las empresas. Se entiende que la negociación colectiva del 2002 constituye un instrumento para conseguir estos objetivos y las partes se comprometen a afrontarla teniendo en cuenta el contexto económico y del empleo, por lo que se formulan un conjunto de criterios, orientaciones y recomendaciones.

Este pacto se dirige a la negociación colectiva del 2002 y, jurídicamente, es de naturaleza obligacional. Como pasaba en 1997, se trata de dar pautas que sean recogidas por los convenios sectoriales, comprometiéndolo a las organizaciones signatarias a hacer valer estos criterios en los ámbitos procedentes. La fuerza del acuerdo provendrá del grado de aceptación de las pautas que indica a nivel sectorial. Coyunturalmente el acuerdo parte – como hemos dicho– de la situación económica incierta que se vive en el momento de la firma y de la inminencia de la implantación de la moneda

---

Blanch: València, 1997.

única; entendiendo que ambas cosas tienen que ser encaradas por los convenios colectivos, a través de los cuales se pueden suavizar los efectos perversos derivados.

La estructura del ANC-2002 distingue dos capítulos. En el capítulo I se tratan la naturaleza jurídica y el ámbito funcional, el ámbito temporal y la constitución de una comisión de seguimiento. El grueso del acuerdo se encuentra en el capítulo II, en el que se contienen los principios filosóficos y las indicaciones principales, pudiendo distinguir, de forma esquemática, lo siguiente:

- Consideraciones sobre la competitividad y el empleo en el año 2002. En este apartado las organizaciones empresariales y sindicales que pactan hacen un alegato de gran importancia –que se repetirá después– a favor del diálogo social<sup>18</sup> y abordan una temática que parte de un análisis de la situación económica internacional y el deterioro de las expectativas económicas, de la situación española aportando un conjunto de medidas para paliar los aspectos negativos y, para acabar, conseguir un firme compromiso confederal en la línea de hacer frente a todos los retos a través de la negociación colectiva –la cual no es ajena a la situación económica– y apostando por la conveniencia de conjugar el empleo con el poder adquisitivo de los salarios en la medida que lo permitan las ganancias de productividad, de tal manera que se consiga el resultado mayor en términos de creación de empleo.
- Criterios en materia salarial. Se opta por hacer una política de crecimiento moderado de los salarios. Por ello se cree que se ha de tener

---

<sup>18</sup> “El diálogo social es el cauce más adecuado para resolver conflictos y afrontar en mejores condiciones los cambios y las diferentes coyunturas por las que atraviesa la economía y el empleo, tanto para aprovechar los momentos de bonanza, como para paliar los efectos que sobre los puestos de trabajo y la competitividad de las empresas tienen situaciones económicas negativas”

como primera referencia la inflación prevista que fije el Gobierno para el año 2002. Y todo ello poniendo el acento en el crecimiento del empleo, evitando las espirales inflacionistas. Igualmente se reitera que la negociación colectiva es el instrumento más adecuado para establecer la definición y criterios de una estructura salarial.

- Criterios en materia de empleo. Se consideran y desarrollan cuatro grandes objetivos:
  - Mantener el empleo , contribuyendo a evitar los ajustes traumáticos, e incrementarlo.
  - Fomentar la estabilidad en el empleo.
  - Impulsar la calificación de los trabajadores y trabajadoras, que es clave para su ocupabilidad y desarrollo profesional y la competitividad de las empresas.
  - Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y contribuir a la eliminación de discriminaciones y al cumplimiento de la igualdad de trato en el empleo y en la contratación.

Estos objetivos reciben un completo desarrollo en el seno del acuerdo, donde se contiene la parte más rica del pacto.

- Criterios en materia de seguridad y salud en el trabajo. La preocupación por la siniestralidad laboral conduce a abogar por un compromiso que conduzca a una mayor eficacia en materia preventiva. Por ello se considera que se ha de fomentar la cultura preventiva y el cumplimiento de las normas como elementos centrales de una estrategia a corto, medio y largo plazo, especialmente en las pequeñas y medianas empresas. El acuerdo ofrece un conjunto de pautas de principio y de organización, participación y representación en esta materia.

- Criterios generales del procedimiento negociador. En este ámbito se reiteran los principios de impulso negociador que hemos visto al examinar el ANC-1997.

Y así llegamos al ANC-2003, lo que nos servirá, como hemos dicho, para analizar, más adelante, la negociación colectiva de las Illes Balears.

El ANC-2003 se firmó el día 30 de enero de 2003 por las mismas organizaciones que firmaron el correspondiente al 2002, la CEOE-CEPYME, las CCOO y la UGT. El 22 de diciembre de 2003 las signatarias acordaron una prórroga para el año 2004 del ANC-2003, incorporando modificaciones lógicas –el período de vigencia– o muy puntuales –las tareas de la comisión de seguimiento– que, en ningún caso, han alterado el texto del 2003. Aún a pesar de la no alteración consideramos que, hechas estas advertencias, a partir de aquí debemos hablar del ANC-2003-04.

Al acta de prórroga de este acuerdo se adjunta una “Declaración institucional” de gran valor que, después de una cuidadosa introducción, se encarna en los tres puntos siguientes:

- Resaltar el valor del diálogo social y reformar la autonomía colectiva y el papel protagonista de los interlocutores sociales.
- Confirmar la validez de los criterios, orientaciones y recomendaciones del 2003, prorrogando la vigencia.
- Hacer un llamamiento a los negociadores de los convenios con el objetivo que traten las materias de los convenios en coherencia con el acuerdo, ya que esto puede favorecer la actividad empresarial y el empleo laboral.

Al final del ANC-2003-04 se incorpora, como un anexo, el “Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo” (AMETT), firmado por la Confederación Europea

de Sindicatos, la UNICE y la CEEP, el 16 de julio de 2002, el cual sirve como guía en los aspectos que el acuerdo toca referente al teletrabajo.

El ANC-2003-04 tiene una estructura muy similar al del año 2002, dividida en los puntos siguientes:

- Capítulo I: Balance y consideraciones generales
- Capítulo II: Naturaleza jurídica y ámbitos del acuerdo Interconfederal
- Capítulo III: Consideraciones sobre la competitividad y el empleo
- Capítulo IV: Criterios en materia salarial
- Capítulo V: Criterios en materia de empleo, flexibilidad interna y cualificación profesional e igualdad de trato en el empleo
- Capítulo VI: La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
- Capítulo VII: El teletrabajo: el acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo
- Capítulo VIII: Criterios en materia de seguridad y salud en el trabajo
- Capítulo IX: Criterios generales del procedimiento negociador
- Anexo: acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo

Con el objetivo de analizar este ANC-2003-04, nos adentraremos en los aspectos regulativos que incluye como criterios dirigidos a la negociación colectiva sectorial, dejando de lado los aspectos de tipo jurídico y formal del acuerdo que, en definitiva, son los mismos de los otros años: es un acuerdo obligacional, alcanzado por la cúpula de los interlocutores sociales con la pretensión de influir en los ámbitos inferiores y producir un cambio homogéneo en los contenidos de la negociación colectiva de España. Igualmente, aunque haremos referencias , no trataremos los aspectos de coyuntura económica que el acuerdo integra para justificarse. Como en los otros años, el acuerdo pretende ser una guía que ayude a la negociación colectiva en general y que haga patente, a todos los operadores económicos –especialmente a la estructura política y administrativa–, de la importancia

que tienen los convenios como medio para combatir las negatividades económicas y gestionar los cambios sociales, laborales y jurídicos.

Así pues, nos centraremos en el contenido de los capítulos cuarto a noveno, en los que se incluyen los criterios orientadores:

- Capítulo IV. Materia salarial. Se reiteran los criterios de moderación en el crecimiento de los salarios que permitan adaptarse al contexto económico, favorecer el descenso de la inflación, la mejora de la competitividad, potenciar las inversiones productivas y favorecer el empleo estable y seguro. Se considera criterio aconsejable, como partida para establecer la cuantía de los salarios, la inflación prevista y, además, la fijada de forma oficial. Ello no perdiendo de vista los costes laborales unitarios con el fin que las empresas no pierdan capacidad de competir en el mercado. Igualmente se reitera que la negociación colectiva es el camino que más conviene para fijar la estructura salarial, haciendo la distinción entre los conceptos retributivos fijos y variables.
- Capítulo V. Materia empleo, flexibilidad interna, cualificación profesional e igualdad de trato en el empleo. En este apartado el acuerdo fija unos criterios generales y posteriormente entra en cada uno de los componentes enunciados.

