

# Presentación

Este es el primer año que se publica el presente trabajo, como muestra de la decisión del Consejo Regional de Relaciones Laborales de realizar distintos estudios que muestren una radiografía concreta de aspectos puntuales de las relaciones laborales en Castilla-La Mancha, con el fin de poder solventar posibles obstáculos, siempre dentro del marco del diálogo social y las relaciones laborales en nuestra Comunidad Autónoma.

El documento que se presenta en esta ocasión, en realidad son cuatro estudios bien diferenciados, llevado a cabo gracias al consenso de los miembros que forman parte del Consejo, y donde da muestra de distintas radiografías de asuntos laborales concretos, como son las Empresas de Trabajo Temporal, el estudio de los Contratos de Relevo, la Conflictividad Laboral, y por último el tratamiento de los Vacíos de Cobertura.

El fruto del diálogo social entre las organizaciones empresariales y sindicales de Castilla-La Mancha, y con la estrecha colaboración de la propia Administración Regional, ha supuesto el desarrollo de esta nueva línea de proyectos, que sin ninguna duda ayudará a alcanzar el objetivo de conseguir un avance social y económico.

El Consejo Regional de relaciones Laborales, como órgano de cooperación y debate entre CECAM, CC.OO., UGT y la Administración Regional, es uno de los instrumentos que facilita el diálogo social y pretende generar entendimiento y acuerdo, fomentando el diálogo social.

Este trabajo ha sido elaborado por los miembros de la Comisión Técnica del Consejo Regional de Relaciones Laborales de Castilla-La Mancha, compuesta por:

D. Rafael Morales Cazallas  
(CECAM CEOE - CEPYME Castilla -La Mancha)

D<sup>a</sup> María Ángeles Castellanos Valverde y Mireia Llovera Vila  
(Comisiones Obreras - CC.OO. Castilla -La Mancha)

D<sup>a</sup> Cristina Ribas Millanes  
(Unión General de Trabajadores - UGT Castilla -La Mancha)

## **01 Empresas de Trabajo Temporal 3**

1.	INTRODUCCIÓN	5
2.	MARCO NORMATIVO DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL	5
3.	NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL	9
4.	LA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS PROVINCIALES DE CASTILLA LA MANCHA	13
5.	CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN	15
6.	DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y RELACIONES LABORALES EN LA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL	17
7.	RELACIÓN DEL TRABAJADOR CON LA EMPRESA USUARIA	19
8.	SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN LAS ETT'S	20
9.	CONTRATACIÓN LABORAL DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL	21

## **02 Contrato de Relevo 39**

1.	INTRODUCCIÓN	41
2.	RÉGIMEN JURÍDICO	43
3.	ESTADÍSTICA DE LOS CONTRATOS DE RELEVO	50

## **03 Conflictos Colectivos 59**

1.	INTRODUCCIÓN	61
2.	MARCO LEGAL	61
3.	CONCEPTO Y CARACTERES	62
4.	LAS COMISIONES PARITARIAS	62
5.	FORMAS DE EXTERIORIZACIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS	63
6.	LA HUELGA: CONCEPTO, REQUISITOS Y FINALIZACIÓN	63

7.	EFFECTOS DE LA HUELGA	65
8.	ANÁLISIS DE LA CONFLICTIVIDAD LABORAL RELATIVA A HUELGAS EN CASTILLA-LA MANCHA	66
9.	EL CIERRE DE PATRONAL	69
10.	GARANTÍAS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS MÍNIMOS EN ENTES PÚBLICOS	70
11.	MECANISMOS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS	71
	11.1 Medio jurisdiccional	72
	11.2. Medios no jurisdiccionales o extraprocesales	72
	11.3. Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha	72
	11.4. Análisis de la actividad del Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha	73
	11.5. La Fundación SIMA	77

## **04 Vacíos de cobertura y Extensión de Convenios Colectivos 79**

1.	LA REFORMA DEL ARTÍCULO 92.2 ET Y LA “CONTRARREFORMA” DEL NUEVO REAL DECRETO 718/2005	81
2.	LAS CAUSAS DE EXTENSIÓN	85
3.	LOS EFECTOS DE LA EXTENSIÓN: LA EFICACIA SEGÚN EL ART. 82.3 ET.	92
4.	NEGOCIACIÓN DE UN CONVENIO COLECTIVO PROPIO	99
5.	LEGITIMACIÓN PARA INICIAR EL PROCEDIMIENTO	102
6.	INSTRUCCIÓN DEL PROCEDIMIENTO	106
7.	LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS Y LA INCORPORACIÓN DE ÓRGANOS CONSULTIVOS AUTONÓMICOS	115
8.	LA NATURALEZA JURÍDICA DEL ACUERDO ADMINISTRATIVO POR EL QUE SE DECIDE LA EXTENSIÓN	119
9.	RÉGIMEN TRANSITORIO	122
10.	JURISDICCIÓN COMPETENTE	122
11.	TASA DE COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	123
	ANEXO	128

# Empresas de Trabajo Temporal



## 1. INTRODUCCIÓN

Las Empresas de Trabajo Temporal constituyen un tema de enorme interés debido a las complejas relaciones que confluyen en este tipo de empresas; las relaciones entre trabajadores, ETT's y empresas usuarias.

Así, el objeto del presente estudio que presentamos, trata de ofrecer una visión general del mundo de las empresas de trabajo temporal mediante el análisis de su régimen jurídico, abordando sus normas reguladoras, incluido los convenios colectivos de Empresas de Trabajo Temporal así como de su contenido en la negociación colectiva de Castilla La Mancha, terminando con un análisis estadístico de la contratación laboral de dichas empresas.

En primer lugar, se da una visión del contenido normativo de las Empresas de trabajo Temporal, exponiendo los motivos por la cual se creó la necesidad de dicha regulación que dio lugar a la publicación de la Ley 14/1994, la cual reguló por primera vez en nuestro ordenamiento jurídico la actividad de las Empresas de Trabajo Temporal, y la posterior publicación de la Ley 29/1999, que modifica la Ley 14/1994, introduciendo importantes cambios en dicha regulación, sin olvidar el Real Decreto 4/1995 que desarrolla la Ley 14/1994.

En segundo lugar, se contiene un apartado sobre la materia concreta del “contrato de puesta a disposición”, estudiando su normativa legal así como los datos estadísticos en nuestra región de los contratos de este tipo.

En tercer lugar, se recoge la seguridad y salud en las Empresas de Trabajo Temporal, comentando ciertos preceptos de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y el RD 216/1999 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores en el ámbito de las ETTs.

En cuarto lugar se analiza las empresas de trabajo temporal en los convenios colectivos provinciales de nuestra región por provincias.

Y por último se recogen datos estadísticos de la contratación laboral de las ETTs, según la duración del contrato, el tipo de jornada, tipos de contratos y edad, todo ello desglosado por provincias.

## 2. MARCO NORMATIVO DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Las empresas de trabajo temporal (ETT) se regulan por la Ley 14/1994, de 1 de junio (RCL 1994, 1555) (LETT), modificada en varias ocasiones (por Ley 29/1999, de 16 de julio [RCL 1999, 1898], y por la Ley 12/2001, de 9 de julio [RCL 2001, 1674], principalmente), y por el Real Decreto 4/1995, de 13 de enero (RCL 1995, 308) (RETT), que constituye su Reglamento de desarrollo. El Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero (RCL 1999, 508), establece disposiciones mínimas en materia de seguridad y salud en este ámbito.

*“La contratación de trabajadores con la finalidad de cederlos con carácter temporal a otras empresas para hacer frente a necesidades coyunturales ha sido tradicionalmente prohibida por los ordenamientos laborales y considerada como tráfico ilegal de mano de obra, asimilándola a la actividad de intermediación en el mercado de trabajo con fines lucrativos, por*

*estimar que ambas figuras podían atentar contra derechos fundamentales de los trabajadores*“( Exposición de Motivos de la Ley 14/1994)

*“La Ley 14/1994 de 1 de junio, reguló por primera vez en nuestro ordenamiento jurídico la actividad de las empresas de trabajo temporal, cuya actividad consiste en poner trabajadores a disposición de las empresas usuarias con el fin de satisfacer necesidades temporales de éstas”*.( Exposición de Motivos de la Ley 29/1999)

La legalización de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT's), según la Exposición de Motivos de la Ley 14/1994, venía justificada principalmente por “... no puede olvidarse que el mercado de trabajo español no debe, ni puede, funcionar sin tener en cuenta las reglas de juego existentes en la Unión Europea...”, es decir, a un proceso, que otros países miembros ya habían venido desarrollando de regular la actividad de las ETT's. Y por otra parte “Y el convencimiento de que los riesgos que se han imputado a las empresas de trabajo temporal no derivan necesariamente de la actividad que realizan sino, en todo caso, de una actuación clandestina que permite la aparición de intermediarios en el mercado de trabajo capaces de eludir sus obligaciones laborales y de seguridad social, por lo que se hace necesario... establecer ahora su régimen jurídico, garantizando mediante los adecuados requisitos, limitaciones y controles, el mantenimiento, en todo caso, de los derechos laborales y de protección social”.

De esta manera, la contratación de trabajadores a través de una ETT autorizada constituye una excepción a la prohibición de cesión de trabajadores que establece el art. 43 ET. Dicho artículo dispone expresamente que “la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan” de modo que en caso de hacerse así, la empresa que utilice los servicios de aquellos no incurrirá en las responsabilidades que se recogen en aquel artículo para el tráfico prohibido de trabajadores.

Con todo ello, LETT, establece los casos en que en determinados supuestos y cumplidos ciertos requisitos, la cesión de trabajadores resulta lícita en nuestro ordenamiento jurídico.

Ahora bien, nos encontrábamos con una Ley con un modelo de ETT muy abierto que ofrece enormes posibilidades de utilización. Como señala la Exposición de Motivos de la Ley 29/1999 “...se han incrementado notablemente la actividad de dichas empresas a la vez que los derechos laborales y la protección social de los trabajadores han ido disminuyendo. Según el Consejo Económico y Social, el elevado grado de aceptación de la contratación a través de esta vía, deriva no sólo del hecho de ser un medio más flexible de contratación, sino también de los menores costes salariales que implican la contratación de trabajadores de empresas de trabajo temporal, siendo éste el principal incentivo para su utilización”.

*“Los trabajadores contratados para ser cedidos a las empresas usuarias no sólo han sufrido las consecuencias de una elevada precariedad laboral, derivada del carácter temporal que este tipo de contratación supone y de la prestación de servicios en distintas empresas por períodos cortos, sino que además sus salarios se encuentran muy por debajo de los salarios reconocidos a los trabajadores de la empresa usuaria que efectúan los mismos trabajos o trabajos de igual valor, al serles de aplicación distintas normas pactadas”*. (Exposición de Motivos de la Ley 29/1999)

Por todo ello, se ha venido insistiendo en la necesidad de llevar a cabo una modificación normativa que corrija todas estas deficiencias e impida una utilización indebida de la ETTs delimitando con precisión su ámbito de actuación, limitándolo a cubrir necesidades coyunturales de las empresas usuarias, sin que en ningún caso puedan utilizarse para actividades permanentes o habituales de las mismas. Garantizar la equiparación de las condiciones de trabajo y salariales de los trabajadores en misión con el resto de trabajadores. Y establecer medidas que contribuyan a una mayor estabilidad del empleo tanto en la ETT como en la usuaria.



Con la publicación de la Ley 29/1999, de 17 de julio de 1999, se introdujo modificaciones a determinados artículos de la Ley 14/1994 por la que se regulan las ETTs.

Dicha reforma mejoró, aunque no todos, algunos de los aspectos de la Ley 14/1994, (como la igualdad de las condiciones salariales de los trabajadores contratados para ser cedidos o como los derechos de información de los representantes de los trabajadores). Pero dejó sin tratar importantes cuestiones que deberían haber abordado las deficiencias, lagunas y disfunciones existentes en el sector, constatadas desde la legalización de estas empresas.

Las más importantes modificaciones que la Ley 29/1999 realizó a la Ley 14/1994, las resumimos a continuación:

### **Estructura organizativa**

Se introduce un nuevo párrafo al artículo 2.1 de la Ley 14/94 *“Las empresas de trabajo temporal deberá contar con un número mínimo de doce trabajadores contratados para prestar servicios bajo su dirección con contratos estables o de duración indefinida, a tiempo completo o parcial, por cada mil trabajadores o fracción contratados en el año inmediatamente anterior, computados teniendo en cuenta el número de días totales de puesta a disposición del conjunto de trabajadores cedidos, dividido por trescientos sesenta y cinco”*.

### **Evaluación de riesgos:**

Una de las novedades más significativas introducidas por la Ley 29/99, es la contenida en el artículo 12.3 de la Ley 14/94, el establecer, como requisito previo a la celebración de contratos de puesta a disposición, la necesaria existencia de la preceptiva evaluación de riesgos laborales respecto al puesto de trabajo que se pretende cubrir y de acuerdo con las disposiciones que a tal efecto contiene la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal, ya lo recogía, pero ahora al tipificarla en la Ley 29/1999 va a contribuir a su mayor eficacia, pues además se contempla su incumplimiento como infracción tanto de la empresa usuaria como de la ETT.

### **Otra materia que la nueva Ley 29/99 ha reformado es la relativa a los supuestos en los que se permite la celebración de contratos de puesta a disposición entre ETT's y empresas usuarias.**

La reforma ha consistido en eliminar el listado de los distintos supuestos que se contenían en el artículo 6.2 de la Ley 14/94, para sustituirlo por *“Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores”*.

### **Duración del contrato de puesta a disposición**

Se añade la modificación del artículo 7 de la misma Ley 14/94, en la que se establece que ahora *“en materia de duración del contrato de puesta a disposición, se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores...”*, en el cual se contempla *“ los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior podrá modificarse la duración máxima de estos*

contratos y el período dentro del cual se pueden realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias puedan producirse. En tal supuesto, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de 18 meses no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo 12 meses”.

La regla general es el límite de 6 meses, cuya ampliación está sujeta a los requisitos señalados.

**Introducción de un nuevo supuesto de exclusión a la celebración de contratos de puesta a disposición: cuando en los 18 meses anteriores los puestos de trabajo que se pretendan cubrir en la empresa usuaria hubieran estado cubiertos por trabajadores de ETTs durante más de 13 meses y medio, de forma continua o discontinua.**

**Ampliación de la información a los representantes de los trabajadores en la empresa**

*“La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización, dentro de los diez días siguientes a la celebración. En el mismo plazo deberá entregarles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio, en su caso, del trabajador puesto a disposición, que le deberá haber facilitado la empresa de trabajo temporal”*

### **Retribución**

Una de las materias claves, y más conflictivas en la reforma, ha sido la correspondiente a la retribución salarial contenida en el artículo 11 quedando redactado de la siguiente manera:

*“los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los periodos de prestación de servicios en las mismas a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria, calculada por unidad de tiempo”.*

El artículo 11 de la Ley que regula las ETT's en su nueva redacción, determina que *“dicha remuneración deberá incluir, en su caso la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones, siendo responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador. A tal efecto, la empresa usuaria tiene la responsabilidad de cuantificar las percepciones que corresponden al trabajador.”*, estando tipificado como infracción el incumplimiento de la obligación, que se ha impuesto a dicha empresa usuaria, de facilitar los datos sobre la retribución total señalada a efectos de su consignación en el contrato de puesta a disposición.

Como dice la Exposición de Motivos de la Ley 29/1999, se *“asegura al trabajador que preste sus servicios a través de una ETT una retribución al menos igual que la del trabajador de la empresa usuaria, sin perjuicio de que por convenio colectivo de las empresas de trabajo temporal se establecieran retribuciones superiores, en cuyo caso serían aplicables estas últimas”.*

Por último no debemos olvidar Real Decreto 4/1995, de 13 de enero, por el que se desarrolla la ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, el cual establece un conjunto de requisitos que las empresas que pretendan realizar la actividad de trabajo temporal deben reunir, con el fin de asegurar tanto el mantenimiento de los derechos de los trabajadores contratados para ser cedidos a las empresas usuarias como la transparencia en el funcionamiento de las empresas que ejerzan dicho objeto social.

Por ello, recoge, no sólo la concesión de la correspondiente autorización administrativa para ejercer la actividad de empresa de trabajo temporal, sino también el desarrollo de las relaciones jurídicas necesarias para llevarla a

cabo, estableciendo, en garantía de todos los posibles sujetos implicados, tanto los aspectos de forma como de fondo que deben regir las relaciones entre la empresa de trabajo temporal debidamente autorizada, las empresas usuarias y los trabajadores contratados para ser cedidos a estas últimas, así como el seguimiento que de tal actividad deben realizar las Administraciones laborales.

### 3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Otra vía para regular el sector y mejorar las condiciones de los trabajadores es la negociación colectiva.

Una vez finalizado el proceso de convergencia salarial de los trabajadores contratados por las empresas de trabajo temporal para ser cedidos a otras empresas, deberán impulsarse, preferentemente a través de la negociación colectiva, aquellas medidas que posibiliten un aumento de la estabilidad en el empleo de los trabajadores de las empresas de trabajo temporal, tanto los de carácter estructural como de los contratados para prestar servicios en empresas usuarias (Exposición de Motivos Ley 29/1999)

La negociación colectiva en el sector de las ETTs se caracteriza por las peculiaridades inherentes a la actividad a la que se dedican estas empresas: ceder trabajadores temporalmente a otras empresas. Las relaciones laborales son, además de las que se producen con los trabajadores que prestan sus servicios en la propia ETT, las que se mantienen con los trabajadores que contratan para enviarlos a prestar servicios a un tercero: la empresa usuaria.

#### I CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ETTs

El primer Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Trabajo Temporal es publicado el 21 de Abril de 1995 en el BOE, firmado por FeS-UGT, Comfia CC.OO y por la Asociación española de Empresas de Trabajo Temporal, con una vigencia del 1 de Julio de 1994 al 31 de Diciembre de 1996

Entre los aspectos más significativos del citado convenio destacaremos lo siguiente

En su artículo primero, se distingue entre :

Empresa de Trabajo Temporal- aquella cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.

Trabajador en misión- Es aquel que presta sus servicios en la empresa usuaria mediante contrato temporal o, en su caso, por tiempo indefinido.

Trabajador de estructura interno- Es aquel que, con carácter fijo o temporal, presta directamente su actividad en la ETT.

En cuanto a la Clasificación profesional, se mantiene inicialmente la misma estructura para el personal de estructura y el de puesta a disposición, pasando posteriormente a partir del 1 de enero de 1998 el personal en

misión, a regirse a efectos retributivos por el sistema de clasificación profesional establecido en el convenio sectorial de referencia de la empresa usuaria.

Además en este primer convenio no se produce distinción ni en condiciones económicas ni sociales entre los trabajadores de estructura y los de en misión.

## II CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ETTS

El segundo convenio de ETTS es firmado por Fes-UGT y Comfia CC.OO y las Asociaciones Patronales, la Asociación Española de Empresas de Trabajo Temporal, la Unión de Empresas de Trabajo Temporal y la Asociación Catalana de Empresas de Trabajo Temporal, siendo su vigencia del 1 de enero de 1997 hasta el 31 de diciembre de 1999 y publicado con fecha el 3 de Marzo de 1997 en el BOE.

Se incorpora un artículo primero sobre estructura de la negociación colectiva, la cual queda integrada por unidades de negociación de ámbito Estatal y de Comunidad Autónoma predominando el convenio Estatal. En consecuencia se establece una articulación de la negociación colectiva sectorial.

En el artículo 30 se establece una retribución diferente para los trabajadores de estructura que para los trabajadores en misión.

También se acuerda iniciar con efectos de 1 de enero de 1998 el proceso de convergencia salarial del personal en misión con el Convenio sectorial correspondiente a la actividad de la empresa usuaria laboral:

- *Durante el año 1997 la retribución del personal en misión será la misma que la prevista en el mismo año para el personal estructural*
- *Año 1998, el personal en misión percibirá el 80% de la retribución pactada en el Convenio Sectorial de encuadramiento por razón de la actividad de la empresa usuaria*
- *Año 1999, 90% y en el 2000 el 100%*

Además La Comisión Paritaria Estatal está facultada para acordar los mecanismos correctores adecuados a fin de evitar que a partir de 1 de enero de 1998, y durante el resto de la vigencia del Convenio, la aplicación de los criterios generales de convergencia dé lugar al establecimiento en determinados sectores de un nivel inferior al pactado para el año 1997 en las tablas salariales del presente Convenio. Bien entendido que los mecanismos correctores aludidos en ningún caso pueden dar lugar al establecimiento de una retribución superior al 100 por 100 del salario pactado en el Convenio sectorial de la empresa usuaria.

Y por último se adhiere a la solución extrajudicial de conflictos ASEC.

## III CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ETTS

El III Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal es firmado por FeS-UGT y Comfia-CC.OO y ACETT, AETT, AGET y FEDETT con una vigencia del 1 de Enero de 2000 al 31 de Diciembre de 2002 y publicado en el BOE el 10 de Noviembre de 2000.

La reforma efectuada por la Ley 29/99 cambió el marco normativo en el que se debía abordar el nuevo proceso negociador, fundamentalmente en lo que se refiere a los trabajadores que prestan servicios en empresas usuarias y en especial en materia retributiva con la modificación del art. 11 de la Ley 14/94.

Con estas premisas el III Convenio, viene a suponer un paso más en el avance para mejorar las condiciones de trabajo de todos los trabajadores que contratan las ETTs y ello tanto por las novedades que introduce en su texto como por la eliminación de determinadas cuestiones establecidas en el anterior Convenio.

Aunque se sigue manteniendo artículos compartidos el personal de estructura y el de misión, cada vez es más marcada la diferencia entre ellos.

Solamente se establece clasificación profesional para el personal de estructura. Un más adecuado sistema de clasificación profesional atendiendo a las necesidades reales del sector, ya que los trabajadores puestos a disposición se registrarán por el sistema de la empresa usuaria en la que presten servicios.

El régimen salarial es diferente ( estando recogido en dos capítulos diferentes) del personal de estructura y del personal de puesta a disposición , estableciéndose en este último que “ ...tendrán derecho...a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto a desarrollar en la empresa usuaria, según el Convenio Colectivo aplicable a la misma...Dicha remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables...”

En cuanto a jornada, vacaciones y dietas, rige lo dispuesto en la empresa usuaria. En este convenio se reduce la jornada laboral anual en 15 horas de trabajo, siendo de 1770 horas efectivas anuales.

Sobre política de empleo, únicamente contempla el empleo estable para los de estructura, comprometiéndose a que un mínimo del 50% de la plantilla debe de tener contrato de duración indeterminada.

Se recoge un nuevo artículo, Los Delegados Territoriales, vinculados a la Comisión Paritaria. *“Sin menoscabo de las actuales figuras legales de representación de los trabajadores, valorando las circunstancias específicas de este sector, se acuerda crear como instrumento de gestión del presente convenio colectivo la figura del Delegado Territorial, facultando a la Comisión Paritaria la determinación del número de delegados territoriales y sus funciones, y cuyo coste será a cargo del porcentaje recogido en el Artículo 9.5, destinada a la financiación de las actividades de la Comisión Paritaria del Convenio”*. Art.52 C Col

Además en este tercer convenio contiene en su disposición adicional tercera *“En el primer trimestre del año 2001 se creará una comisión específica para la constitución de una Fundación, u órgano similar, que trate y desarrolle todos aquellos aspectos, que las partes determinen, referentes al sector”*.

Y por último, en su disposición final segunda se recoge un compromiso sobre la existencia de las sobrecotizaciones que soportan las ETTs *“entendiendo que no debe producirse discriminación negativa con respecto a la contratación temporal directa, ambas partes consideran innecesaria la existencia de sobrecotizaciones a la Seguridad Social, que gravan las contrataciones de la empresa de trabajo temporal, así como la exclusión de los beneficios legalmente previstos con carácter general en materia de cotización a la Seguridad Social en los contratos de interinidad por causa de maternidad, adopción o acogimiento”*.

#### IV CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ETTS

En este Cuarto Convenio destacaremos los aspectos más importantes introducidos en dicho convenio.

##### **Vigencia:**

Este convenio tiene una vigencia de 3 años (del 1 de enero de 2003, al 31 de diciembre de 2005)

##### **Incremento Salarial:**

Como garantía de mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios se reestablece una cláusula de revisión salarial plena.

En 2003: Incremento del 3'5%.

En 2004: Incremento del IPC previsto (2%) + 1 punto. Cláusula de revisión salarial si el IPC real del año 2004 fuera superior al incremento ya aplicado (3%)

En 2005: Incremento del IPC previsto + 1 punto. Cláusula de revisión salarial si en el IPC real del 2005 fuera superior al incremento ya aplicado

##### **Jornada Laboral:**

Para el año 2003, la jornada de trabajo, en cómputo anual, será de 1.770 horas.

Para el año 2004, la jornada de trabajo, en cómputo anual, será de 1.762 horas.

Para el año 2005, la jornada de trabajo, en cómputo anual, será de 1.758 horas.

Esta reducción de la Jornada de Trabajo Anual se concreta en un día más de permiso "por asuntos propios" (pasan a ser 3 en 2004) y otro más en 2005 (pasan a ser 4).

##### **Complemento por incapacidad temporal:**

*"En los casos de IT por enfermedad profesional o accidente laboral para el personal interno o de estructura, la ETT abonará la diferencia entre las prestaciones que abone la Mutua de Accidentes y el 100% del salario real durante los 2 primeros meses desde la fecha de la baja, entendiéndose como salario real la totalidad de sus emolumentos percibidos el mes natural anterior a la baja, a excepción de las horas extraordinarias y las comisiones. Los efectos económicos del presente artículo serán desde la fecha de la firma del presente Convenio". Art 41 C Col*

Se incorpora un nuevo artículo " Bono de Guardería":

Con la finalidad de favorecer la conciliación de la vida familiar, en el ámbito del personal de estructura de las empresas de trabajo temporal, las empresas abonarán a los trabajadores de estructura a través de un bono guardería por cada hijo/a menor de 3 años, y siempre y cuando se cumplan los requisitos que se establecen en este mismo artículo, las cantidades siguientes:

Para el año 2004, 360 € anuales.

Para el año 2005, a la cantidad anterior, se le incrementará el IPC previsto + 1 punto, con regularización al IPC real, es decir, en el supuesto de que el IPC real del año 2005 resultante fuera superior a la revisión ya aplicada, se procederá a la regularización del importe del bono mediante la entrega de otro bono por el diferencial resultante. Art 40 C Col

Se mejora el porcentaje de empleo estable:

Las empresas se comprometen a que el 65% del personal de estructura tenga relación laboral de carácter indefinido.

Carrera Profesional:

Igualmente las partes firmantes del presente Convenio acuerdan constituir una comisión con objeto de elaborar un estudio para la adecuación de las categorías laborales. Disposición Adicional segunda

Conciliación de la Vida Laboral y Profesional:

Inclusión del texto de dicha Ley en el articulado del Convenio. *“Las partes firmantes del presente convenio se obligan a cumplir con el principio de igualdad de oportunidades que desarrolle lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre sobre conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores, sin que por ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puesto de especial responsabilidad de mujeres y hombres”.*  
Cláusula Adicional cuarta

## 4. LA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS PROVINCIALES DE CASTILLA LA MANCHA

En nuestra región, son varios los convenios colectivos provinciales que recogen la figura de las empresas de trabajo temporal, siendo Toledo la provincia que más convenios la contempla y, siendo inexistente en los convenios de Ciudad Real.

Las Empresas de Trabajo Temporal en la negociación colectiva de Castilla la Mancha, lo contempla sin desarrollo ni contenido alguno, ya que no recogen la normativa legal de la contratación a través de dichas empresas, ni tampoco la equiparan con dicha normativa o la desarrollan de manera total o parcial.

Únicamente, como regla general, recogen el tipo de actividades ocasionales que pueden ser cubiertas con contratos de puesta a disposición celebrados con dichas empresas, pero sin especificar exclusión de actividades. Y la comunicación de dichos contratos a los representantes de los trabajadores en un plazo de 10 días.

El único convenio que recoge el compromiso de que los trabajadores en misión tengan las mismas o semejantes condiciones que los trabajadores de la empresa usuaria es el convenio de la Siderometalurgia de Toledo ( lo hace en materia salarial).

Tampoco se prevé la conversión de la contratación a través de ETT en contratación directa por parte de la empresa.

A continuación describiremos detalladamente como los convenios colectivos provinciales de nuestra región recogen las empresas de trabajo temporal, salvo en la provincia de Ciudad Real, en la cual, ningún convenio colectivo de dicha provincia contempla dicha figura empresarial:

En la provincia de Albacete solo el convenio de Limpieza de Edificios y Locales y el convenio de Talleres de Reparación de Vehículos recogen la figura de las empresas de trabajo temporal pero de manera muy general y sin establecer regulación alguna, ya que simplemente recogen el compromiso de la Comisión Paritaria que estudiará la presencia de dichas empresas en el sector al objeto de regular su actuación.

El convenio de Panaderías de Cuenca la contempla en su articulado especificando que tipo de actividades ocasionales se podrá cubrir e a través de las empresas de trabajo temporal y la puesta en conocimiento a los representantes de los trabajadores a fin de que puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los trabajadores de las ETTs. Y el convenio de Transportes de Mercancías, que únicamente se refiere a las ETTs al recoger que “ Respecto del trabajo en día libre, nunca el trabajador debe cubrir el puesto de trabajo de un compañero que esté en situación de IT pudiéndose hacer uso de trabajadores procedentes de ETT”, sin mencionar nada más al respecto.

En la provincia de Guadalajara, el único convenio que recoge las ETTs, es el convenio de Transportes de Mercancías que simplemente dispone “ se estará a lo establecido en la Ley 14/1994”, sin contenido ni desarrollo alguno.

Por último, la mayoría de los convenios colectivos de la provincia de Toledo recogen dicha figura empresarial: convenio de Aguas, Aceites y Derivados, Limpieza de Edificios y Locales, Comercio de Alimentación, Mazapán..., Panaderías, Vinícolas, Siderometalurgia, Comercio en General, Campo, Transportes de Viajeros, Transportes de Mercancías y Tintorerías.

Todos ellos especifican que tipo de actividades ocasionales se pueden cubrir con contratos de puesta a disposición celebrados con Empresas de Trabajo Temporal, las cuales son: sustituciones por permisos, bajas, licencias, ausencias imprevistas, así como trabajos puntuales de organización, inventario y/o preparación de balances y en aquellas otras actividades donde existan especiales dificultades para realizar contratos eventuales. Y la puesta en conocimiento a los representantes de los trabajadores a fin de que puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los trabajadores de las ETTs. Excepto el convenio de Aguas, que únicamente contempla “Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo no podrán subcontratar con terceros la actividad adjudicada ni tampoco utilizar empresas de trabajo temporal para resolver las necesidades laborales en relación al servicio adjudicado, salvo casos excepcionales debidamente justificados, que se comunicarán previamente a la representación legal de los trabajadores”.

Además el convenio de la Siderometalurgia recoge una cláusula donde los trabajadores en misión tienen las mismas condiciones que los trabajadores de la empresa usuaria en materia salarial “A partir de la entrada en vigor del presente convenio, las empresas que en calidad de usuarias ocupen a trabajadores/as de E.T.T., se obligan a que el contrato de puesta a disposición garantice que estos perciban, al menos, en jornada ordinaria para la actividad normal los salarios establecidos en el presente convenio”

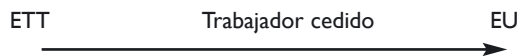
Por último comentaremos el convenio de Limpieza de Edificios y Locales de Toledo que es el único convenio de toda la región que contiene un poco de desarrollo. Recoge entre otros, que las empresas adjudicatarias de servicios con la Administración o cualquier organismo público, no podrá utilizar empresas de trabajo temporal para resolver sus necesidades laborales en relación al servicios adjudicado. Tampoco serán utilizadas dichas



empresas cuando puedan ser cubiertas con la ampliación de jornada de los trabajadores a tiempo parcial. En los supuestos que se pueden cubrir los puestos de trabajo con empresas de trabajo temporal es de un tiempo de una semana y si la necesidad persiste se cubrirá con un contrato de interinidad. Además recoge el contenido del contrato de puesta a disposición

## 5. CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN

Las partes en el contrato de puesta a disposición son la ETT y la Empresa Usuaria (EU), en esta relación el trabajador es el objeto del contrato, quién queda adscrito al poder de dirección y presta los servicios en la EU, como regla general, cuando el trabajador termina de desarrollar el servicio en la EU, éste vuelve a la ETT, y finaliza el contrato de puesta a disposición.



Uno de los requisitos de este tipo de contratos es que, deberán celebrarse por escrito y en el modelo establecido al efecto (Artículo 6 Ley 14/94), destacando que finalizado el plazo de puesta a disposición, si el trabajador continúa prestando servicios en la EU se le considerará vinculado a la misma por un contrato indefinido, siendo nula la cláusula que prohíba la contratación del trabajador por la EU a la finalización de puesta a disposición.

El Artículo 6 de la Ley 14/94 señala los supuestos de utilización, y establece que el contrato de puesta a disposición es el celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección quedará sometido aquél.

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

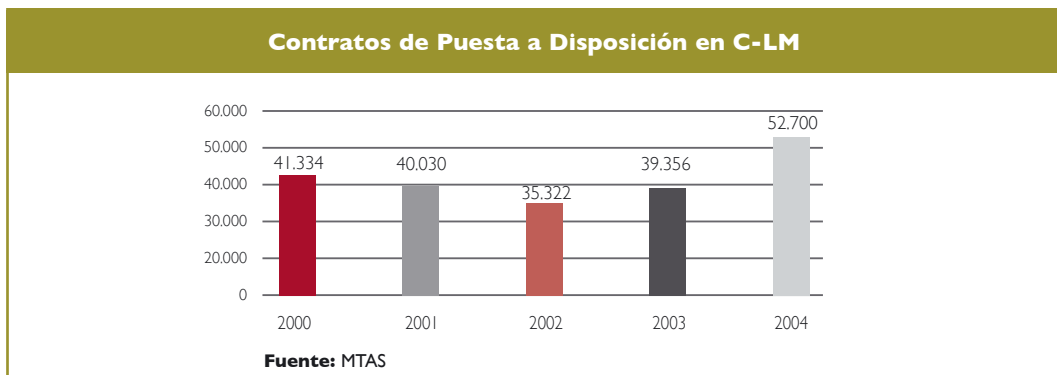
Existen una serie de limitaciones a la hora de formalizar este tipo de contratos, se trata de circunstancias en las que está prohibida la celebración de estos contratos, a saber:

1. Para sustituir a trabajadores en huelga en la EU.
2. Para la realización de las actividades y trabajos que por su especial peligrosidad para la seguridad o salud, se determine reglamentariamente. (Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero).
3. Cuando en los 12 meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51, 52, apartado c) del ET, excepto en los supuestos de fuerza mayor, o cuando en los 18 meses anteriores los puestos de trabajo hubieran estado cubiertos durante más de 12 meses de forma continua o discontinua por trabajadores cedidos o por una ETT.
4. Para ceder trabajadores a otras ETT's.