Los criterios generales son los siguientes:

- Mantenimiento y promoción del empleo, especialmente entre los colectivos de trabajadores con más nivel de desempleo.
- Fomento de la estabilidad del empleo como garantía de competitividad para las empresas y de seguridad para los trabajadores.
- Desarrollo permanente de las competencias y la cualificación profesional de los trabajadores.

- Cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo y la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Equilibrio entre flexibilidad y seguridad, estableciendo marcos que permitan a las empresas adaptarse internamente ante circunstancias de cambio.
- La incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en el desarrollo productivo general y en las relaciones laborales.
- El desarrollo de instrumentos de información y de análisis para favorecer la adaptación adecuada a los cambios productivos, así como el seguimiento de lo que se ha pactado en la negociación colectiva.
- Compartir los criterios de la “Declaración Europea sobre el empleo de personas con discapacidad” (subscrito en Bruselas el 19 de mayo de 1999 por UNICE, CES y CEEP), contribuyendo a su integración social a través de la negociación colectiva.

Respecto al empleo, se analizan y se dan criterios en estas cuestiones:

- a) Empleo y contratación. Se entiende que la estabilidad en el empleo es un elemento que da seguridad a las empresas y a los trabajadores y que la negociación colectiva ha de seguir desarrollando. De otra parte se observa que la legislación da un papel cada vez más importante a los convenios colectivos para que desplieguen esta materia. Considerando todo ello, los criterios son los siguientes:

a1) La negociación ha de contemplar los elementos clásicos de promoción de la contratación indefinida, conversión de contratos temporales en fijos, adopción de fórmulas que eviten la contratación temporal encadenada; reduciendo la contratación temporal injustificada.

a2) Debe fomentar el uso eficaz de las modalidades de contratación: la contratación temporal para los supuestos de temporalidad y la indefinida

para los casos de indefinición. Se han de usar los contratos formativos como vía de inserción laboral y cualificación de los trabajadores.

a3) Los contratos de duración determinada, por obra o servicio y eventual por circunstancias de la producción tienen que utilizarse cuando existen las causas establecidas en la legislación. Los contratos pueden identificar los trabajos y actividades que pueden ser objeto de esta contratación. Y pueden establecer una relación de volumen de contratación eventual y plantilla de la empresa.

a4) Se ha de potenciar la vertiente formativa de los contratos de formación y en prácticas como mecanismo de inserción laboral y cualificación profesional de los jóvenes, los cuales, una vez acabado el contrato formativo pueden incorporarse a la empresa contribuyendo a la estabilidad en el empleo.

a5) Los contratos de relevo permiten la inserción laboral y son un instrumento útil para abordar renovaciones de plantilla y posibles reestructuraciones.

a6) Los contratos a tiempo parcial indefinidos permiten conjugar la estabilidad de empleo y las necesidades productivas variables de las empresas; su fomento en la negociación colectiva puede ser una alternativa a la contratación temporal y a la realización de horas extras; igualmente el contrato para trabajos fijos discontinuos.

Estas recomendaciones no se han de ignorar aunque se admiten las situaciones de externalización, como la de las empresas de trabajo temporal.

b) Flexibilidad y seguridad en el empleo. Por lo que se refiere a esta materia se pueden distinguir dos bloques:

b.1) Los mecanismos materiales que pueden integrarse en los convenios colectivos para procurar flexibilidad interna, por tanto, no traumática, la cual se opone al ajuste externo de las plantillas:

- La clasificación profesional hecha en consideración a grupos y áreas funcionales que provoque la superación de la clasificación por categorías.
- La movilidad funcional como instrumento de adaptación interna.
- La gestión del tiempo de trabajo, duración y redistribución de la jornada, incluyendo el cómputo anual y la distribución flexible, la reducción de las horas extras, el uso de sistemas flexibles de jornada, conciliando la vida familiar y las necesidades de las empresas.
- El desarrollo de la formación continua de los trabajadores, para hacer frente a requerimientos profesionales de más exigencia y a una progresiva polivalencia profesional.

b.2) Despliegue de instrumentos de cooperación entre las empresas y los trabajadores, que ayude a producir una corresponsabilidad en los supuestos de adaptación al cambio, especialmente en los casos de reestructuración. Ello supone, concretamente, que los negociadores de los convenios colectivos deberían:

- Reflexionar y adoptar las decisiones convenientes respecto del ámbito apropiado para el tratamiento de las materias que integran el convenio, de tal manera que más articulación de las materias provoque más aplicación y eficacia de lo que se ha pactado. Y potenciar la función de las comisiones paritarias.
- Impulsar en los ámbitos sectoriales estatales, la creación de observatorios que permitan el análisis conjunto de materias estratégicas para la competitividad de las empresas y el mantenimiento de los niveles de empleo (ampliación de la UE, desarrollo tecnológico, el empleo, las necesidades formativas, etc).
- La formación permanente y el desarrollo de las competencias y cualificaciones profesionales. Estratégicamente este objetivo es de gran importancia para mantener un alto nivel de competitividad empresarial.

Por ello, se considera que la empresa es el ámbito adecuado para identificar y anticipar las necesidades de competencias funcionales y el ámbito sectorial es el más conveniente para hacer los estudios de necesidades que nos permitan identificar y anticipar los cambios. Porque la formación continua es de gran utilidad para desarrollar las competencias profesionales de los trabajadores, lo que favorece la capacidad de adaptación de los trabajadores y de las empresas. Visto así la negociación colectiva puede:

- Establecer criterios respecto de las acciones formativas, las iniciativas y los colectivos prioritarios.
  - El desarrollo de la formación teórica en los contratos de formación.
  - Establecer referencias formativas en relación a la clasificación y la movilidad.
  - Mejorar la calidad de las acciones formativas.
  - Impulsar la realización de estudios de detección de necesidades formativas y la aplicación de instrumentos para la formación.
- La igualdad de trato en el empleo. La negociación colectiva puede ayudar a superar los condicionamientos del mercado de trabajo que provoquen desigualdad. Esto tiene que hacerse a través de cláusulas generales de igualdad de trato y a través de actuaciones dirigidas a determinados colectivos de trabajadores que sufren con más fuerza la desigualdad: mujeres, jóvenes, inmigrantes y discapacitados. Igualmente se han de igualar las condiciones efectivas de trabajo entre los trabajadores a tiempo parcial y los de jornada completa y los trabajadores eventuales y los fijos.
- Capítulo VI. La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Desde el ANC-2002, se ha ido estudiando la negociación colectiva con el fin de encontrar los aspectos discriminatorios que afectan negativamente

a las mujeres. De la materia estudiada se han derivado un conjunto de conclusiones que fundamentan estos criterios de negociación:

- Los convenios han de adoptar cláusulas declarativas antidiscriminatorias.
  - Tiene que adaptarse el contenido de los convenios a las nuevas normas y se tienen que eliminar los restos normativos no actualizados laborales, de seguridad y salud, sobre la maternidad, la lactancia y la reproducción. Tiene que tratarse el acoso sexual.
  - Deben incluirse cláusulas de acción positiva para fomentar el acceso de las mujeres a ocupaciones y puestos de trabajo en los cuales están subrepresentadas.
  - Se han de estudiar o incluir sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros.
  - Tienen que eliminarse denominaciones sexistas en la clasificación profesional.
  - Se han de subsanar las diferencias retributivas que puedan existir por una inadecuada aplicación del principio de igual retribución a trabajos de igual valor. Es útil tener sistemas de valoración de los puestos que permitan evaluar periódicamente el encuadramiento profesional.
  - Se han de incorporar medidas sobre jornada laboral, vacaciones, programación de la formación que permitan conciliar la vida familiar y la tarea laboral.
  - Debe hacerse por la comisión paritaria un seguimiento de la aplicación de los convenios, atendiendo al punto de vista de la igualdad de oportunidades.
- Capítulo VII. El teletrabajo (TT): Acuerdo Marco Europeo sobre TT (AMETT). Las organizaciones que firman el ANC-2003-04, comparten la totalidad del AMETT y, en consecuencia, dan un conjunto de criterios que si son reflejados en la negociación colectiva, garantizan el equilibrio entre

la seguridad y la flexibilidad: la definición, el carácter voluntario del TT, la igualdad de derechos entre los trabajadores adscritos al TT y los que no lo están. Por ellos, se llega al compromiso de realizar la máxima divulgación y de promover la adaptación y el desarrollo del contenido del AMETT.