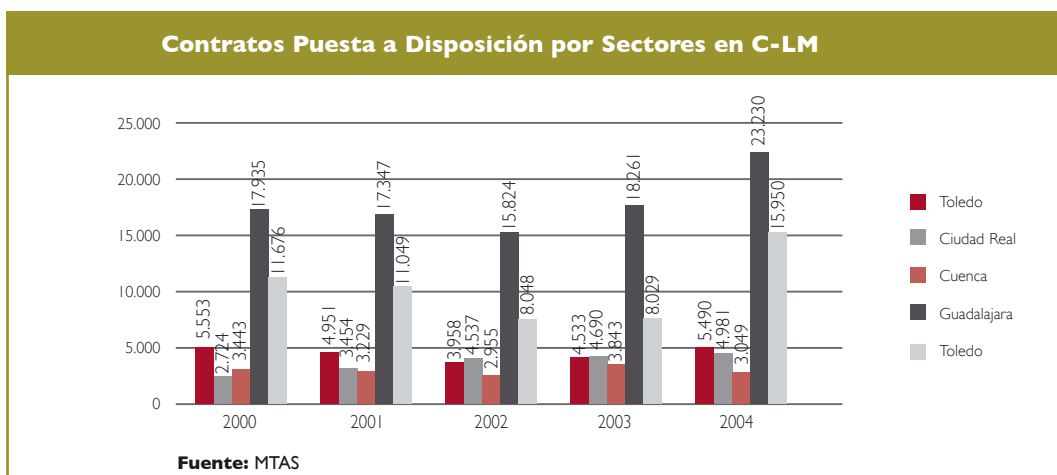
Estas circunstancias están recogidas en el artículo 8 de la Ley 14/94, y lo que pretenden es corregir posibles abusos, y circunstancias que en definitiva afecten los derechos de los trabajadores.

Por otro lado, tal y como establece el artículo 9 de la Ley 14/94, la empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización, dentro de los diez días siguientes a la celebración. En el mismo plazo deberá entregarles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio, en su caso, del trabajador puesto a disposición, que le deberá haber facilitado la empresa de trabajo temporal.

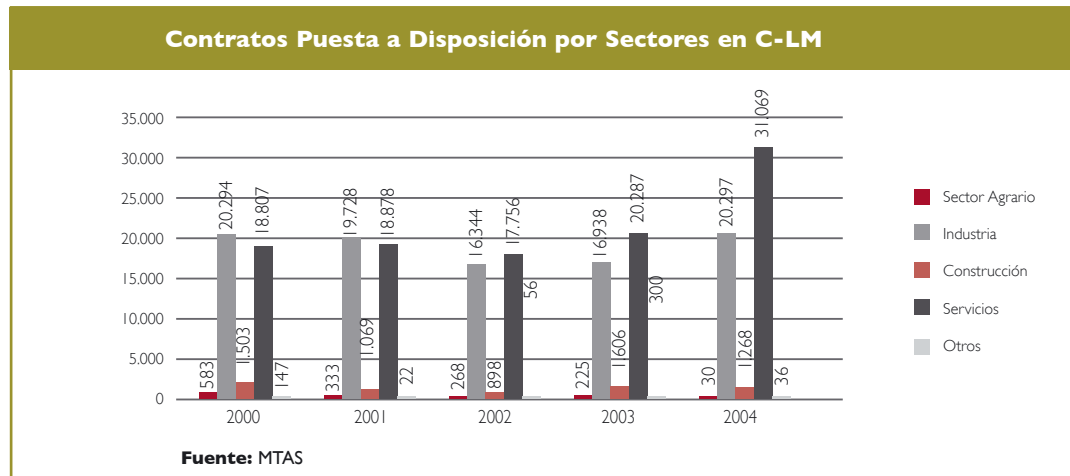
Según datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, los contratos de puesta a disposición de las ETT's han aumentado, dato que es reflejo de lo que sucede en la mayoría de las Comunidades Autónomas.



Si desarrollamos el número de contratos de este tipo en las distintas provincias de Castilla La Mancha, tal y como se observa en el siguiente gráfico, es en Guadalajara donde más contratos de este tipo se firman.



Respecto al número de contratos de puesta a disposición por sectores en Castilla La Mancha, es el sector servicios, donde mayor concentración de contratos de este tipo existen, seguido del sector industria, tal y como se muestra en el siguiente gráfico.



## 6. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y RELACIONES LABORALES EN LA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL

Puede decirse que existen tres partes implicadas en la contratación de las ETT, por un lado, la ETT, la Empresa Usuaria, y el propio trabajador, afecto a la relación laboral. Existen por tanto dos contratos, uno de la ETT con la Empresa Usuaria, y otro de la ETT con el propio trabajador.

El artículo 43 del TR del ET regula la cesión de trabajadores, estableciendo que la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan.

Los empresarios cedente y cesionario, que infrinjan lo señalado en el apartado anterior responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos.

En supuesto en los que los trabajadores sean sometidos al tráfico prohibido, tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria. Los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa cesionaria serán los que correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador que preste servicios en el mismo o equivalente puesto de trabajo, si bien la antigüedad se computará desde el inicio de la cesión ilegal.

En cuanto a la forma de contratación entre las ETT y el trabajador, para prestar servicios en EU podrán ser de dos formas, según el artículo 10 de la Ley 14/94, bien por tiempo indefinido, o bien de duración determinada coincidente con la del contrato de puesta a disposición.

El contrato se formalizará por escrito de acuerdo a lo establecido para cada modalidad. Así mismo, la ETT deberá comunicar su contenido a la Oficina Pública de Empleo en los términos que reglamentariamente se determinan en el plazo de los 10 días siguientes a su celebración.

La empresa de trabajo temporal podrá celebrar también con el trabajador un contrato de trabajo para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes, siempre que tales contratos de puesta a disposición estén plenamente determinados en el momento de la firma del contrato de trabajo y respondan en todos los casos a un supuesto de contratación eventual de los contemplados en la letra b) del apartado 1 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo formalizarse en el contrato de trabajo cada puesta a disposición con los mismos requisitos previstos en el apartado 1 del artículo 10 y en sus normas de desarrollo reglamentario.

Cuando el contrato se celebre por tiempo indefinido se aplicará la normativa de carácter general, y cuando se celebre por tiempo determinado el trabajador tendrá, además, derecho:

- A ser remunerado según el puesto de trabajo a desarrollar, de conformidad con la retribución existente en la empresa usuaria.

Dicha remuneración deberá incluir, en su caso, la parte proporcional de pagas extraordinarias, festivos, vacaciones y descanso semanal.

- A recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por cada año de servicio.

El cumplimiento de las obligaciones salariales y de Seguridad Social corresponde a la ETT en relación con los trabajadores cedidos a la EU y además aquélla, la ETT, estará obligada a destinar anualmente el 1% de la masa salarial a la formación de los trabajadores contratados para ser cedidos.

En ausencia de órganos de representación legal de los trabajadores, estarán legitimados para negociar los convenios que afecten a las ETT, las organizaciones sindicales más representativas, entendiéndose válidamente constituida la representación de los trabajadores en la comisión negociadora cuando de ella formen parte tales organizaciones.

El Número 3 del artículo 12 introducido por Ley 29/1999, 16 julio («B.O.E.» 17 julio), de modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, establece que la empresa de trabajo temporal deberá asegurarse de que el trabajador, previamente a su puesta a disposición de la empresa usuaria, posee la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. En caso contrario, deberá facilitar dicha formación al trabajador, con medios propios o concertados, y durante el tiempo necesario, que formará parte de la duración del contrato de puesta a disposición, pero será en todo caso previo a la prestación efectiva de los servicios. A tal efecto, la celebración de un contrato de puesta a disposición sólo será posible para la cobertura de un puesto de trabajo respecto del que se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos laborales, conforme a lo dispuesto en los artículos 15.1.b) y 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Por otro lado, el gasto de formación en materia preventiva será computado a efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, pero el montante establecido en dicho apartado no constituye en ningún caso un límite a las necesidades de formación en materia preventiva.

## 7. RELACIÓN DEL TRABAJADOR CON LA EMPRESA USUARIA

Una vez iniciada la relación laboral y cuando el trabajador desarrolla su actividad y sus tareas en el ámbito de la EU, de acuerdo con lo previsto en el artículo 15 de la Ley 14/1994, las facultades de dirección y control de la actividad laboral serán ejercidas por aquélla durante el tiempo de prestación de servicios en su ámbito.

En estos términos el artículo 15 establece que *“Cuando los trabajadores desarrollen tareas en el ámbito de la empresa usuaria, de acuerdo con lo previsto en esta norma, las facultades de dirección y control de la actividad laboral serán ejercidas por aquélla durante el tiempo de prestación de servicios en su ámbito.”*

En su apartado segundo señala que *“en tales supuestos, y sin perjuicio del ejercicio por la empresa de trabajo temporal de la facultad disciplinaria atribuida por el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, cuando una empresa usuaria considere que por parte del trabajador se hubiera producido un incumplimiento contractual lo pondrá en conocimiento de la empresa de trabajo temporal a fin de que por ésta se adopten las medidas sancionadoras correspondientes”*

El artículo 16 establece que on carácter previo al inicio de la prestación de servicios, la EU deberá informar al trabajador sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo, así como las medidas de prevención y protección contra los mismos.

En este sentido, la EU es responsable de la protección en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como el recargo de prestaciones de Seguridad Social (artículo 123 de la LGSS), en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que tenga lugar en su centro trabajo durante la vigencia del contrato de puesta a disposición y traigan su causa de falta de medidas de seguridad e higiene.

También, la empresa usuaria responderá subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato de puesta a disposición. Esto supone que aunque el trabajador pertenezca a la ETT, no deja de ser la EU, la que realmente va a disponer de su tiempo. Dicha responsabilidad será solidaria en el caso de que el referido contrato se haya realizado incumpliendo lo dispuesto en los artículos 6 (supuestos de utilización) y 8 (exclusiones) de la Ley 14/1994.

El número 1 del artículo 17 redactado por Ley 63/1997, 26 diciembre («B.O.E.» 30 diciembre), de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida, establece los derechos de los trabajadores en la empresa usuaria.

Los trabajadores puestos a disposición tendrán derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral.

Los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria tendrán atribuida la representación de los trabajadores en misión, mientras ésta dure, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las

condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios en éstas, sin que ello pueda suponer una ampliación del crédito de horas mensuales retribuidas a que tengan derecho dichos representantes, conforme a lo dispuesto en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de trabajo temporal de la cual depende. Igualmente, tendrán derecho a la utilización de transporte e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición.

## 8 . SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN LAS ETT'S

Las Empresas de Trabajo Temporal no escapan del ámbito de sujeción en materia de prevención de riesgos laborales, contemplándose su regulación en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en el RD 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores en el ámbito de las empresas de trabajo temporal, en la Directiva 91/383/CEE del consejo, de 25 de junio de 1991, por la que se contemplan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal y en la Ley 14/94, de uno de junio.

Dentro de este marco normativo, el artículo 28.1 de la LPRL, establece que los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios.

En el artículo 28.5 de la LPRL, se establece que en las relaciones de trabajo a través de empresa de trabajo temporal, la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

El empresario está sujeto a adoptar las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su actividad, reciban la información y formación suficientes del puesto específico que van a cubrir; así mismo, los trabajadores tendrán derecho a una vigilancia periódica de su estado de salud. (Art. 2 RD 216/99)

El trabajador cedido desarrolla su actividad en el ámbito de la empresa usuaria, y no en la ETT, por ello la información sobre los riesgos existentes para la salud y seguridad, la desarrolla la empresa usuaria, que es la que más información tiene sobre los distintos peligros que se pueden derivar del trabajo, pues es quién mejor conoce su propia estructura, en estos términos, la empresa usuaria será la responsable de las condiciones de ejecución del trabajo de los trabajadores puestos a su disposición.

En cualquier caso la ETT debe asegurarse de que el trabajador posee la formación para el puesto de trabajo a desempeñar, siempre antes de su puesta a disposición en la empresa usuaria. (Art. 3.3 RD 216/99)

Por su parte la empresa usuaria deberá recabar la información necesaria de la empresa de trabajo temporal para asegurarse de que el trabajador puesto a su disposición ha sido considerado apto por el servicio de vigilancia de la salud, posee las cualificaciones y capacidades para el desempeño de las tareas que se le encomienden, así como la información relativa a las características del puesto de trabajo. (Art. 4 RD 216/99)

Es muy significativo el paralelismo que establece el art. 8 del RD 216/99 con el Estatuto de los Trabajadores, estableciendo que no se podrán celebrar contratos de puesta a disposición para la realización de actividades de especial peligrosidad.

## 9. CONTRATACIÓN LABORAL DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

### Contratos de duración determinada CLM enero junio 05

	Total		sexo		edad del trabajador					
	total	%	hombre	mujer	<=17	>17<=24	>24<=29	>29<=39	>39<=44	>=45
<b>tiempo completo</b>										
Por obra o ser.T. completo	6930	22,57	3.716	3.214	91	2.677	1.346	1.574	668	574
even circ produc.T. completo	16873	54,96	10.158	6.715	352	6.986	3.965	3.684	874	1.012
interinidad t. completo	1946	6,34	1.568	378	2	778	526	382	137	121
jubila espec 64 años	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0
relevo	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0
inserción	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0
discapacitados	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0
disca en ctos esp empl	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0
otros	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>total</b>	<b>25749</b>	<b>83,87</b>	<b>15.442</b>	<b>10.307</b>	<b>445</b>	<b>10.441</b>	<b>5.837</b>	<b>5.640</b>	<b>1.679</b>	<b>1.707</b>
<b>tiempo parcial</b>										
Por obra o servicio t. parcial	1708	5,56	921	787	21	808	428	242	84	125
even circ produc. t. parcial	2922	9,52	1.194	1.728	104	1.358	719	518	128	95
interinidad t. parcial	319	1,04	112	207	0	79	91	60	34	55
jubila espec 64 años	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0
relevo	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0
inserción	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0
discapacitados	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0
disca en ctos esp empl	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0
otros	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>total t. parcial</b>	<b>4949</b>	<b>16,12</b>	<b>2.227</b>	<b>2.722</b>	<b>125</b>	<b>2.245</b>	<b>1.238</b>	<b>820</b>	<b>246</b>	<b>275</b>
subtotal duración determ	30698	100	17.669	13.029	570	12.686	7.075	6.460	1.925	1.982
% sobre total		99,99								
contratos indefinidos	2	0,01	1	1	0	0	0	0	0	0
% sobre total		0,01								
<b>TOTAL CONTRATACIÓN</b>	<b>30700</b>	<b>100,01</b>	<b>17.670</b>	<b>13.030</b>	<b>570</b>	<b>12.686</b>	<b>7.075</b>	<b>6.460</b>	<b>1.925</b>	<b>1.982</b>

Fuente: INEM

**Contratos de duración determinada CLM enero junio 05**

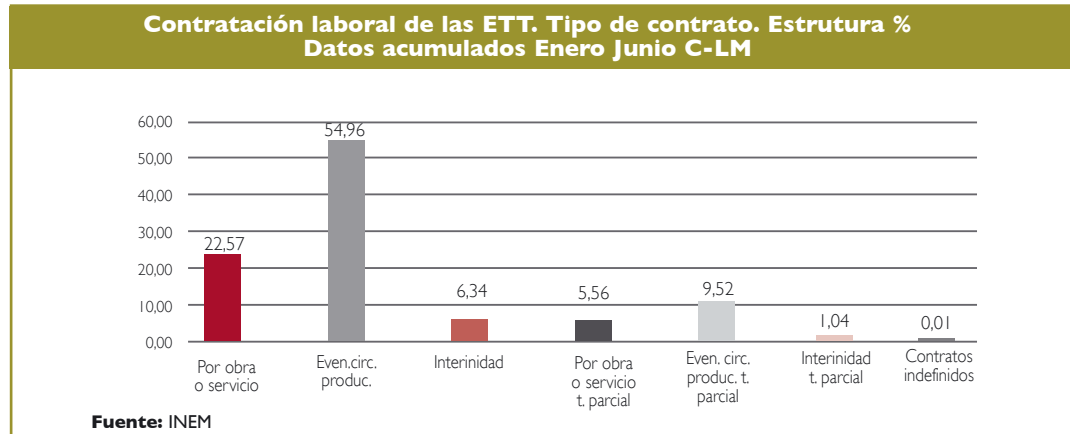
	duración del contrato									
	<5d	5-10d	11-15d	16-30d	31-60d	61-90d	91-120d	121-150	>150d	indet.
<b>tiempo completo</b>										
Por obra o ser.T. completo	904	218	42	24	37	9	3	7	14	5672
even circ produc. T. completo	5673	4363	1972	2968	1135	522	150	24	58	8
interinidad t. completo	173	19	14	11	2	1	1	1	1	1724
jubila espec 64 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
relevo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
inserción	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
discapitados	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
disca en ctos esp empl	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
otros	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>total</b>	<b>6.750</b>	<b>4.600</b>	<b>2.028</b>	<b>3.003</b>	<b>1.174</b>	<b>532</b>	<b>154</b>	<b>32</b>	<b>73</b>	<b>7.404</b>
<b>tiempo parcial</b>										
Por obra o servicio t. parcial	86	5	2	26	5	10	0	0	1	1573
even circ produc. t. parcial	1996	353	247	219	71	23	8	2	2	1
interinidad t. parcial	63	7	0	1	0	0	0	1	0	247
jubila espec 64 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
relevo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
inserción	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
discapitados	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
disca en ctos esp empl	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
otros	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>total t. parcial</b>	<b>2.145</b>	<b>365</b>	<b>249</b>	<b>246</b>	<b>76</b>	<b>33</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1.821</b>
<b>subtotal duración determ</b>	<b>8895</b>	<b>4965</b>	<b>2277</b>	<b>3249</b>	<b>1250</b>	<b>565</b>	<b>162</b>	<b>35</b>	<b>76</b>	<b>9225</b>
% sobre total										
contratos indefinidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
% sobre total										
<b>TOTAL CONTRATACIÓN</b>	<b>8895</b>	<b>4965</b>	<b>2277</b>	<b>3249</b>	<b>1250</b>	<b>565</b>	<b>162</b>	<b>35</b>	<b>76</b>	<b>9225</b>

Fuente: INEM

En el periodo objeto de nuestro estudio (de enero a junio de 2005) en Castilla la Mancha se han realizado un total de 30.700 contratos por parte de las Empresas de Trabajo Temporal, de ellos sólo dos han sido indefinidos.

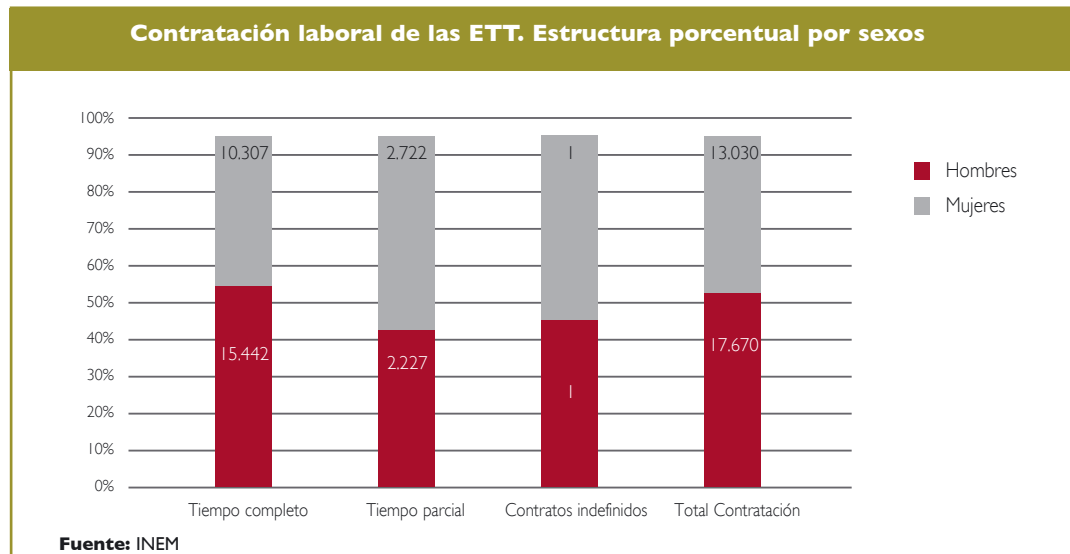
Como se puede apreciar en el siguiente grafico la modalidad contractual con más registros es el contrato eventual por circunstancias de la producción a tiempo completo que supone el 54,96% del total de contratos hechos por las ETT. Le sigue con un 22,57% el contrato por obra o servicio, también a tiempo completo.





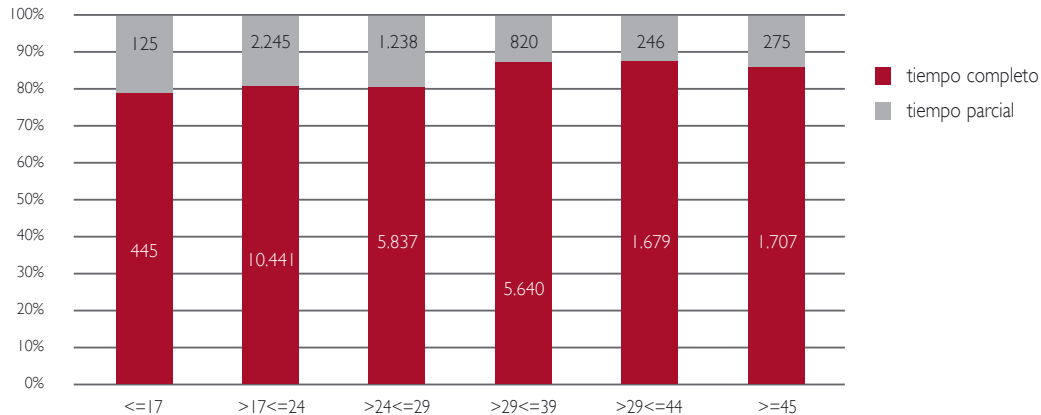
Tras estas dos modalidades encontramos ya contratos a tiempo parcial como el eventual por circunstancias de la producción con un 9,52% de los registros.

Por sexos, vemos como la mayor parte de los contratos corresponden a varones. Por tipo de jornada, las mujeres como es habitual son mayoría en la jornada parcial, mientras que los hombres lo son en la completa. En la contratación indefinida hay paridad, aunque dada la escasez de contratos indefinidos estos datos son de poca relevancia estadística.



En cuanto a la edad de los contratados por ETT, el grupo más numeroso es el de aquellos que tienen entre 17 y 24 años, tanto a tiempo completo (10.441 contratos) como a tiempo parcial (2.245 contratos). Tras este grupo nos encontramos a los que cuentan entre 24 y 29 años, con 5.837 contratos a tiempo completo y 1.238 a tiempo parcial. En definitiva el perfil de los contratados por las Empresas de Trabajo Temporal es el de personas jóvenes en su mayoría menores de 30 años.

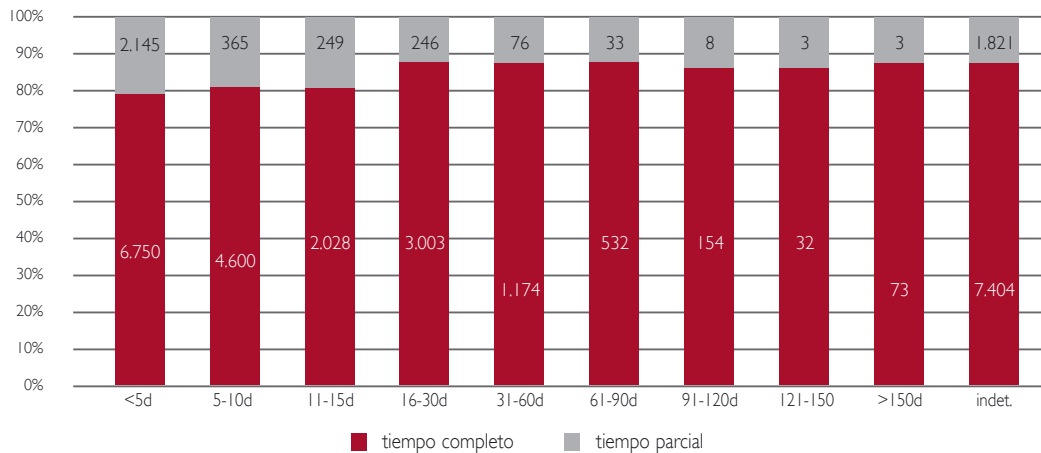
### Contratos según edad del trabajador y tipo de jornada



Fuente: INEM

En el gráfico anterior también podemos observar el peso que la jornada parcial tiene para cada tramo de edad, así vemos como es entre los más jóvenes donde más peso tiene, especialmente entre los que tienen 17 años o menos.

### Contratos según duración del contrato y tipo de jornada



Fuente: INEM

Otro tema importante a estudiar es la duración de los contratos celebrados por las ETT. Como se aprecia en el gráfico anterior, los contratos con duración indeterminada son los que más registros presentan, 7.404 a tiempo completo y 1.821 a tiempo parcial. El siguiente grupo con más registros es el de los contratos con una duración inferior a 5 días. En cualquier caso, se observa que más de un 60% de los contratos estudiados tienen una duración inferior a un mes.

Si analizamos el tipo de jornada, únicamente en los contratos inferiores a 5 días la jornada parcial supone más de un 20%, en el 20% se sitúan los contratos de duración indeterminada, entre el 10 y el 20% los contratos con duración de 11 a 15 días y por debajo del 10% el resto

## ANÁLISIS PROVINCIAL

## Contratos de duración determinada Albacete enero junio 05

	Total		sexo		edad del trabajador						
	total	%	hombre	mujer	<=17	>17<=24	>24<=29	>29<=39	>39<=44	>=45	
tiempo completo	Por obra o servicio	620	21,21	508	112	1	189	190	165	44	31
	even circ produc.	851	29,11	577	274	5	331	292	178	30	15
	interinidad	304	10,4	265	39		137	100	46	12	9
	jubila espec 64 años										
	relevo										
	inserción										
	discapacitados										
	disca en ctos esp empl										
	otros										
	total	1775	60,72	1350	425	6	657	582	389	86	55
tiempo parcial	Por obra o servicio	283	9,68	188	95		181	72	24	5	1
	even circ produc.	833	28,49	351	482	3	339	306	175	8	2
	interinidad	32	1,09	29	3		15	10	6	1	
	jubila espec 64 años										
	relevo										
	inserción										
	discapacitados										
	disca en ctos esp empl										
	otros										
	total	1148	39,26	568	580	3	535	388	205	14	3
subtotal duración determ	2923	99,98	1918	1005	9	1192	970	594	100	58	
% sobre total		100									

	duración del contrato									
	<5d	5-10d	11-15d	16-30d	31-60d	61-90d	91-120d	121-150	>150d	indet.
tiempo completo	Por obra o servicio	2	1	22	2					593
	even circ produc.	251	111	123	220	71	36	18	11	9
	interinidad	1	2							301
	jubila espec 64 años									
	relevo									
	inserción									
	discapacitados									
	disca en ctos esp empl									
	otros									
	total	254	114	145	222	71	36	18	11	9
tiempo parcial	Por obra o servicio		1							282
	even circ produc.	631	149	18	23	8	3		1	
	interinidad									32
	jubila espec 64 años									
	relevo									
	inserción									
	discapacitados									
	disca en ctos esp empl									
	otros									
	total	631	150	18	23	8	3	0	1	0
subtotal duración determ	885	264	163	245	79	39	18	12	9	1209
% sobre total										

Fuente: INEM

## Contratos de duración determinada Ciudad Real enero junio 05

	Total		sexo		edad del trabajador						
	total	%	hombre	mujer	<=17	>17<=24	>24<=29	>29<=39	>39<=44	>=45	
tiempo completo	Por obra o servicio	1093	46,3	797	296	5	502	333	186	39	28
	even circ produc.	715	30,28	528	187	3	334	172	137	25	44
	interinidad	89	3,77	61	28		26	41	17	2	3
	jubila espec 64 años										
	relevo										
	inserción										
	discapacitados										
	disca en ctos esp empl										
	otros										
	total	1897	80,35	1386	511	8	862	546	340	66	75
tiempo parcial	Por obra o servicio	218	9,23	134	84	4	117	76	13		8
	even circ produc.	235	9,95	63	172	2	124	49	44	16	
	interinidad	11	0,47	6	5		3	2	2	4	
	jubila espec 64 años										
	relevo										
	inserción										
	discapacitados										
	disca en ctos esp empl										
	otros										
	total	464	19,65	203	261	6	244	127	59	20	8
subtotal duración determ	2361	100	1589	772	14	1106	673	399	86	83	
% sobre total		100									

	duración del contrato										
	<5d	5-10d	11-15d	16-30d	31-60d	61-90d	91-120d	121-150	>150d	indet.	
tiempo completo	Por obra o servicio	116	21	2	12	21		1	3	11	906
	even circ produc.	324	71	43	157	48	53	14		3	2
	interinidad	7	2	4	1	1		1			73
	jubila espec 64 años										
	relevo										
	inserción										
	discapacitados										
	disca en ctos esp empl										
	otros										
	total	447	94	49	170	70	53	16	3	14	981
tiempo parcial	Por obra o servicio	68	4		18	2				1	125
	even circ produc.	194	14	5	11	8	2				1
	interinidad	5	3		1				1		1
	jubila espec 64 años										
	relevo										
	inserción										
	discapacitados										
	disca en ctos esp empl										
	otros										
	total	267	21	5	30	10	2	0	1	1	127
subtotal duración determ	714	115	54	200	80	55	16	4	15	1108	
% sobre total											

## Contratos de duración determinada Cuenca enero junio 05

	Total		sexo		edad del trabajador						
	total	%	hombre	mujer	<=17	>17<=24	>24<=29	>29<=39	>39<=44	>=45	
tiempo completo	Por obra o servicio	124	7,88%	91	33		57	33	19	11	4
	even circ produc.	809	51,43%	579	230	35	301	192	177	53	51
	interinidad	26	1,65%	15	11		9	6	6	2	3
	jubila espec 64 años										
	relevo										
	inserción										
	discapacitados										
	disca en ctos esp empl										
	otros										
	total	959	60,97%	685	274	35	367	231	202	66	58
tiempo parcial	Por obra o servicio	185	11,76%	102	83	2	111	28	10	20	14
	even circ produc.	419	26,64%	156	263	42	257	82	21	13	4
	interinidad	10	0,64%	1	9		2		1	2	5
	jubila espec 64 años										
	relevo										
	inserción										
	discapacitados										
	disca en ctos esp empl										
	otros										
	total	614	39,03%	259	355	44	370	110	32	35	23
subtotal duración determ	1573	100,00%	944	629	79	737	341	234	101	81	
% sobre total		100,00%									

	duración del contrato									
	<5d	5-10d	11-15d	16-30d	31-60d	61-90d	91-120d	121-150	>150d	indet.
tiempo completo	Por obra o servicio	5								119
	even circ produc.	212	114	26	201	143	95	14	1	3
	interinidad									26
	jubila espec 64 años									
	relevo									
	inserción									
	discapacitados									
	disca en ctos esp empl									
	otros									
	total	217	114	26	201	143	95	14	1	3
tiempo parcial	Por obra o servicio	7								178
	even circ produc.	374	20	4	11	7	2		1	
	interinidad	1								9
	jubila espec 64 años									
	relevo									
	inserción									
	discapacitados									
	disca en ctos esp empl									
	otros									
	total	382	20	4	11	7	2	0	1	0
subtotal duración determ	599	134	30	212	150	97	14	2	3	332
% sobre total										

Fuente: INEM

Contratos de duración determinada **Guadalajara enero junio 05**

	Total		sexo		edad del trabajador						
	total	%	hombre	mujer	<=17	>17<=24	>24<=29	>29<=39	>39<=44	>=45	
tiempo completo	Por obra o servicio	3074	20,59	1480	1594	72	1285	502	715	265	235
	even circ produc.	9920	66,43	5965	3955	185	4084	2242	2333	499	577
	interinidad	992	6,64	836	156		408	220	214	84	66
	jubila espec 64 años										
	relevo										
	inserción										
	discapacitados										
	disca en ctos esp empl										
	otros										
	total	13986	93,66	8281	5705	257	5777	2964	3262	848	878
tiempo parcial	Por obra o servicio	323	2,16	119	204	15	109	43	78	37	41
	even circ produc.	584	3,91	311	273	27	262	118	120	29	28
	interinidad	39	0,26	22	17		12	13	9	1	4
	jubila espec 64 años										
	relevo										
	inserción										
	discapacitados										
	disca en ctos esp empl										
	otros										
	total	946	6,34	452	494	42	383	174	207	67	73
subtotal duración determ	14932	100	8733	6199	299	6160	3138	3469	915	951	
% sobre total		100									

	duración del contrato									
	<5d	5-10d	11-15d	16-30d	31-60d	61-90d	91-120d	121-150	>150d	indet.
tiempo completo	Por obra o servicio	16	6	2	1					3049
	even circ produc.	3192	2653	1338	1662	696	264	83	4	23
	interinidad	143	8						1	1
	jubila espec 64 años									
	relevo									
	inserción									
	discapacitados									
	disca en ctos esp empl									
	otros									
	total	3351	2667	1340	1663	696	264	83	5	24
tiempo parcial	Por obra o servicio	3		1	2					317
	even circ produc.	350	63	31	97	29	8	6		
	interinidad	7								32
	jubila espec 64 años									
	relevo									
	inserción									
	discapacitados									
	disca en ctos esp empl									
	otros									
	total	360	63	32	99	29	8	6	0	0
subtotal duración determ	3711	2730	1372	1762	725	272	89	5	24	
% sobre total										

**Contratos de duración determinada Toledo enero junio 05**

	Total		sexo		edad del trabajador						
	total	%	hombre	mujer	<=17	>17<=24	>24<=29	>29<=39	>39<=44	>=45	
<b>tiempo completo</b>	Por obra o ser.T. completo	2019	22,66	840	1179	13	644	288	489	309	276
	even circ produc.T. completo	4578	51,38	2509	2069	124	1936	1067	859	267	325
	interinidad t. completo	535	6	391	144	2	198	159	99	37	40
	jubila espec 64 años										
	relevo										
	inserción										
	discapitados										
	disca en ctos esp empl										
	otros										
	total	7132	80,04	3740	3392	139	2778	1514	1447	613	641
<b>tiempo parcial</b>	Por obra o servicio t. parcial	699	7,84	378	321		290	209	117	22	61
	even circ produc. t. parcial	851	9,55	313	538	30	376	164	158	62	61
	interinidad t. parcial	227	2,54	54	173		47	66	42	26	46
	jubila espec 64 años										
	relevo										
	inserción										
	discapitados										
	disca en ctos esp empl										
	otros										
	total t. parcial	1777	19,93	745	1032	30	713	439	317	110	168
subtotal duración determ	8909	100	4485	4424	169	3491	1953	1764	723	809	
% sobre total		99,98									
contratos indefinidos	2		1	1							
% sobre total		0,02									
<b>TOTAL CONTRATACIÓN</b>	<b>8911</b>	<b>100</b>	<b>4486</b>	<b>4425</b>	<b>169</b>	<b>3491</b>	<b>1953</b>	<b>1764</b>	<b>723</b>	<b>809</b>	

Fuente: INEM

**Contratos de duración determinada Toledo enero junio 05**

	duración del contrato									
	<5d	5-10d	11-15d	16-30d	31-60d	61-90d	91-120d	121-150	>150d	indet.765
tiempo completo	Por obra o ser.T. completo	190	16	9	16	9	2	4	3	1005
	even circ produc. T. completo	1694	1414	442	728	177	74	21	8	20
	interinidad t. completo	22	7	10	10	1	1			484
	jubila espec 64 años									
	relevo									
	inserción									
	discapitados									
	disca en ctos esp empl									
	otros									
	total	2481	1611	468	747	194	84	23	12	23
tiempo parcial	Por obra o servicio t. parcial	8		1	6	3	10			671
	even circ produc. t. parcial	447	107	189	77	19	8	2		2
	interinidad t. parcial	50	4							173
	jubila espec 64 años									
	relevo									
	inserción									
	discapitados									
	disca en ctos esp empl									
	otros									
	total t. parcial	505	111	190	83	22	18	2	0	2
subtotal duración determ	2986	1722	658	830	216	102	25	12	25	2333
% sobre total										
contratos indefinidos										
% sobre total										
TOTAL CONTRATACIÓN	2986	1722	658	830	216	102	25	12	25	2333

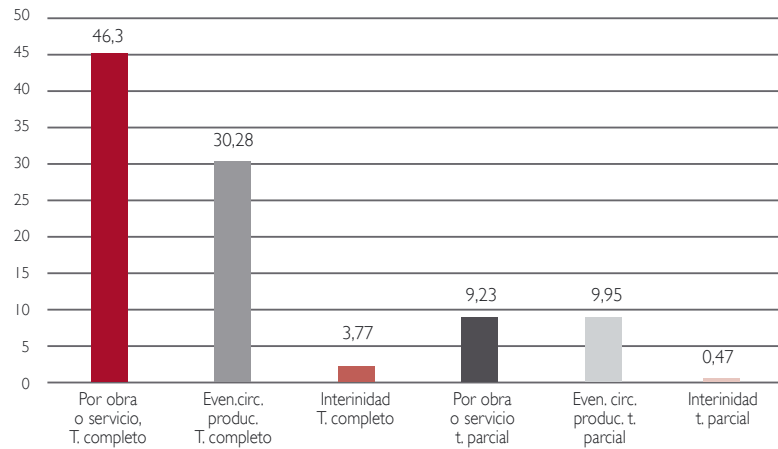
Fuente: INEM

De los datos provinciales destacar en primer lugar que cada provincia presenta sus propias características y existe poca homogeneidad.