- Capítulo VIII. Seguridad y salud en el trabajo. Sobre la base de los criterios reiterados desde el ANC-2002, se considera, con carácter general que la prevención de riesgos ha de estar integrada y se ha de programar, en el ámbito de la empresa y que, las partes signatarias del actual acuerdo, se comprometen a divulgar y promover los principios generales y criterios de aplicación práctica elaborados en el seno de la Mesa de Diálogo Social en materia preventiva. Concretamente en la negociación colectiva se dan los siguientes criterios en esta materia:
  - a) En materia de vigilancia de la salud. Deben distinguirse en los convenios colectivos los simples reconocimientos médicos de la vigilancia de la salud, destinada a hacer un seguimiento específico en razón a los factores de riesgo no eliminados.
  - b) En materia de formación. En la negociación colectiva, en general, es recomendable incluir el contenido de la formación específica que tienen que recibir los trabajadores según los riesgos de los puestos de trabajo y, en la negociación sectorial, el número de horas de formación de los delegados de prevención en función del peligro de la actividad.
  - c) Otras materias:
    - En los convenios con el ámbito sectorial y territorial más amplio posible es recomendable incluir el crédito horario para los delegados de prevención y la constitución de comisiones paritarias en materia de prevención de riesgos laborales.
    - Es útil que en el nivel sectorial se haga una identificación de los déficits a partir de un diagnóstico, lo que puede facilitar y orientar la actuación preventiva en el ámbito de la empresa.

- En el ámbito sectorial puede negociarse otra manera de designar los delegados de prevención y los criterios de su cooperación en la aplicación y fomento de las medidas de prevención.
  - En los convenios en general es conveniente abordar las cuestiones sobre los procedimientos de consulta relativos al proceso de identificación, análisis y evaluación de riesgos en las empresas.
- Capítulo IX. Criterios generales del procedimiento negociador. Como hemos visto desde el ANC-1997, pasando por el ANC-2002, la intención común de todos los acuerdos ha sido dar recomendaciones de naturaleza adjetiva, más allá de los contenidos concretos de los convenios. El ANC-2003-04 continúa con esta tradición y refuerza los principios de impulso al deber de negociar y a los diferentes procedimientos de autocomposición de los conflictos, con la intención de favorecer una aplicación y administración lo más fluida posible de los convenios.

Desde este planteamiento se hacen las siguientes recomendaciones:

- Una vez denunciada la vigencia de los convenios se ha de iniciar con la máxima rapidez posible la negociación y se ha de intercambiar toda la información que sea necesaria para alcanzar una mayor corresponsabilidad.
- Mantener la negociación abierta por ambas partes hasta el límite de lo que sea razonable.
- Formular propuestas y alternativas por escrito, especialmente si existen dificultades de negociación.
- Acudir a los sistemas de solución autónoma de conflictos en los casos de bloqueo de negociación.
- Fomentar el uso de los sistemas de solución autónoma de conflictos en los casos de discrepancias en los períodos de consulta de los procesos

de movilidad geográfica (art. 40 ET), modificación substancial de condiciones de trabajo (art. 41 ET), suspensión de contratos (art. 47 ET) y despidos colectivos (art. 51 ET).

- Mejorar y hacer más eficaz el funcionamiento de las comisiones paritarias o mixtas de los convenios.
- Fomentar la adhesión de sectores y empresas a los sistemas de solución autónoma de conflictos.

Esta es la panoplia de temas que nos servirá, como hemos dicho, seguidamente, para hacer el análisis de la negociación colectiva de las Illes Balears.

#### **IV. La negociación colectiva en las Illes Balears**

Entrando en las cuestiones concretas que componen la materialidad normativa de los convenios colectivos tenemos que decir que nuestro examen comienza, en cada materia y en cada caso, por el nivel sectorial y después baja al ámbito empresarial, resaltando el estado actual, las posibilidades y las concordancias con el ámbito de los grandes acuerdos que hemos visto en el epígrafe anterior.

Para realizar un análisis más claro distinguiremos los siguientes puntos:

- A. Las “características generales: estructura de la negociación colectiva” y las “cláusulas de encuadramiento: ámbito de aplicación de los convenios colectivos”.

En este primer apartado nos centraremos en ver los dos primeros puntos del “Estudio”, que son comunes a los ámbitos sectorial y empresarial: las “características generales: estructura de la negociación colectiva” y las “cláusulas de encuadramiento: ámbito de aplicación de los convenios colectivos”.

- a) Respecto a las características generales de la negociación colectiva insular, podemos decir que uno de sus elementos definidores es la gran importancia que tienen los convenios sectoriales ya que son estos tipos de acuerdos los que aglutinan la inmensa mayoría de empresas y trabajadores insulares. Por la estructura económica que tenemos es obvio que el convenio que tiene una implantación más amplia es el de hostelería. Lo siguen el del comercio y el de la construcción. Sin tanta importancia cuantitativa, pero con características cualitativas notables, están los correspondientes a los “sectores estratégicos”, como son los del sector del transporte o el de la limpieza.

Los textos convencionales isleños siempre han hecho mención a otras estructuras normativas. La referencia más frecuente era, hasta hace poco, la de derecho heterónomo –leyes y reglamentos del estado–, pero desde el ANC-1997 cada vez son más frecuentes las referencias a derecho negociado: el propio ANC o los convenios marco de naturaleza sectorial.

Entre las cuestiones curiosas debe destacarse que en algunos convenios se citan las ordenanzas y reglamentaciones laborales, admitiendo que están derogadas, o se realiza translación literal de estas normas, perpetuando fórmulas normativas nacidas hace muchos años y que el propio Estatuto de los trabajadores, en su primera versión de 1980, se encargó de degradar<sup>19</sup>.

---

<sup>19</sup> En efecto, la degradación consistió en que las ordenanzas quedaran como simple derecho dispositivo sustituible por cualquier convenio colectivo. Así lo disponía la antigua disposición transitòria segunda del Estatuto de los trabajadores de 1980: “Las ordenanzas de trabajo actualmente en vigor continuarán siendo de aplicación como derecho dispositivo, en tanto no se sustituyan por convenio colectivo.” Esta disposición ya existía en el RDL de Relaciones de Trabajo 17/1977, de 4 de marzo, artículos 28 y 29. Véase Alonso Olea, Manuel. “El Estatuto de los Trabajadores. Texto y comentario breve.” Civitas: Madrid, 1980.

El hecho de que haya una progresiva –de “alcista” la califica el Dr. Riera– tendencia hacia contenidos de la negociación autonómica en el texto de los acuerdos marco sectoriales se puede entender de dos maneras. La primera sería considerar que este hecho es una conexión y vertebración de la negociación colectiva de la cual se deriva una cohesión de contenidos muy deseable, teniendo en cuenta la historia de dispersión normativa, reiteración inútil y descoordinación que caracteriza la negociación en España. La segunda es la de ver que esta “centralización” no sólo produce el efecto positivo de homogeneizar normas sino que, también, comporta un efecto de pérdida de las estructuras negociadoras de los convenios autonómicos.

En todo caso, este planteamiento de una “tensión” de la estructura – movimiento centrípeto y movimiento centrífugo– no se ha de leer en negativo. Quizás es la oportunidad de plantear el tema de los ámbitos adecuados de negociación. En otras palabras, es obvia la utilidad de un proceso de concentración y unificación de materias en los convenios sectoriales estatales siempre y cuando lo que se concentra sea común, general y conveniente que sea tratado de manera uniforme. Y es bueno que las unidades sectoriales de ámbito autonómico puedan abordar con más profundidad y detalle todos aquellos aspectos propios y no hayan de agotar su potencial negociador en materias que son prácticamente iguales en todo el territorio nacional.

Pensemos que, además, la misma cuestión estructural se puede plantear entre los convenios de sector –cualquiera que sea su ámbito– y los convenios de empresa. Está clara la cuestión que más de una materia tiene como ámbito ideal de negociación la empresa y que el convenio sectorial no puede tratarla con la misma profundidad que el de empresa.