Comenzando nuestro análisis por las modalidades contractuales, vemos como el contrato por obra o servicio a tiempo completo sólo es mayoritario en la provincia de Ciudad Real, donde supone más del 46% de la contratación de las ETT.



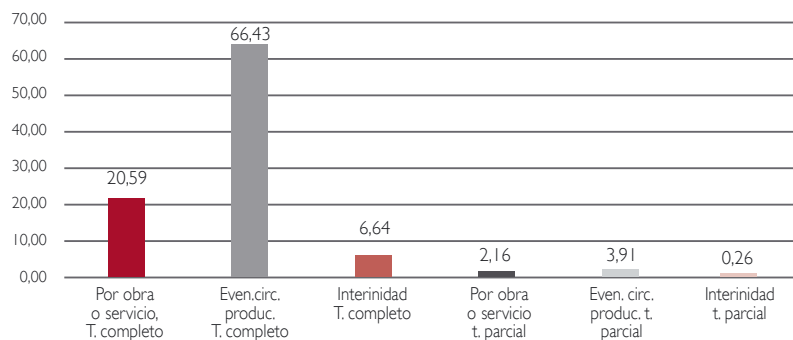
**Contratación laboral de las ETT. Tipo de contrato. Estructura %  
Datos acumulados Enero Junio Ciudad Real**



Fuente: INEM

En el resto de provincias este lugar es para el contrato eventual por circunstancias de la producción, a tiempo completo, especialmente en Guadalajara donde esta modalidad supone el 66,43% del total de contratos.

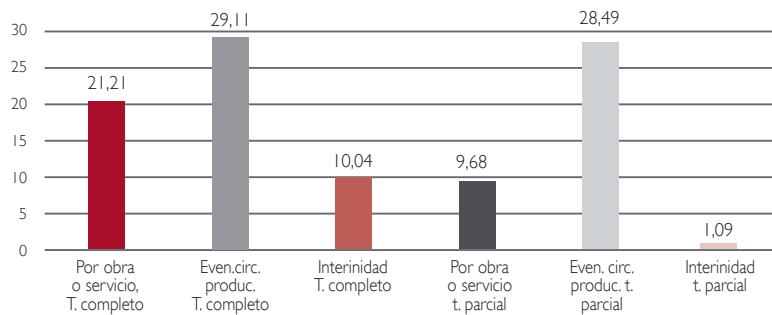
**Contratación laboral de las ETT. Tipo de contrato. Estructura %  
Datos acumulados Enero Junio Guadalajara**



Fuente: INEM

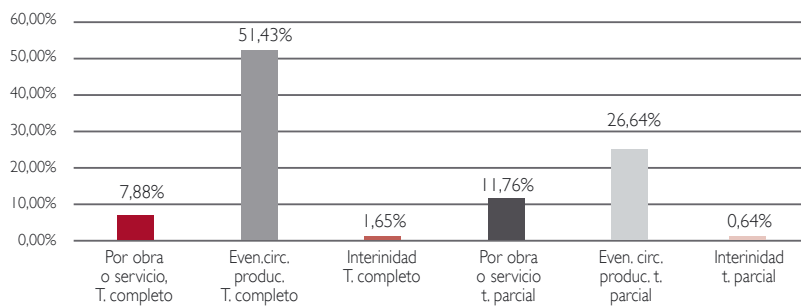
Por otro lado vemos como el contrato eventual a tiempo parcial tanto en Albacete con un 28,49% como en Cuenca con un 26,64%, son la segunda modalidad con mayor número de registros, siendo estas las únicas provincias en las que una modalidad a tiempo parcial ocupa esta posición.

**Contratación laboral de las ETT. Tipo de contrato. Estructura %  
Datos acumulados Enero Junio Albacete**



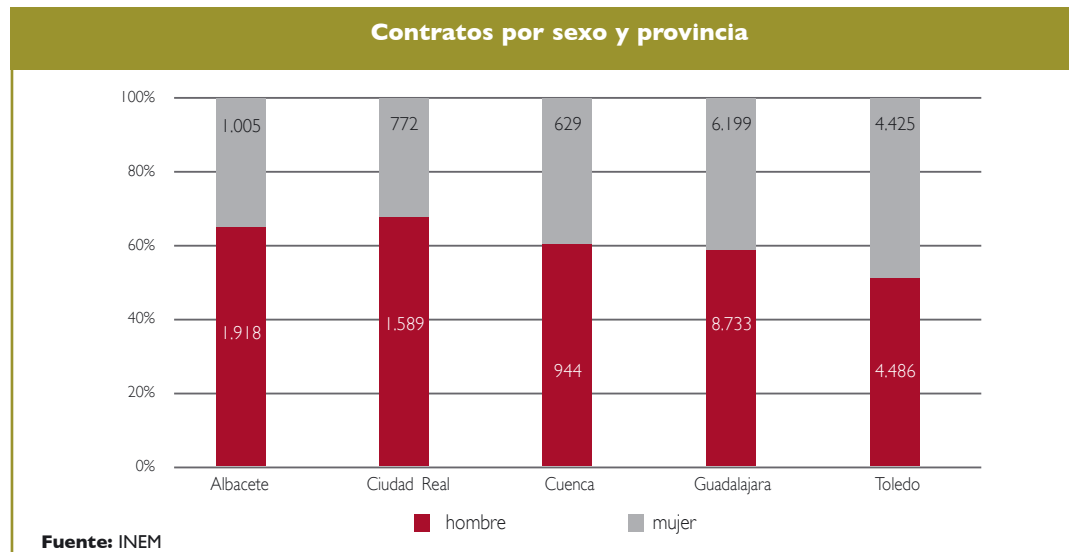
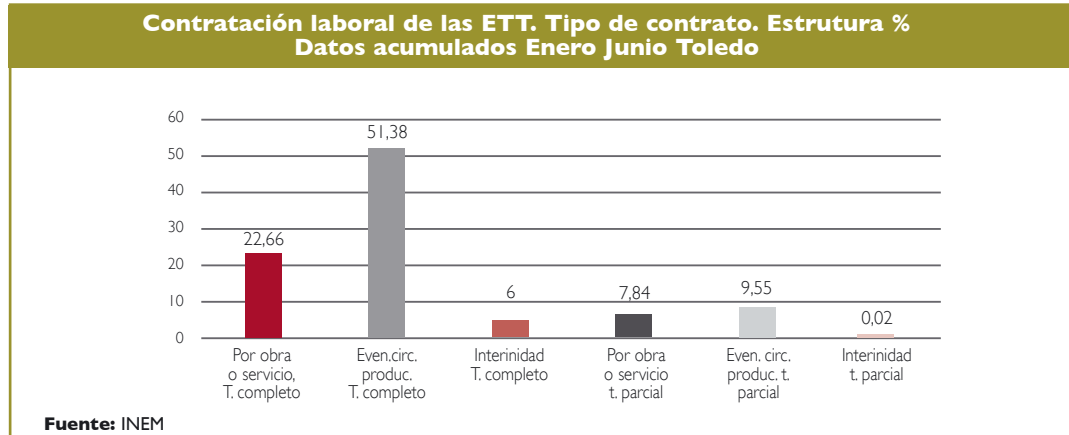
Fuente: INEM

**Contratación laboral de las ETT. Tipo de contrato. Estructura %  
Datos acumulados Enero Junio Cuenca**



Fuente: INEM

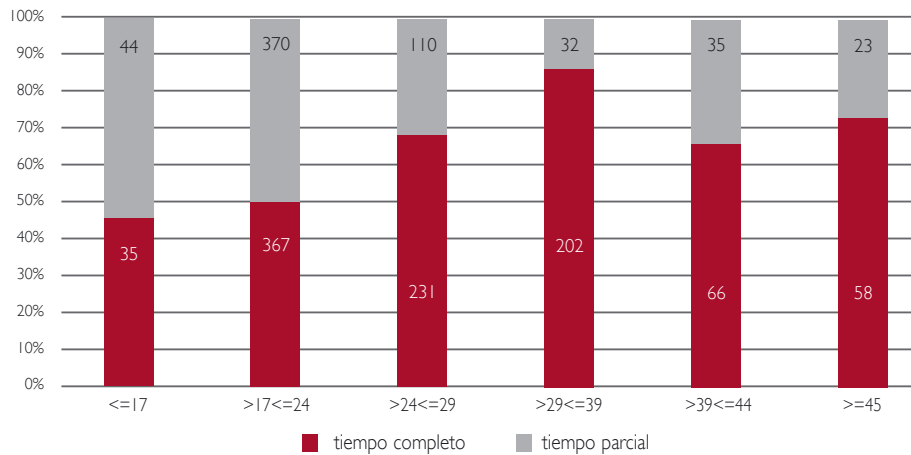
La única provincia donde se han registrado contratos indefinidos ha sido Toledo, aunque sólo han sido dos.



Por sexos, los hombres son mayoría en todas las provincias, únicamente acercan sus resultados en Toledo donde prácticamente presentan el mismo número de registros hombres y mujeres. Las mayores diferencias las encontramos en Albacete y sobre todo en Ciudad Real, en ambos casos los hombres registran más del 60% de los contratos.

En cuanto a la edad de los contratados en las distintas provincias, en todas ellas el grupo con más registros es el de aquellos que tienen entre 17 o 24 años, y el que menos contratos celebra es el de los que tienen 17 años o menos, aunque en Cuenca este grupo presenta cifras muy similares a el de los que cuentan con 45 años a más.

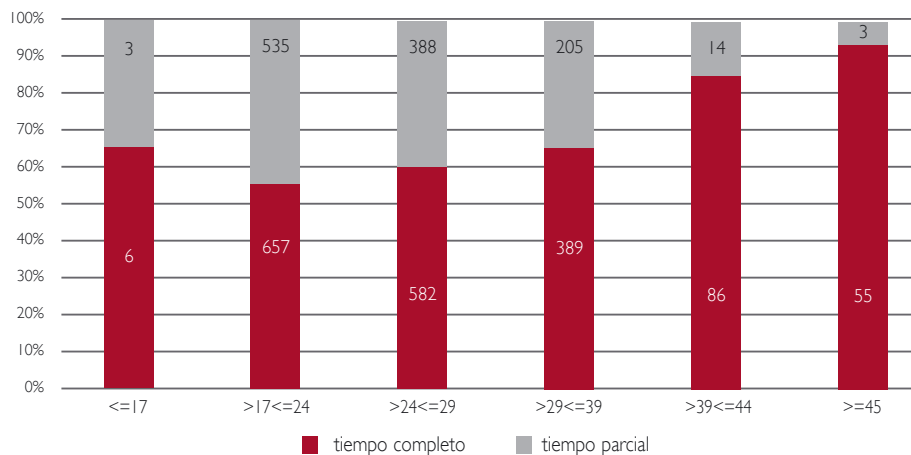
### Contratación laboral de las ETT. Edad del trabajador y tipo de jornada. Cuenca



Fuente: INEM

Los contratos a tiempo completo en líneas generales son mayoritarios para cada tramo de edad en las cinco provincias, con la única excepción de Cuenca que como se puede apreciar en el gráfico anterior entre los que tienen 24 años o menos hay más a tiempo parcial.

### Contratación laboral de las ETT. Edad del trabajador y tipo de jornada. Albacete

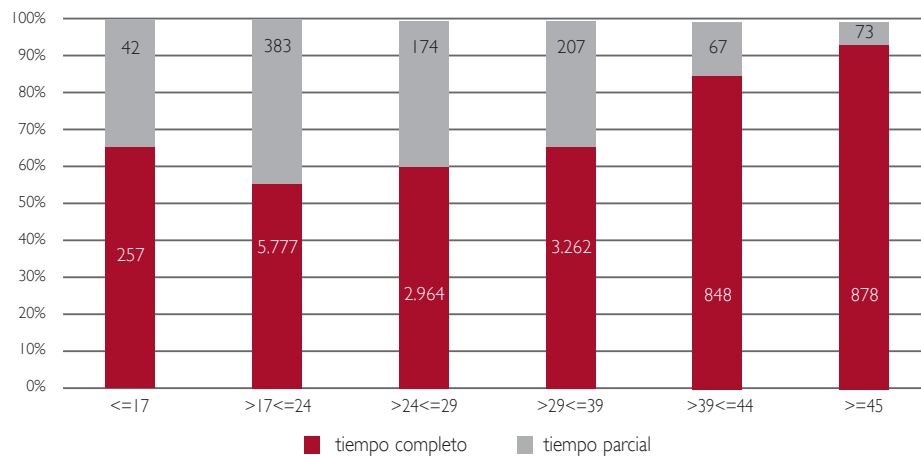


Fuente: INEM

En Albacete también es importante el tiempo parcial, especialmente entre los más jóvenes, aunque sin superar en ningún caso, como se aprecia en el gráfico anterior, al tiempo completo.

En el resto de provincias el tiempo parcial tiene poco peso, especialmente en Guadalajara donde por ejemplo de los 6.160 contratos realizados a jóvenes entre 17 y 24 años únicamente 383 son a jornada parcial.

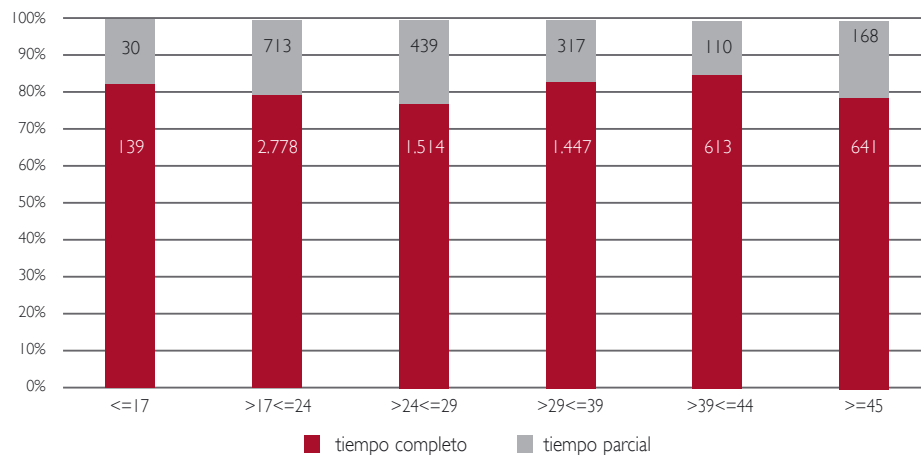
### Contratación laboral de las ETT. Edad del trabajador y tipo de jornada. Guadalajara



Fuente: INEM

En Toledo para ningún tramo de edad el tiempo parcial alcanza el 30%.

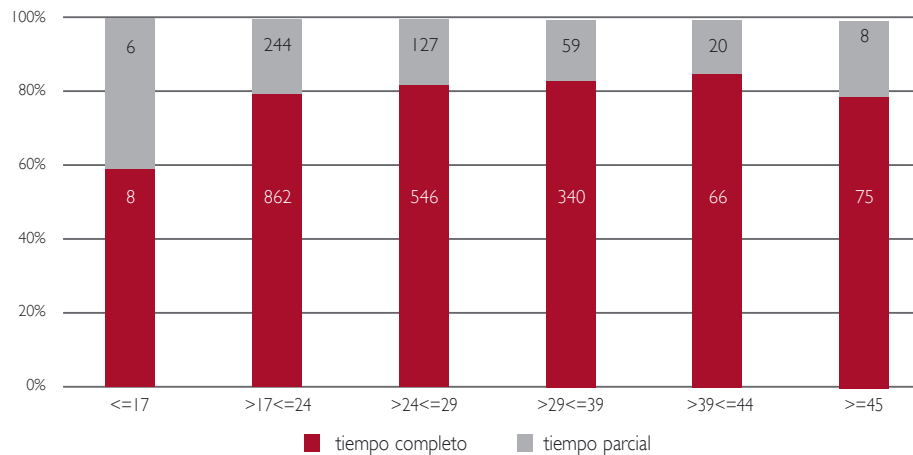
### Contratación laboral de las ETT. Edad del trabajador y tipo de jornada. Toledo



Fuente: INEM

Igualmente los niveles del tiempo parcial en Ciudad Real son muy bajos, aunque en el caso de los que tienen 17 años o menos supera el 40%, pero dado el bajo número de contratos para esta edad este porcentaje es poco relevante.

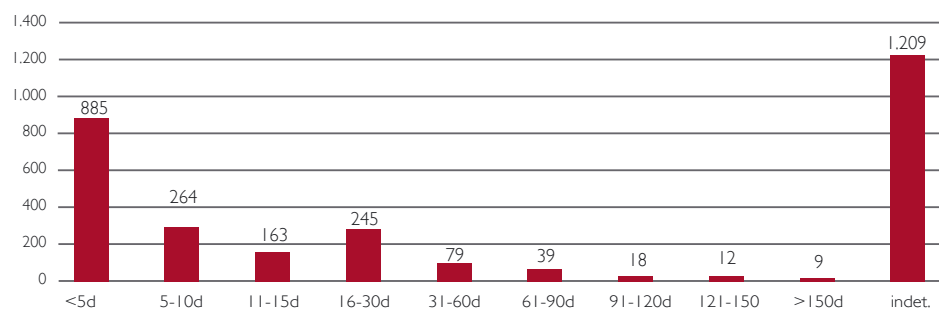
### Contratación laboral de las ETT. Edad del trabajador y tipo de jornada. Ciudad Real



Fuente: INEM

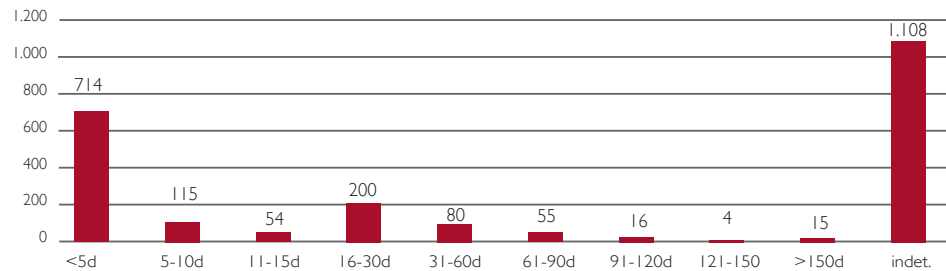
Otro punto importante a estudiar de la contratación provincial de las ETT es la duración de los contratos que celebran. Aquí tampoco encontramos un comportamiento homogéneo, así nos encontramos con Ciudad Real y Albacete con mayoría de contratos de duración indeterminada.

### Contratación laboral de las ETT por duración del contrato. Albacete



Fuente: INEM

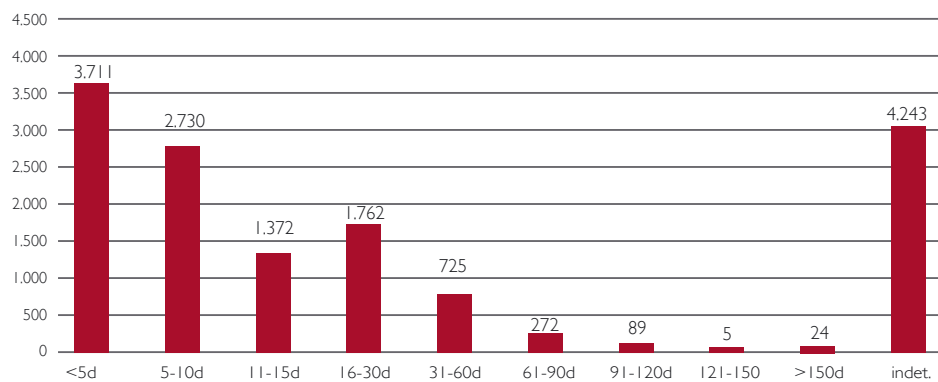
### Contratación laboral de las ETT por duración del contrato. Ciudad Real



Fuente: INEM

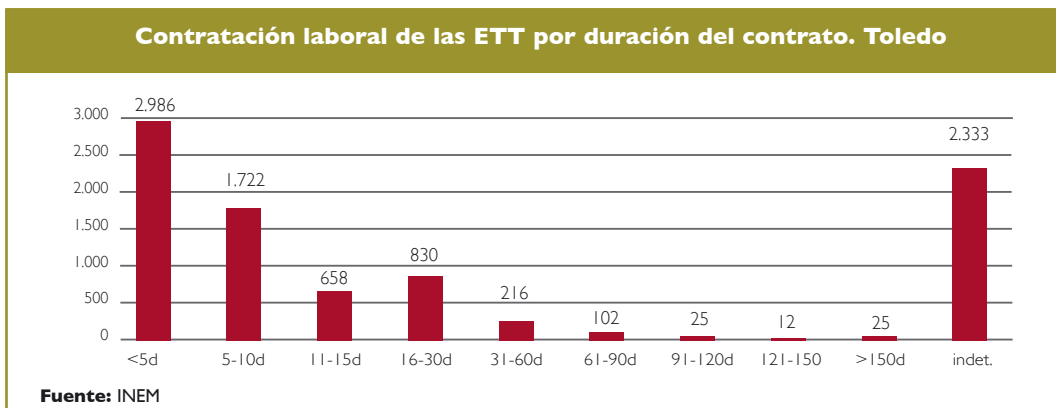
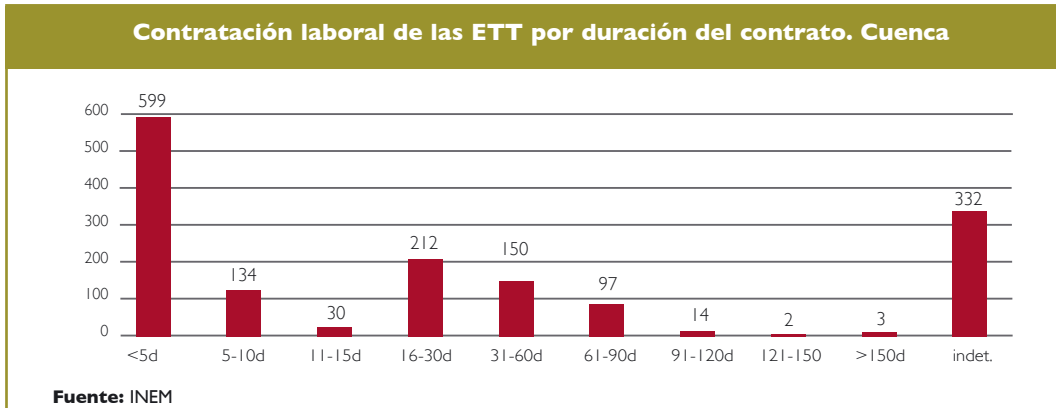
En Guadalajara la duración indeterminada también es el tramo con más registros, aunque en esta provincia si sumamos los contratos que duran menos de 5 días mas los que duran de 5 a 10 vemos como son mayoría los contratos de menos de 11 días.

### Contratación laboral de las ETT por duración del contrato. Guadalajara



Fuente: INEM

Por último tanto en Cuenca como en Toledo, como se aprecia en los siguientes gráficos, son mayoría los contratos con una duración inferior a 5 días.





Contrato

de Relevo



## 1. INTRODUCCIÓN

El artículo primero de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad, modificó, entre otros, el artículo 12 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en el cual se encuentra regulado el contrato de relevo, objeto, del presente estudio.

La nueva redacción del apartado 6 del artículo 12 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, realizó una modificación de la jubilación parcial y del contrato de relevo, este último, debido a los cambios introducidos en el régimen jurídico del contrato a tiempo parcial.

Esta nueva regulación del contrato de relevo, en relación con la jubilación parcial, del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, así como del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social, es consecuencia del propósito de introducir una mayor flexibilidad en el acceso a la jubilación, con la finalidad de que la edad de acceso a la misma esté dotada de los caracteres de gradualidad y progresividad, evitando una ruptura brusca entre la vida activa y el paso a la jubilación con los beneficios sociales de toda índole que tal medida produce. (Exposición de Motivos del RD 1131/2002, de 31 de Octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.)

Estos cambios producidos, dan un nuevo enfoque de dicho contrato, ya que además de tener el fin de política de fomento de empleo - inserción laboral de trabajadores desempleados y de relevo generacional en el empleo - también ahora se tiene en cuenta la prolongación de la vida laboral más allá de la edad de 65 años. Es decir, la jubilación parcial y el contrato de relevo pretenden conseguir un acceso progresivo a la jubilación (anticipada y parcial) y el reparto de trabajo.

Las modificaciones legales suponen eliminar determinadas rigideces existentes en la regulación anterior (Exposición de Motivos del RD 1131/2002), como son: En primer lugar se amplía los márgenes de reducción de jornada. Antes los límites dentro de los cuales las partes podían pactar la reducción de jornada de trabajo a tiempo parcial completo era entre el 30% y el 77%. Actualmente la reducción es entre un 25% y un 85% de jornada, con la correspondiente minoración salarial.

La Sentencia del TSJ de Andalucía 2287/2004 recoge expresamente a propósito de la reducción de jornada “ No puede pues accederse a la jubilación parcial pretendida, cuando ni se ha pactado reducción alguna de jornada y salario, ni se ha concertado el necesario contrato de relevo para sustituir a quien se jubila en dicha forma. En consecuencia, tales beneficios no pueden amparar al actor que siempre ha mantenido una jornada idéntica y no facilita el objetivo de fomentar el empleo al que tiende la regulación legal del instituto examinado. Y que no se cumple cuando la obtención de la jubilación parcial, beneficia solo al interesado en que se le reconozca pese a no cubrir los requisitos exigibles para ello”.

No obstante el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con el. (art. 12.6.b) ET).

La finalidad del contrato de relevo sería favorecer un efectivo relevo o sustitución en el trabajo y funciones del trabajador sustituido una vez que accede a la jubilación ordinaria y completa y, evitar, que su puesto se amortice en ese momento, por lo que la simultaneidad de horarios con el relevista durante la vigencia de la jubilación parcial puede facilitar el aprendizaje y la transmisión de conocimientos profesionales.

Otra modificación derivada de la Ley 12/2001 es, que la edad deja de ser un requisito constitutivo del contrato de relevo, ya que aún manteniéndose el límite de los 60 años para poder acceder a la jubilación parcial, se permite que el interesado pueda acceder a la misma o prolongar sus efectos más allá de los 65 años ( Exposición de Motivos del RD 1131/2002). Así vemos como es posible el disfrute de una pensión de jubilación con el desarrollo de una actividad laboral a partir del momento en que puede comenzar a percibir la pensión contributiva de jubilación.

En la nueva regulación, ya no es obligatorio que la jubilación parcial se extinguiere al cumplir el interesado los 65 años, sino que se deja a voluntad del trabajador relevado, con lo que el trabajador relevista puede permanecer en una situación de temporalidad durante un tiempo indeterminado, es decir, el contrato de relevo se puede prolongar más allá de la edad de acceso a la jubilación plena, hasta el momento en que el propio trabajador decida acceder a la jubilación plena. En los supuestos en que se haya accedido a la jubilación parcial antes de los 65 años, cuando el jubilado parcial llega a esta edad, aun no resultando obligatoria la permanencia del contrato de relevo celebrado con carácter temporal, el mismo podrá prorrogarse, por voluntad de las partes, por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produce la jubilación total del trabajador relevado.

A su vez, el contrato de relevo que la empresa debe concertar con otro trabajador para ocupar la jornada de trabajo dejada por el jubilado parcial, puede suscribirse con carácter temporal por el tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria o ser ya inicialmente un contrato indefinido. ( Exposición de Motivos del RD 1131/2002).

Otra modificación importante es que antes, únicamente el contrato de relevo se podía concertar con personas en paro, inscritas como demandantes de empleo. Pero ahora, además, hay que añadir, que el trabajador de la empresa con contrato temporal, sea o no a tiempo completo, puede acceder a esta modalidad de contrato de relevo si le ofrecen la posibilidad de contratación por tiempo indefinido. Antes no existía tal opción, por cuanto la única posibilidad de contratación de relevo era por tiempo determinado.( art.12.6 ET).

A tenor de lo establecido, en la Sentencia del TSJ de Cataluña 8976/2004 se recoge "...es requisito esencial para el contrato de relevo que posibilita la jubilación parcial en supuestos como el presente que el trabajador contratado se halle desempleado o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, y ninguno de estos supuestos se produce en este caso. El trabajador con quién se pretendió realizar el contrato de relevo no tenía un contrato de duración determinada con la misma empresa lo que si es posible en el redactado actual del art.12 de ET sino que estaba de alta en otra aunque fuera con un contrato a tiempo parcial por lo que técnicamente no puede considerarse un desempleado aunque días antes de la celebración del contrato de relevo se hubiera formalmente inscrito como demandante de empleo...En definitiva falta un requisito esencial para que pudiera darse lugar a la jubilación parcial pues el contrato de relevo no cumplía los requisitos imprescindibles para su validez..."

Se mantiene la facultad del empresario para encomendar al trabajador relevista el mismo puesto de trabajo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente. ( art 12.6.c ET).

Por último, la regulación actual del contrato a tiempo parcial puede originar en la práctica que el trabajador acuerde con su empresa que la totalidad de las horas de trabajo que debe realizar anualmente, por razón de su contrato a tiempo parcial, se presten de forma concentrada en determinados periodos de cada año, con percibo de las correspondientes ( Exposición de Motivos del RD 1131/2002).

## 2. RÉGIMEN JURÍDICO

### RÉGIMEN JURÍDICO DEL CONTRATO DE RELEVO

El régimen jurídico del contrato de relevo se encuentra en el art.12.6 ET, Real Decreto Ley 15/1998, de 27 de noviembre B.O.E de 28 de noviembre; Ley 12/2001, de 9 de Julio, B.O.E de 10 de julio; R.D 112/2002, de 1 de octubre B.O.E de 27 de noviembre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio de medidas para el establecimiento de un sistema gradual y flexible. En ocasiones también es objeto de alguna previsión en los convenios colectivos.

Esta fórmula de empleo requiere necesariamente la concurrencia de tres actuaciones: la reducción de la jornada de un trabajador; su jubilación parcial y un contrato de relevo con otro trabajador desempleado para cubrir la jornada vacante por aquel.

### OBJETO

Es el que se concierta con un trabajador inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir al trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial prevista en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con este último.

### FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO

Se formalizará por escrito en el modelo oficial.

Deberá constar el nombre, edad y circunstancias profesionales del trabajador sustituido y las características del puesto de trabajo que vaya a desempeñar el trabajador relevista, carácter de la contratación, su duración, el número y distribución de horas al día, semana, mes o año según lo dispuesto en el párrafo c) del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores. La celebración de dicho contrato no supondrá la pérdida de los derechos adquiridos y de la antigüedad que correspondan al trabajador (disp.dic.1º RD 1131/2002).

El contrato se deberá comunicar al Servicio Público de Empleo en los diez días hábiles siguientes a su concertación, adjuntándose una copia básica del mismo firmado por los representantes legales de los trabajadores si los hubiere. Entrega a los representantes legales de los trabajadores de una copia básica del contrato, en el plazo de diez días.

El contrato se deberá comunicar al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación. Duración y Jornada.

La duración del contrato será indefinida o determinada, en este caso igual a la del tiempo que falta al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación (art 12.6.a) ET). Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación ordinaria, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual, en cuyo caso se prorrogará por periodos anuales hasta que se produzca la jubilación completa del trabajador relevado.

El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de la jornada acordada por el trabajador sustituido, que deberá estar comprendida entre un 25 y un 85 por 100 y conllevará la correspondiente minoración salarial, constituyendo un contrato a tiempo parcial, tras la novación reductora de la jornada del contrato precedente a tiempo completo (art. 12.6 ET; art. 10.a) RD 1131/2002).

El porcentaje de la reducción de la jornada podrá incrementarse por periodos anuales, a petición del trabajador jubilado parcialmente, siempre que se mantenga cubierta, al menos, la totalidad del tiempo de jornada reducida por el trabajador contratado en relevo.

En el supuesto que el trabajador jubilado parcial solicite un incremento de la reducción de su jornada, ese exceso de jornada no cubierto por el mismo deberá sumarse a la jornada del trabajador en relevo (hasta el límite de la jornada a tiempo completo aplicable a ese trabajo); de no ser aceptada la ampliación por el relevista, la empresa deberá contratar con jornada reducida a otro trabajador en desempleo o con contrato temporal con la empresa, y de no ser así no podrá ampliarse la cuantía de la pensión de jubilación parcial (art. 12.2 RD 1131/2002).

El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

## PUESTO DE TRABAJO

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente (arts 12.6.c) y 22.2 y 3 ET).

## OBLIGACIONES EMPRESARIALES

El empresario está obligado a mantener cubierta, al menos, la jornada reducida y dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente hasta que llegue el momento de su jubilación ordinaria (art. 12.6.a ET).

El empresario informará a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, con el fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo.

Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, para mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad funcionales. Si durante la vigencia del contrato de relevo, antes de que el trabajador sustituido alcance la edad que le permite acceder a la jubilación ordinaria o anticipada, cesa el trabajador relevista, el empresario debe sustituirlo por otro trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada (disp.dic 2º I RD 1131/2002)

Si el trabajador jubilado parcialmente fuese despedido improcedentemente antes de cumplir la edad que le permita acceder a la jubilación ordinaria o anticipada y no se procediera a su readmisión, la empresa debe ofrecer al relevista la ampliación de su jornada de trabajo y, de no ser aceptada por éste, debe contratar a otro trabajador en quien concurren las circunstancias a que se refiere el párrafo anterior (disp.dic.2º 2 RD. 1131/2002).

En el supuesto de que la jornada del relevista fuese superior a la dejada vacante, el límite de la ampliación es la jornada a tiempo completo establecida en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada ordinaria máxima legal.

Las nuevas contrataciones deben hacerse en la modalidad de contrato de relevo, tanto si se trata de sustituir al trabajador que había reducido parcialmente su jornada de trabajo, como si se trata de sustituir al relevista.

En ambos casos estos contratos deben concertarse en el plazo de los 15 días naturales siguientes al del cese o, en su caso, la decisión de no readmisión tras la declaración de improcedencia del despido. La jornada del nuevo contrato habrá de ser al menos igual a la que se realizaba con el contrato extinguido (disp.dic.2º.3 RD 1131/2002) La jornada pactada debe ser, como mínimo, igual a la que realizaba, en el momento en que se produjo la extinción, el trabajador cuyo contrato se ha extinguido.

El incumplimiento de las obligaciones señaladas en los apartados anteriores supone que el empresario debe abonar a la Entidad gestora el importe devengado de las prestaciones de jubilación parcial desde la extinción del contrato hasta que el jubilado parcial acceda a la jubilación ordinaria o anticipada.

## INCENTIVOS

Los contratos indefinidos iniciales a tiempo completo o a tiempo parcial, que se celebren durante el año 2005 darán derecho, a las bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, previstas en la Ley 2/2004, de 27 de diciembre ( Disposición adicional cuarenta y séptima) para los colectivos indicados en la citada norma.

Los porcentajes de bonificación aplicables son los señalados para cada uno de los colectivos bonificados, aplicados proporcionalmente a las bases de cotización correspondientes en función del tiempo efectivo de trabajo, en el caso de los contratos celebrados a tiempo parcial.

Los contratos en prácticas, de aprendizaje y para la formación, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación celebrados a tiempo completo o parcial, cualquiera que sea la fecha de su celebración, que se transformen en indefinidos hasta el 31 de diciembre de 2005, a tiempo completo o parcial, darán lugar a una bonificación del 25 por 100 en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del nuevo contrato. Si la transformación es de contratos en prácticas o de relevo celebrados inicialmente a tiempo parcial, en indefinidos a tiempo parcial, la jornada del nuevo contrato indefinido será como mínimo igual a la del contrato de prácticas o de relevo que se transforma.

## SEGURIDAD SOCIAL

La base de cotización a la Seguridad Social y demás aportaciones que se recauden conjuntamente con aquella estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas o días trabajados.

### INDEMNIZACIÓN.

Esta modalidad de contrato, en caso de duración indefinida, puede acogerse a la reducción de la indemnización por despido de 33 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 24 mensualidades, establecida en la Disposición Adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E de 10 de julio), siempre que el empleador reúna los requisitos y no se encuentre en alguna de las causas de exclusión de la citada disposición y que el trabajador pertenezca a alguno de los colectivos siguientes:

- Jóvenes desde 16 hasta treinta años de edad, ambos inclusive.
- Mujeres desempleadas cuando se contratan para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- Mayores de cuarenta y cinco años de edad.
- Parados que lleven, al menos, seis meses inscritos como demandantes de empleo.
- Minusválidos.

En el caso de contrato temporal a la finalización del mismo, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

### CONTRATO DE RELEVO Y JUBILACIÓN PARCIAL.

Cuando se estudia el contrato de relevo se exige estudiar simultáneamente la jubilación parcial ya que están directamente ligados, al ser la jubilación parcial, la iniciada después del cumplimiento de los sesenta años y, como máximo, hasta el momento de la jubilación total, simultánea con un trabajador en situación de desempleo o que tuviere concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

El régimen jurídico de la jubilación parcial se encuentra en el art. 12.6 ET y en el RD 1131/2002, de 31 de octubre (RCL 2002, 2746), que se ocupa de aspectos laborales y de seguridad social (materia regulada también en la disp. adic. 7.ª LGSS).

La forma el contrato de trabajo del trabajador que se jubila parcialmente ha de formalizarse por escrito en modelo oficial. En el contrato del trabajador que se jubila parcialmente han de constar los elementos propios del de a tiempo parcial, así como la jornada que realizaba antes y la que resulte como consecuencia de la reducción de su jornada de trabajo.

La jubilación parcial causa del contrato de relevo, no determina propiamente la extinción del contrato de trabajo, sino una simple reducción del tiempo en la prestación laboral.

La reducción de la jornada, como presupuesto de la jubilación parcial, puede solicitarla el trabajador cuando reúna todos los requisitos exigidos para acceder a una pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, excepto la edad, que podrá ser inferior como máximo en cinco años a la edad de jubilación ordinaria (art. 12.6 ET; art. 9 RD 1131/2002).

El porcentaje de la reducción de la jornada podrá incrementarse por periodos anuales, a petición del trabajador jubilado parcialmente, con la conformidad del empresario, siempre que se mantenga cubierta, al menos, la totalidad del tiempo de jornada reducida por el trabajador contratado en relevo. Ello supondrá el correspondiente incremento de la pensión de jubilación y de reducción salarial (art. 12 RD 1131/2002).



La única excepción a la regla general de incompatibilidad del percibo de pensión de jubilación con el trabajo, la constituye, el supuesto de jubilación parcial, que puede ir o no, acompañada de un contrato de relevo ( art 9 RD 1131/2002), en cuya virtud se puede simultanear el disfrute de la jubilación parcial con el trabajo, también a tiempo parcial, con la reducción proporcional correspondiente (arts. 165.I y 166 LGSS).

Simultáneamente a la reducción de su jornada, el trabajador podrá solicitar el acceso a la jubilación parcial y el reconocimiento de la correspondiente pensión, que se verá reducida proporcionalmente en función de la reducción de su jornada de trabajo, que se corresponderá, por tanto, con el porcentaje de jornada que reduce y deja vacante (art. 12 RD 1131/2002).

La cuantía de la pensión será el resultado de aplicar, a la que le correspondería de acuerdo con los años de cotización que acredite el trabajador en el momento del hecho causante, calculada de conformidad con las normas generales del Régimen de la Seguridad Social de que se trate, el porcentaje de reducción de su jornada, y no podrá ser inferior, en ningún caso, a la que resulte de aplicar ese mismo porcentaje al importe de la pensión mínima vigente en cada momento para los jubilados mayores de sesenta y cinco años.

A efectos de determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión no se aplicarán coeficientes reductores en función de la edad. (art. 12.I RD 1131/2002).

Para la determinación de la base reguladora de la pensión, las bases de cotización correspondientes al período de jubilación parcial se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido de haber trabajado durante dicho período a tiempo completo.

Se tomará como período cotizado, a efectos de determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora, el período de tiempo que medie entre la jubilación parcial y la jubilación ordinaria o anticipada.

La solicitud de la pensión de jubilación parcial podrá presentarse en los tres meses anteriores a la fecha prevista para la reducción de la jornada (art. 13 RD 1131/2002).

La pensión de jubilación parcial es compatible con el trabajo a tiempo parcial y con su retribución y, en su caso, con otros trabajos a tiempo parcial que el trabajador realizara con anterioridad, siempre que no se aumente su jornada o, si pierde éstos, con otros trabajos de esa naturaleza e igual jornada. También será compatible con la pensión de viudedad, la prestación de desempleo y con las prestaciones que se deriven de aquellos otros trabajos compatibles (art. 14.I RD 1131/2002).

Por el contrario, será incompatible con las pensiones de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez y con las de incapacidad permanente total para el trabajo que se preste en virtud del contrato que dio lugar a la pensión de jubilación parcial (art. 14.2 RD 1131/2002).

El trabajador acogido a la jubilación parcial podrá solicitar la pensión de jubilación ordinaria o anticipada en virtud de cualquiera de las modalidades legalmente previstas, de acuerdo con las normas del Régimen de Seguridad Social de que se trate.

## FOMENTO DE EMPLEO Y LA JUBILACIÓN ANTICIPADA A LOS 64 AÑOS

La admisión de la contratación temporal como medida de fomento de empleo de trabajadores desempleados, con independencia de la naturaleza temporal o permanente del trabajo contratado, se da en nuestro ordenamiento entre otros, con el contrato de relevo, ya que a través de este contrato, un trabajador desempleado comparte esa jornada dejada parcialmente vacante, durante el tiempo que le falte al trabajador jubilado parcialmente para acceder a su retiro ordinario y completo.

Otra medida de fomento de empleo que encontramos en nuestro ordenamiento jurídico y que está directamente relacionado con el contrato de relevo es, la jubilación anticipada a los 64 años, ya que admite la contratación temporal de trabajadores desempleados, para sustituir a trabajadores que accedan a dicha jubilación, al amparo de cualquier modalidad contractual (salvo a tiempo parcial y eventual por circunstancias de la producción), si bien con una duración mínima de un año (RD 1194/1985).

Es admisible la duración de un año, y la modalidad de interinidad, para este supuesto de contratación, pues <<... en esa especial contratación la causa o razón fundamental de la misma es dar la posibilidad a los trabajadores de edad avanzada de pasar a la situación de jubilación al cumplir los 64 años ... con la contrapartida de que, durante ese año, se de ocupación a otro trabajador que se encuentre en esa situación de desempleo.>>

Se ha de celebrar por escrito, haciendo constar el nombre del trabajador sustituido. Si durante la vigencia del contrato de sustitución se produce el cese del trabajador, debe la empresa proceder a nueva sustitución en el plazo de 15 días, con otro desempleado y por el plazo que faltara hasta alcanzar la duración mínima exigida para el primero.

Una interpretación flexible de esta posibilidad de anticipo de la edad de jubilación por razones de reparto de empleo, ha llevado a la jurisdicción a admitir que no es necesario que el sustituto ocupe el mismo puesto de trabajo que libera el jubilado ni que sea de la misma categoría. Es lo importante el que se mantenga la misma plantilla. Pero para el caso de que esté prevista la amortización del puesto del jubilado cuando éste alcance la edad de 65 años, se admite que se extinga el contrato del desempleado (STSJ Castilla y León 15-11-1994). Del mismo modo que se considera cumplido el requisito de que el sustituto proceda del paro para poder llevar a cabo el contrato de relevo con la mera e inmediata alta en la Oficina de Empleo, incluso habiendo estado el trabajador previamente vinculado con la empresa.

## EL CONTRATO DE RELEVO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El artículo 12.6 d) ET recoge que “ En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para promover la celebración de contratos de relevo”.

Partiendo de éste artículo, son varios los convenios colectivos provinciales de Castilla la Mancha que recogen expresamente en sus cláusulas el contrato de relevo, pero lo hacen de manera muy general ya que simplemente hacen mención a la normativa vigente, pero sin desarrollo ni contenido alguno como por ejemplo las condiciones salariales, conversión en indefinidos etc, es decir, condiciones que sería apropiado tratar para conseguir la finalidad de dicha modalidad contractual que no es otra que el fomento de empleo renovando las plantillas o para la inserción laboral de desempleados.

La gran mayoría de estos convenios cuando recogen el contrato de relevo lo hacen ligándolo a la jubilación parcial o a la jubilación anticipada de 64 años, (esta última establece contratación con desempleados inscritos en la correspondiente oficina, pero sin establecer mejoras con respecto a la normativa legal vigente).

Por último hay que tener presente que la continuación a tiempo parcial en la actividad laboral es decisión también del empresario, y no sólo decisión del trabajador, siendo en nuestra región muy pocos los convenios que recojan en referencia a la jubilación parcial, como un derecho del trabajador, una vez que cumple con los requisitos legales como una obligación de la empresa si aquél lo solicita.

A continuación pasamos a detallar el contrato de relevo en la negociación colectiva provincial de nuestra región:

En la provincia de Albacete nos encontramos con 4 convenios colectivos que recogen en su articulado el contrato de relevo, de los diecinueve que existen en la provincia.

El convenio de Transportes en General es el único convenio que vincula el contrato de relevo con la jubilación anticipada a los 64 años. Lo hace contemplando que quien opte por dicha jubilación la empresa sustituirá al trabajador jubilado por un trabajador preceptor de prestaciones de desempleo o joven demandante pero además establece que “Las empresas a las que la sustitución por jubilación especial en los términos del párrafo anterior, produjera desequilibrio en sus plantillas, podrán desvincularse de la cláusula anterior en virtud del acuerdo tomado por la Comisión Paritaria de este Convenio a la luz de las pruebas que sobre la situación del empleo en la empresa deberán acompañar quien solicite el desenganche produciendo efectos inmediatos.”

Los convenios de Comercio en General, Hostelería y Vinícolas recogen expresamente el contrato de relevo pero simplemente remitiéndose a la normativa aplicable (algunos referencias a normativas derogadas), como por ejemplo “Las empresas y trabajadores afectadas por el presente Convenio y, siempre que lo soliciten éstos últimos, vendrán obligados a cumplir lo establecido ...en el R.D. 1.991/1984, de 31 de octubre para la jubilación parcial y el contrato de relevo, en relación con el artículo 12.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”.

En la provincia de Ciudad Real también son cuatro los convenios que contemplan el contrato de relevo de los 22 convenios colectivos de dicha provincia.

El convenio de Comercio en General, simplemente recoge que “En los supuestos de jubilación parcial anticipada se formalizará el contrato de relevo conforme al artículo 12.6 E.T. modificado por la Ley 12/2001.”

El convenio de Comercio en General, el de Hostelería y el de Construcción vinculan la jubilación especial anticipada con el contrato de relevo, añadiendo el convenio de Hostelería, que si la empresa tiene más de 6 trabajadores la jubilación será pactada entre empresa y trabajador. Y el de Construcción recoge los trámites y el proceso a seguir para solicitar el trabajador la jubilación y la empresa para aceptarla o negarla.

El único convenio colectivo que contempla en sus cláusulas expresamente el contrato de relevo de los 12 que existen en la provincia de Cuenca es el convenio de Transportes de Mercancías pero lo hace simplemente haciendo una pequeña remisión “ Ambas partes se comprometen siempre que lo solicite el/la trabajador/a, a cumplir lo establecido ...lo prevenido en el Real Decreto 1991 de 1984, de 31 de Octubre, para Jubilación parcial y el contrato de Relevo”.

Los convenios del Campo, Butano, Madera, Transportes de Mercancías, Transportes de Viajeros, Metal, Limpieza, Construcción, Comercio en General y Panaderías ligan el contrato de relevo con la jubilación anticipada a los 64 años, ya que el trabajador que se jubile será sustituido por un trabajador joven demandante de empleo inscrito en la Oficina del INEM.

En la provincia de Guadalajara, son tres los convenios colectivos de dicha provincia que hacen mención el contrato de relevo, ya sea simplemente recogiendo que “ se estará a lo dispuesto en la legislación vigente” (convenio de Hostelería y convenio de Rematantes y Aserradores) o ligándolo a la jubilación a los 64 años, estableciendo contratación con desempleados registrados en la oficina de empleo y con un mínimo de duración superior a un año ( convenio de Hostelería y convenio de la Siderometalurgia, este último exceptuando la contratación parcial). Además destacaremos que en el convenio de la Siderometalúrgica se recoge expresamente que

“ para promover el rejuvenecimiento de las plantillas, en el ámbito de la empresa se potenciará la reducción voluntaria de jornada y salario de los trabajadores que por edad y periodos de cotización estén en condiciones de acceder a la jubilación en los próximos años, siendo sustituidos por personas contratados bajo la modalidad de contrato de relevo”

En la provincia de Toledo, es donde encontramos mas convenios en los cuales se menciona la modalidad de contrato de relevo, pero se limitan a recoger en sus cláusulas que “ Ambas partes se comprometen siempre que lo solicite el/la trabajador/a, a cumplir lo establecido...en el Real Decreto 1991 de 1984, de 31 de octubre, para la jubilación parcial y el contrato de relevo” (convenio colectivo de Mazapán...,Panaderías, Vinícolas, Comercio General, Campo,Transportes de Viajeros, Transportes de Mercancías, Tintorerías, Limpiezas de Edificios y Locales, Cerámica Artística, Comercio de Alimentación, Aguas y Aceites y Derivados).

Solamente el convenio de la Siderometalúrgica y el de Hostelería es donde recogen un poco de contenido de dicha modalidad ligándolo a la jubilación parcial y estableciendo en el de la Siderometalúrgica la obligación de la empresa de realizar el contrato de relevo para posibilitar la jubilación parcial, siempre que lo solicite el trabajador interesado.

### 3. ESTADÍSTICA DE LOS CONTRATOS DE RELEVO

#### ESTADÍSTICA DE LOS CONTRATOS DE RELEVO EN EL AÑO 2004

##### Contratos de relevo según sexo y edad por provincias.

##### ACUMULADO DICIEMBRE 2004

	TOTAL	SEXO Y EDAD									
		HOMBRES					MUJERES				
		<25	25-29	30-39	40-44	>=45	<25	25-29	30-39	40-44	>=45
ALBACETE	64	9	15	16	4	9	1	6	3	1	
CIUDAD REAL	54	12	13	9	1	2	5	9	2	1	
CUENCA	48	6	10	11	2	1	3	12	3		
GUADALAJARA	55	17	11	11	2	1	4	5	3	1	
TOLEDO	70	10	13	6	3	3	3	23	9		
CASTILLA-LA MANCHA	291	54	62	53	12	16	16	55	20	3	

Fuente: INEM

Los hombres son los más beneficiarios de esta modalidad contractual con respecto a las mujeres, destacando que a partir de los 45 años las mujeres no han sido objeto de este tipo de contrato frente a los 16 contratos de relevo que se registran por el sexo masculino. Además, Toledo es la provincia que registra más contratos de relevo con respecto a las restantes provincias de la región, al tener el mayor número de contratos de relevo tanto en el sexo masculino como en el sexo femenino.

**Contratos de relevo según sexo y edad por Comunidades Autónomas.**

**ACUMULADO DICIEMBRE 2004**

	SEXO Y EDAD										
	TOTAL	HOMBRES					MUJERES				
		<25	25-29	30-39	40-44	>=45	<25	25-29	30-39	40-44	>=45
ANDALUCIA	855	98	239	219	36	35	37	74	86	13	18
ARAGON	1.231	251	273	229	66	91	52	113	82	42	32
ASTURIAS (PRINCIPADO DE)	791	138	255	233	44	38	9	34	23	8	9
BALEARS (ILLES)	197	21	37	35	10	12	13	39	21	3	6
CANARIAS	161	19	33	41	8	7	4	14	28	3	4
CANTABRIA	313	59	100	72	13	23	9	16	16	1	4
CASTILLA-LA MANCHA	291	54	62	53	12	16	16	55	20	3	
CASTILLA Y LEON 589	106	164	115	30	29	24	58	45	10	8	
CATALUÑA	3.226	588	617	711	104	131	229	355	339	72	80
COM. VALENCIANA	1.151	201	264	252	64	65	62	105	82	28	28
EXTREMADURA	55	10	11	11	2	1	3	8	8	1	
GALICIA	869	153	315	191	42	33	24	59	41	7	4
MADRID (COM. DE)	1.982	324	416	371	101	112	107	200	185	66	100
MURCIA (REGION DE)	93	17	24	24		5	3	12	4	2	2
NAVARRA (COM. FORAL DE)	860	167	164	200	59	52	33	70	71	22	22
PAIS VASCO	3.250	632	843	772	167	196	102	233	202	49	54
RIOJA (LA)	115	17	27	21	12	12	8	4	10	2	2
CEUTA											
MELILLA											
EXTRANJERO	1							1			
<b>TOTAL ZONA GEOGRAFICA</b>	<b>16.030</b>	<b>2.855</b>	<b>3.844</b>	<b>3.550</b>	<b>770</b>	<b>858</b>	<b>735</b>	<b>1.450</b>	<b>1.263</b>	<b>332</b>	<b>373</b>

Fuente: INEM

Son grandes las diferencias de registros de contratos de relevo entre las Comunidades Autónomas y siendo en el sexo masculino donde mayor número de dichos contratos se registran.

Castilla la Mancha está entre las regiones con menos porcentaje de dichos contratos registrados al tener una diferencia de un 91% de contratos totales de relevo con respecto a la Comunidad Autónoma que más contratos de dicha modalidad registra, que es Cataluña. Por lo cual también es una de las Comunidades que menor número de contratos registra en hombres y mujeres.

Además en nuestra región junto con Extremadura, son las dos únicas comunidades que a partir de lo 45 años, en el sexo femenino no se registra ningún contrato de relevo.

### Contratos de relevo según duración en meses por provincias.

#### ACUMULADO DICIEMBRE 2004

	TOTAL	<= 7 DIAS	>7 a <=15 DIAS	>15 DIAS a <=1 MES	>1 a <=3 MESES	>3 a <=6 MESES	>6 a <=12 MESES	>12 a <=18 MESES	>18 a <=24 MESES	> 24 MESES	Indeterminada
ALBACETE	64					2	8	2	8	44	
CIUDAD REAL	54			1			4	2	2	45	
CUENCA	48				1	2	4	4	9	28	
GUADALAJARA	55						2	1	2	50	
TOLEDO	70						6	8	5	51	
CASTILLA-LA MANCHA	291			1	1	4	24	17	26	218	

Fuente: INEM

Por lo general, a medida que aumenta la duración del contrato, mayor número de dichos contratos se registran en las provincias.

El contrato de relevo, su duración más habitual en nuestra región es mayor de 24 meses siendo Cuenca la provincia que menos contratos registra con dicho periodo.

En nuestra región de 291 contratos de relevo totales, el 75% tiene una duración mayor de 24 meses.

**Contratos de relevo según duración en meses por Comunidades Autónomas.**

**ACUMULADO DICIEMBRE 2004**

	TOTAL	<= 7 DIAS	>7 a <=15 DIAS	>15 DIAS a <=1 MES	>1 a <=3 MESES	>3 a <=6 MESES	>6 a <=12 MESES	>12 a <=18 MESES	>18 a <=24 MESES	> 24 MESES	Indeterminada
ANDALUCIA	855	1		1	4	6	56	32	52	703	
ARAGON	1.231	2	1	3	2	4	25	23	87	1.084	
ASTURIAS (PRINCIPADO)	791	1		1	1	1	11	16	27	733	
BALEARS (ILLES)	197				1	1	6	11	15	163	
CANARIAS	161				2	3	13	6	6	131	
CANTABRIA	313					4	5	5	12	287	
CASTILLA-LA MANCHA	291			1	1	4	24	17	26	218	
CASTILLA Y LEON	589			2		4	17	15	33	518	
CATALUÑA	3.226	6		4	6	25	136	119	168	2.762	
COM. VALENCIANA	1.151	3	1	1	7	10	62	21	65	981	
EXTREMADURA	55					3	1	1	5	45	
GALICIA	869			1	1	3	16	27	41	780	
MADRID (COM. DE)	1.982	5	1	2	8	15	76	71	93	1.711	
MURCIA (REGION DE)	93					1	7	6	3	76	
NAVARRA (COM. FORAL)	860		1	1	1	5	30	20	32	770	
PAIS VASCO	3.250	1	2	2	9	21	52	74	136	2.953	
RIOJA (LA)	115				1		4	1	11	98	
CEUTA											
MELILLA											
EXTRANJERO	1										1
<b>TOTAL ZONA GEOGRAFICA</b>	<b>16.030</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>19</b>	<b>44</b>	<b>110</b>	<b>541</b>	<b>465</b>	<b>812</b>	<b>14.014</b>	

Fuente: INEM

Por Comunidades, por lo general, también, a medida que se aumenta la duración por meses de los contratos aumenta el número de registros de dichos contratos dándose un importante aumento de porcentaje en duración > 24 meses que en el resto .

**Contratos de relevo según sexo y tipo de jornada por provincias.**

**ACUMULADO DICIEMBRE 2004**

	SEXO Y TIPO DE JORNADA								
	TOTAL			HOMBRES			MUJERES		
	TOTAL	PARCIAL	COMPLETA	TOTAL	PARCIAL	COMPLETA	TOTAL	PARCIAL	COMPLETA
ALBACETE	64	6	58	53	4	49	11	2	9
CIUDAD REAL	54	2	52	37	1	36	17	1	16
CUENCA	48	1	47	30	1	29	18		18
GUADALAJARA	55	1	54	42		42	13	1	12
TOLEDO	70	7	63	35	5	30	35	2	33

Fuente: INEM

Es muy significativo que en todas las provincias de la región, tanto en la contratación con hombres como con mujeres, la jornada completa, es objeto de un mayor número de contratos de relevo, que con jornada parcial, ya que de un total de 291 contratos de relevo, el 94% es a jornada completa, lo cual vemos como se persigue la finalidad propia de dichos contrato que es le fomento del empleo.

Destacar Cuenca y Guadalajara que del total de contratos que se registra tanto en el sexo femenino como en el masculino , únicamente un solo un contrato es a jornada parcial, y Ciudad Real solo dos.

### Contratos de relevo según sexo y tipo de jornada por Comunidades Autónomas.

#### ACUMULADO DICIEMBRE 2004

	SEXO Y TIPO DE JORNADA								
	TOTAL			HOMBRES			MUJERES		
	TOTAL	PARCIAL	COMPLETA	TOTAL	PARCIAL	COMPLETA	TOTAL	PARCIAL	COMPLETA
ANDALUCIA	855	247	608	627	130	497	228	117	111
ARAGON	1.231	262	969	910	126	784	321	136	185
ASTURIAS (PRINCIPADO)	791	88	703	708	69	639	83	19	64
BALEARS (ILLES)	197	66	131	115	30	85	82	36	46
CANARIAS	161	31	130	108	10	98	53	21	32
CANTABRIA	313	32	281	267	19	248	46	13	33
CASTILLA-LA MANCHA	291	17	274	197	11	186	94	6	88
CASTILLA Y LEON	589	175	414	444	110	334	145	65	80
CATALUÑA	3.226	628	2.598	2.151	237	1.914	1.075	391	684
COM. VALENCIANA	1.151	221	930	846	105	741	305	116	189
EXTREMADURA	55	26	29	35	12	23	20	14	6
GALICIA	869	326	543	734	257	477	135	69	66
MADRID (COM. DE)	1.982	549	1.433	1.324	233	1.091	658	316	342
MURCIA (REGION DE)	93	23	70	70	11	59	23	12	11
NAVARRA (COM. FORAL)	860	140	720	642	73	569	218	67	151
PAIS VASCO	3.250	211	3.039	2.610	105	2.505	640	106	534
RIOJA (LA)	115	17	98	89	8	81	26	9	17
CEUTA									
MELILLA									
EXTRANJERO	1		1				1		1
<b>TOTAL ZONA GEOGRAFICA</b>	<b>16.030</b>	<b>3.059</b>	<b>12.971</b>	<b>11.877</b>	<b>1.546</b>	<b>10.331</b>	<b>4.153</b>	<b>1.513</b>	<b>2.640</b>

Fuente: INEM

En todas las CCAA la contratación a jornada completa en el sexo masculino es mucho mayor que a jornada parcial, pero no siendo la tónica general en la mujeres, ya que hay CCAA que registran mayor número a jornada parcial que completa.



COMPARATIVA DE LOS CONTRATOS DE RELEVO EN EL MES DE JULIO 2004-2005

Se estudia hasta el mes de julio del 2005 porque es el último dato del INEM que se ha tomado de referencia.

**Contratos de relevo según sexo y edad por Comunidades Autónomas y provincias.**

**AÑO JULIO 2004**

	TOTAL	SEXO Y EDAD									
		HOMBRES					MUJERES				
		<25	25-29	30-39	40-44	>=45	<25	25-29	30-39	40-44	>=45
ALBACETE	41	4	12	9	3	6		4	3		
CIUDAD REAL	29	5	6	6	1	1	4	4	1	1	
CUENCA	37	5	7	6	2		3	12	2		
GUADALAJARA	21	10	3	5			1	2			
TOLEDO	48	3	10	3	3	1	1	19	8		
CASTILLA-LA MANCHA	176	27	38	29	9	8	9	41	14	1	

Fuente: INEM

**JULIO 2005**

	TOTAL	SEXO Y EDAD									
		HOMBRES					MUJERES				
		<25	25-29	30-39	40-44	>=45	<25	25-29	30-39	40-44	>=45
ALBACETE	56	16	10	9	5	4		4	3	1	4
CIUDAD REAL	35	7	11	8	1			3	5		
CUENCA	15	2	4	5				3	1		
GUADALAJARA	47	14	9	10	2	2	3	3	3	1	
TOLEDO	65	10	14	19	3	5		10	4		
CASTILLA-LA MANCHA	218	49	48	51	11	11	3	23	16	2	4

Fuente: INEM

Vemos como en el 2005, en lo que llevamos de año, han aumentado los contratos de relevo un 20% con respecto al 2004, debido al aumento de registros de dichos contratos en Guadalajara y Toledo y por el contrario una gran disminución en las restantes provincias como en Cuenca en la cual a disminuido un 55,5%. Sigue siendo predominante en el 2005, como en el 2004, la modalidad de dicho contrato en el sexo masculino. Y mayor tanto en hombres como en mujeres, en la edad comprendida entre los 25 y 39 años.

Con respecto al aumento en el sexo masculino ha sido de un 35% con respecto al 2004 y en mujeres de un 27%.

Finalmente se sigue sin apenas registrarse contratos a partir de los 40 años tanto en hombre como en mujeres.

### Contratos de relevo según duración en meses por Comunidades Autónomas y provincias. AÑO

**JULIO 2004**

	TOTAL	<= 7 DIAS	>7 a <=15 DIAS	>15 DIAS a <=1 MES	>1 a <=3 MESES	>3 a <=6 MESES	>6 a <=12 MESES	>12 a <=18 MESES	>18 a <=24 MESES	> 24 MESES	Indeterminada
ALBACETE	41					2	7	1	5	26	
CIUDAD REAL	29			1			2	1	2	23	
CUENCA	37					1	1	4	7	24	
GUADALAJARA	21							1		20	
TOLEDO	48						6	7	4	31	
CASTILLA-LA MANCHA	176			1		3	16	14	18	124	

Fuente: INEM

	TOTAL	<= 7 DIAS	>7 a <=15 DIAS	>15 DIAS a <=1 MES	>1 a <=3 MESES	>3 a <=6 MESES	>6 a <=12 MESES	>12 a <=18 MESES	>18 a <=24 MESES	> 24 MESES	Indeterminada
ALBACETE	56					1	3	2	2	48	
CIUDAD REAL	35		1				1		2	31	
CUENCA	15							1	2	12	
GUADALAJARA	47						1		3	43	
TOLEDO	65	2			1	1	3		3	55	
CASTILLA-LA MANCHA	218	2	1		1	2	8	3	12	189	

Fuente: INEM

Como en el 2004, el mayor número de registros es de una duración mayor de 24 meses. En el 2004 era de un 70% de contratos con dicha duración con respecto del total de contratos de relevo y en el 2005 de un 86%.

### Contratos de relevo según sexo y tipo de jornada por Comunidades Autónomas y provincias. AÑO

**JULIO 2004**

	SEXO Y TIPO DE JORNADA								
	TOTAL			HOMBRES			MUJERES		
	TOTAL	PARCIAL	COMPLETA	TOTAL	PARCIAL	COMPLETA	TOTAL	PARCIAL	COMPLETA
ALBACETE	41	2	39	34	1	33	7	1	6
CIUDAD REAL	29	1	28	19	1	18	10		10
CUENCA	37		37	20		20	17		17
GUADALAJARA	21		21	18		18	3		3
TOLEDO	48	2	46	20	1	19	28	1	27
CASTILLA-LA MANCHA	176	5	171	111	3	108	65	2	63

Fuente: INEM

**JULIO 2005**

SEXO Y TIPO DE JORNADA									
	TOTAL			HOMBRES			MUJERES		
	TOTAL	PARCIAL	COMPLETA	TOTAL	PARCIAL	COMPLETA	TOTAL	PARCIAL	COMPLETA
ALBACETE	56	9	47	44	6	38	12	3	9
CIUDAD REAL	35	4	31	27	1	26	8	3	5
CUENCA	15	1	14	11	1	10	4		4
GUADALAJARA	47	2	45	37	1	36	10	1	9
TOLEDO	65	9	56	51	7	44	14	2	12
CASTILLA-LA MANCHA	218	25	193	170	16	154	48	9	39

Fuente: INEM

Sigue siendo la jornada completa donde mayor número de contratos de relevo se registra con respecto a la parcial. En hombres ha aumentado un 11,5% en el 2005 con respecto al 2004. En el sexo femenino por el contrario, hay una disminución en todas las provincias en el registro de dichos contratos a jornada completa siendo de un total del 38% con respecto al 2004 y aumentando un 78% la contratación a jornada parcial.

**Total de contratos y total de contratos de relevo por provincias. MES**

**JULIO 2005**

	RELEVO	TOTAL DE CONTRATOS
ALBACETE	13	10.105
CIUDAD REAL	4	12.875
CUENCA	4	5.431
GUADALAJARA	4	8.199
TOLEDO	7	17.467
CASTILLA-LA MANCHA	32	54.077

Fuente: INEM

**Total de contratos y total de contratos de relevo por provincias. AÑO**

**JULIO 2005**

	RELEVO	TOTAL DE CONTRATOS
ALBACETE	60	59.584
CIUDAD REAL	185	72.713
CUENCA	6	29.150
GUADALAJARA	9	47.502
TOLEDO	24	93.881
CASTILLA-LA MANCHA	284	302.830

Fuente: INEM

El contrato de relevo en la región es poco relevante y significativo como se deriva de las dos últimas tablas, las cuales comparan el número de contratos total de relevo por provincias con el número total de contratos registrados en cada provincia.



# Los Conflictos Colectivos



## 1. INTRODUCCIÓN

Los conflictos colectivos son situaciones donde las relaciones laborales se ven afectadas por algún problema o alteración en el desarrollo de las mismas. En el Derecho del Trabajo, ocupan un lugar de relieve, y así se refleja en distintas normas que se encargan de su regulación.

El artículo 37.2° de la Constitución señala que los trabajadores y empresarios pueden adoptar medidas ante un conflicto colectivo. Estas medidas tienen un marco legal, y se despliegan de forma diferente, en función de la tipología de conflicto colectivo que se trate.

Dentro de las formas de manifestarse los conflictos colectivos, la huelga y el cierre de patronal ocupan los lugares estrella, no obstante no hay que olvidar otros aspectos del conflicto, tales como el papel que juegan las comisiones paritarias, la prestación de servicios mínimos, los medios de solución judiciales y extrajudiciales, etc. Aspectos que serán tratados a lo largo de este trabajo.