- b) Respecto a las cláusulas de encuadramiento, es decir, los ámbitos de aplicación de los convenios, describen la unidad de negociación y la duración del pacto.

Lo primero que tratamos es el ámbito personal que, en la mayoría de los casos, se describe estableciendo una relación directa con el ámbito funcional: el convenio afecta a las empresas y trabajadores que realicen la actividad o realicen los trabajos que funcionalmente describe el pacto. En algunos casos se describen todas las modalidades contractuales de todos los trabajadores que están afectados y, en otros, se fija quien está excluido haciendo referencia al ET o determinando el personal de alta dirección o los empleados públicos.

En el ámbito funcional, podemos distinguir un primer grupo de convenios que opta por hacer una referencia específica al conjunto de actividades que se agrupan dentro del sector o subsector que se quiere regular, haciéndolo a través de una mención genérica al sector de regulación u optando por una descripción más detallada del ámbito, incluso alguno remite la determinación a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE). Existe también un segundo grupo que determina el ámbito funcional atendiendo a un ámbito superior de negociación de la actividad descrita en un convenio de ámbito territorial superior.

Nuestra comunidad autónoma no tiene una especial e intensa disgregación de las unidades funcionales sectoriales. Aunque somos conscientes que, la moderada dispersión y proliferación de ámbitos, en algunas ocasiones, no es más que la herencia de tiempos pasados – como hemos visto en las observaciones generales– y no se acaba de justificar racionalmente. De otra parte, la emersión de nuevas actividades, producto de nuevas y modernas aplicaciones organizativas o tecnológicas en el mundo empresarial, nos fuerza a todos a mantener un

espíritu abierto y a crear mecanismos a través de los cuales pueda hacerse un encuadramiento racional de las nuevas actividades.

Respecto del ámbito territorial, se determina a través de referencias territoriales directas o a través del establecimiento de un punto de conexión –todas las empresas que tengan centro de trabajo en las Islas con independencia de su domicilio principal o social– y no presenta excesivos problemas.

El ámbito temporal de los convenios baleares viene determinado por las normas procedimentales o de orden público fijadas en el ET y, por tanto, no presenta ninguna especialidad destacable: existen convenios con fecha de vigencia fija pero con efectos retroactivos, otros que refieren la vigencia a la fecha de publicación y todos ellos contienen referencias directas a la denuncia del pacto. No obstante, se han de mencionar dos aspectos interesantes que persiguen una estabilidad negocial. En primer lugar, siguiendo las pautas previstas en los ANC, los convenios más importantes determinan que una vez denunciado, y agotada la vigencia, tiene que iniciarse con inmediatez la negociación del próximo convenio; incluso señalan un mes concreto de inicio de la negociación. En segundo lugar, existe un cierto interés por determinar vigencias plurianuales en las actividades que aglutinan más trabajadores y empresas.

Aunque en nuestra comunidad no se ha producido la atomización de unidades de negociación que se ha dado en otros territorios, tiene que decirse que existe poco tratamiento de las posibles conexiones y concurrencias entre unidades y que no estaría de más pensar en acuerdos intersectoriales de comunidad autónoma destinados a tratar materias concretas que son estratégicamente interesantes para las Illes Balears.

Respecto a los ámbitos funcionales, siguiendo la pauta de los ANC, debe de hacerse un esfuerzo de delimitación para evitar zonas grises.

#### B. La cuestión del empleo.

En este punto trataremos de la cuestión del empleo, que, tanto en el “Estudio” del Dr. Riera como en los ANC, ocupa cuantitativamente y cualitativamente un lugar destacado. No obstante, limitaremos nuestras consideraciones a los aspectos que nos parecen más interesantes, –ya que un repaso exhaustivo superaría los límites razonables de este informe– apuntando unas conclusiones que se derivan del estudio realizado.

Cuando hablamos del empleo nos referimos a aquellas materias que habitualmente se regulan por los convenios a través de sus “cláusulas de contratación” y de las “cláusulas de empleo”. En primer lugar veremos las de “contratación”:

- El ingreso en la empresa. En este ámbito la regulación convencional se centra en un conjunto de exigencias formales que tienen que respetarse a la hora de hacer nuevos contratos en determinados supuestos y en establecer unos derechos o garantías de información hacia los trabajadores contratados o sus representados. No se exploran nuevos caminos, como nos dice el Dr. Riera, y simplemente se hace un seguimiento o copia de la regulación legal.

Si nos adentramos en los aspectos concretos veremos, respecto de la forma del contrato, que pocos convenios van más allá, ampliando los supuestos en los cuales se ha de exigir la forma escrita.

Sí que existen cláusulas obligaciones dedicadas a otra cuestión que debemos considerar de más importancia convencional sectorial: las

prioridades de acceso al empleo o a la mejora del empleo. Estas disposiciones se dirigen especialmente a los trabajadores que han tenido una previa relación contractual de tipo temporal. Y es interesante, como se dice en el estudio previo, que haya una gestión de esta cuestión en el ámbito de las comisiones paritarias sectoriales, porque el crecimiento o la mejora efectiva del empleo depende en la mayoría de casos de un convencimiento o necesidad sentida desde las empresas del sector.

Referente a la reserva de puestos de trabajo en determinados colectivos, tiene que decirse que la regulación convencional de las Balears es mejorable. Por ejemplo, en cuanto a las personas que sufren discapacidad los convenios se limitan a reproducir la LISMI 13/1982. En otras ocasiones, excepcionalmente, se alude a otros colectivos.

- Periodo de prueba. El establecimiento de un periodo de prueba en un contrato es una materia dispositivizada en favor de la regulación convencional. La Ley incluye determinadas previsiones “en defecto de pacto en convenio”. Naturalmente los convenios baleares han hecho un tratamiento de la materia bastante amplio, entrando tanto en la duración del periodo como en las matizaciones de exigencia del periodo, forma de cómputo, etc.
- Modalidades contractuales. Sin duda es la materia “reina” ya que la Ley deja un papel transcendente al convenio por lo que se refiere a las modalidades de contrato de trabajo. Papel que se refuerza en los ANC, recordando todos ellos –como hemos visto– el uso adecuado de las modalidades contractuales: se han de usar única y exclusivamente para los supuestos previstos.

Dejando de lado la regulación del contrato de obra o servicio determinado, tiene que decirse que el grueso regulativo lo capitaliza el

contrato eventual. En efecto, los convenios han optado por regular de manera muy profusa todos los aspectos de esta forma de contratación y, especialmente, la duración del contrato y sus máximos temporales. La mayoría de convenios han ido hacia la ampliación del número de meses de duración y del espacio temporal en el que puede desplegarse el contrato. Son muy pocos los casos que se opta por el contrario: acortar la duración.

Entre las cuestiones más reguladas está la de establecer un porcentaje máximo de contratos eventuales en relación con la plantilla fija. Pero existen pocos convenios que entren en la fijación de una indemnización de finalización de contrato. No obstante los que entran en ello mejoran la disposición legal, estableciendo una indemnización más alta.

Poca cosa se dice del contrato de interinidad y, si se dice, es para reproducir la regulación legal.

Por lo que se refiere a las disposiciones comunes a las modalidades contractuales, podemos decir que lo más habitual es prever mecanismos para evitar los abusos en la utilización sucesiva de contratos temporales y determinar preferencias en el acceso a empleo estable por aquellas personas que han sido vinculadas por contratación temporal.

La profusión normativa que concurre en la contratación temporal no se repite en las modalidades de contratos formativos: en prácticas y en formación. Y ello aunque la regulación heterónoma deja márgenes amplísimos a la negociación colectiva para que pueda regular y que, en el último ANC, se habla de fomentar el uso de estas modalidades como conducto de inserción de los jóvenes en el ámbito de las empresas. Concretamente, la negociación colectiva de las Illes Balears es reacia a fijar qué puestos han de ser cubiertos a través del contrato en prácticas,

nada dice –de nuevo– sobre la fijación de un periodo de prueba para los contratados en prácticas, son minoritarios los convenios que tratan el contrato de formación y los que lo hacen repiten la norma legal o reglamentaria, olvidando materias tan importantes como son la conversión de contratos formativos en contratos por tiempo indefinido o la preferencia de empleo de las vacantes producidas.