Durante el 2004 se desarrollaron 707 huelgas en el territorio nacional, ocupando un total de 12 las realizadas en Castilla-La Mancha, siendo así la décimo primera Comunidad Autónoma, en cuanto a total de huelgas desarrolladas.

Respecto a los mecanismos de solución de conflictos colectivos decir que podemos diferenciarlos entre jurisdiccionales (regulados en la Ley de Procedimiento Laboral), y no jurisdiccionales (negociación, conciliación, mediación y arbitraje), donde el Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha, ocupa un lugar de importancia.

## 2. MARCO LEGAL

La normativa que regula los conflictos colectivos viene desarrollada en distintas disposiciones, las cuáles en su conjunto conforman el marco legal en el que deben circunscribirse los conflictos. En éstos términos, a continuación se señala la normativa básica que hay que tener en cuenta a la hora de abordar el tema:

- Constitución española de 1978. En los Artículos 28.2 y 37.2
- Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, Decreto que ha sido declarado parcialmente inconstitucional por el Tribunal Constitucional en la Sentencia 11/81, de 8 de abril.
- Ley de Procedimiento Laboral, aprobada por RD legislativo 2/1995, de 7 de abril. En sus artículos 161 a 164, regula la modalidad procesal para la “impugnación de convenios colectivos”.
- Artículo 91 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, RDLeg. 1/1995 de 24 Mar.
- Tercer Acuerdo sobre solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC -III), firmado el 29 de diciembre de 2004 (BOE 29 de enero de 2005), entre las representaciones de, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), la Unión General de Trabajadores (UGT), y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO).

### 3. CONCEPTO Y CARACTERES

Dentro del marco normativo no encontramos una definición concreta de lo que es un conflicto colectivo, no obstante, encontramos una aproximación de su significado en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, donde trata el proceso de los conflictos colectivos y dice que “Se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, o de una decisión o práctica de empresa”

Observamos que en un conflicto colectivo se protegen unos intereses generales. La Ley de Procedimiento Laboral habla de trabajadores, pero también están implícitos los intereses de los empresarios, así en el artículo 37.2 de la Constitución Española, “reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad”.

Del contenido antes expuesto se desprenden las características que un conflicto colectivo debe reunir para que sea considerado como tal. Así podemos distinguir:

- Es una afectación en las relaciones laborales, que se debe manifestar externamente mediante demanda.
- Existen unos motivos tasados en el artículo 151 LPL.
- La parte trabajadora y el interés afectado deben ser colectivos.

En relación a los intereses afectados se puede llevar a cabo una diferenciación de conflictos colectivos, así podemos clasificarlos como:

- Conflictos Jurídicos, derivan de discrepancias en la interpretación de la normativa estatal, y fundamentalmente de la interpretación de los convenios colectivos.
- Conflictos económicos o de reglamentación, que pueden tener por objeto la creación de derechos nuevos, mediante la elaboración de una nueva norma que venga a llenar el vacío legal, o la modificación de los ya existentes, a través de la modificación de la norma vigente.
- Conflictos plurales, los cuales son la suma de los intereses individuales de los trabajadores.
- Conflictos colectivos propiamente dichos, donde existe un interés general o común al conjunto de trabajadores.

En cuanto a la legitimación hay que decir que viene regulada en el artículo 18 del RD 17/1977, así como en el artículo 152 de la Ley de Procedimiento Laboral, él cual dispone lo siguiente sobre a quién le compete la legitimación para promover los conflictos colectivos:

- Los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto.
- Las asociaciones empresariales cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, siempre que se trate de conflictos de ámbito superior a la empresa.
- Los empresarios y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, cuando se trate de conflictos de empresa o de ámbito inferior.

El artículo 21 del RDL 17/1977, de 4 de marzo regula la forma de como plantear un conflicto colectivo de trabajo, así establece que debe estar “por escrito, firmado y fechado, en el que consten nombre, apellidos, domicilio y carácter de las personas que lo planteen y determinación de los trabajadores y empresarios afectados; hechos sobre los que verse el conflicto, peticiones concretas que se formulen, así como los demás datos que procedan”.



El escrito anterior habrá de presentarse ante la Delegación de Trabajo de la provincia en que se plantee el conflicto. Cuando el conflicto afecte a trabajadores de varias provincias, dicho escrito será presentado ante la Dirección General de Trabajo. Esto se llevará a cabo en las veinticuatro horas siguientes al día de la presentación del escrito, la autoridad laboral remitirá copia del mismo a la parte frente a la que se plantee el conflicto y convocará a las partes a comparecencia ante ella, la que habrá de tener lugar dentro de los tres días siguientes.

## 4. LAS COMISIONES PARITARIAS

La Comisión Paritaria es una institución que tiene su origen en todo convenio colectivo a los efectos de “entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas” relativas a la aplicación e interpretación del propio convenio y, por tanto, a la solución de conflictos jurídicos derivados del mismo

Así el artículo 85.3 e) ET establece la obligación de “designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión”.

También se hace mención en el artículo 82.3 del ET, relativo a solución en la discrepancias en condiciones salariales “se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y, en su defecto, podrán encomendarla a la comisión paritaria del convenio”.

## 5. FORMAS DE EXTERIORIZACIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

El resultado de las medidas adoptadas ante un Conflicto Colectivo suponen distintas formas de exteriorización, el presente estudio se centra en la huelga y el cierre de patronal, no obstante existen otras expresiones tales como piquetes informativos, piquetes coactivos, el poder de control empresarial, la vigilancia empresarial, etc.

## 6. LA HUELGA: CONCEPTO, REQUISITOS Y FINALIZACIÓN

La huelga supone la interrupción colectiva de la actividad laboral por parte de los trabajadores con el fin de reivindicar ciertas condiciones o manifestar una protesta.

La huelga es uno de los derechos que cuenta con respaldo constitucional, y está especialmente protegido como Derecho Fundamental, en estos términos la Constitución lo trata en los artículos 28.2 y 37.2 de la CE. Por otro lado, el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 4 señala la huelga como uno de los derechos básicos que los trabajadores tienen.

Así el artículo 28.2 de la Constitución Española dispone lo siguiente, “Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad”.

Por su parte, el artículo 37.2 CE “reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad”.

El Real Decreto ley 17/1977, de 4 de marzo, regula el ejercicio del derecho de huelga en los artículos 6 y sucesivos, así dispone que el ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo, ni puede dar lugar a sanción alguna, salvo que el trabajador, durante la misma, incurriera en falta laboral.

Durante la huelga se entenderá suspendido el contrato de trabajo y el trabajador no tendrá derecho al salario.

El trabajador en huelga permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotización por parte del empresario y del propio trabajador. El trabajador en huelga no tendrá derecho a la prestación por desempleo, ni a la económica por incapacidad laboral transitoria.

Se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quisieran sumarse a la huelga.

En tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma.

Los trabajadores en huelga podrán efectuar publicidad de la misma, en forma pacífica, y llevar a efecto recogida de fondos sin coacción alguna.

El comité de huelga habrá de garantizar durante la misma la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa. Corresponde al empresario la designación de los trabajadores que deban efectuar dichos servicios.

El Real Decreto-Ley 17/1977 establece distintos requisitos (artículo 3), así, debe existir un acuerdo expreso que debe ser adoptado por los propios trabajadores, a través de sus representantes, o directamente los propios trabajadores del centro de trabajo, afectados por el conflicto.

El acuerdo de declaración de huelga habrá de ser comunicado al empresario o empresarios afectados y a la autoridad laboral por los representantes de los trabajadores.

La comunicación de huelga deberá hacerse por escrito y notificada con cinco días naturales de antelación, al menos, a su fecha de iniciación. Cuando el acuerdo de declaración de huelga lo adopten directamente los trabajadores mediante votación, el plazo de preaviso comenzará a contarse desde que los representantes de los trabajadores comuniquen al empresario la celebración de la misma. La comunicación de huelga habrá de contener los objetivos de ésta, gestiones realizadas para resolver las diferencias, fecha de su inicio y composición del comité de huelga.

Cuando la huelga afecte a empresas encargadas de cualquier clase de servicios públicos, el preaviso del comienzo de huelga al empresario y a la autoridad laboral habrá de ser, al menos, de diez días naturales. Los representantes de los trabajadores deberán dar a la huelga, antes de su iniciación, la publicidad necesaria para que sea conocida por los usuarios del servicio. (artículo 4 RDL 17/1997).

Toda huelga debe ocurrir bajo unos principios, el cumplimiento de los mismos dará una calificación legal o no de la misma, (artículos 5 y 6 RDL 17/1977).

- a) El comité de huelga sólo puede estar integrado por trabajadores del propio centro de trabajo, sin que pueda exceder de 12 personas; y el comité de huelga debe participar en cuantas actuaciones se realicen para la solución del conflicto.

En caso de que la huelga afecte a varios centros de trabajo, los distintos comités de huelga deben designar a unos representantes para negociar.

- b) Durante la huelga, los comités de huelga y los empresarios afectados están obligados a negociar un acuerdo, sin perjuicio de que los trabajadores en cualquier momento puedan dar por terminada la huelga.

Las causas que dan lugar a la finalización de la huelga son las siguientes:

- 1ª. Decisión de los propios trabajadores.
- 2ª. Pacto entre empresarios y trabajadores, en este supuesto la eficacia será la misma que lo acordado en convenio colectivo.
- 3ª. Desistimiento de la huelga y sumisión al procedimiento de conflicto colectivo.
- 4ª. Arbitraje obligatorio, que puede darse en los casos en que la Autoridad Laboral competente considere necesario poner fin así a la situación de huelga, en estos supuestos por lo general existe un peligro o daño excesivo, bien de tipo económico, bien de tipo social, etc.

## 7. EFECTOS DE LA HUELGA

Los efectos que se derivan de la huelga vienen definidos según la calificación que se de a la huelga de legal o ilegal. Esta calificación la impone la jurisdicción laboral una vez que la huelga se ha iniciado y no antes.

En el caso de huelgas legales, los trabajadores se sujetan a lo previsto en el artículo 6 del RDL 17/1977, antes comentado.

Respecto a la huelga ilegal, el artículo 11 del RDL 17/1977, señala cuando adquiere tal calificación una huelga, en estos términos señala los siguientes supuestos:

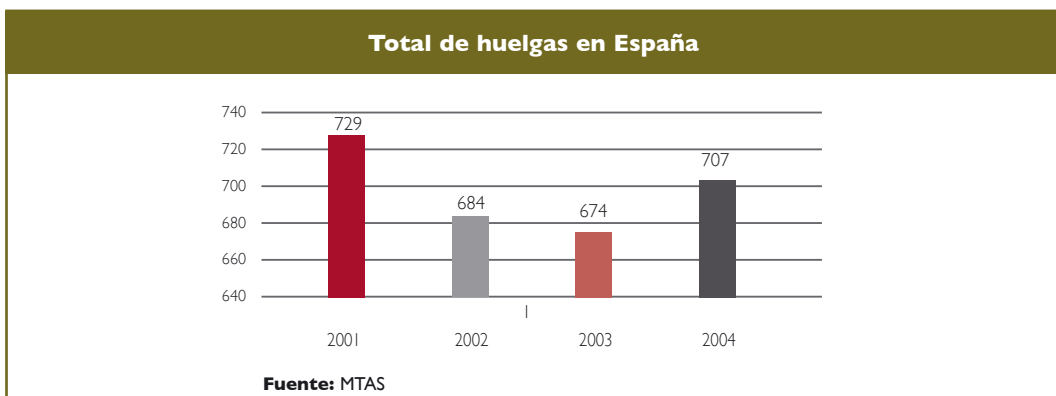
- a) Cuando se inicie o sostenga por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados.
- b) Cuando sea de solidaridad o apoyo, salvo que afecte al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan.
- c) Cuando tenga por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en un convenio o lo establecido por laudo.
- d) Cuando se produzca contraviniendo lo dispuesto en el Real Decreto-ley 17/1977, o lo expresamente pactado en convenio colectivo para la solución de conflictos.

En el supuesto de huelga ilegal, el empresario podrá dar de baja en la Seguridad Social a los trabajadores que participen en la misma, computando las ausencias al trabajo ante posibles despidos objetivos, tal y como señala el artículo 33 del RDL en los siguientes términos, como causas justas para el despido, relacionadas con la conducta del trabajador; en sus apartados j) y k):

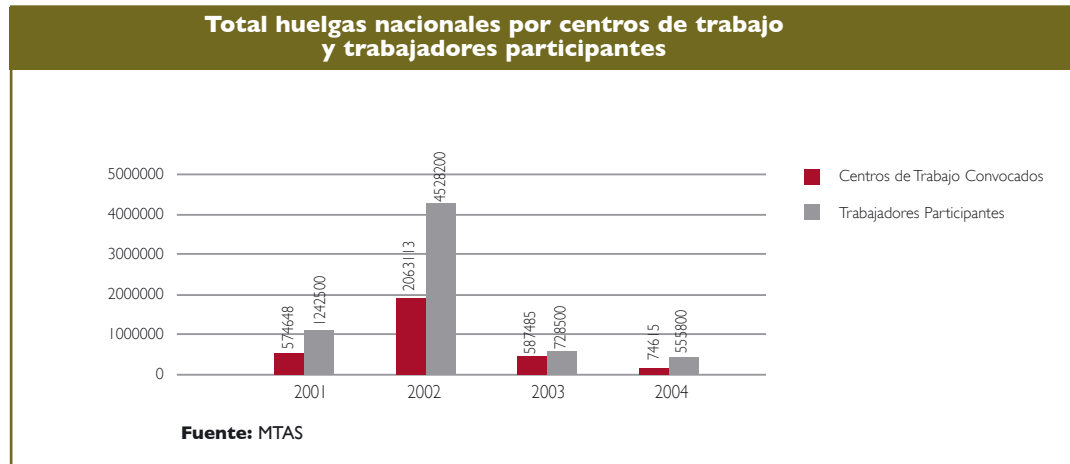
- La participación activa en huelga ilegal o en cualquier otra forma de alteración colectiva en el régimen normal de trabajo.
- La negativa, durante una huelga, a la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuera precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa.

## 8. ANALISIS DE LA CONFLICTIVIDAD LABORAL RELATIVA A HUELGAS EN CASTILLA-LA MANCHA

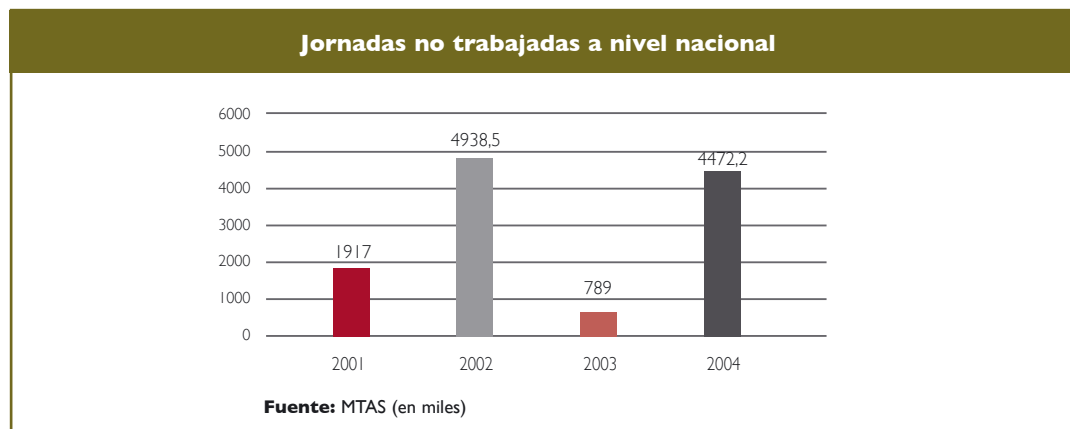
Es destacable que a nivel nacional en el último año han aumentado el número de huelgas respecto de los anteriores, destacando el dato del descenso de huelgas de corte nacional, dado que en el 2004 fueron 34, y en los años anteriores su número supero las 40.



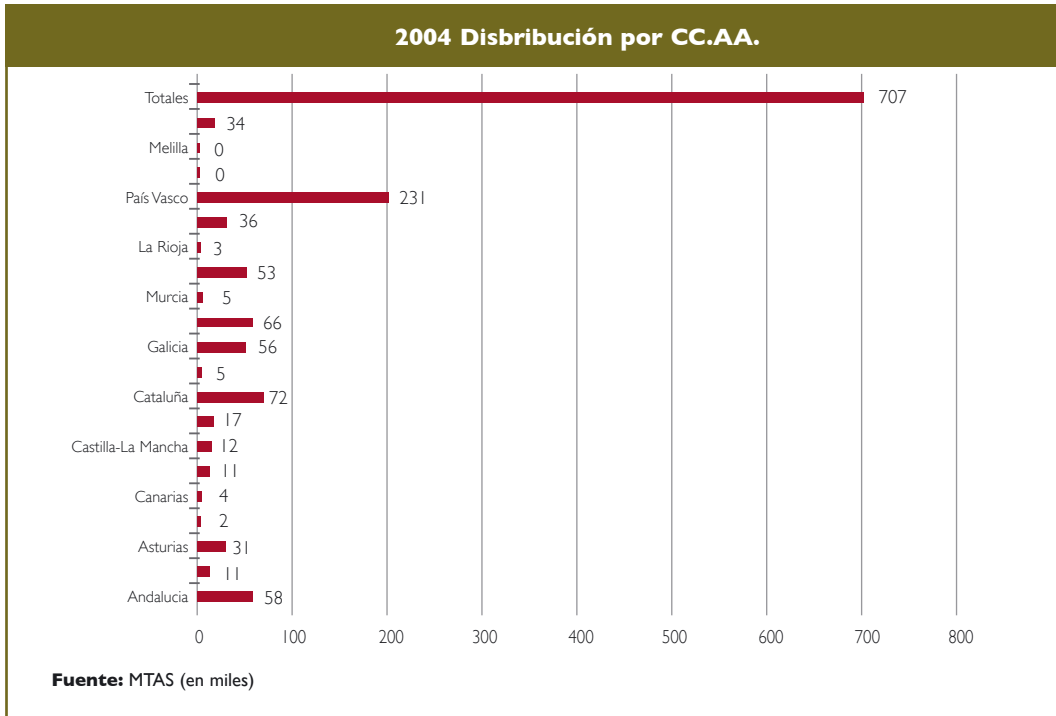
En el siguiente gráfico se muestran los datos relativos a las huelgas celebradas según los centros de trabajo convocados y los trabajadores participantes en las mismas.



En el siguiente gráfico se muestran las jornadas no trabajadas en el ámbito nacional, como se aprecia en el 2004, creció considerablemente respecto el 2003.

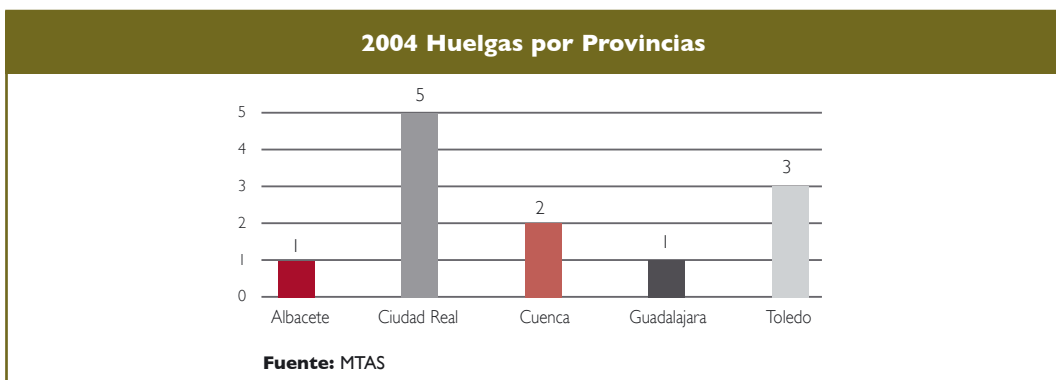


Durante el año 2004 se desarrollaron un total de 707 huelgas, tal y como muestra el gráfico, hay 10 autonomías por delante de Castilla -La Mancha, en cuanto a número de huelgas, siendo 34 las que se desarrollaron a nivel nacional.



Significar que según los datos del 2003 que ofrece el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en Castilla -La Mancha, se celebraron en total el mismo número de huelgas, bajando en el total respecto los años 2002, con 15 huelgas, y 2006 con un número total de 16.

Por ámbito territorial de convocatoria de huelgas, dentro de Castilla -La Mancha, la provincia con mayor número de huelgas desarrolladas, fue Ciudad Real.



Durante el 2004, los centros de trabajo convocados y plantilla de los mismos, según criterios de repercusión, en Castilla -La Mancha, fueron 309 y 22.300 respectivamente, por provincias arroja la siguiente distribución:

ALBACETE	CIUDAD REAL	CUENCA	GUADALAJARA	TOLEDO
241	15	11	33	9
* 7.7	*3.7	*5.0	*1.6	*4.3

\*Datos en Miles

Fuente: MTAS

Los Trabajadores participantes, en los mismos términos que el párrafo anterior, sumaron un total de 5.400, con la siguiente distribución por provincias:

ALBACETE	CIUDAD REAL	CUENCA	GUADALAJARA	TOLEDO
	0.9	3.3	0.0	0.5

Datos en Miles Fuente: MTAS

## 9. EL CIERRE DE PATRONAL

El cierre de patronal puede ser definido como el cierre de una empresa decretado por sus dueños como medida de presión para que los trabajadores acepten sus condiciones.

Su regulación legal viene establecida en los artículos 12 a 16 del RDL 17/1977, destacar que este derecho no necesita ser regulado mediante ley orgánica, sino que bastará una ley ordinaria, ya que no se encuentra dentro de los derechos especialmente protegidos.

En los antecedentes de la STC 11/1981 se establece el cierre patronal que trata el Real Decreto-Ley no es un cierre represalia, ni mucho menos un cierre represivo, sino un cierre meramente defensivo. Es por ello que la regulación que hace el artículo 12, trata de preservar los intereses del empresario, en el sentido de proteger a las personas, los bienes y las instalaciones.

Por otra parte, si se tratara de un cierre para impedir o dificultar el ejercicio del derecho de huelga, sería un claro caso de cierre represivo, y por tanto calificado como ilegal.

Supone una medida de presión laboral, en estos términos el artículo 12 del RDL 17/1977 señala que los empresarios sólo podrán proceder al cierre del centro de trabajo en caso de huelga o cualquiera otra modalidad de irregularidad colectiva en el régimen de trabajo, cuando concurra alguna de las circunstancias que siguen:

- Existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas.
- Ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias, o peligro cierto de que ésta se produzca.
- Que el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción.

Por tanto para que un cierre de patronal pueda ser calificado como lícito, deben darse las circunstancias que señala el citado artículo, y en este supuesto cabe la suspensión de los contratos de trabajo.

El empresario que procediera al cierre del centro de trabajo, según los términos previstos legalmente, deberá ponerlo en conocimiento de la autoridad laboral en el término de doce horas. (artículo 13 RDL 17/1977).

Así mismo, El cierre de los centros de trabajo se limitará al tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad de la empresa, o para la remoción de las causas que lo motivaron.

El empresario que hubiera acordado el cierre del centro de trabajo al amparo de lo prevenido en el artículo 12 y que no lo hubiera reabierto a iniciativa propia o a instancia de los trabajadores, deberá hacerlo, dando opción a su personal a reintegrarse a la actividad laboral, cuando fuera requerido a tales fines por la autoridad laboral, en el plazo que establezca el propio requerimiento, incurriendo en caso contrario en las sanciones administrativas, ya que en estos supuestos nos encontraríamos ante un claro caso de cierre ilegal.

Las sanciones que se establecen se entienden sin perjuicio de la obligación empresarial de reabrir el centro de trabajo ilícitamente cerrado y de abono a los trabajadores que hayan dejado de prestar sus servicios como consecuencia del cierre del centro de trabajo los salarios devengados durante el período de cierre ilegal.

## 10. GARANTIAS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS MÍNIMOS EN ENTES PÚBLICOS

### A. SERVICIOS PÚBLICOS ATENDIDOS POR EMPRESAS PRIVADAS O EMPRESAS ESTATALES.

Los trabajadores de estas empresas tienen reconocido el derecho de huelga, como cualquier otro trabajador.

El Artículo 4 RDL 17/1977, señala que cuando la huelga afecte a empresas encargadas de cualquier clase de servicios públicos, el preaviso del comienzo de huelga al empresario y a la autoridad laboral habrá de ser, al menos, de diez días naturales. Los representantes de los trabajadores deberán dar a la huelga, antes de su iniciación, la publicidad necesaria para que sea conocida por los usuarios del servicio.

Al encontrarnos con empresas que desarrollan un servicio público, es necesario que quede cubierto parte de éste servicio en atención a los ciudadanos.

El Real Decreto 524/2002, garantiza la prestación de servicios esenciales en el ámbito de la seguridad privada en situaciones de huelga. En su artículo 2º, establece que servicios se consideran esenciales, para pasar en los siguientes artículos a determinar el personal adscrito, las garantías de seguridad y el mantenimiento de servicios esenciales.

La fijación de los servicios esenciales corresponde a la autoridad gubernativa (artículo 10 del Real Decreto-Ley 17/1977), entendiéndose la STC 11/1981 que no todo órgano de la Administración pública puede fijarlos sino únicamente aquellos que ejercen potestades de gobierno (y también la STC 27/1989, de 3 de febrero). El Tribunal Constitucional ha reconocido la posibilidad de fijar los servicios esenciales a los órganos de gobierno de las



Comunidades Autónomas (STC 53/1986, de 5 de mayo). A la autoridad gubernativa corresponde la carga de motivar la necesidad de las medidas que en cada caso adopte.

Los servicios mínimos fijados por la autoridad competente suelen ser más numerosos que cuando se trata de empresas que no realizan servicios públicos.

La STC 26/1981 desarrolla una casuística de los servicios esenciales, también llamados servicios mínimos, que exige ponderar, caso por caso, la extensión material y personal de la huelga, su duración y demás circunstancias, así como las necesidades del servicio y, la naturaleza de los derechos y bienes constitucionalmente protegidos sobre los que la huelga repercute.

## **B. SERVICIOS PÚBLICOS ATENDIDOS POR LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.**

El apartado 1 del artículo 28 CE reconoce la libertad sindical y el apartado 2 el derecho de huelga. Respecto de la primera debe apuntarse que la titularidad del derecho está sometida a ciertas restricciones, pues hay algunas exclusiones recogidas en este artículo y en algún otro precepto de la Constitución.

Por tanto nos encontramos a funcionarios con derecho a sindicación, y por consiguiente, con posibilidad de ejercitar el derecho de huelga, y a funcionarios sin derecho de sindicación, y por tanto no se les reconoce el derecho de huelga.

El artículo 28.1 CE limita el ejercicio del derecho de sindicación a militares y otras personas encuadradas en cuerpos sometidos a disciplina militar, es decir, la Guardia Civil (artículo 15.2 de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado).

Respecto a los funcionarios públicos, el artículo 28.1 CE, en relación con el artículo 103.3 CE, no autoriza la privación, pero sí ciertas peculiaridades no necesariamente comunes a toda clase de funcionarios (STC 141/1985, de 22 de octubre).

El artículo 127.1 CE contiene la prohibición de ejercicio de la libertad sindical a un sector del funcionariado, así la suprime a los jueces, magistrados (artículo 395 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial) y fiscales (artículo 59 de la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, del Estatuto del Ministerio Fiscal), tal y como dispone en su desarrollo directo el artículo 1.4 de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad sindical. Los policías pueden sindicarse, pero sometidos al régimen privativo regulado en los artículos 18 a 24 de la citada Ley Orgánica 2/1986).

## **11. MECANISMOS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS**

Pueden distinguirse dos tipos de mecanismos de solución de conflictos, por un lado, los medios de solución jurisdiccionales, y por otro, los no jurisdiccionales o extraprocesales.

Hay que tener en cuenta que no son medios excluyentes, sino alternativos, así en la práctica jurídica es común que los medios extrajudiciales suponen paso al ejercicio de acciones jurisdiccionales.

### 11.1 MEDIO JURISDICCIONAL

Los artículos 151 a 160 de la Ley de Procedimiento Laboral, se ocupan de la modalidad procesal del conflicto colectivo.

El objeto de viene regulado en el art. 151 LPL, estableciendo que se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico (conflicto colectivo) de trabajadores y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, o de una decisión o práctica de empresa.

El proceso será iniciado bien a instancia de parte mediante demanda, o bien de oficio y siempre por una parte legitimada, a este respecto el Art. 152 LPL establece que están legitimados:

- Los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto.
- Las asociaciones empresariales cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, siempre que se trate de conflictos de ámbito superior a la empresa.
- Los empresarios y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, cuando se trate de conflictos de empresa o de ámbito inferior.

Por último señalar que este proceso tiene carácter urgente, y la sentencia será ejecutiva desde el momento en que se dicte. Tal y como establece el artículo 157 y 158 del RDL 17/1977.

### 11.2. MEDIOS NO JURISDICCIONALES O EXTRAPROCESALES

Los medios extraprocesales, se utilizan ante cualquier clase de conflictos, al contrario de lo que ocurre con los medios jurisdiccionales; además también pueden configurarse de forma obligatoria o voluntaria, según dispongan las partes del conflicto.

Las modalidades típicas de estos medios de solución de conflictos son:

- La negociación entre empresarios y trabajadores. Se trata de supuestos donde chocan ambas partes, y llegan a un acuerdo sin necesidad de acudir a un tercero que medie en el conflicto.
- Conciliación. Existe una persona llamada conciliador que intenta que las partes lleguen a un acuerdo, siempre desde una postura externa, sin llegar a proponer solución.
- La mediación. Existe una persona llamada mediador, que intenta que las partes lleguen al acuerdo, desde una perspectiva más implicada en el conflicto, dado que puede proponer soluciones.
- Arbitraje. En este supuesto, interviene un árbitro, que da solución al conflicto mediante una resolución denominada "Laudo", que puede tener carácter vinculante o no.

### 11.3. JURADO ARBITRAL DE CASTILLA LA MANCHA

El 29 de diciembre de 2004, se firmó el Tercer Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC III), siendo publicado el 29 de enero de 2005. Dicho acuerdo tal y como establece su artículo primero, tiene por objeto el mantenimiento y desarrollo de un sistema de solución de conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas.

Dicho acuerdo tiene aplicación en todo el territorio nacional, y con una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2008, y paralelamente se desarrollan los acuerdos a nivel regional, en este sentido, el Jurado Arbitral de Castilla La Mancha, surge en el año 1996, mediante acuerdo de las Organizaciones regionales más representativas de empresarios y trabajadores, y que supone un Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales surgidos en Castilla la Mancha. (ASEC-CLM).

Tal y como establece el artículo 2 del Reglamento del ASEC-CLM, su ámbito territorial se extiende a la totalidad de la Comunidad de Castilla - La Mancha.

En el Título segundo establece los procedimientos para la resolución de los conflictos son los siguientes:

- La Mediación, que será obligatoria en determinados supuestos contemplados en el Reglamento, y en todo caso, siempre que la demande una de las partes del conflicto. (artículos 12 a 17)
- El Arbitraje, que sólo será posible cuando ambas partes, de mutuo acuerdo, lo soliciten por escrito. (artículo 18 a 23)

#### 11.4. ANÁLISIS DE LA ACTIVIDAD DEL JURADO ARBITRAL DE CASTILLA LA MANCHA

##### A) Mediaciones y arbitrajes presentados en Castilla La Mancha durante el 2004.

	PRESENTADAS	ACTOS REALIZA-DOS	EMPRESAS AFECT.	TRAB. AFECTADOS
ARBITRAJES	4	3	4	300
MEDIACIONES	133	144	6.844	38.187

FUENTE: JURADO ARBITRAL

Si comparamos los datos con los del 2003, se observa una disminución de tres mediaciones, y una subida de 3 arbitrajes.

##### B) Mediaciones según el ámbito.

Las mediaciones provinciales superan con creces a las regionales.

MEDIACIONES	NUMERO
PROVINCIALES	131
REGIONALES	2

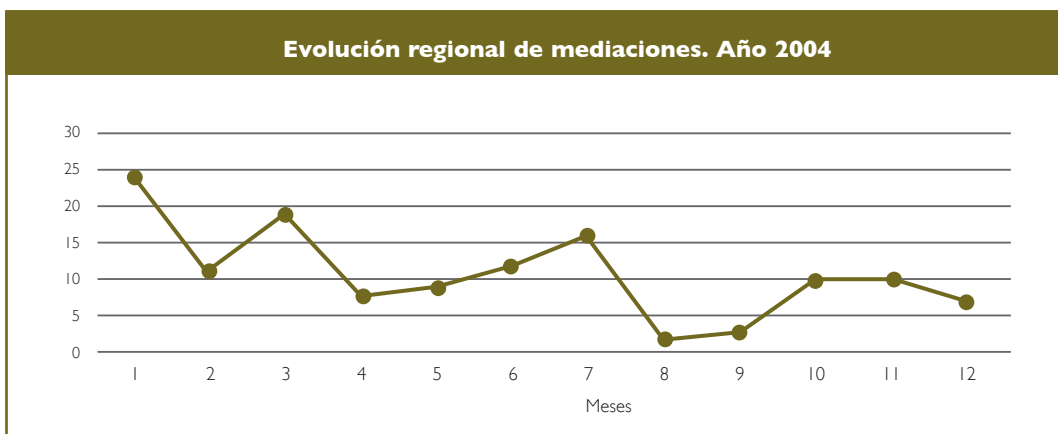
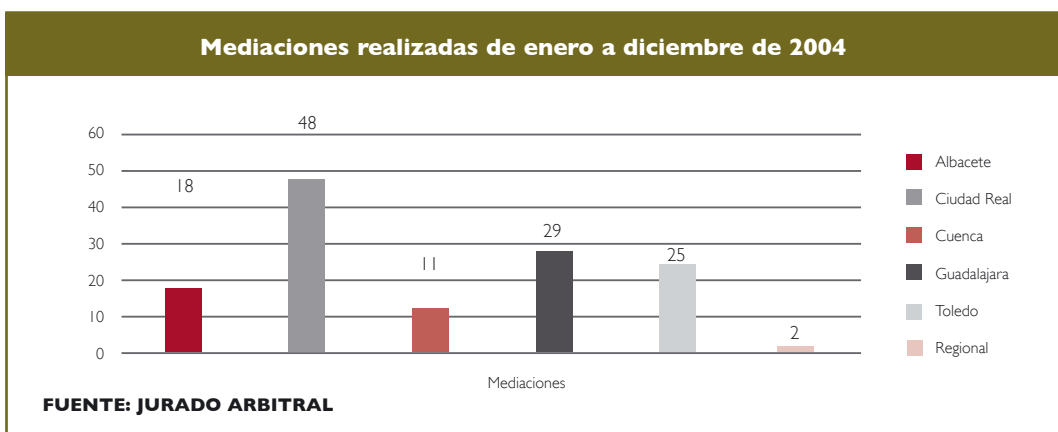
FUENTE: JURADO ARBITRAL

### C) Mediaciones y Arbitrajes por provincias.

Por provincias, si se comparan los datos con los del 2003, se observa una bajada en Guadalajara y Albacete, y un subida sobre todo en Ciudad Real.

	ALBACETE	CIUDAD REAL	CUENCA	GUADALAJARA	TOLEDO
<b>MEDIACIONES</b>	18	48	11	29	25

FUENTE: JURADO ARBITRAL



	ALBACETE	CIUDAD REAL	CUENCA	GUADALAJARA	TOLEDO
<b>ARBITRAJES</b>	1	3	-	-	-

FUENTE: JURADO ARBITRAL

**D) Mediaciones según las motivaciones.**

Estudiando los resultados del 2004, se observa que el motivo por el que más mediaciones es por conflictos colectivos, vienen provocados por temas relacionados con la jornada de trabajo, vacaciones y pago de salarios (pluses).

Destacar que en Albacete la mayor parte de conflictos colectivos vienen provocados por temas derivados en el desarrollo den de jornadas de trabajo, ajuste de vacaciones, incrementos salariales, y salarios en general.

En Ciudad Real, la mayor concentración de mediaciones, la engloban temas relacionados con salarios, jornada de trabajo, y aplicación de convenios colectivos, destacar también huelgas solidarias.

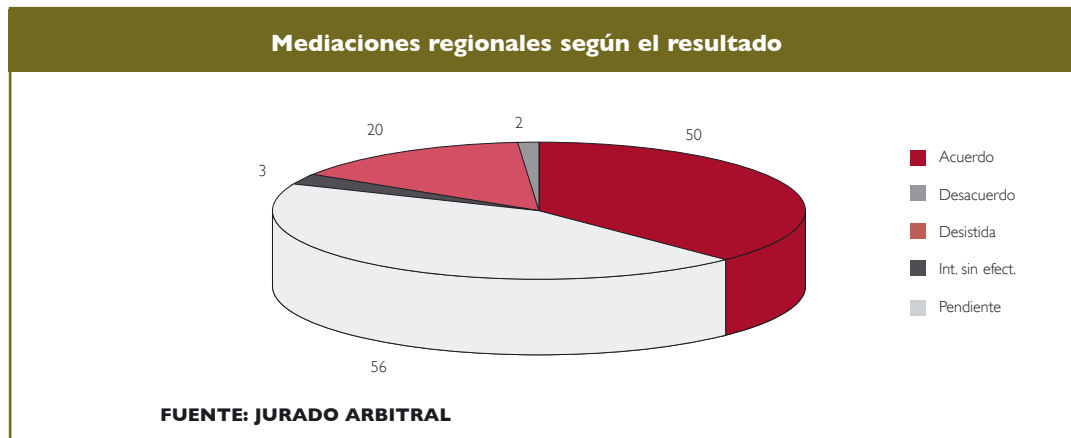
En Guadalajara, Toledo y Cuenca, destacar mediaciones relacionadas con jornadas de trabajo, prejubilaciones, permisos de trabajo, salarios, vacaciones, aplicación de convenios, etc.

TEMA	NUMERO
CONFLICTO COLECTIVO	82
HUELGA	31
APLICAC./INTERPRET. CONV. COL.	13
NEGOCIACIÓN CONV. COLECTIVO	5

FUENTE: JURADO ARBITRAL

**E) Mediaciones según el resultado.**

El número de avenencias comparado con el año 2003 ha descendido en 19, aumentado también los desacuerdos, el resto de resultados se mantienen en general constantes



### F) Resultados según provincias 2004.

En numerosas ocasiones es difícil llegar al acuerdo, por lo que en la práctica se da un mayor resultado de desacuerdos que acuerdos, no obstante el índice está equilibrado; mencionar que una vez iniciadas las mediaciones tienen a un resultado, por lo que hay pocos desistimientos, e intentos infructuosos.

	ACUERDO	DESACUERDO	DESISTIDO	INTENTADO SIN EFECTO	PENDIENTES
ALBACETE	4	8		6	
CIUDAD REAL	15	25	1	7	
CUENCA	65				
GUADA-LAJARA	12	11		4	2
TOLEDO	13	7	2	3	

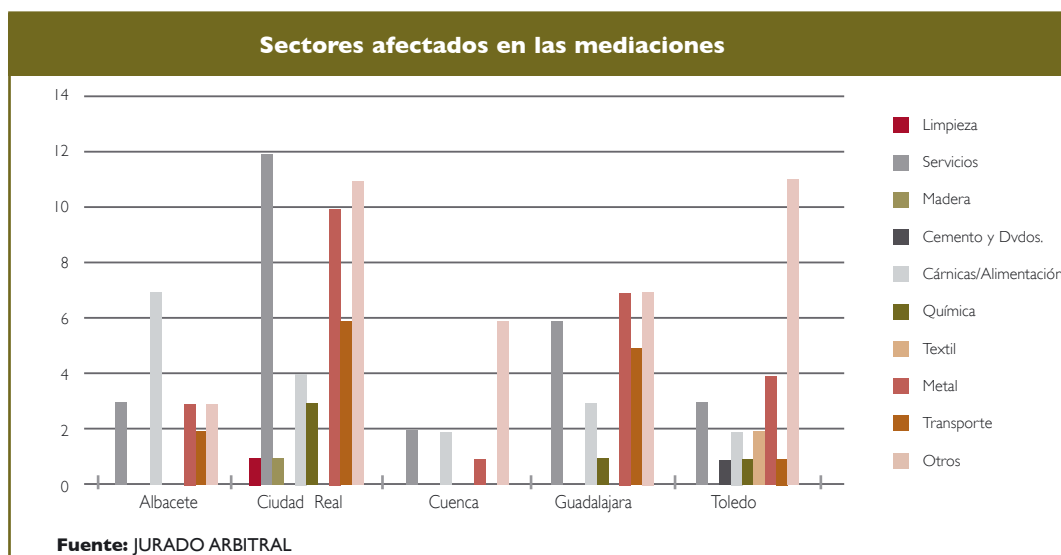
FUENTE: JURADO ARBITRAL

### G) Sectores Afectados 2004:

Como se observa en el gráfico el sector servicios es donde más mediaciones se dan, siendo la provincia de Ciudad Real donde en mayor número se dan, no obstante, los sectores alimenticios y de transportes, también contemplan un alto índice de mediaciones.

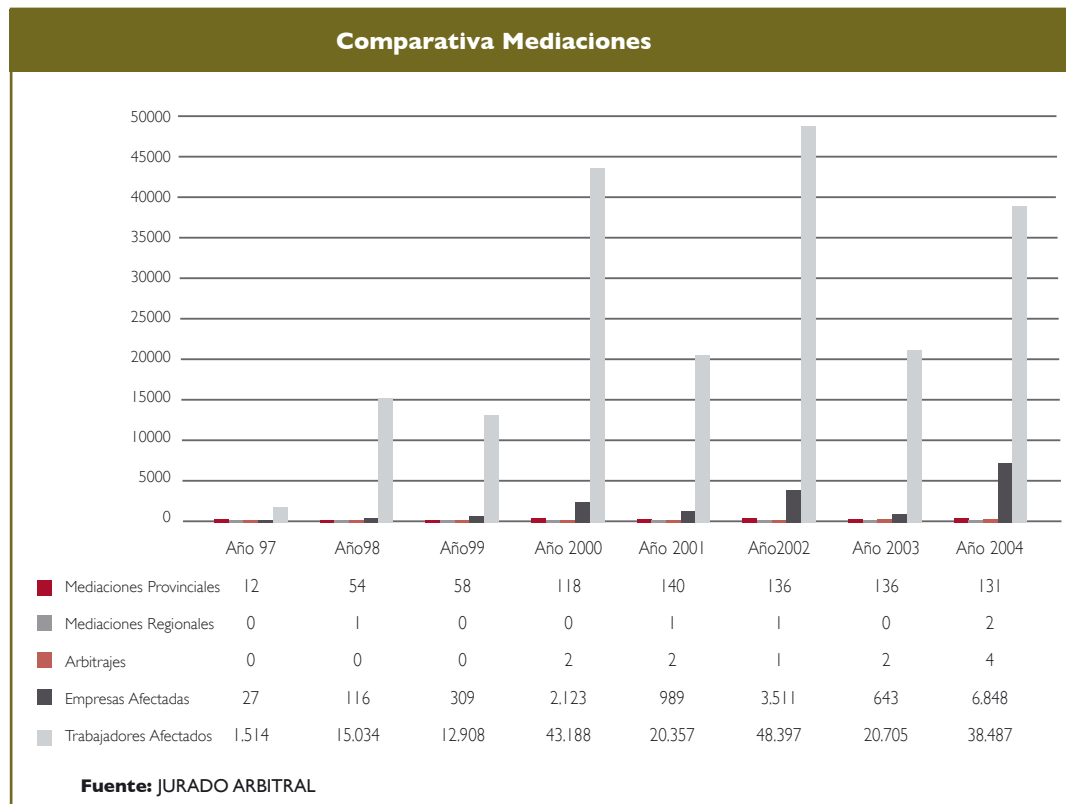
	LIMPIEZA	SERVICIOS	MADERA	CEMENTO Y DERIVADOS	CARNICAS Y ALIMENTACIÓN	QUÍMICA	TEXTIL	METAL	TRANSPORTE	OTROS
ALBACETE		3			7			3	2	3
CIUDAD REAL	1	12	1		4	3		10	6	11
CUENCA		2			2			1		6
GUADALAJARA		6			3	1		7	5	7
TOLEDO		3		1	2	1	2	4	1	11

FUENTE: JURADO ARBITRAL



**H) Datos comparativos :**

Es relevante destacar que aunque el número de mediaciones provinciales baje, las regionales y los arbitrajes suben, siendo mayor en número de empresas y trabajadores afectados, si se compara con los datos del año anterior.



**11.5. LA FUNDACIÓN SIMA**

La Fundación SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje) fue creada por las organizaciones empresariales CEOE, CEPYME y sindicales CC.OO. y UGT el 14 de julio de 1997 para gestionar los procedimientos del ASEC (Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos) suscrito el 25 de enero de 1996, y renovado recientemente en su III Acuerdo, contemplando la regulación en los artículos 5 a 9. (BOE de 29 de enero de 2005).

Su finalidad es ofrecer a los Agentes Sociales, empresarios y trabajadores, procedimientos de mediación y arbitraje para que resuelvan los conflictos laborales, sin necesidad de acudir a los Tribunales.

Los servicios del SIMA se caracterizan por:

- gratuidad
- rapidez
- diálogo directo entre las partes en conflicto
- libre elección de mediadores y árbitros
- eficacia jurídica de los acuerdos.

En el SIMA, empresarios y trabajadores tienen a su disposición mediadores y árbitros cualificados y medios personales e instalaciones para el desarrollo de las reuniones.

Su ámbito es nacional, pudiéndose utilizar para la resolución de los conflictos que excedan de una Comunidad Autónoma, o que afecten a empresas con centros de trabajo en diferentes Comunidades Autónomas.

Los procedimientos que se establecen en el presente Acuerdo para la solución de los conflictos son la mediación, que será obligatoria en todo caso, siempre que exista demanda. La mediación ante el SIMA sustituye a la conciliación administrativa previa a los efectos previstos en los artículos 63 y 154 de la Ley de Procedimiento Laboral. El otro procedimiento es el arbitraje, que sólo será posible cuando ambas partes, de mutuo acuerdo, lo soliciten por escrito.



# Vacíos de cobertura y Extensión de Convenios colectivos

## 1. LA REFORMA DEL ARTÍCULO 92.2 ET Y LA “CONTRARREFORMA” DEL NUEVO REAL DECRETO 718/2005

El artículo 92.2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por el artículo único de la Ley 24/1999, de 6 julio, establece la posibilidad de extender convenios colectivos en vigor a determinadas empresas o trabajadores. Su regulación actual fue fruto del diálogo social que el Gobierno asumió promoviendo una modificación legislativa que plasmara el consenso alcanzado con los agentes sociales.

En efecto, la voluntad de los agentes sociales por lograr una mayor eficacia, agilizando y racionalizando los procedimientos de extensión de convenios colectivos que evitasen situaciones de vacío normativo, se puso de manifiesto en el proceso de negociación de los Acuerdos Interconfederales de 1997. Ello motivó que en el contexto de la negociación del Acuerdo Interconfederal de Cobertura de Vacíos<sup>1</sup>, se expresara que, sin perjuicio de los compromisos bilaterales adquiridos en dicho Acuerdo, las organizaciones firmantes estimaban oportuno dirigirse al Gobierno para que realizase las modificaciones legales y reglamentarias precisas de adaptación del régimen de extensión de Convenios Colectivos regulado en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, con la finalidad última de acudir al procedimiento de extensión, si una vez finalizada la vigencia del Acuerdo de Cobertura persistiesen vacíos de regulación en los sectores que se recogen en el mismo. A estos efectos el día 21 de noviembre de 1997, los agentes sociales adoptaron un acuerdo sobre la reforma de determinados aspectos del procedimiento de extensión de convenios colectivos.

Este acuerdo, valorado positivamente por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, se plasma en el texto del Proyecto de Ley por la que se modifica el artículo 92.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, referido a la extensión de convenios colectivos, presentado en el Parlamento el 5 de marzo 1999.

El proyecto de reforma fue avalado por el Consejo Económico y Social, para quien dicha reforma era “oportuna y necesaria”, pues además de modificar las causas y criterios legales sobre la extensión, se reformaron aspectos procedimentales, fundamentalmente en lo referido a la duración del procedimiento, el cual se hacía necesario agilizar mediante su acortamiento. Asimismo, se fijaron los efectos desestimatorios de la ausencia de resolución expresa, así como la adecuación, en cuanto a la autoridad laboral competente, a la existencia de Administraciones públicas territoriales con competencia en la materia, pues la redacción del artículo 92.2 databa de 1980. También, finalmente, se identificaron con precisión los sujetos con legitimación o capacidad para solicitar la extensión de un convenio.

La reforma introdujo importantes cambios respecto del criterio empleado para determinar la ausencia de partes legitimadas para suscribir un convenio en “una pluralidad de empresas y trabajadores, o a un sector o subsector de actividad”. Por lo tanto, si en un sector hay sujetos legitimados para suscribir un convenio, en principio ya no sería posible la extensión aunque esta se quisiera limitar a un ámbito territorial más reducido, siendo éste el criterio administrativo actualmente aplicado.

---

1. BOE 9 junio 1997, núm. 137, [pág. 17656].

De otro lado, paradójicamente, la nueva configuración de causas y criterios legales para la extensión no tuvo una plasmación práctica en lo concerniente al levantamiento de restricciones ligadas al requisito de homogeneidad de condiciones socio-laborales contenido en el antiguo Real Decreto 572/1982. En efecto, las autoridades laborales, tanto autonómicas como estatales, y la propia Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos han mantenido hasta la fecha la exigencia de dicho requisito, lo que ha causado que una gran parte de los procedimientos de extensión no prosperasen aún cuando se acreditase la ausencia de partes legitimadas para la negociación, (en la mayoría de los casos, de la parte de las Asociaciones Empresariales)<sup>2</sup>.

De otro lado, a pesar de las argumentaciones del gobierno en relación a la necesidad de una *vacatio legis* para proceder a dictar un nuevo Reglamento de desarrollo que dotara a dicha reforma de los mecanismos adecuados, éste nunca vió la luz, ni en dicho periodo de tres meses, ni durante los cinco años posteriores, hasta la llegada reciente del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por lo que continuó aplicándose el Real Decreto 572/1982 sin una verdadera adaptación al nuevo precepto estatutario.

De esta forma, el nuevo redactado del artículo 92.2 del Estatuto en lo relativo a las causas de extensión queda petrificado y prácticamente “en desuso” en la práctica administrativa, aunque lógicamente no esto no fue así en su aplicación judicial<sup>3</sup>. Sin embargo, y sobre esta cuestión volveremos más adelante, no se ha cuestionado por los agentes sociales, y fundamentalmente del lado sindical, representados en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, la aplicación dicha reglamentación *ultra vires*, esto es la aplicación de normas reglamentarias que se extralimitaban respecto del marco legal del artículo 92.2 ET. Lo que es más, el nuevo Real Decreto 718/2005, a pesar de ser fruto de un pacto de los agentes sociales, ha mantenido la exigencia de dicho requisito. Tampoco se ha planteado su impugnación directa, habiendo transcurrido ya el plazo de dos meses previsto por el artículo 46 de Ley 29/1998, de 13 julio reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa<sup>4</sup>.

Así, el movimiento de reforma del procedimiento de extensión de convenios colectivos que culminó en 1999 queda en cierta medida frustrada en lo que respecta las condiciones de acceso a la extensión con la aprobación del nuevo Real Decreto 718/2005. Esta “contrarreforma” podría contemplarse por ciertos sectores sociales como una ocasión perdida en la mejora de las condiciones laborales de un gran número de trabajadores, y de que esta institución jurídica se erigiese como una auténtica herramienta jurídica para atenuar las consecuencias sociales ligadas a la ausencia de convenio aplicable, mediante la aplicación por decisión administrativa de las normas de otro convenio existente. Ciertamente, desde el respeto a la configuración constitucional del derecho a la negociación colectiva no resultaría admisible la utilización del procedimiento de extensión con la finalidad de unificación de las condiciones de trabajo de todo un sector económico, esto es como técnica de unificación de condiciones de trabajo, según apunta alguna doctrina<sup>5</sup>, siendo su verdadera finalidad la de actuar como una técnica de suplencia de vacíos normativos<sup>6</sup> para la protección de un amplio sector de la población activa cuyas condiciones laborales están sujetas meramente a los mínimos legales.

---

2. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en su “Balance de las Experiencias de Extensión de Convenios Colectivos en España: De la Regulación Estatutaria al Nuevo Procedimiento de 2005”, expone que “... la mayor parte de las solicitudes de extensión que han sido estimadas se han justificado en la imposibilidad de negociar el convenio del sector correspondiente debido a la ausencia de imprescindibles interlocutores por la parte empresarial” por otro lado también señala “El análisis de los Expedientes informados por la Comisión Consultiva pone de relieve que gran parte de la problemática existente en esta materia gira en torno a la legitimación de la parte empresarial que, en algunos sectores de actividad y niveles territoriales, especialmente en los ámbitos autonómicos y provinciales, la constitución de asociaciones empresariales presenta importantes dificultades.”

3. Véase la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4ª), de 17 enero 2003 (R) 2003\1594).

4. BOE 14 julio 1998, núm. 167, [pág. 23516].

5. VALDES DAL-RE, F., “Acuerdos de adhesión y actos de extensión: una aproximación funcional”, Revista Española de Derecho del Trabajo núm. 36, 1988, p. 9.

6. Véase la STC 86/1991, de 25 de abril ( RTC 1991, 86).

La esencia de la negociación colectiva descansa en la autonomía de la voluntad de las partes, y por ello la extensión sólo se justifica en circunstancias excepcionales que impidan el libre desarrollo de dicha negociación en los términos del Estatuto de los Trabajadores. La naturaleza excepcional, afirmada por la jurisprudencia<sup>7</sup>, del mecanismo de extensión requiere en orden a la determinación de la procedencia de la extensión del convenio la consideración de las circunstancias que podían dificultar la negociación de un convenio colectivo en los sectores afectados<sup>8</sup>, lo que normalmente se debe a la ausencia de asociaciones empresariales en dicho sector<sup>9</sup>. De este modo, la posibilidad en estos casos, de que se produzca una intervención administrativa que extienda otro convenio, — cuando en la actualidad el número de extensiones autorizadas es reducido por los motivos ya expuestos — puede jugar asimismo como revulsivo para el inicio de negociaciones. Desde esta óptica, el procedimiento de extensión se erigiría como un procedimiento cuya finalidad consiste en proporcionar cobertura a los vacíos de negociación. En definitiva, lo que se pretende es cubrir los vacíos en los sectores en los que la autonomía colectiva no ha conseguido establecer una regulación de las condiciones de trabajo.

Consecuentemente, la finalidad de la extensión no es la de sustituir a la Negociación Colectiva, siendo su finalidad social evidente en aquellos supuestos en la que ésta no es posible: los sujetos a los que va dirigido son los más desprotegidos en algunas de las materias objeto de la Negociación Colectiva, entre ellas la escala salarial, y cuya única red de protección en este caso es la ofrecida por el Salario Mínimo Interprofesional.

No existen estadísticas oficiales sobre el número de trabajadores cuyo salario se ajusta al exiguo SMI, no obstante, según la Exposición de Motivos del Real Decreto-ley 3/2004, de 25 de junio «para la racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional y para el incremento de su cuantía» éstos se cifran entre medio millón y ochocientos mil.

Por otra parte, respecto de las restantes condiciones laborales, los trabajadores de sectores sin convenio colectivo aplicable deben acogerse a los mínimos ofrecidos por la legislación laboral, —cuya tendencia a ceder espacios a la negociación colectiva se compadece mal con la existencia de vacíos convencionales. Así, tanto la existencia de vacíos de regulación convencional como las deficiencias estructurales de la articulación de la negociación colectiva en España impide que la progresiva, y cuestionable, desregulación de las condiciones laborales a favor de una regulación convencional más cercana a las empresas, favorecida a nivel europeo<sup>10</sup>, se vea contrarrestada por una mayor intensidad regulatoria convencional, lo que supone asimismo una conculcación de los compromisos comunitarios.

## EL PROCESO DE APROBACIÓN DEL REAL DECRETO 718/2005

Ya se ha mencionado que el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANC 2003) ya puso de manifiesto los problemas que planteaba la expiración, a 31 de diciembre de 2002, de la vigencia de cinco años

7. STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 7ª) de 19 diciembre 1989. [Ref. A. RJ 1989\8754].

8. El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 87.3, establece que estarán legitimados para negociar “ En los convenios a los que se hace referencia en el número anterior (Los de ámbito superior a los de empresa o ámbito inferior) las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10 por 100 de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2 de esta Ley, y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados.

9. Ver nota al pie número 27.

10. Véase el Informe del grupo de alto nivel sobre relaciones laborales y cambios en la Unión Europea [Report of the High level group on industrial relations and change in the European Union. [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/social\\_dialogue/docs/hlg\\_industrial\\_relations\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_dialogue/docs/hlg_industrial_relations_en.pdf) [28/10/2005].

que en su día se dio al Acuerdo Interconfederal de Cobertura de Vacíos firmado el 28 abril 1997, apuntando al procedimiento de extensión de convenios a fin de amortiguar dichos efectos:

“El Acuerdo Interconfederal de Cobertura de Vacíos finalizó su vigencia el 31 de diciembre de 2002, por lo que las partes consideran que se deben analizar las diferentes situaciones derivadas de la caducidad de dicho Acuerdo con el objeto de tomar, en los supuestos de vacíos que todavía persistan, las medidas oportunas en orden a favorecer la negociación o acudir al procedimiento de extensión de Convenios. En atención al tiempo transcurrido desde la reforma del artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores relativo a la extensión de Convenios Colectivos, y a que el Gobierno no ha aprobado el Reglamento a que alude dicho precepto, las partes consideran oportuno dirigirse de manera inmediata al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales con el fin de conocer los motivos que han llevado a la no aprobación de la propuesta formulada conjuntamente por los firmantes y adoptar las iniciativas que procedan”.

Por su parte, el artículo 4.3 del Acuerdo Interconfederal de Cobertura de Vacíos también insistía en la necesidad de acudir al procedimiento de extensión una vez expirado su término:

*“En la dirección apuntada anteriormente acuerdan promover por las vías señaladas anteriormente, la cobertura de los vacíos actuales en el transcurso de los cinco años de vigencia de este Acuerdo con el objetivo de que al término del mismo no sea necesaria su renovación. En el caso que persistan vacíos de cobertura, las organizaciones firmantes de este Acuerdo se comprometen a cubrirlos definitivamente en las instancias oportunas mediante la extensión de Convenios Colectivos.”*

Pese a ello, el incremento previsto en la utilización de este instrumento jurídico tras la pérdida de vigor del Acuerdo de Cobertura de Vacíos no ha llegado a producirse, lo que pone de manifiesto la existencia de alguna “patología” en su aplicación práctica, que el reciente desarrollo reglamentario no parece haber venido a solventar.

Efectivamente, el BOE número 157, de 2 de julio de 2005, ha publicado el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos<sup>11</sup>. Este Real Decreto inicia su texto con una mención a la reforma del artículo 92.2 ET realizada por el artículo único de la Ley 24/1999, de 6 julio, y declarándose, heredero de dicha reforma:

*“La Ley 24/1999, de 6 de julio, procedió a modificar el artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, referido a la extensión de convenios colectivos, e introdujo cambios sustanciales en su regulación. Como consecuencia de ello, resulta necesario modificar, también sustancialmente, la norma reglamentaria que hasta ahora desarrollaba lo dispuesto en el indicado artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, que fue aprobada por el Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo. Razones de seguridad jurídica hacen aconsejable la aprobación de una norma que regule de manera completa el procedimiento de extensión de convenios colectivos, a la vista de la nueva redacción del citado artículo del Estatuto de los Trabajadores, lo que se lleva a cabo mediante este real decreto”.*

- 
11. Según reza su Exposición de Motivos, en esta nueva regulación se ha tenido en cuenta lo acordado, en su momento, por los agentes sociales, en el marco de la Comisión de Aplicación e Interpretación del Acuerdo Interconfederal para la Cobertura de Vacíos de 1997. EL tenor de la Exposición de Motivos es el siguiente: “Estas organizaciones, dando cumplimiento a lo establecido en el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva de 2003, prorrogado para 2004, se dirigieron al Gobierno y le pusieron de manifiesto la inexistencia de una norma reglamentaria conforme con la nueva redacción del artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, para regular el procedimiento de extensión de convenios colectivos. Por otra parte, el texto de este real decreto recoge el consenso alcanzado entre el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales antes citadas en el marco del diálogo social abierto con la «Declaración para el diálogo social 2004: competitividad, empleo estable y cohesión social», suscrita el 8 de julio de 2004. Además, estereal decreto ha sido consultado a todas las organizaciones sindicales y empresariales que tienen la consideración de más representativas”. Lo que también viene a corroborar el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva de 2005: “Finalmente señalar que, en el marco del proceso de diálogo social abierto tras la firma de la Declaración para el Diálogo Social 2004, el Gobierno y las Organizaciones Empresariales y Sindicales consensuaron el texto del Reglamento del procedimiento de extensión de convenios colectivos, que desarrolla el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores”.

La relación de filiación del nuevo Real Decreto 718/2005 con la Ley 24/1999, de 6 julio puede predicarse en relación a cuestiones tales como el reconocimiento de la competencia para resolver el procedimiento, al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o al órgano correspondiente de las comunidades autónomas, en su caso, así como la adecuación de los trámites del procedimiento al plazo máximo legalmente establecido de tres meses de duración<sup>12</sup>. Sin embargo, el artículo 1.2 del nuevo Reglamento dista de poder emparentarse con el artículo 92.2 en la redacción actual, y más parece un desarrollo de la normativa anterior a la reforma y por tanto, un desarrollo reglamentario ultra vires, como ya se ha apuntado.

En este sentido, se analizará a continuación de forma individualizada las modificaciones introducidas por el Real Decreto 718/2005, a partir de un análisis comparado del redactado contenido en el nuevo Reglamento respecto de lo que preveía su antecesor, el Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo.

## 2. LAS CAUSAS DE EXTENSIÓN

La regulación en lo relativo a las causas que justifican un sector o subsector de actividad pertenecientes al mismo o a similar ámbito funcional que se ha incorporado al Real Decreto 718/2005, como puede comprobarse en la tabla siguiente, no difieren sustancialmente en dichas normas:

### RD 718/2005

Con los efectos previstos en el artículo 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se podrán extender las disposiciones de un convenio colectivo en vigor de ámbito superior al de empresa a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad pertenecientes al mismo o a similar ámbito funcional o con características económico-laborales equiparables, teniendo en cuenta la actividad donde vaya a ser aplicado y que no estén vinculados por convenio colectivo, cualquiera que fuese su ámbito, por los perjuicios derivados para aquéllos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en el título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, debida a la ausencia de partes legitimadas para ello.

(Artículo 1.2)

### RD 572/1982

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá extender un Convenio Colectivo de ámbito superior al de Empresa a una o varias Empresas o a un sector, pertenecientes al mismo o similar ámbito funcional o con características económico-laborales equiparables y no vinculadas por dicho Convenio ni por ningún otro, sea cual fuere su ámbito.

(Artículo 2)

12. La Exposición de Motivos del Proyecto de Ley por la que se modifica el artículo 92.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, explica idénticas modificaciones en el articulado del Estatuto de los Trabajadores: “Se reforman, asimismo, aspectos procedimentales, fundamentalmente en lo referido a la duración del procedimiento, el cual se hacía necesario agilizar mediante su acortamiento. Asimismo se fijan los efectos desestimatorios de la ausencia de resolución expresa. Otros aspectos que se tratan son la adecuación, en cuanto a la Autoridad Laboral competente, a la existencia de Administraciones Públicas Territoriales con competencia en la materia, pues, como ha quedado expuesto, la redacción del artículo 92.2 databa de 1980”.

La jurisprudencia y la doctrina judicial que ha interpretado el artículo 92.2 ET<sup>13</sup> ha puesto de manifiesto que procederá la extensión de un convenio cuando concurren alguno de los motivos siguientes:

- Circunstancias que dificulten especialmente la negociación por inexistencia de partes legitimadas para negociar, conforme al artículo 87 del ET, u otras que impidan el libre desarrollo de la negociación;
- La concurrencia de circunstancias sociales o económicas de notoria importancia que aconsejen la extensión de un convenio vigente a otras empresas o trabajadores en evitación de perjuicios relevantes.

La Sentencia del Tribunal Constitucional 86/1991<sup>14</sup> ya declaró que dichas causas de extensión “están tasadas, limitándose la Administración a determinar su concurrencia”, lo que significa que no pueden adicionarse requisitos elaborados artificialmente, si éstos no encuentra sustento legal en el Estatuto de los Trabajadores, como es el caso del ya mencionado requisito de homogeneidad. Sin embargo, son numerosas las resoluciones que han denegado solicitudes de extensión por infracción del Art. 2 del Real Decreto 572/1982, ante la falta de concurrencia de dicho requisito, todo y que el dato decisivo es la inexistencia de asociaciones legitimadas del ramo de actividad en el concreto ámbito sectorial.

### INTERPRETACIÓN DE LA REFORMA INTRODUCIDA POR LA LEY 24/1999

La redacción dada por el artículo único de Ley 24/1999, de 6 julio que modificó la redacción original del artículo 92.2 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores ha sido objeto de numerosas interpretaciones por parte de la doctrina<sup>15</sup>, por lo que acudiremos a los trámites parlamentarios en los que se pudieron de manifiesto los motivos de la reforma, que en busca de la voluntad auténtica del legislador.

El Proyecto de Ley por la que se modifica el artículo 92.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, referido a la extensión de convenios colectivos<sup>16</sup>, en su Exposición de Motivos no deja lugar a dudas en lo que respecta a las causas de la extensión:

*“Los aspectos fundamentales que se reforman mediante esta Ley se refieren a los supuestos en que procede la extensión, centrándolos en torno a los perjuicios derivados para trabajadores y empresarios de la imposibilidad de suscribir en su ámbito un Convenio Colectivo de los previstos en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, originada en la ausencia de partes legitimadas para su suscripción. Se pretende así eliminar anteriores supuestos que podían dar lugar a injerencias o iniciativas no deseadas en un ámbito negocial concreto”.*

También la explicación otorgada en el Congreso avala dicha interpretación, puesto que se insiste en idénticas razones<sup>17</sup>. Así, la anterior regulación contemplaba que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (ahora, Trabajo

13. STC 17/1986, de 4 de febrero [RTC 1986, 17] , y, STS] de Castilla-La Mancha de 20 de noviembre de 1991 [AS 1991, 6402].

14. STC 86/1991 (Pleno), de 25 de abril [RTC 1991\86].

15. Véase VALDES DAL-RE, F., “Acuerdos de adhesión y actos de extensión: una aproximación funcional”, Revista Española de Derecho del Trabajo núm. 36, 1988, p. 532, que postula la necesaria concurrencia de ambos requisitos.

16. Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, VI Legislatura serie A, 15 de marzo de 1999 núm. 164-I, Proyectos de Ley (121/000164) por la que se modifica el artículo 92.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, referido a la extensión de convenios colectivos.

17. Pérez Corgos, Jesús Manuel (GP Diputado por A Coruña), Diario de Sesiones Congreso de los Diputados, Núm. 704, de 26/05/1999, Comisión de Política Social y Empleo, Pág. 20230.

y Asuntos Sociales), podría extender las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a determinadas empresas y trabajadores, siempre que exista especial dificultad para la negociación, o se den circunstancias sociales y económicas de notoria importancia en el ámbito afectado. La utilización de la partícula “o” implicaba la existencia de dos causas distintas que podían concurrir simultáneamente o no. El Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo, por el que se desarrolla el precitado artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, recogía, a su vez, ambos requisitos.

La nueva redacción unifica las dos causas, que anteriormente se preveían para poder extender un convenio, en una sola, siendo ésta la interpretación realizada por el Dictamen sobre el Anteproyecto de Ley<sup>18</sup>. Así, no basta la existencia de dificultades para la negociación, sino que es preciso que exista una real imposibilidad de negociación y ello por ausencia de las partes legitimadas para la misma. Pero no debe bastar el hecho de ausencia de partes negociadoras legitimadas, sino que debe existir algún perjuicio en el ámbito correspondiente, concretamente la inexistencia de un convenio colectivo. Se trata, en definitiva, de acotar los supuestos en que puede producirse la extensión de convenios, eliminando los casos en que puede negociarse un convenio por existir partes legitimadas, no procediendo entonces la extensión. En definitiva, en lo que se refiere a los supuestos en que procede la extensión de los convenios el Consejo Económico y Social declara:

“Este Consejo considera adecuada la reducción a uno solo de los anteriores supuestos que permitían acudir al procedimiento de la extensión. De hecho, en la práctica, sólo la ausencia de partes legitimadas para negociar ha operado como causa justificativa de la extensión en el pasado”.

### EL LLAMADO “REQUISITO DE HOMOGENEIDAD”

El “requisito de homogeneidad de condiciones económico-laborales” mencionado en gran parte de las Resoluciones de la autoridad laboral competente en materia de extensión, sin llegar a definirse, se erige a menudo como el obstáculo para alcanzar dicha extensión. Lo que cabe determinar es si dicho obstáculo es de naturaleza legal, o responde a otras consideraciones no propiamente jurídicas.

Así, en los expedientes administrativos el requisito de homogeneidad viene referido en la práctica a los niveles retributivos que pueda existir en el ámbito del Convenio que se pretende extender y en el ámbito sobre el que se plantea la extensión; procediéndose la homogeneidad salarial entre ambos, tratando de establecer a nivel teórico las retribuciones medias percibidas por los trabajadores pertenecientes al sector. Es decir, que se realiza una operación para determinar el incremento salarial que dicha extensión implicaría para los trabajadores beneficiarios de ésta<sup>19</sup>, y si se considerarse excesiva, la extensión se declararía improcedente.

18. Dictamen sobre el Anteproyecto de Ley por el que se modifica el artículo 92.2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, referido a la extensión de convenios colectivos. Sesión ordinaria del Pleno de 17 de febrero de 1999.