La misma tónica se repite cuando entramos en el análisis de la recepción de las modalidades de contrato a tiempo parcial o de relevo. La poca contemplación negocial del contrato a tiempo parcial se limita a recoger la regulación legal, aplicándose un poco más en el tema concreto de la conversión de un trabajo a tiempo completo en uno a tiempo parcial o viceversa.

No pasa igual, naturalmente, por lo que se refiere al contrato para trabajadores fijos y periódicos de carácter discontinuo (TFD), ya que esta fórmula de contratación tiene en Balears una interpretación propia y un grado de desarrollo excelente –sobre todo en la hostelería– que abarca todos los aspectos particulares: conversión de contratación temporal en fija discontinua entendida como sistema de preferencias como en el caso de la contratación eventual, forma y orden de la convocatoria estacional, garantía de empleo, cese de la campaña, derechos de información a la representación de los trabajadores, etc.

- Contratación a través de empresas de trabajo temporal (ETT). La utilización de los servicios de las ETT es una cuestión de menor importancia en los convenios de las Illes Balears. Es una materia muy poco regulada, limitándose algún convenio a garantizar el derecho de información sobre este tipo especial de contratación que tiene la representación unitaria de los trabajadores en las empresas o

estableciendo un porcentaje máximo de uso en relación al total de la plantilla.

En conclusión, existe una completa regulación de las formas eventuales de contratación y del trabajo fijo discontinuo y poca exploración de otras fórmulas de contratación a través de las cuales se podría ayudar a mejorar el nivel de formación de las plantillas. Reiteramos que la contratación puede ser una de las materias más adecuadas para materializar un acuerdo interprofesional que fije directrices para la negociación sectorial.

Por lo que se refiere a las “cláusulas de empleo”, van destinadas al fomento del empleo en un sector o empresa y al mantenimiento del nivel de empleo, son complementarias de otras materias negociadas –especialmente la contratación, la extinción de la relación laboral y la jornada– y tratan de las materias siguientes:

- Garantía de empleo. Esta materia está formada por un conjunto de cláusulas de diversa naturaleza –algunas adquiriendo compromisos obligacionales o simples declaraciones de intención sobre el mantenimiento del empleo y otros previendo mecanismos normativos bien claros que implican deberes perfectamente regulados–, que tratan estos aspectos: conservación de la plantilla, reconversión de trabajo temporal en fijo, mantenimiento de puestos de trabajo en supuestos de modificación de aptitud profesional y mantenimiento de plantilla en casos de subrogación empresarial. Todas estas cláusulas pretenden que, sin cuestionar la capacidad organizativa y el derecho de variación del empresario, se mantenga la estabilidad en el empleo de los trabajadores ocupados. No obstante está claro que entre estas normas las hay que se hacen eco de la problemática estructural del empleo y otras se limitan a fijar una respuesta de lógica jurídica a los cambios en la actividad de la empresa.

- Distribución del tiempo de trabajo y distribución del empleo. Con estas cláusulas convencionales se pretende repartir de manera más racional las variables primarias que condicionan la optimización de la mano de obra. Desde esta lógica se arbitran pactos destinados a no contratar trabajadores en pluriempleo, suprimir o limitar las horas extraordinarias y distribuir el empleo mediante la determinación de una edad de jubilación forzosa, fomentando la jubilación anticipada, la jubilación parcial y las extinciones voluntarias de la relación laboral.

A pesar de la bondad intrínseca de estos pactos laborales, debemos decir que la negociación colectiva de las islas no se adentra en aspectos de gran interés. No trata la creación neta de empleo que son compromisos destinados a incrementar el número neto de ocupados del sector o de la empresa a la finalización de la vigencia del convenio. Y de otra parte se trata muy poco de la reducción de las plantillas; definir las causas, los procedimientos –respetando las normas de derecho necesario- o los procedimientos de solución de las discrepancias en las consultas o negociaciones. Finalmente consideramos que se tendría que hacer un esfuerzo para determinar cláusulas de conversión de empleo temporal en fija y fórmulas de empleo a tiempo parcial estable y voluntario.<sup>20</sup>

- C. Las regulaciones de “la organización del trabajo” y las “vicisitudes de la relación de trabajo”.

---

<sup>20</sup>Aunque no sea materia sobre la cual se haya alcanzado un consenso total en el seno del CES a la hora de redactar este informe, hay que decir que entre las fórmulas que ofrece el actual ordenamiento jurídico está la prevista en la disposición adicional primera del RD Ley 5/2001, de 2 de marzo, que habilita la celebración de contratos para el fomento de la contratación indefinida con los trabajadores que tengan contratos de duración determinada y con los grupos de trabajadores que expresamente se relacionan en la mencionada disposición y sujetos al régimen jurídico e indemnizatorio que expresamente se prevé en la disposición adicional.

Hay que decir que bajo estas denominaciones está el grueso de lo que hemos calificado, en las observaciones generales, como “management”, que afecta a los aspectos funcionales, de clasificación, de participación y de decisión, de desarrollo, modificación y extinción del contrato. De la misma manera que lo hemos hecho en el punto anterior, aquí trataremos de todo aquello que nos parece de más importancia, posibilitando llegar a unas conclusiones.

Como contenido de la organización del trabajo, incluimos :

- El poder de dirección. La inmensa mayoría de convenios establece que el poder de organización, dirección y control de la actividad laboral es una facultad del empresario. Lo cual es de lógica básica en el marco jurídico y normativo de nuestro derecho laboral. El reconocimiento que se hace en algún convenio de ciertas competencias en este ámbito a la representación laboral se especifican en concretas facultades de consulta, propuesta o información.

Por tanto, ya nos podremos hacer cargo que la participación de los trabajadores en la organización se inserta en estas facultades concretas.

- Clasificación profesional. Hemos dicho en diversas ocasiones que de la clasificación dependen muchas cosas de importancia –las funciones o la retribución– que son reflejadas en la negociación insular. Muchos convenios han optado por una clasificación basada en grupos profesionales, pero no hay constancia de convenios que hagan la distinción de distintos niveles retributivos dentro del grupo. Y todavía nos encontramos con convenios que hacen una clasificación basada exclusivamente en las categorías. En cualquier caso conviene señalar que, incluso en los convenios colectivos que han optado por una estructura profesional basada en grupos, las consecuencias de la anterior

clasificación en categorías profesionales suele estar presente tanto a la hora de definir funciones como a través de los aspectos retributivos.

- Ascensos profesionales y promoción económica. Los convenios regulan de manera poco original la cuestión, siempre tan delicada, del ascenso profesional, usando el mecanismo de ascenso como un conducto que garantiza el principio de igualdad de oportunidades y donde, normalmente, se reconoce expresamente la participación de la representación laboral. Se excluye de este marco normativo a los altos cargos o jefes de la empresa.

En cambio, respecto de la cuestión de la promoción económica, tratada en el artículo 25 del ET, no existe ningún tratamiento.

- Movilidad funcional. Coincidimos con el estudio previo a este informe, respecto de la gran importancia que tiene, de la cual se hacen eco los ANC. Los convenios baleares que tratan la movilidad funcional lo hacen con una gran desconfianza, persiguiendo la limitación de su efectividad. Ello está muy claro respecto de la movilidad dentro del grupo profesional. Lo que causa un extraño efecto: se aceptan los grupos profesionales y, en cambio, no se admite la flexibilidad interna que este sistema de clasificación incorpora.

Referente a la movilidad funcional fuera del grupo o categoría equivalente, en concordancia a la regulación legal, se concibe como un fenómeno excepcional. En algún convenio se determina como una obligación empresarial la comunicación previa a la representación laboral.

Si la movilidad funcional de tipo extraordinario supone la realización de trabajos de categoría inferior, la respuesta que dan los convenios

baleares es casi un calco de los preceptos legales, añadiendo alguna especificación sobre comunicación previa a los representantes laborales sustituyéndola por un informe previo, determinando la conservación de todos los derechos por el trabajador afectado o la duración de la situación extraordinaria.

Si observamos la movilidad funcional ascendente, es decir, para realizar trabajos de categoría superior, sucede lo mismo: se reproduce la regulación legal, haciendo especificación de las consecuencias de efectuar trabajos de superior categoría, por lo que se refiere a la consolidación de derechos profesionales.

Una cuestión que prácticamente no se trata es la polivalencia funcional, ni las cláusulas de saturación, que se utilizan en los casos en los cuales se ha agotado la tarea propia de la clasificación durante la jornada y, en cambio, hay mucha tarea en otras áreas funcionales.

En definitiva podemos hacernos cargo que nuestros convenios sufren las mismas deficiencias que son puestas en evidencia en los ANC. Existe una excesiva rigidez que dificulta la flexibilidad interna y una desconfianza en hacer efectiva una participación de la representación laboral en la organización del trabajo.

En cuanto a los aspectos de las vicisitudes del contrato de trabajo, podemos contemplar los aspectos siguientes:

- Movilidad geográfica. Nuestra negociación colectiva no entra en todos aquellos aspectos que la regulación legal –art. 40 del ET– deja en manos de los convenios y que, en el estudio previo, se relacionan: concepción de traslado o desplazamiento, duración, causas, etc. Estas carencias, en esto coincidimos con el estudio que sirve de base a este informe,

produce una indefinición que tensa la relación laboral, comporta conflicto y aboca hacia la flexibilidad de salida, es decir, el despido.

- Modificación substancial de condiciones de trabajo. El procedimiento de modificación substancial es articulado por la Ley –art. 41 del ET– estipulando normas de derecho necesario. Ello no implica que los convenios no puedan entrar en los aspectos de definición o en la mejora que la Ley da de las consecuencias de la modificación. Nuestros convenios no dicen prácticamente nada, lo que hace que esta materia quede dentro de la indefinición en un ámbito de “trauma laboral” no resuelto.
- Suspensión del contrato. Regulada sólo excepcionalmente en los convenios, previendo el derecho de reserva del puesto de trabajo.
- Excedencias. Existe una tendencia a suavizar los efectos de la excedencia y a dar posibilidades de disfrutarla sin que suponga una extinción efectiva del contrato.
- Extinción del contrato. Los convenios se centran en la garantía de la indemnización por extinción del contrato, en la baja voluntaria o extinción por voluntad del trabajador y en los requisitos y la exigencia del “finiquito”. Pero prácticamente no hay nada respecto de los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o para los casos de despido objetivo.

Lo mismo que hemos dicho antes, lo podemos decir aquí. Nuestra negociación colectiva está falta de los elementos o mecanismos de gestión oportunos que otorguen más flexibilidad interna de las condiciones de trabajo para que se puedan resolver los embates de la competencia, y es

poco generosa en la participación activa de la representación laboral en la gestión de los cambios.

#### D. El tiempo de trabajo y la retribución.

Abordamos ahora dos temas clásicos en los convenios colectivos: el tiempo de trabajo y la retribución.

Referente al tiempo de trabajo, destacaremos los aspectos siguientes:

- Jornada ordinaria. En Balears para fijar la jornada ordinaria se usan indistintamente el módulo semanal y el anual y, a veces, los dos en un mismo convenio. Es muy frecuente el establecimiento de un cómputo anual de la jornada en horas de trabajo efectivo y la especificación del número de horas ordinarias semanales. También es cada vez más habitual prever la distribución irregular de la jornada como mecanismo para acumular, en los momentos precisos, más horas de trabajo y la carga horaria en otros. Este mecanismo se encuentra dentro de las pautas que han fijado los distintos ANC respecto de la distribución del tiempo de trabajo y el poder dar satisfacción a las necesidades productivas de las empresas y a los familiares de los trabajadores.

En todo caso, somos conscientes que estas técnicas de flexibilización no se aprovechan en los convenios insulares como motivos para abrir un ámbito de gestión compartida de la jornada o para entrar en la definición más cuidadosa de todas las implicaciones que comporta el tiempo de trabajo. Lo decimos porque no se aborda la cuestión de la acumulación del descanso semanal o de las bolsas horarias, como sistemas de flexibilización, excepción hecha de dos convenios. Sí que existe, por otra parte, una clara tendencia a la reducción de la jornada, aumentando los permisos o las licencias. Finalmente, dentro de la jornada ordinaria, se

tiende a determinar jornada continuada y, si se fija jornada partida, se hace perfilando los fraccionamientos y limitándolos a uno.

- Horas extraordinarias. En los convenios baleares se toca el tema de la jornada extraordinaria con mucha matización, señalándose el concepto y la tipología de las horas extras, la opción que existe entre retribución y descanso compensatorio y la naturaleza voluntaria del trabajo extraordinario. Es muy loable que todos los convenios hagan un pronunciamiento hacia la reducción o eliminación de las horas extraordinarias con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y hacer un reparto del empleo.
- Descansos, vacaciones y festivos. En nuestra negociación colectiva el tema de los descansos tiene un tratamiento muy clásico, fijándose un descanso mínimo semanal de dos días y unas preferencias para que lo puedan disfrutar en sábado y domingo los trabajadores que tienen familia –influencia de los procesos continuados de la hostelería– y ampliándose los supuestos legales de los permisos, sean o no retribuidos.

Respecto a las vacaciones, los convenios fijan la duración mínima – normalmente 30 días naturales–, y la imposibilidad de substitución por compensación económica y dejan al acuerdo individual o colectivo en el marco de la empresa el resto de especificaciones después de dar unas pautas mínimas: determinación del momento que se tienen, interrupciones, bolsa de vacaciones y retribución.

En cuanto a los festivos, se ha de destacar que lo que suele determinar la norma convencional es la compensación que recibe quien trabaja en día festivo: sea con más descanso o en retribución monetaria. Como curiosidad destacar que la inmigración ha incorporado nuevos días festivos, coincidentes con otras confesiones religiosas.

El régimen retributivo, como se expresa por los diversos ANC, es un objeto lógico de los convenios colectivos porque a través de sus textos se pueden definir los distintos componentes de la estructura salarial y ponerlos en relación con los sistemas de organización del trabajo. Del tema retributivo destacaremos los aspectos siguientes:

- Salario base. Prácticamente todos los convenios colectivos hacen referencias a la definición del salario base, ofreciendo una definición explícita, remitiéndose a niveles superiores de negociación o a las tablas salariales que incorporan. Para fijar el salario base se usa la unidad de tiempo, habiendo desaparecido la unidad de obra. Naturalmente se pone en relación la clasificación profesional y un módulo temporal, normalmente el mensual y/o el anual.
- Complementos salariales. Este es uno de los capítulos donde deben plantearse nuevas perspectivas. Tienen que potenciarse todos aquellos complementos que retribuyen las competencias, la calidad y la productividad de los perceptores, dejando de lado los complementos que dependen de circunstancias objetivas e implícitas de la relación laboral que, en algunos casos, han de superarse. La tendencia es buena; ha ido desapareciendo la antigüedad como complemento y el plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad. En cambio, los complementos de productividad, a pesar de su potenciación en los ANC, no acaban de insertarse en los convenios isleños.

En general se ha de destacar que no se avanza en las recomendaciones que se hacen para adecuar la estructura salarial –conceptos fijos y variables– a la realidad sectorial y empresarial y a las nuevas formas de organización del trabajo (NFOT). Especialmente hay pocos avances en materia de retribución variable, lo que supone una limitación en las

posibilidades de la negociación colectiva balear, ya que ello tiene relación directa con los sistemas de organización del trabajo, los incentivos a la producción, la calidad o los resultados obtenidos, aspectos todos ellos muy importantes para dinamizar, modernizar y articular las relaciones laborales.

Naturalmente, como es general, existe una pérdida de peso del salario en especie.

- Percepciones extrasalariales. Son muy frecuentes en la estructura de convenios de nuestras islas –inmersas en el sector servicios– las cantidades destinadas a compensar gastos hechos por los trabajadores: dietas, uniforme o ropa de trabajo, transporte e incluso el quebranto de moneda.
- Pagas extras. En cuanto a estas retribuciones clásicas, el entramado de convenios isleños prevé normalmente dos al año, y determina con precisión cuáles son sus conceptos retributivos y cuándo y cómo se abonan.
- Incremento y garantía salarial. Se sigue la pauta fijada por los ANC. Al IPC previsto se añade un porcentaje, el cual no se hace depender del incremento de la productividad.

La mayoría de convenios incorporan una cláusula de garantía del mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios.

- Otras materias salariales. En la gran mayoría de convenios baleares se incluyen cláusulas de compensación y absorción de los incrementos salariales fijados y de interpretación de las cláusulas convencionales sin perjuicio de la “condición más beneficiosa” de naturaleza individual.