19. En el Informe en relación a la solicitud de extensión del Convenio Colectivo para Establecimientos Sanitarios de la Comunidad de Madrid, al mismo Sector de las distintas provincias de la comunidad de Castilla-La Mancha, dicha operación se resumía del modo siguiente: “Pues bien, a este respecto, y como puede apreciarse a través de los Anexos I y II que acompaña a este informe, la extensión del Convenio Colectivo para Establecimientos Sanitarios de la Comunidad de Madrid, al mismo Sector de las distintas provincias de la comunidad de Castilla-La Mancha no habría de tener repercusión económica, a nivel teórico, en el caso de las categorías profesionales integradas en el Grupo Salarial TI del Convenio que se pretende extender (Auxiliar Administrativo y de Clínica...), pero que es lo cierto que en el resto de las categorías dicha extensión habría de determinar incrementos que irían del +18,61 % (Oficiales, Administrativos, Jefes de Taller, Técnicos Especialistas..., integrados en el Grupo Salarial III), hasta el +53,09% (peones, Personal de Limpieza, Camarero, Celadores..., integrados en el Grupo Salarial I), con el resultado que la extensión planteada habría de determinar mínimamente un incremento medio del +28,08% [...]”



Además, la falta de información económica fiable lleva a una falta de prueba de las circunstancias salariales reales, y a al insuficiente acreditación de las condiciones salariales objeto de estudio. Los efectos salariales de la extensión se valoran a partir de una reducida muestra de boletines de cotización (TC2), puesto que a menudo la Tesorería General de la Seguridad Social se niega a entregar alegando la protección de datos confidenciales. Frecuentemente, de los cálculos realizados a partir de los datos de que se disponen sólo puede predicarse un parco conocimiento de la realidad salarial del sector; lo que nos lleva a una prueba muy quebradiza de dichos efectos. Esto acentúa la paradoja de que sea un único fundamento de tan frágil acreditación, —que margina la consideración de otras condiciones de trabajo de indudable incidencia económica socio-laboral— el que soporte el sentido desfavorable de una Resolución en materia de extensión, a lo que debe añadirse la inexistencia de un parámetro uniforme respecto del dintel máximo de incidencia económica-laboral (subida de salarios) “tolerable”.

### Dumping social intraestatal

Otra cuestión que puede resultar relevante reside en la consideración de las diferencias salariales en dos ámbitos territoriales, por ejemplo entre dos provincias, pero del mismo sector, como origen de una ventaja competitiva a los empresarios establecidos en dicho ámbito.

La prevención del dumping social está en el origen de la voluntad armonizadora del derecho laboral, en la consideración de que cualquier avance social a nivel en un determinado ámbito implica colocar en situación de desventaja competitiva a otras empresas del sector, debido a las consecuencias de tales medidas sobre los costes de producción. De ahí, que esta institución jurídica también deba ponerse en relación con la evitación de prácticas empresariales de competencia desleal.

Dejando de un lado consideraciones que pudieran desmerecer el criterio político, o de oportunidad, que se esconde detrás de la aplicación del requisito de homogeneidad, éste parece contradecir el espíritu del procedimiento de extensión.

Este requisito simplemente significa que no debe procederse a la extensión del convenio por su incidencia económica si esto supone un cierto aumento de costes. Es por ello, que procede determinar si existe fundamento jurídico que permita justificar la improcedencia de la extensión, precisamente porque provoca la mejora de las condiciones salariales de los trabajadores.

Las principales líneas argumentales que se desarrollan son las siguientes:

- No es posible identificar, en ninguno de los preceptos de la normativa de aplicación, requisito alguno que venga referido a la homogeneidad salarial, así como el correspondiente efecto desestimatorio de su falta de concurrencia. Se comprueba que el Art. 2 Real Decreto 1982/1982 establece la posibilidad de extensión de un Convenio Colectivo a otro sector “perteneciente al mismo o similar ámbito funcional o con características económico-laborales equiparables”. Por lo tanto, es la homogeneidad de ámbitos funcionales, esto es, la homogeneidad sectorial, lo que exige la norma, y no la homogeneidad de condiciones salariales.
- Es desatinado sostener que un procedimiento de extensión del convenio no deba traer como consecuencia la modificación de las condiciones de trabajo de los trabajadores, por cuanto ése es el fin último de dicha institución jurídica, esto es, la de llenar un vacío normativo y remediar los perjuicios derivados de la ausencia de convenio en un determinado ámbito mediante la aplicación por decisión administrativa de las normas de un convenio existente.

- Consideración debida a que las causas de la extensión están tasadas en el Estatuto de los Trabajadores, la concurrencia de ambos presupuestos fácticos determina que la extensión sea procedente, sin que puedan exigirse requisitos adicionales no previsto por la norma legal.

El Artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), en su redacción otorgada por la Ley 24/1999, de 6 de julio, establece que:

*“El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, o el órgano correspondiente de las Comunidades Autónomas con competencia en la materia, podrán extender, con los efectos previstos en el art. 82.3 de esta Ley, las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad, por los perjuicios derivados para los mismos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en este Título III, debida a la ausencia de partes legitimadas para ello.*

*La decisión de extensión se adoptará siempre a instancia de parte y mediante la tramitación del procedimiento que reglamentariamente se determine, cuya duración no podrá exceder de tres meses, teniendo la ausencia de resolución expresa en el plazo establecido efectos desestimatorios de la solicitud. Tendrán capacidad para iniciar el procedimiento de extensión quienes se hallen legitimados para promover la negociación colectiva en el ámbito correspondiente conforme a lo dispuesto en el art. 87.2 y 3 de esta Ley”.*

- No es posible identificar en este precepto referencia alguna a la necesidad de una homogeneidad salarial entre sectores, con alcance desestimatorio en caso contrario. Se comprueba que tanto el Art. 2 Real Decreto 1982/1982 como el actual artículo 1.2 del Real Decreto 718/2005 establecen la posibilidad de extensión de un Convenio Colectivo a otro sector “perteneciente al mismo o similar ámbito funcional o con características económico-laborales equiparables”. Dicho literal resulta coherente a los fines de la extensión, por cuanto no sería razonable aplicar un convenio de sector a otro cuyo ámbito funcional fuera diferente. Por lo tanto, cabe establecer si es la homogeneidad de ámbitos funcionales, esto es, la homogeneidad sectorial, lo que exige la norma, y no la homogeneidad de condiciones salariales.

Por ello, en lo relativo a si concurren “características económico-laborales equiparables”, cabe determinar la homogeneidad de ámbito funcional en relación al objeto, determinado y similar al del Convenio Colectivo de referencia.

De otro lado, la constatación de que la extensión solicitada mejoraría considerablemente las condiciones laborales de los trabajadores confirma la justificación jurídica de ésta. Lo que no puede pretenderse es que tras el procedimiento de extensión se deje a los trabajadores en la misma situación que antes.

Afirmar lo contrario dejaría huero de objeto el procedimiento, por cuanto el acto administrativo de extensión del convenio colectivo tiene la finalidad de llenar un vacío normativo, y remediar los perjuicios derivados de la ausencia de convenio en un determinado ámbito mediante la aplicación por decisión administrativa de las normas de un convenio existente. Esto es así porque la finalidad de la extensión de los convenios colectivos no es otra que la de suplir las carencias que puedan aparecer en la negociación colectiva a través de una resolución administrativa en la que se decide la aplicación a una unidad de negociación afectada por las causas del artículo 92.2 del ET de un convenio colectivo negociado en ámbito negocial similar<sup>20</sup>.

20. En este sentido la STC 86/1991, de 25 de abril ( RTC 1991, 86)

## Los perjuicios “para el sector”

Para justificar la exigencia de homogeneidad salarial se ha querido sostener una interpretación del artículo 92.2 ET cuando dice que “podrán extender, con los efectos previstos en el arto 82.3 de esta Ley, las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad, por los perjuicios derivados para los mismos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo”, en el sentido de que la extensión no debe acarrear perjuicios para los empresarios del sector por la imposición excesivamente gravosa de unas condiciones salariales superiores.

La exigencia de que no se produzcan perjuicios para el sector no viene amparada por el texto legal, atendiendo a que:

- El redactado del artículo 92.2 ET lo que exige es la existencia de perjuicios, y no su inexistencia.
- La causa de los perjuicios debe ser la ausencia de convenio colectivo, no su presencia.
- La extensión como causa de perjuicios para los empresarios del sector no se contempla por la norma.
- La exigencia de que existan condiciones laborales equiparables en los dos ámbitos, teniendo en cuenta que uno tiene convenio aplicable, y otro se rige por los mínimos legales, limita las extensiones procedentes a supuestos de laboratorio.
- Dicha exigencia frustra la finalidad de la institución jurídica.
- Si ya existe una similitud de condiciones laborales acudir a la extensión resultaría superfluo. Resulta ilógico solicitar lo que ya se tiene.
- Si las condiciones laborales de uno y otro ámbito son homogéneas entonces deja de concurrir el requisito de que la inexistencia de convenio produzca perjuicios, y por lo tanto la extensión no sería procedente. Paradójicamente lo que se sostiene es justo lo contrario.

El Consejo Económico y Social en su día sugirió dar nueva redacción al primer párrafo del artículo único que modifica el apartado 2 del artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de facilitar la comprensión del requisito referido a los perjuicios y que radica en la inexistencia de convenio. Por ello se propuso el siguiente texto:

*“El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, o el Órgano correspondiente de las Comunidades Autónomas con competencia en la materia, podrán extender, con los efectos previstos en el artículo 82.3 de esta Ley, las disposiciones de un Convenio Colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad por los perjuicios derivados para los mismos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un Convenio Colectivo de los previstos en este Título III debida a la ausencia de partes legitimadas para ello.”*

Por otra parte, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en su “Balance de las Experiencias de Extensión de Convenios Colectivos En España: De La Regulación Estatutaria al Nuevo Procedimiento de 2005”, señala que “La mayor parte de las solicitudes de extensión que han sido estimadas se han justificado en la imposibilidad de negociar el convenio del sector correspondiente debido a la ausencia de imprescindibles interlocutores por la parte empresarial” cuando es la falta de constitución de asociaciones empresariales lo que provoca la extensión, la invocación perjuicios por parte de éstos resulta llamativo, puesto que es la propia inactividad de la parte empresarial la que impide la negociación colectiva. Ese tipo de interpretación representaría una ruptura con la lógica jurídica, immanente en todo sistema de Derecho.

El efecto más gravoso de la exigencia de la homogeneidad se produce precisamente en relación de los sectores de condiciones de trabajo más precarias, que en buena lógica deberían recibir una atención prioritaria por parte de esta institución jurídica. Paradójicamente, tiene menos posibilidades de lograr una extensión un sector en el

que se aplique mayoritariamente el salario mínimo interprofesional que aquél cuyas condiciones salariales sean superiores, pues en este último caso el incremento necesario será menor, y por lo tanto será menos gravoso para las empresas del sector, cuyo interés parece ser prioritario.

Esta interpretación administrativa del precepto estatutario se compadece mal con el criterio de suficiencia constitucional contenido en el artículo 35 de la Constitución Española<sup>21</sup> y en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (Anexo apart. III.d)<sup>22</sup>. En efecto, el deficiente desarrollo de esta institución jurídica no contribuye en modo alguno a la efectividad del derecho constitucional del trabajador a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, afectados la pérdida de poder adquisitivo del SMI de los últimos años, a pesar de la recomendación de la Carta Social Europea del Consejo de Europa<sup>23</sup> a favor de una cuantía del 60 por 100 del salario medio de los trabajadores.

Razones de justicia social constituía, a tenor de su Exposición de Motivos, el objetivo principal de las medidas incluidas en el Real Decreto-ley 3/2004, de 25 de junio «para la racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional y para el incremento de su cuantía», razones que también avalan la constitución de un adecuado procedimiento de extensión, como herramienta indispensable para la mejora de las condiciones laborales de la población trabajadora en los tramos salariales más bajos.

## LA POSIBILIDAD DE DESCUELQUE SALARIAL EN LOS CASOS DE EXTENSIÓN

Habiendo considerado la incidencia jurídica de los perjuicios económicos que una extensión puede ocasionar a las empresas resulta ineludible abordar si resulta posible llevar a cabo un descuelgue salarial en estos casos a fin de amortiguar los efectos negativos de la misma en determinadas situaciones empresariales, puesto dicha institución se apunta como la más idónea a fin de evitar dichos perjuicios. Pues bien, en virtud del acto de extensión se produce una aplicación a un nuevo ámbito de lo que el artículo 92.2 ET llama "las disposiciones de un convenio colectivo en vigor", sin que dicho precepto restrinja las disposiciones afectadas por esa ampliación de su ámbito de aplicación del convenio; sin perjuicio de que la autoridad laboral puede pronunciarse expresamente sobre esta cuestión en la Resolución que decida la procedencia de la extensión (artículo 90.1 del R.D. 718\2005).

Ciertamente, que el art. 82.3 ET se refiera al descuelgue salarial de los convenios colectivos, y no de los acuerdos de extensión, no supone un obstáculo pues el artículo 92.2 ET establece que la extensión tendrá "los efectos previstos en el art. 82.3 de esta Ley", es decir, con los efectos propios de un convenio colectivo estatutario. De otro lado, la propia finalidad del descuelgue, —que es la de procurar eliminar el efecto adverso que un incremento salarial previsto en el convenio puede tener en la situación económica de la empresa, logrando otras fórmulas pactadas para fijar salarios que sean compatibles con esa situación—, también puede ser necesaria cuando la aplicación de un convenio en un sector concreto resulte del acto de extensión de convenios colectivos.

21. Artículo 35.1 de la Constitución Española: "Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo".

22. Principio incorporado a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo por medio de la "Declaración de los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo y de los principios que debieran inspirar la política de sus Miembros de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo", congregada en Filadelfia en su vigésima sexta reunión, de 10 de mayo de 1944, también llamada "Declaración de Filadelfia".

23. BOE 26 junio 1980, núm. 153, [pág. 14533].

Por ello, cabe concluir que las cláusulas de descuelgue contenidas en el convenio colectivo extendido, en principio, resultan de aplicación al nuevo ámbito, salvo que la autoridad laboral hubiera excluida ésta en el acto de extensión en virtud de lo dispuesto en el artículo 90.1 del Real Decreto 718/2005.

### Margen de apreciación en la Resolución

Ya se ha hecho mención a la Sentencia del Tribunal Constitucional 86/1991<sup>24</sup> que declaró que las causas de extensión “están tasadas, limitándose la Administración a determinar su concurrencia”. Sin embargo, que duda cabe que la Administración siempre dispone de un margen de apreciación en la resolución de dichos expedientes, lo que, por otra parte, no impide el control jurisdiccional del ejercicio de dicho poder, puesto que el ordenamiento jurídico lo otorga a la Administración para la defensa del interés común. Así, el artículo 24 de la Constitución, tiene en nuestro Derecho un sentido de ampliación del ámbito de protección del ciudadano<sup>25</sup>. El margen de apreciación hace referencia al margen de elección que tiene la Administración para escoger criterios de conveniencia, o de oportunidad, económicos, etc., sin embargo, esto debe interpretarse siempre en función del interés público<sup>26</sup> y ateniéndose a reglas y criterios objetivos<sup>27</sup>.

## 3. LOS EFECTOS DE LA EXTENSIÓN: LA EFICACIA SEGÚN EL ART. 82.3 ET.

El nuevo Real Decreto 718/2005 incorpora en su texto la previsión del artículo 92.2 ET tras la reforma, en el sentido de que la extensión tendrá “los efectos previstos en el art. 82.3 de esta Ley”, es decir, con los efectos propios de un convenio colectivo estatutario. Con ello parece resolverse el problema de la naturaleza del acto de extensión, o del resultado de esa extensión.

Sin embargo, la equiparación entre el resultado de la extensión y la existencia de un verdadero producto de la negociación colectiva no es absoluta, pues en el caso de un convenio extendido no opera el principio de prohibición de concurrencia, puesto que no existe prohibición de negociar un convenio colectivo en el ámbito de la extensión o en ámbitos inferiores o superiores mientras estuviera vigente el convenio extendido, ni la extensión está sujeta en cuanto a su vigencia a lo previsto en el artículo 86 ET.

---

24. STC 86/1991 (Pleno), de 25 de abril [RTC 1991\86].

25. No se trata de unidades jurídicas distintas, sino más bien de un desarrollo de un derecho subjetivo, aunque sea colectivo, lo que nos lleva a la disyuntiva entre una situación de exigibilidad o discrecionalidad por parte de la Administración. La noción de exigibilidad nace del concepto de obligación jurídica propio del Derecho privado, y en el contexto de una relación jurídica bilateral. Trasladado al ámbito del Derecho administrativo, de aplicación en nuestro caso, se plantea el problema de si existen relaciones jurídicas bilaterales estrictas entre Administración y administrado. De un lado, no cabe al entender que la Administración se situaba en una posición preponderante en la relación jurídica con sus administrados. Actualmente, como las circunstancias que dieron origen a dicha concepción han cambiado sustancialmente. Se acepta que los ciudadanos puedan ejercer determinados derechos subjetivos, correlativos con una obligación que las Leyes han impuesto a la Administración.

26. Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social de 28 de mayo de 1991.

27. Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo contencioso-administrativo, de 21 de noviembre de 1983.

De otro lado, dado el carácter heterónomo del procedimiento el acto de extensión no puede proyectarse más allá del denominado contenido normativo, sin que llegue a alcanzar el contenido obligacional del mismo<sup>28</sup>. Por lo tanto el acto de extensión no afecta los derechos colectivos de los afectados y singularmente el derecho a la huelga. Ello no obstante, el artículo 9.1 del nuevo Reglamento mantiene la previsión en el antiguo Real Decreto 5212/1982 que disponía que la resolución puede decidir, además, sobre aquellas disposiciones del convenio colectivo que resulten inaplicables, “con especial consideración de las cláusulas obligacionales”.

Se ha incorporado en el Reglamento la referencia a la eficacia de la extensión que ya existía el artículo 92.2 ET, no obstante, la adaptación de dicha eficacia a las particularidades del acto de extensión ha sufrido ciertas alteraciones en la nueva regulación contenida en el Real Decreto 718/2005, según se trata en los apartados siguientes.

### EFFECTOS TEMPORALES DE LA EXTENSIÓN

Especialmente significativo es la inclusión en redactado del nuevo Reglamento de una ampliación del periodo de extensión a las prórrogas anuales previstas en el artículo 86.2 ET, tal como se comprueba en el cuadro siguiente:

#### RD 718/2005

La aplicación del convenio colectivo extendido surtirá efectos desde la fecha de presentación de la solicitud hasta la finalización de la vigencia inicial o prorrogada del convenio colectivo extendido, sin perjuicio de lo establecido en los artículos siguientes.

(Artículo 9.2)

#### RD 572/1982

La aplicación del Convenio extendido surtirá efectos únicamente desde la fecha en que formalmente haya sido presentada la solicitud de extensión. La duración temporal finalizará en la fecha prevista en el propio Convenio extendido. Los efectos de prórroga anual y denuncia a que se refiere el artículo 86.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores no afectarán a quienes se aplique por extensión un Convenio.

(Artículo 9.2 y 9.3)

En la nota de temporalidad del convenio, en su duración prefijada, suele fundamentarse habitualmente la existencia de períodos «muertos» entre un convenio y el que le sucede y, en consecuencia, la necesidad de arbitrar soluciones que eviten los vacíos que van a producirse en esta situación. Sin embargo, en la regulación anterior los efectos de prórroga anual a que se refiere el art. 86 del Estatuto de los Trabajadores no afectaban a quienes se aplicara por extensión un convenio<sup>29</sup>.

28. Este es el criterio mantenido por SALA FRANCO, T., ALBIOL MONTESINOS, I., “Derecho Sindical”, 7ª edición, Tirant lo Blanch, Valencia, 2001, p. 367.

29. Así lo establece la doctrina, y en particular, FRANCISCO ANDRÉS VALLE MUÑOZ, F.A., “La extensión de los convenios colectivos”, Tirant lo Blanch, Valencia, 1998, p. 124, en la interpretación del artículo 9.3 del antiguo Real Decreto 572/82.

Debe recordarse que son dos los mecanismos que excluye este artículo: en primer lugar la prórroga anual del art. 86.2 del ET y en segundo lugar los efectos de la denuncia a que alude el art. 86.3 del ET. La regla contemplada en el art. 9.3 del RD 572/82 encerraba tras de sí cierta problemática, siendo varias las cuestiones que se suscitan. En efecto, el art. 92.2 ET y el actual artículo 9.2 del Real Decreto 718/2005 aluden a la extensión de un convenio colectivo "en vigor", mientras que el art. 9.2 del RD 572/82, de 5 de marzo, mantenía que "*La duración temporal finalizará en la fecha prevista en el propio convenio extendido*", añadiendo su inciso 3º "*Los efectos de prórroga anual y denuncia a que se refiere el artículo 86.2 y 3 del ET no afectará a quienes se aplique por extensión un convenio*".

En la anterior regulación, dicha medida se apuntaba especialmente drástica: ni siquiera se admite que a falta de denuncia, el convenio se prorrogue de año en año, y aún en menor medida se admite la prórroga del contenido normativo tras esa denuncia en tanto se prolonga el proceso negociador; por lo tanto, una vez expirada la vigencia prevista en el convenio parecía producirse un súbito vacío normativo, y una vuelta a las condiciones laborales anteriores a la extensión, es decir, a la aplicación de los términos fijados en el contrato individual de trabajo si es que introducía alguna mejora, o, en todo caso, a los mínimos de derecho necesario.

Así, y una vez agotada la vigencia de la eficacia del acto de extensión, en principio ya no se podía seguir aplicando la regulación del convenio extendido, por lo que no había posibilidad de aplicar las condiciones laborales que tal convenio determinaba. Es decir, esas condiciones laborales se aplican en la medida que el convenio está vigente, y una vez que este desaparecía, también cesaba la aplicación de esos derechos y deberes laborales, incluso en el caso de que no sea sustituida esa regulación por ninguna otra.

Sin embargo, parte de la doctrina y de los Tribunales Superiores de Justicia acude al principio de condición más beneficiosa para atenuar dichos efectos, considerando que los derechos contenidos en el convenio colectivo extendido se incorporaban al patrimonio contractual, no siendo necesario apelar a la eficacia del propio convenio para sostener que el derecho reconocido fuera exigible, lo que parece haber inspirado la modificación de la regulación en materia de efectos temporales de la extensión<sup>30</sup>.

De acuerdo con esta doctrina, el plazo al que se sujeta el convenio colectivo que tiene importantes consecuencias en lo relativo a la revisión de dicho instrumento, pero no afecta los derechos que ha reconocido en favor de los trabajadores: el derecho a la categoría profesional, al nivel salarial, etc., no está sujeto a plazo, de modo que una vez vencido el derecho pudiera desaparecer. El entendimiento de los derechos laborales sujetos a plazo no resulta de la limitación de la vigencia de los convenios colectivos. En principio, ninguna obligación -o derechos- del contrato de trabajo está sujeto a plazo, sino que se incorpora al vínculo contractual hasta que sea modificado.

En efecto, el propio Estatuto de los Trabajadores aclara que esos derechos reconocidos por el convenio pueden desaparecer, no por la desaparición del convenio, sino, como dicta el artículo 82.4 ET, por que así lo disponga un convenio posterior.

---

30. En sentido contrario véase DURAN LÓPEZ, F. "Problemas de la extensión de los convenios colectivos", en AAVV Los problemas actuales de la negociación colectiva, MTTSS, Madrid, 1994, p.39., quien considera que prorrogado el convenio extendido por falta de denuncia expresa de las partes que lo negociaron, no será posible prorrogar de manera paralela el convenio en el ámbito al que se extendió y ello aunque permanezcan en el ámbito afectado, la misma situación de dificultad negociadora, indicando también que "habría que replantear la situación actual, permitiendo que dichos efectos se mantuvieran en los supuestos de prórroga, por no denuncia del convenio extendido (art. 86.2 ET)". Por su parte, FERNÁNDEZ FRUTOS, R., "La práctica de la extensión de los convenios colectivos en España", Revista de Economía y Sociología del Trabajo, núm. 18, 1992, p. 103, señala que una vez finalizados los efectos de la extensión por la pérdida de vigencia del convenio extendido, y por la rotundidad de la norma, ya no puede invocarse, aun cuando por entrar en juego otros mecanismos, como el de los derechos adquiridos a nivel individual, se conservan las condiciones reconocidas a los trabajadores por la extensión.

Existen pronunciamientos favorables a esta postura, como la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 22-2-93 Rec. 4390/91, en la que se vino a declarar el derecho de los trabajadores al mantenimiento de las diferencias económicas derivadas de la extensión del Convenio Colectivo aun después de la pérdida de la vigencia de éste, reseñando expresamente que:

*"...las sumas reclamadas ...han de ser estimadas en su totalidad, pues no obstante la referida vigencia temporal del convenio y el contenido del art. 9.2 y 3 RD 572/82, de 5 de marzo, conforme al que <<la duración temporal finalizará en la fecha prevista en el propio convenio extendido. Los efectos de prórroga anual y denuncia a que se refiere el art. 86.2 y 3 ET no afectará a quienes se aplique por extensión un convenio>>, es de tener en cuenta la naturaleza salarial de la reclamación interpuesta, que formando parte del contenido normativo del convenio, regulan un aspecto sustancial de la correspondiente relación individual de trabajo, que en definitiva obliga al empresario a su respeto y mantenimiento, no obstante la pérdida de vigencia del pacto de que emanan cuya aplicación prorrogada tampoco se pretende..."*

También, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid de 1-6-1912<sup>31</sup>, declara la procedencia de las diferencias salariales reclamadas en aplicación del Convenio Colectivo extendido tras su pérdida de vigencia, en el entendimiento de que los preceptos legales a que venimos haciendo referencia no pueden interpretarse en el sentido de que "...vencido el convenio extendido no pueda prorrogarse a quienes se les aplique por extensión, sino en el que la prórroga anual por falta de denuncia del convenio y la subsistencia en su aspecto normativo no impide, a quienes se aplique por extensión, que en cualquier momento puedan negociar un convenio colectivo para su ámbito territorial específico, pero en el supuesto de que así no lo hicieran (o que como en el caso de autos el convenio negociado sea declarado nulo) debe mantenerse la vigencia prorrogada del convenio extendido so pena de provocar una laguna normativa convencional en perjuicio de los trabajadores..."

También se pronunció en este punto el Tribunal Central de Trabajo en su Sentencia de 25 de febrero de 1987 (Ar. 4579), considerando que finalizados los efectos de la extensión, la situación se reconduce a la existencia con anterioridad al momento de la misma, de manera que, en tal caso, y de haber existido con anterioridad un convenio, recobrará efectos el contenido normativo del convenio que viniera siendo de aplicación en el ámbito correspondiente en virtud de lo previsto en el art. 86.3 del ET, de manera que la extensión no rompe por sí sola las anteriores unidades de negociación.

De otro lado, no son infrecuentes los pronunciamientos judiciales en los que se ha analizado directamente la situación generada por la extensión de un convenio colectivo tras su plazo de vigencia, declarando la imposibilidad de reconocer las diferencias económicas resultantes de la aplicación del convenio extendido a períodos más allá de su vigencia. Así por ejemplo, la Sentencia del Tribunal Superior de Castilla-La Mancha 24-1-94 Rec. 1115/93, que ante la imposibilidad de que opere en la extensión la prórroga anual del convenio a falta de denuncia, no reconoce las diferencias salariales consiguientes, siendo expresiva de una reiterada doctrina de esa Sala, recogida, entre otras, en 21-2-97 Rec. 890/96, 20-11-91 Rec. 727/91, 12-6-91 (Arz. 3986). También concluye la STSJ de Andalucía /Sevilla de 6-5-97 Rec. 3688/96 (Act. L. 1231/97), que los efectos de la extensión del convenio es limitada temporalmente a la vigencia del convenio y no afecta a la posible prórroga o convenios posteriores, y la STSJ Castilla León /Valladolid 10-11-92 (Arz. 5372), 1-10-01 Rec. 1402/01 y 6-6-00 Rec. 789/00 y la STSJ Madrid 19-10-89.

---

31. Ref.A.3147.



Del igual modo, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha en Sentencias de 12 de junio de 1991 (Arz. 3986) y de 20 de noviembre de 1991 Ar. 6402, han abordado la cuestión de la vigencia temporal de la extensión de los convenios colectivos, señalando que la literalidad del art. 9 del RD 572/82, no ofrece duda de la imposibilidad de continuar aplicando el convenio colectivo una vez finalizada su vigencia temporal. En concreto refiriéndose al art. 9.3 del RD, dice “su claridad y precisión no permiten mas interpretación que la que se deduce de su tenor literal”. Y en el mismo sentido, la Sentencia del Tribunal Superior de Galicia de 28 de enero de 2000 (Ar. 108) en la que se corrige la doctrina mantenida Sentencia dicho Tribunal de 22 de febrero de 1991 Rec Sup 4390/1991, señalándose que “...finalizada la vigencia pactada en el convenio extendido, finalizan todos los efectos derivados de la extensión sin que quepa mantener ni prórrogas tácitas de la vigencia, no distinción entre contenido normativo u obligacional del convenio para los afectados por el acto de extensión del mismo, todo lo cual es acorde con la facultad de las partes afectadas por el convenio objeto de extensión de iniciar una negociación para obtener un convenio propio, por todo ello no cabe aceptar la existencia de un derecho adquirido al salario fijado en aquel convenio”.

En este sentido, prorrogado el convenio extendido por falta de denuncia expresa de las partes que lo negociaron, no resultaba posible prorrogar de manera paralela el convenio en el ámbito al que se extendió y ello aunque permanezcan en el ámbito afectado, la misma situación de dificultad negociadora o de graves circunstancias socioeconómicas. Lo cual ha llevado a la doctrina científica a afirmar que “habría que replantear la situación actual, permitiendo que dichos efectos se mantuvieran en los supuestos de prórroga, por no denuncia del convenio extendido (art. 86.2 ET)”<sup>32</sup>.

No obstante, tal como se apuntó, la contractualización de las obligaciones que establece el convenio colectivo impide la desaparición del marco regulador tras la vigencia del convenio. Si lo regulado en el convenio extendido deja de tener cualquier virtualidad a partir de un momento dado, y el contrato laboral no puede determinarse de ninguna forma por esas previsiones, resultará no sólo que los trabajadores pierden la estructura salarial que tuviera reconocida, los niveles salariales que han alcanzado, sino que también afecta a todas las demás facetas del contrato laboral: pierden la categoría profesional que resultaba según el convenio colectivo, desaparece la determinación de los cometidos profesionales inherentes a la categoría con que cuentan, desaparece también cualquier posibilidad de promoción profesional, así como un sinnúmero de derechos laborales, como la regulación de licencias y permisos, vacaciones, etc. Estaríamos no simplemente ante una reordenación del marco regulador, sino ante una desaparición del marco regulador de la relación laboral.

Se puede sostener por tanto que ante la ineficacia de los referidos contenidos negociales no hay vacío normativo, pues operan los mínimos de derecho necesario. Pero eso no es del todo cierto, pues no hay mínimos de derecho necesario en algunas materias, sobre todo en la que constituye el objeto del propio contrato laboral, como es la determinación de la prestación de servicios que asume el trabajador, y que viene determinado, sobre todo, por las categorías profesionales, y por los cometidos asignados a cada categoría profesional. Y este elemento no es un accesorio al contrato laboral, sino que atiende directamente al objeto del contrato, como es el contenido de la prestación de servicios que ha de asumir el trabajador: Si tras la pérdida de vigencia del acto de extensión desaparecen en la empresa todas las categorías profesionales, operaría una total indefinición de cometidos de cada trabajador, que supondría una pérdida de objeto del contrato, o al menos, una indefinición del mismo que también afecta al núcleo mismo de la validez de la relación contractual, pues no hay contrato sin objeto cierto.

Desde esta perspectiva se constata lo absurdo del planteamiento que sostiene la volatilización del marco jurídico de referencia: al contrario, esas determinaciones del contrato de trabajo, llevadas a cabo por la normativa objeto de la extensión, se han contractualizado, incorporadas al vínculo contractual como elementos determinantes de

32. DURAN LÓPEZ, F. “Problemas de la extensión de los convenios colectivos”, en AAVV Los problemas actuales de la negociación colectiva, MTTSS, Madrid, 1994, p. 39.

las recíprocas obligaciones de las partes, por lo que su aplicación prosigue en tanto que contenido del propio contrato laboral, incluso tras haber perdido vigencia el instrumento que las instauró, lo que se prolonga hasta que un nuevo instrumento normativo, o nuevas determinaciones de la voluntad de las partes, fijen nuevas condiciones laborales.

Por ello, incluso tras la desaparición de la aplicación del último convenio colectivo o acuerdo colectivo, el estado en que quedó configurado el contrato laboral era el resultado de las obligaciones impuestas por ese convenio, y por tanto, en la medida que derechos derivados del contrato laboral, resultan exigibles entre las partes, aunque en su origen provinieran de una voluntad distinta a las propias partes, y aunque esa fuente primaria haya dejado de tener eficacia vinculante directa. En otro caso, entendemos que la alteración de las condiciones que supondría un sobrevenido vacío de regulación de la relación laboral determinaría una pérdida sobrevenida del objeto del contrato laboral, y por ello mismo, resulta incompatible con el mantenimiento del vínculo laboral.

Además, lo contrario conduce directamente a resultados inaceptables: es de imposible justificación que a partir de tal momento, resulte jurídicamente exigible que todo el personal de la empresa continúe desarrollando sus cometidos profesionales, iguales a los que establecía el convenio colectivo, pero a cambio del salario mínimo interprofesional: oficiales, especialista, personal técnico y titulado, etc. Es sin duda un completo contrasentido, jurídicamente hablando, que cabe plantear. Y si no siguen realizando las funciones propias de esas categorías, todavía el disparate es mayor, el proponer que todos y cada uno de los trabajadores carecen de categoría y de cometidos profesionales. Desde la perspectiva de los intereses del trabajador, también el empresario se quedaría sin amparo para ejercitar las facultades que le reconoce el convenio colectivo extinguido. De este modo, si el trabajador percibe un determinado nivel retributivo, y ostenta una concreta categoría profesional, no es posible que tales factores desaparezcan súbitamente tras la vigencia de la norma por la cual se regulaban esos niveles salariales y categorías profesionales. Del mismo modo que desde la otra perspectiva, si determinados comportamientos implicaban la comisión de faltas laborales por el trabajador, tampoco parece posible que tras ese agotamiento de vigencia tales faltas dejen de serlo. Se produciría un vaciamiento del contenido de la relación laboral, una pérdida de objeto como hemos dicho incompatible con la validez y eficacia del propio vínculo contractual.

En definitiva, estos derechos, que tuvieron su fuente en el convenio colectivo o en el acto de extensión, se han incorporado al patrimonio del trabajador, y por tanto son los que determinan el contenido de la prestación en tanto no sean modificados por un nuevo acuerdo o por una fuente con capacidad para incidir en los derechos laborales, cuestión que viene a corroborar la nueva regulación contenida en el Real Decreto 718/2005, que prorroga los efectos de la extensión siempre que el convenio sea prorrogado; esto, siempre que no se produzca la denuncia del convenio que se ha extendido, cuestión que llevará a ciertos dilemas a la representación de los trabajadores. Si no hay denuncia del convenio no desaparece el deber de paz laboral, ni surge la posibilidad de modificar las condiciones fijadas en el convenio, utilizando los medios de actuación colectiva lo que afectará a los trabajadores a quien se les aplica directamente el convenio que se ha extendido a otro ámbito. Pero en lo que respecta a los trabajadores a quien se les extendió el convenio dicha denuncia provocará que la extensión continúe surtiendo efectos.