Igualmente en los convenios se hace referencia a las condiciones de liquidación y pago del salario: lugar, plazos, anticipos, interés por mora, etc.

Finalmente todos los convenios sectoriales cumplen con la exigencia legal de contenido mínimo, incluyendo las disposiciones pertinentes de “descuelgue salarial”. Como es habitual, las exigencias de situación económica de la empresa y documentales son muy rígidas.

Resumiendo estas dos materias que hemos calificado de clásicas, debemos de destacar que sería necesario el planteamiento de nuevos objetivos de negociación que hiciesen integración de la cuestión de la competitividad y la productividad de las empresas, en términos parecidos a los previstos en el ANC-2003-04.

De otra parte, consideramos con el Dr. Riera que, si se abre un debate sobre el tiempo de trabajo, habría de plantearse teniendo en cuenta los aspectos siguientes: la productividad de la empresa, la conciliación de la vida familiar y la prevención de riesgos laborales.

E. Beneficios sociales y asistenciales, formación profesional y salud laboral.

A continuación analizaremos tres grandes materias que, como hemos visto en la primera parte del informe, han ido ganando importancia en el seno de los convenios: los beneficios sociales y asistenciales, la formación profesional y la salud laboral.

Respecto de los beneficios sociales y asistenciales se trata, normalmente, de un conjunto de prestaciones que, alternativamente, complementan las prestaciones reglamentarias de la seguridad social –Incapacidad temporal,

Maternidad, Jubilación, etc.– o mejoran condiciones que suponen riesgo. Hay que decir que estos beneficios se han visto afectados por las reformas de la Ley general de la Seguridad Social (LGSS) que ha mejorado algunas prestaciones ante determinadas contingencias (la maternidad), reduciendo los márgenes de negociación, y por las modificaciones de la legislación de seguros que ha hecho cambiar el punto de vista de prestaciones cualificadas –en principio– como complementarias de la acción protectora de la seguridad social, las cuales, se han transformado en simples premios o indemnizaciones. Lo que podemos decir es que si se quiere una negociación colectiva que entre en los aspectos de organización, de la competitividad, de ganar valor, la orientación de los beneficios sociales tendrá que partir de una realidad distinta: un mercado de trabajo donde trabajan marido y mujer, con problemas de servicios sociales y de transporte, etc., cuya solución puede ser mucho más interesante que el abono de prestaciones dinerarias de naturaleza complementaria.

Respecto a la formación, debemos decir que los convenios de las Illes Balears se limitan a dos ámbitos: en materia de formación continua, la fijación de las funciones de las comisiones sectoriales que analizan las necesidades formativas basándose en las cuales se realiza el plan de formación y que actúan de enlace con la Comisión General de Formación Continua y la determinación del camino que han de seguir las empresas para obtener los fondos de formación y, en materia de la formación individual de los trabajadores, la fijación de los permisos para acudir a exámenes y la adaptación de la jornada. Hay que decir que esta cuestión es, en nuestra comunidad autónoma, de una gran importancia estratégica y que sería necesario hacer un esfuerzo dirigido a delimitar las necesidades formativas y adaptar el contenido de los convenios a estas necesidades.

Finalmente, en cuanto a la seguridad y salud laborales hay que decir que la normativa que regula los aspectos materiales de la prevención es de

procedencia heterónoma y, gran parte de ella, tiene la naturaleza de derecho necesario que no deja demasiado margen de negociación. No obstante, la Ley de prevención de riesgos laborales reconoce que los convenios pueden entrar en la regulación de la seguridad y salud laborales y, por tanto, los incorpora dentro del abanico de las normas prevencionistas. Ahora bien, se ha de reconocer que los aspectos regulados en los convenios de nuestras islas son pocos: la comisión sectorial de seguridad y salud con una tarea de fomento y promoción, y los reconocimientos médicos que, en algunas ocasiones, se confunden con la vigilancia de la salud que incluye la mencionada Ley de prevención.

El balance final que podemos hacer, en cuanto a las disposiciones sobre los tres temas incluidos en esta observación, es claramente a favor de una modernización de contenidos, tal vez optando por implementar acciones desde los sectores y las empresas con las administraciones públicas interesadas, con la intención de mejorar y profundizar. De otra parte, consideramos necesario que la negociación colectiva de las Balears tenga en cuenta las especificaciones que se hacen sobre estas materias concretas en el ANC-2003-04. Nos encontramos también en este caso con una oportunidad para acordar intersectorialmente las pautas que han de seguir los convenios de ámbito inferior.

F. Los derechos sindicales y la aplicación e interpretación de los convenios.

Veremos en esta observación particular los aspectos que afectan al derecho sindical, a la gestión de lo que se ha pactado y a la solución de los posibles conflictos de aplicación e interpretación de los convenios.

Los convenios insulares habitualmente realizan divulgación del contenido de las normas reguladoras de la representación unitaria y sindical, el ET y la Ley orgánica de Libertad Sindical, con una clara intención pedagógica. La

tendencia es, aparte de esta divulgación, mejorar y regular aspectos determinados: garantías de los representantes, número de horas sindicales y de representación, acumulación de las horas, mejora de las escalas previstas en las leyes, recaudación de la cuota sindical, actividad sindical en la empresa y celebración de asambleas e incluso, algún convenio, regula el canon de negociación.

Al tratarse de un contenido mínimo de todos los convenios, es general la inclusión en su articulado de una comisión paritaria. Los acuerdos determinan la composición, las normas de funcionamiento –frecuencia de reuniones, programa de trabajo, etc.–, las competencias y atribuciones y el sistema de solución de los supuestos de conflicto que se pueden dar.

Hay que decir que para solucionar los conflictos en el seno de las comisiones paritarias y de otros conflictos laborales que se pueden dar a nivel colectivo, plural o individual, todos los convenios sectoriales se adhieren al sistema de solución autónoma de conflictos, denominado “Tribunal d’Arbitratge i Mediació de les Illes Balears” (TAMIB), vigente desde la firma, el 20 de diciembre de 1995, del acuerdo interprofesional que lo crea.

Respecto a estas materias, hay que decir que parece necesario entrar en su revisión con ánimo positivo, intentando integrar las instancias representativas y sindicales de tipo clásico con las correspondientes a la prevención de riesgos laborales. De otra parte, parece más que necesario potenciar las comisiones paritarias. Una línea para favorecer esta tarea sería relacionar la función de estas comisiones con la tarea del TAMIB que podía dar cobertura a su función. Respecto al TAMIB, es el único precedente de acuerdo interprofesional de nuestra comunidad autónoma. Aparte de que sea necesaria su revisión para hacer mayor y más potente la actuación del Tribunal, parece que nuestra estructura convencional, como hemos dicho,

precisa de más acuerdos de este tipo para afrontar los cambios tan intensos de nuestro mercado de trabajo.

## **V. Recomendaciones**

Para acabar, teniendo en cuenta el “Estudio” previo que se ha realizado, aportamos un conjunto de recomendaciones que son un resumen de lo que se ha dicho, las cuales –estamos convencidos– pueden ser de interés para la negociación colectiva que se desarrolla en nuestras islas:

**Primera.** Sobre la estructura de la negociación colectiva en las Illes Balears.

En nuestra comunidad autónoma prolifera el convenio colectivo sectorial, mientras que el de ámbito empresarial es minoritario. Ello no es óbice para que, determinadas cuestiones, no tengan como ámbito de despliegue la empresa y que los convenios sectoriales autonómicos no estén influenciados por las disposiciones de los sectoriales de ámbito estatal o los acuerdos intersectoriales aunque tengan un contenido simplemente obligatorio.

Por ello podemos decir que nos faltan normas que clarifiquen la conexión entre las diversas unidades de negociación y resuelvan los problemas de concurrencia entre convenios. En determinadas materias resulta necesario hacer un esfuerzo para articular acuerdos intersectoriales.

**Segunda.** Respecto del ámbito de aplicación de los convenios.

Siempre resulta conveniente clarificar, al máximo posible, el ámbito funcional de los convenios. Pero esta voluntad para no crear zonas grises se ha de complementar con la idea que los ámbitos de los convenios deben ser coherentes con las necesidades de los sectores productivos, haciendo un esfuerzo para que no se dispersen los ámbitos, teniendo regulaciones distintas para actividades económicas muy parecidas.

**Tercera.** Eficacia de la negociación colectiva.

A pesar de las nuevas y más amplias responsabilidades alcanzadas por la negociación colectiva fruto, de una parte, de las reformas legislativas y, de otra, de la admisión por las organizaciones empresariales y sindicales de asumir el refuerzo de la capacidad contractual, ésta se topa con carencias que dificultan su eficacia. Para solventarlas, además de una revisión de los contenidos de la negociación colectiva, se ha de considerar quienes son los negociadores y quienes son los ámbitos de actuación. Así son cuestiones esenciales para garantizar la eficacia de la negociación colectiva, eliminar las dificultades para que los trabajadores y los empresarios perciban el convenio colectivo como una fuente básica de obligaciones y derechos y los problemas de estructura, articulación y concurrencia de convenios.

La negociación colectiva demanda, para una mejor eficacia y cobertura, modificaciones tanto convencionales como legales orientadas a reforzarla y a incrementar la capacidad de intervención de los agentes implicados. Ahora bien, estas modificaciones requieren la negociación entre las organizaciones sindicales y empresariales y el acuerdo para llevarlas adelante.

**Cuarta.** En cuanto a la contratación.

Aunque esta es una materia que recibe un tratamiento muy amplio en los textos convencionales, parece que se ha de completar incluyendo a los contratos formativos, articulando normas de adaptación a la realidad sectorial o empresarial.

Igualmente deben darse los pasos necesarios con el fin de hacer presente el principio de causalidad en la contratación temporal, tendiendo a fijar un equilibrio entre contratación indefinida y flexibilidad interna.

Sería conveniente definir los puestos de trabajo susceptibles de ser ocupados por trabajadores con minusvalía y los requerimientos concretos de determinadas ocupaciones o tareas, para hacer factible la cuota de reserva.

La mayoría de convenios rehusan determinar las actividades que pueden dar lugar a contratación eventual y debería de existir una mayor implicación a la hora de modular la regulación legal de las distintas modalidades de contratación.

**Quinta.** Sobre la ordenación del trabajo.

Este es un capítulo que se ha de revisar y completar con profundidad, considerando las tendencias actuales de las empresas. Deben concienciarse, empresarios y trabajadores, que la flexibilidad interna ha de substituir la flexibilidad de salida o despido. Por ello se han de revisar las inercias que existe en cuanto a la clasificación y movilidad funcional, superando las antiguas ordenanzas y reglamentaciones de trabajo. Para llevar adelante este cambio y reforzar la eficacia de la negociación colectiva se ha de actuar con valentía, especialmente contra la pervivencia práctica de la regulación contenida en las Reglamentaciones de trabajo y Ordenanzas laborales, hechas bajo la vigencia de principios laborales absolutamente superados.

**Sexta.** Respecto de la jornada de trabajo.

El tiempo de trabajo se concibe, en los actuales convenios, desde un punto de vista muy clásico que, teniendo en cuenta las necesidades actuales de las empresas y de los trabajadores, debería revisarse. Para hacer un nuevo planteamiento consideramos de gran interés que se parta de tres puntos de referencia: la productividad de las empresas, la conciliación de la vida

personal, familiar y la actividad laboral y, finalmente, la prevención de riesgos laborales.

**Séptima.** En cuanto al régimen económico.

En este caso, como en la jornada, el contenido de los convenios es demasiado clásico. Se han de hacer esfuerzos con el fin de diseñar estructuras salariales que contemplen partidas fijas y variables. Estas últimas se han de comenzar a relacionar con los niveles de productividad, el funcionamiento y los objetivos de las empresas.

En ningún caso se han de aceptar complementos retributivos de peligrosidad, toxicidad o penosidad.

**Octava.** Sobre las cláusulas de empleo.

Se han de profundizar las fórmulas de conversión de trabajo temporal en fijo, lo que se ha de relacionar con el debate sobre la flexibilidad interna y del tiempo de trabajo, ya que estas cuestiones están ligadas a la estabilidad en el empleo. Ello ha de producir una fidelización del trabajador y de la empresa.

Se ha de estudiar la potenciación de fórmulas de empleo estable a tiempo parcial voluntario.

**Novena.** Igualdad de oportunidades.

Avanzar en el proceso de igualdad en las condiciones laborales de hombres y mujeres trasciende el ámbito de la negociación colectiva. A pesar de ello, tiene que ser un compromiso del conjunto de los agentes sociales que, desde la negociación colectiva balear, se ha de contribuir al establecimiento

de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres, propiciando aquellas actuaciones que eliminen los obstáculos para conseguir esta equidad y, en su caso, acudiendo a la inclusión de acciones positivas cuando se constate la existencia de situaciones de partida desiguales vinculadas a las relaciones laborales.

**Décima.** Respecto de la formación profesional y salud laboral.

Sin duda, estas dos materias necesitan de un tratamiento de nivel intersectorial, después que, en los sectores productivos, se haya debatido con profundidad. Es obvio que una formación laboral que integre educación en la prevención, es el camino más adecuado para crear una cultura de prevención.

**Onceava.** Derechos colectivos y sindicales, administración del convenio y resolución de conflictos.

Esta materia se ha de tratar teniendo en cuenta que las organizaciones sindicales son los conductos adecuados para resolver los conflictos estructurales que se dan en el mundo de las relaciones laborales. Crear fórmulas de participación consolida unas relaciones laborales modernas. El diálogo constante es muy conveniente. En una economía terciaria como la nuestra en la cual el factor humano es esencial, la conveniencia del diálogo se convierte en una necesidad estratégica.

Esto afecta, en nuestro entorno, a las comisiones paritarias de los convenios que se han de dinamizar ya que, las relaciones laborales colectivas son cada día que pasa más dinámicas. Y también se relaciona con la aceptación que el órgano de resolución autónoma de conflictos laborales de las islas, el TAMIB, tenga todo el apoyo extendiendo su eficacia a todos los sectores, a través de un acuerdo interprofesional que le dé soporte.

El texto de este informe y las recomendaciones concretas que sirven de cierre se orientan hacia los negociadores convencionales, organizaciones empresariales y organizaciones sindicales, y se despliegan en dos ámbitos genéricos de actuación:

- Un primer ámbito destinado a modernizar los contenidos y reforzar la estructura de la negociación colectiva de las Illes Balears. Y en este apartado podemos distinguir lo siguiente:
  - Aceptar que la negociación colectiva está pasando de un modelo estático a un modelo dinámico, en el cual siempre se habrán de mantener abiertos los canales del diálogo y que no es suficiente con realizar la negociación de los convenios y esperar la publicación. Se deberá hacer un esfuerzo admitiendo que, para una aplicación efectiva de los convenios, es necesario mantener un diálogo permanente.
  - Considerar que los convenios traten de los cambios que se están efectuando en la realidad de las empresas: las nuevas formas de organización del trabajo (NFOT), las mutaciones en el ámbito de la organización empresarial –deslocalización, externalización, descentralización de la producción–, etc.
  - Esforzarse por mantener una vigencia y eficacia real de los convenios haciendo que su contenido se identifique por los trabajadores y por los empresarios como una verdadera fuente normativa, creadora de derechos y de obligaciones por ambas partes. Esto supone ser conscientes que la legitimación real de los interlocutores sociales depende de la consideración de los convenios como normas útiles.

- Un segundo ámbito, igualmente de tipo genérico, destinado a hacer frente a los retos que el futuro nos impone:
  - Los de la competitividad y la productividad, entendidas como garantía de la estabilidad económica y laboral de las empresas. Éste es un reto alineado en las estrategias de empleo de la Unión Europea.
  - Los problemas que puede causar el ámbito de aplicación personal de los convenios, especialmente la proliferación de estatutos diferenciados de trabajadores sin justificación, la proliferación de los trabajadores autónomos o el fenómeno del teletrabajo. Parece conveniente explorar fórmulas de integración.
  - Realizar pasos hacia delante para crear las condiciones de negociación de acuerdos intersectoriales que aborden materias estructurales de la negociación colectiva balear.

Estos dos ámbitos de actuación, si se llevan adelante, serán determinantes de una negociación colectiva provechosa, coherente con la importancia que la Constitución Española dispensa a los convenios y a los interlocutores sociales y útil a la sociedad de las Illes Balears.

El secretario general

El presidente

Palma, 27 de julio de 2004