En todo caso, el nuevo Reglamento introduce un nuevo procedimiento “abreviado” (máximo de 90 días) de renovación de la solicitud de extensión cuando un convenio extendido es sustituido por un nuevo convenio colectivo. Igualmente, una vez expirada la vigencia inicial del convenio colectivo que hubiera sido objeto de extensión, las partes legitimadas pueden solicitar la extensión de un convenio colectivo más acorde con la realidad sociolaboral de su ámbito, en este caso por el procedimiento ordinario (máximo de tres meses).

	<b>RD 718/2005</b>
<b>Renovación de la solicitud</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Sustituido un convenio extendido por un nuevo convenio colectivo, las partes legitimadas podrán solicitar del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales o del órgano correspondiente de las Comunidades Autónomas, en el plazo de un mes contado desde la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» o en el diario oficial de la Comunidad Autónoma correspondiente del nuevo convenio colectivo, que se dicte una nueva resolución sobre la necesidad de extender el nuevo convenio publicado, por no haberse modificado las circunstancias que dieron lugar a la extensión inicial, y se acompañarán las consideraciones que se estimen oportunas sobre su necesidad.</li><li>2. La resolución administrativa que se dicte decidirá motivadamente, en función de la modificación o no de las circunstancias previstas en el artículo 92.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 1.2 de este Real Decreto que dieron lugar a la extensión inicial.</li><li>3. El plazo para dictar y notificar la resolución administrativa será de un mes computado desde la fecha en que la solicitud hubiera tenido entrada en el correspondiente registro y los plazos establecidos para los informes a que se refieren los artículos 6 y 7 se reducirán a la mitad.</li><li>4. Los efectos de la nueva resolución de extensión de convenio colectivo se retrotraerán a la fecha de inicio de efectos del convenio extendido.</li></ol> <p>(Artículo 10)</p>
	<b>RD 718/2005</b>
<b>Solicitud de aplicación de otro convenio</b>	<p>Finalizada la vigencia inicial de un convenio colectivo que hubiera sido objeto de extensión, si las partes legitimadas para solicitar la extensión de convenios colectivos tuvieran conocimiento de la existencia de un convenio colectivo más acorde con la realidad sociolaboral de su ámbito, podrán solicitar del órgano competente la sustitución del convenio extendido por ese otro convenio colectivo, indicando la necesidad de dicha sustitución, e iniciarán el procedimiento de extensión regulado en este Real Decreto. Durante la tramitación de la nueva solicitud de extensión de convenio, se mantendrán vigentes los efectos del anterior convenio extendido hasta la nueva resolución del procedimiento.</p> <p>La resolución administrativa que se dicte decidirá motivadamente sobre la procedencia o no de la indicada solicitud de extensión, en función de la concurrencia de las circunstancias establecidas en el artículo 92.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 1.2 de este Real Decreto, así como de la adecuación del convenio a la realidad sociolaboral del ámbito para el que se solicita la extensión.</p> <p>(Artículo 11.2)</p>

## 4. NEGOCIACIÓN DE UN CONVENIO COLECTIVO PROPIO

Al igual que en el RD 582/1982, el nuevo Reglamento contempla la posibilidad de que durante la vigencia de la extensión de un convenio colectivo pueda iniciarse la negociación de las partes afectadas en caso de que se modificarán o desaparecieran las circunstancias que dieran lugar a la resolución, esto es, la inexistencia de partes legitimadas para suscribir un convenio colectivo, tal como se muestra a continuación:

### RD 718/2005

Si durante la vigencia de la extensión de un convenio colectivo se modificaran o desaparecieran las circunstancias que dieron lugar a la resolución de extensión por parte del órgano competente, cualquiera de las partes afectadas podrá promover la negociación de un convenio colectivo propio en los términos previstos en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y comunicará tal decisión al órgano competente. Promovida la negociación de un convenio colectivo, a tenor de lo dispuesto en el artículo 89.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la parte receptora de la comunicación de iniciación de las negociaciones no podrá negarse a ella por razón de la vigencia de la extensión. Si las partes alcanzan un acuerdo que concluya en la suscripción de un convenio colectivo, lo comunicarán al órgano competente, que dictará una resolución que deje sin efecto la extensión.

(Artículo 11.1)

### RD 572/1982

En los supuestos de modificación o desaparición de las circunstancias motivadoras de la extensión, cualquiera de las partes afectadas por la misma podrá promover la negociación de un Convenio propio en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

(Artículo 10)

En esta materia, el art. 84 del ET contiene la regla general para la solución de conflictos entre regulaciones procedentes de la autonomía colectiva.

El problema surge por cuanto no nos encontramos ante dos convenios de igual naturaleza, al ser uno estatutario y el otro un convenio extendido.

Como recuerda el Tribunal Supremo<sup>33</sup> la extensión constituye una forma excepcional de integrar lagunas de la regulación profesional por especial dificultad en la negociación o por la presencia de circunstancias sociales y económicas de notoria importancia (artículo 92.1 del Estatuto de los Trabajadores en su redacción anterior). Esta integración opera a través de una técnica de reenvío: se declara aplicable en un determinado ámbito una norma

33. Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de enero de 1995 (RJ 1995, 396).

convencional que ha sido aprobada para otro o, como ha señalado la doctrina del Tribunal Constitucional, «no se crea una norma nueva, sino que se limita a declarar aplicable otra ya existente»<sup>34</sup>.

La norma extendida no resulta así modificada en su estructura, contenido o ámbito de aplicación por el acto de extensión que es accidental y externo a ella; simplemente actúa como elemento para la integración de una laguna de regulación en otro ámbito. Esto se advierte claramente a partir del propio carácter de la extensión que está siempre subordinada a la autonomía colectiva y tiene carácter provisional, de forma que no sólo es posible negociar otro convenio durante la vigencia de la extensión (artículo 10 del Real Decreto 572/1982), sino que ésta cesa desde el momento en que se aprueba un convenio colectivo propio en el ámbito en que operaba la extensión».

En consecuencia, siendo la extensión un acto de ejecución provisional<sup>35</sup>, nada impide que durante su vigencia, se negocie un nuevo convenio, debiendo prevalecer el estatutario sobre el extendido, como también se señaló, por otra parte por la doctrina judicial<sup>36</sup>. Por tanto, es posible negociar un convenio colectivo durante la vigencia del convenio extendido, al no ser de aplicación la regla sobre no concurrencia del art. 84 ET, porque la continuidad de la norma reglamentaria sería incompatible con la entrada en vigor de un pacto colectivo y, además, como puso de manifiesto el Tribunal Supremo<sup>37</sup>, por la naturaleza excepcional del mecanismo de extensión, proclamada en el preámbulo del citado RD 572/1982, y amparada en que la esencia de la negociación colectiva descansa en la autonomía de la voluntad de las partes.

Es más, la posibilidad de modificar los acuerdos de un convenio colectivo durante su vigencia es un tema que ha sido decidido por las sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 30 de junio de 1998<sup>38</sup> y de 21 de febrero de 2000<sup>39</sup>. En ellas se señala que «la garantía de la estabilidad del convenio se logra, en primer lugar, a través de la regla de concurrencia que contiene el artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Pero esta regla no es aplicable al caso, pues sólo establece una garantía para el convenio anterior frente los "convenios de ámbito distinto", lo que además conduciría a la conclusión de que un convenio durante su vigencia sí puede ser afectado sin ninguna limitación por otro del mismo ámbito. Esta conclusión es en lo esencial correcta, aunque debe matizarse. En realidad, la modificación de una norma por un acto de contrario imperio posterior constituye el principio de modernidad, en el que se funda la ordenación de la sucesión de las normas en los sistemas contemporáneos de fuentes del Derecho (artículo 2.2 del Código Civil).

Esta regla rige también para la sucesión de los convenios colectivos estatutarios dentro del mismo ámbito. El artículo 82.3.1 del Estatuto de los Trabajadores no dice otra cosa cuando señala que los convenios colectivos obligan "durante todo el tiempo de su vigencia", pues esa vigencia, como la de toda norma, puede terminar por la vía de la derogación por una norma posterior del mismo rango. Del artículo 41.2.3 del Estatuto de los Trabajadores tampoco cabe deducir conclusión contraria, pues se trata de una regla sobre negociación de decisiones empresariales, no de disposiciones de carácter general.

Por otra parte, aunque esta regla se formula de forma general, está en realidad concebida para el supuesto más específico de un convenio de ámbito supraempresarial que ha de modificarse en una unidad empresarial. Para ello

---

34. Sentencia Tribunal Constitucional 86/1991, [RTC 1991, 86].

35. Sentencia del Tribunal Constitucional 86/1991 [ RTC 1991, 86] y 102/1991 [RTC 1991, 102]

36. Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de 10 de agosto de 2001 (AS 2001, 3033) y 22 de enero de 2003 ( JUR 2003, 128135)

37. Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de abril de 1983 ( RJ 1983, 1925).

38. Ref.A. RJ 1998, 5793.

39. Ref.A RJ 2000, 2052

se exigen condiciones de justificación especiales, que no serían necesarias en el caso de un convenio de empresa que fuera modificado por otro convenio de empresa.

Esto se advierte con más claridad en el supuesto del artículo 82.3.2 del Estatuto de los Trabajadores sobre la denominada "cláusula de descuelgue", que se refiere únicamente a los convenios de ámbito superior a la empresa. Es cierto que el convenio colectivo es norma temporal (artículos 85.3.b) y d) y 86 del Estatuto de los Trabajadores), pero ello no impide a las partes negociadoras de común acuerdo puedan alterar el término de vigencia pactado como ocurre cualquier acuerdo (artículo 1203 del Código Civil) o norma (artículo 2.2 del Código Civil)». En definitiva, si la jurisprudencia admite que un convenio colectivo pueda ser modificado durante su vigencia por otro convenio colectivo negociado posteriormente, con más razón cuando se trata de modificar un convenio extendido.

En consonancia con la doctrina judicial y la jurisprudencia que se ha expuesto, el artículo 11.1 RD 718/2005 explicita la imposibilidad de que la parte receptora de la solicitud de negociación pueda negarse a negociar alegando la existencia de un convenio colectivo vigente.

De este precepto se desprende que el nuevo convenio colectivo, por sí mismo, no dejará sin efecto la extensión, sino que será la resolución administrativa la que determinará la fecha final de la aplicación del convenio colectivo extendido. De este modo, no será posible el vencimiento ante tempus de la extensión, salvo que se dicte resolución administrativa que así lo disponga. Es más, llevando al extremo tal previsión resultará que el registro, depósito y publicación del nuevo convenio colectivo no desplazará la aplicación del convenio colectivo extendido en tanto no se dicte resolución del Ministerio de Trabajo o, en su caso, órgano de la comunidad autónoma competente.

Obviando en este momento los numerosos problemas técnicos que puede presentar la intervención de la Administración en el proceso de sustitución del convenio extendido por un convenio colectivo propio de la unidad negociadora, creemos que tal previsión reglamentaria se compece mal con la naturaleza que la Ley atribuye al acto de extensión. En este sentido, parece confundirse la eficacia del acto administrativo de extensión con la eficacia de la extensión del convenio colectivo. Mientras que la primera depende de que se cumplan los requisitos legales y reglamentarios para acordar la extensión, los efectos temporales de la extensión quedan determinados por el convenio colectivo extendido, que será de aplicación en tanto que no sea sustituido por otro convenio colectivo; ya sea un nuevo convenio colectivo en el ámbito extendido, ya sea por un convenio colectivo propio una vez desaparecidas las circunstancias que lo impedían.

La extensión es un mecanismo excepcional que sustituye la autonomía negociadora por un acto administrativo, en tanto no pueda ejercerse la autonomía en la regulación de las condiciones de trabajo, hecho que configura el acto de extensión subordinado a la autonomía colectiva. De este modo, dado que no resulta de aplicación las reglas del artículo 84 ET, acordado el nuevo convenio colectivo nada impide que éste desplace al convenio extendido.

En este sentido, resulta más ajustada la naturaleza legal de la extensión la posición mantenida por el Tribunal Supremo<sup>40</sup> cuando señala que *"la extensión constituye una forma excepcional de integrar lagunas de la regulación profesional por especial dificultad en la negociación o por la presencia de circunstancias sociales y económicas de notoria importancia (artículo 92.1 del Estatuto de los Trabajadores) (...) Esto se advierte claramente a partir del propio carácter de la extensión que está siempre subordinada a la autonomía colectiva y tiene carácter provisional, de forma que no sólo es posible negociar otro convenio durante la vigencia de la extensión, sino que ésta cesa desde el momento en que se aprueba un convenio colectivo propio en el ámbito en que operaba la extensión"*.

---

40. Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de enero de 1995, (RJ 1995\396).

Tampoco parece que la resolución administrativa que pone fin a los efectos de la extensión pueda justificarse por razones de seguridad jurídica, puesto que la publicación del nuevo convenio colectivo negociado que viene a sustituir al extendido colma de manera suficiente tales exigencias. En definitiva, pueden plantearse dudas razonables acerca de la legalidad de la resolución administrativa que deja sin efecto la extensión en los supuestos en los que, desaparecidas las circunstancias impeditivas de la negociación, las partes suscriben un convenio colectivo.

## 5. LEGITIMACIÓN PARA INICIAR EL PROCEDIMIENTO

En materia de legitimación para iniciar el procedimiento el nuevo Real Decreto 718/2005 ha racionalizado la regulación anterior dotándola de mayor coherencia con los preceptos estatutarios reguladores de la legitimidad negocial.

El Real Decreto 572/1982 refería en primer lugar como sujetos legitimados para promover el procedimiento de extensión a aquellos legitimados para promover la negociación conforme al artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores (artículo 4 RD 572/1982). En contraste, el actual artículo 4 del RD 718/2005 se refiere aquellos sujetos que se hallen legitimados “conforme a lo dispuesto en los artículos 87.2 y 3 del texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”, es decir, aquellos sujetos legitimados para negociar un convenio de ámbito superior al de empresa, excluyendo por tanto a los sujetos del artículo 87.1, que son aquellos con legitimación para negociar un convenio de ámbito empresarial. De esta manera el nuevo Reglamento incorpora idéntica regulación contenida en el artículo 92.2 ET, por tanto ajustando a la norma legal el precepto reglamentario.

### RD 718/2005

El procedimiento para la extensión de convenios colectivos se iniciará siempre a instancia de parte legitimada.

Estarán legitimados para solicitar la iniciación del procedimiento de extensión de convenios colectivos los sujetos que estén legitimados para promover la negociación colectiva en el correspondiente ámbito de la extensión, conforme a lo dispuesto en el artículo 87.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

(Artículo 3)

### RD 572/1982

Se considerarán con capacidad para solicitar válidamente la extensión quienes se hallen legitimados para promover la negociación conforme al artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores o, en su defecto, cubran las previsiones determinadas en la disposición adicional sexta del propio texto legal.

Asimismo podrán solicitar la extensión las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales con implantación en colectivos carentes de Convenio propio y no vinculadas por aquel cuya extensión se pretende, o los representantes electivos a que se refieren los artículos 62 y 63 del mencionado Estatuto.

(Artículo 4)

A pesar de que la norma refiera a la inexistencia de legitimación de uno de los sujetos, ya sea del lado empresarial[41] o sindical, en los términos del artículo 87 del ET, la aplicación práctica pone de manifiesto que las solicitudes no se producen conjuntamente por las contrapartes sociales, sino por uno solo de los sujetos colectivos mencionados, y normalmente un sindicato[42]. En cualquier caso, dichos sujetos han de tener la denominada legitimación básica para negociar un convenio colectivo, pero la misma la han de tener en el ámbito de que se trate, y por lo tanto la capacidad dependerá del ámbito al que se vaya a extender el convenio.

En efecto, de conformidad con el apartado 2 del artículo 87 del ET, estarán legitimados para negociar convenios de ámbito superior a la empresa, por una parte los Sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, y por otra las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10% de los empresarios, siempre que den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados.

En aplicación de lo dispuesto en el citado artículo 87.2 resultará que CC.OO. y UGT, en base a tener la consideración de Sindicatos más representativos gozarán de legitimación inicial para la negociación colectiva de cualquier convenio, con independencia del resultado electoral que hayan obtenido en el ámbito funcional y geográfico de que se trate, ya que dicho resultado electoral servirá de base para determinar el número de representantes que corresponden a cada Sindicato en la Comisión Negociadora, pero la legitimación inicial para formar parte de dicha Comisión se tiene por el simple hecho de ostentar la condición de Sindicato más representativo.

En definitiva, este primer requisito de legitimación inicial quedaría cumplido en todo caso por los Sindicatos de CC.OO. y UGT. No obstante, el hecho de reunir los requisitos necesarios respecto a la legitimación inicial presupone que los Sindicatos que reúnan tal requisito, puedan negociar un convenio estatutario, pues tras la legitimación inicial nos hallaríamos con el requisito de la llamada legitimación plena, a la que se refiere el art. 88 del ET en el que se establece que, en los convenios de ámbito superior a la empresa "*...la Comisión Negociadora quedará válidamente constituida...cuando los Sindicatos...y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los Comités de Empresa y Delegado de Personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de trabajadores afectados por el convenio*".

Lo anterior significa que para saber si CC.OO. y UGT están en condiciones de negociar un convenio estatutario, es necesario que entre ambos Sindicatos reúnan la mayoría de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa elegidos en el sector, y también es necesario que la asociación empresarial que negocia de ocupación a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.

De contrario, si dicha mayoría no se ostenta, y por otra parte no existe ningún otro Sindicato que haya obtenido al menos el 10% de los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal elegidos, y que entre todos tengan más del 50%, no será posible la negociación de un convenio colectivo estatutario, por no reunirse el requisito de la llamada legitimación plena, ni en consecuencia la legitimación para promover la extensión de un convenio colectivo a otro ámbito.

---

41. En lo que se refiere a la asociación empresarial constituida resultará que si agrupa al menos al 10% de los empresarios del sector que puedan existir en la provincia, y si además dan ocupación a un mínimo del 10% de trabajadores, la citada asociación empresarial gozará de legitimación inicial para la negociación colectiva de que se trata.

42. Así lo indica el Dictamen sobre el Anteproyecto de Ley por el que se modifica el artículo 92.2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, referido a la extensión de convenios colectivos. Sesión ordinaria del Pleno de 17 de febrero de 1999.



En este sentido puede resultar de interés la Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 37/83, de 11 de mayo, ya tuvo ocasión de señalar que:

*"...el concepto de implantación no puede ser confundido, como parece entender la demanda, con el de representatividad en el sentido de que este último es valorado por el Estatuto de los Trabajadores para atribuir legitimación para la negociación colectiva de eficacia general (art. 87) o para la representación institucional en defensa de los intereses generales de los trabajadores ante la Administración Pública u otras Entidades u Organismos que la tengan prevista..."*

De esta forma es claro que en materia de negociación colectiva, lo que prima es el concepto de representatividad y no el de implantación en un determinado sector; pues esto último, la implantación, constituye requisito de inexcusable cumplimiento cuando se trata de capacidad procesal del Sindicato, ya que constituye doctrina reiterada del propio Tribunal Constitucional que el carácter más representativo de un Sindicato no lo convierte en un "guardián abstracto de la legalidad", sino que es preciso que cuente con una determinada implantación en el ámbito específico del conflicto para que pueda promover el proceso.<sup>43</sup>

Como venimos señalando, existe doctrina constitucional que de manera más o menos explícita ha reconocido el derecho a la negociación colectiva en el ámbito superior a la empresa de los Sindicatos más representativos, desconectándola de la representación concreta en el sector correspondiente. Lo cierto es que las normas que establecen la legitimación para negociar, en modo alguno exigen ninguna precisión específica respecto de los sindicatos más representativos, a la hora de reconocer dicha capacidad negociadora. El art. 87.2.a) alude expresamente a los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos.

Sobre el particular el Tribunal Constitucional<sup>44</sup>, comentando las exigencias de legitimación negocial, parte de que el Convenio Colectivo, "que constituye el resultado de la negociación, no es sólo un contrato, sino una norma que rige las condiciones de trabajo de los sometidos a su ámbito de aplicación, estén o no sindicatos y pertenezcan o no a las organizaciones firmantes". De acuerdo con ello, considera el Tribunal que "Los requisitos de legitimación traducen el doble significado de constituir una garantía de la representatividad de los participantes y expresar un derecho de los más representativos de los intereses del conjunto de los trabajadores y empresarios, sin duda, porque se piensa que quienes reúnen aquellos requisitos son representativos de un sector de los afectados, de forma que las tendencias significativas de éstos van a tener una efectiva participación en la determinación de las condiciones a las que ha de ajustarse las relaciones de trabajo".

Precisamente, debe recordarse que la reforma del art. 87 del ET operada por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, modificó sustancialmente dicha cuestión, toda vez que en su versión originaria del ET, la legitimación se reconocía a los sindicatos que acreditaran una especial audiencia o implantación en el ámbito del respectivo convenio, concretada en el 10 por cien de los representantes unitarios. Tras la reforma, como reconoce la doctrina<sup>45</sup> -, "ya no se atendía, como antes, al dato de la audiencia o implantación del Sindicato en el ámbito del convenio, si era superior al de una empresa, sino a la representatividad acreditada a nivel estatal, sin necesidad de acreditar una audiencia específica en el ámbito del convenio, legitimación que se plantea tanto a nivel del territorio del Estado como de las Comunidades Autónomas, para atribuir en cada caso la consideración de Sindicato más representativo."

43. Sentencia del Tribunal Constitucional 210/1994, de 11 de julio.

44. Sentencia 73/1984, de 27 de Junio.

45. IGLESIAS CABERO, "Negociación Colectiva", Colex, Madrid, 1996, p. 143.

Ello es lo que justificaría la especial posición de los Sindicatos más representativos a la hora de reconocerles legitimación en dicho ámbito del convenio, sin necesidad de acreditar ninguna representación específica adicional en dicho ámbito. Dicha conclusión ha sido plasmada expresamente por el Tribunal Constitucional en su Sentencia 57/1.989, de 16 de Marzo, que enjuicia la constitucionalidad precisamente del art. 87.2 del ET, en la redacción dada por la Ley 32/84.

Así, El Tribunal Constitucional reconoce expresamente la legitimación negocial de los Sindicatos más representativos, a pesar de no acreditar una implantación específica en el ámbito del convenio supraempresarial. La explicación de dicha legitimación la ofrece el Tribunal diciendo que "Por otra parte, al reconocer la legitimación de los Sindicatos más representativos a nivel estatal se está pensando, con razón, que los convenios sectoriales no sólo afectan a los sujetos incluidos en su ámbito, sino que tienen también incidencia sobre el conjunto de las relaciones laborales del Estado o de las Comunidades Autónomas y la misma estructura de la negociación colectiva, sin que sea preciso acreditar una audiencia específica en el ámbito concreto, ya que viene amparado por la mayor representatividad a nivel estatal".

En concreto, reconoce la Sentencia que resultan excluidos de la negociación los Sindicatos que no tengan la consideración de más representativos, o carezcan de implantación en el ámbito de que se trate, contraponiendo ambas exigencias y por tanto, no requiriéndose en modo alguno la doble consideración de más representativo y dicha implantación.

Como ya hemos anticipado, la propia Sentencia apunta en la necesidad de diferenciar dicha legitimación a efectos de negociación colectiva de otras posibilidades de actuación sindical, en línea de lo que hemos anticipado más arriba a propósito de la capacidad procesal. En efecto, dice la Sentencia que *"Debe repararse, asimismo, que la regulación del art. 87.2 lo es expresamente a efectos de la negociación colectiva y no para otras materias en cumplimiento de la propia remisión de la LOLS, concretando la singular posición a que se refiere esta última expresada en que los Sindicatos más representativos estatales o de Comunidad Autónoma no necesitan acreditar para cada ámbito concreto en que se propongan negociar que cuentan con el mínimo legal de representación de los trabajadores". Precisamente de esta la diferenciación se hace eco parte de la doctrina judicial<sup>46</sup>, que admite la legitimación de un Sindicato más representativo para negociar en cualquier ámbito, "cualquiera que sea su representación efectiva en el sector afectado".*

Eliminación de la referencia a la disposición adicional sexta y al artículo 63 del ET

El artículo 4 del RD 572/82 establecía que en defecto de los sujetos legitimados anteriores, también lo estarán los sujetos que cumplan las condiciones establecidas en la disposición adicional 6ª del Estatuto de los Trabajadores. Esta referencia ha sido eliminada así como la contenida en el 572/82 en cuanto a *"los representantes efectivos a que se refieren los artículos 62 y 63 del mencionado Estatuto"*, es decir, a los delegados de personal y a los miembros del Comité de Empresa.

Dicha disposición establecía que *"a efectos de ostentar representación institucional en defensa de intereses generales de los trabajadores o de los empresarios ante la Administración pública u otras entidades u organismos de carácter nacional que la tengan prevista, se entenderá que gozan de esta capacidad representativa las organizaciones sindicales con el 10 % o más de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal y las asociaciones empresariales con el 10 % o más de las empresas y trabajadores en el ámbito estatal.*

*Asimismo, podrán también estar representados los sindicatos o asociaciones empresariales de comunidad autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15 % de los miembros de los comités de empresa o delegados del personal o de los*

---

46. STSJ de Andalucía/Málaga, de 15-04-91 (Arz. 2768).

*empresarios. No estarán comprendidos en este supuesto los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales que estén integradas en federaciones o confederaciones de ámbito estatal”.*

Por lo tanto, ésta otorgaba legitimación para iniciar el procedimiento de extensión a los sindicatos que, pese a no tener legitimación para negociar «ex» artículo 87 del ET, tuvieran la condición de más representativos «a nivel estatal» (art. 6.2 LOLS) o «a nivel de Comunidad Autónoma» (art. 7.1 LOLS), así como las asociaciones empresariales que, encontrándose en esa misma situación, ostenten representación institucional en defensa de intereses generales. Igualmente, estaban legitimadas para solicitar la extensión aquellas asociaciones empresariales que, sin alcanzar el 10% de la representatividad en el ámbito concreto exigido por el artículo 87.3 del ET, sí alcancen en cambio, en el ámbito estatal o de Comunidad Autónoma, el 10 o el 15% respectivamente.

## 6. INSTRUCCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

El segundo párrafo de la nueva redacción del artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores indica que la decisión de extensión se adoptará siempre a instancia de parte, cuestión ya recogida en el artículo 3.2 del Real Decreto 572/1982; añadiendo que se efectuará mediante la tramitación del procedimiento que reglamentariamente se determine cuya duración no podrá exceder de tres meses (cuestión que ya se venía aplican “ex” artículo 92.2 ET), teniendo la ausencia de resolución expresa en el plazo establecido efectos desestimatorios de la solicitud.

Se comprueba así la supresión de la exigencia de la constitución e informe de la comisión paritaria prevista en la anterior regulación, habida cuenta de la falta de operatividad de este trámite, que se traducía, en la mayor parte de los casos, en la imposibilidad de constituir la citada Comisión ocasionando una importante demora en el correspondiente expediente.

Debe recordarse en este punto que según datos de las Memorias de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, la tramitación completa de un expediente de extensión tenía una duración media superior a los 400 días<sup>47</sup>, conllevando con frecuencia efectos económicos prácticamente inaplicables.

En definitiva, los aspectos procedimentales que se reforman se refieren fundamentalmente a la duración del procedimiento y a los efectos desestimatorios de la ausencia de resolución expresa; se identifican los sujetos que puedan solicitar la extensión de un convenio colectivo a ámbitos carentes del mismo; y se reconoce, en cuanto a la Autoridad Laboral competente, la existencia de Administraciones Públicas Territoriales con competencia en la materia.

---

47. Dictamen sobre el Anteproyecto de Ley por el que se modifica el artículo 92.2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, referido a la extensión de convenios colectivos. Sesión ordinaria del Pleno de 17 de febrero de 1999.

**Solicitud****RD 718/2005**

La solicitud, que se formulará por escrito, se dirigirá al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales o al órgano correspondiente de las Comunidades Autónomas y deberá ir acompañada de los siguientes documentos:

- a) Una certificación del registro de convenios colectivos correspondiente justificativa de que no existe inscripción que acredite la vigencia de convenios colectivos en las empresas, sectores o subsectores para los que se solicite la extensión.
- b) Un certificado expedido por la oficina pública competente, acreditativo de la concurrencia de los requisitos de legitimación señalados en el artículo 3.
- c) La acreditación de que concurren los presupuestos legales necesarios para la extensión del convenio colectivo solicitado y una memoria descriptiva de los perjuicios que la ausencia de convenio colectivo ocasiona a las empresas y trabajadores afectados, así como sobre los elementos que permitan valorar lo dispuesto en el artículo 1.2 de este Real Decreto. En la memoria deberá constar el código que, según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas aprobada por el Real Decreto 1560/1992, de 18 de diciembre, corresponde a los ámbitos afectados por la extensión solicitada o, en defecto de dicho código, los datos precisos que permitan a la Administración actuante su identificación.

De conformidad con el artículo 35.f) de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (RCL 1992, 2512, 2775 y RCL 1993, 246), de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, no se habrán de presentar aquellos documentos que ya se encuentren en poder de la Administración actuante.

Las solicitudes podrán presentarse en cualquiera de los lugares previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

La iniciación del procedimiento se anunciará en el «Boletín Oficial del Estado» o, en su caso, en el diario oficial de la Comunidad Autónoma y en uno de los diarios de mayor circulación en el ámbito territorial para el que se solicita la extensión, a los efectos de información pública y posible intervención de los interesados.

**RD 572/1982**

La solicitud, que se formulará por escrito dirigido al Ministro de Trabajo y Seguridad Social, habrá de fundarse en los motivos señalados en el artículo 3 de esta disposición y a la misma se acompañará:

- a) Documentación acreditativa de reunir los requisitos del artículo 4 y concurrir las circunstancias sobre imposibilidad de desarrollar la negociación.
- b) Descripción de los perjuicios que la no extensión ocasionaría a Empresas o trabajadores afectados.

A fin de acreditar la inexistencia de partes legitimadas para suscribir un convenio colectivo estatutario, tal como exige en artículo 1.2 del Real Decreto 718/2005, singularmente en el lado empresarial, considera el Tribunal Supremo[48] que el Estatuto de los Trabajadores sólo se refiere, en el ámbito de la negociación colectiva, a las empresas o asociaciones empresariales como miembro contrapuesto a las representaciones sindicales, según se desprende de lo establecido en los artículos 83, 87, 88 y 92 del Estatuto de los Trabajadores en orden a la celebración de convenios colectivos con eficacia "erga omnes".

Al efecto, el Código Civil al tratar de las personas jurídicas, distingue en el artículo 35 entre las del número 1.º corporaciones, asociaciones y fundaciones de interés público reconocido por la Ley, de las asociaciones de interés particular, diferenciación que, en todo caso, interesa en este estudio, la que se da entre corporaciones y asociaciones; regulación que debe complementarse con lo dispuesto en la Ley 19/1977, de 1 abril, que tanto para las asociaciones profesionales como para las asociaciones empresariales, se está refiriendo a la voluntad de quienes la crean (artículo 1.º); y para disipar toda duda, en el artículo 2.º.1 reitera la voluntariedad de la pertenencia a la asociación, cuando dispone que los posibles miembros, tienen derecho a afiliarse, que es tanto como condicionar a la voluntad de las personas el pertenecer o no a la correspondiente asociación; así se destaca la diferencia consistente, en la naturaleza de Corporación (como pueden ser lo Colegios Profesionales) de derecho público de la demandada en contraposición al carácter voluntario de la asociación, mientras que la pertenencia al Colegio profesional, es obligatoria para el desempeño de la profesión. Y por su parte, la Ley Orgánica 11/1985, de 2 agosto de Libertad Sindical, en su disposición derogatoria, mantiene las disposiciones de la citada Ley 19/1977 para las asociaciones profesionales y empresariales cuya libertad de sindicación reconoce a los efectos del artículo 28.1 de la Constitución.

## MOTIVACIÓN DE LA RESOLUCIÓN QUE RESUELVA SOBRE LA EXTENSIÓN

De otro lado, el Real Decreto 718/2005 incorpora la exigencia de motivación contenida en el artículo 42.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Procedimiento Administrativo Común establece que:

*"La Administración está obligada a dictar resolución expresa en todos los procedimientos y a notificarla cualquiera que sea su forma de iniciación".*

Así como del artículo 43.1, que por su parte, dice que:

*"En los procedimientos iniciados a solicitud del interesado, el vencimiento del plazo máximo sin haberse notificado resolución expresa legitima al interesado o interesados que hubieran deducido la solicitud para entenderla estimada o desestimada por silencio administrativo, según proceda, sin perjuicio de la resolución que la Administración debe dictar en la forma prevista en el apartado 4 de este artículo".*

RD 718/2005	
<b>Motivación</b>	La resolución administrativa que se dicte decidirá motivadamente, en función de la concurrencia de las circunstancias establecidas en el artículo 92.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 1.2 de este Real Decreto, sobre la procedencia o no de la extensión de las disposiciones del convenio colectivo solicitado al ámbito requerido carente de regulación.

Sobre este particular, reciente doctrina judicial dictada por el Tribunal de Justicia de Castilla la Mancha<sup>49</sup> ha declarado la obligación de la Administración que se mantiene, de resolver expresamente, en los siguientes términos:

*“Por otro lado, cabe señalar lo siguiente. Resulta que las normas oponen al ciudadano la necesidad de acudir a recursos administrativos previos, como privilegio exorbitante de la Administración, antes de poder acudir a los tribunales; pero se pretende aquí que, después de obligarse al ciudadano a cumplir con la obligación previa, soportando que se retrase la posibilidad de acceso a los Tribunales, ni siquiera sea exigible que, al menos, la Administración ejerza el mencionado privilegio mediante la resolución del recurso que se obligó a interponer en su beneficio, y se pretende que se admita que se interprete el citado privilegio prácticamente como un mero plazo de carencia o gracia a la Administración, que quedaría liberada siquiera de la obligación de resolver el recurso que se obligó al ciudadano a interponer, cuando el privilegio lo que pretende es dar a la Administración la oportunidad de pronunciarse previamente.*

*Otra cosa es que desde un punto de vista de economía procesal, el interesado pueda pretender no hacer cumplir a la Administración tal obligación y plantee en la vía contencioso-administrativa el fondo del asunto, como sucede habitualmente. Pero si, por las razones que sean (entre las que no es de las más pequeñas la de poder entablar el recurso contencioso-administrativo con conocimiento de la respuesta de la Administración a los alegatos del interesado), se quiere que la Administración cumpla con su obligación, no vemos obstáculo alguno a que pueda darse lugar a tal pretensión.”*

## PLAZOS

En lo relativo a los plazos establecidos en el RD 718/2005 cabe señalar que por lo que respecta a los plazos que afectan directamente a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (en adelante CCNCC) éstos vienen referidos al período de tiempo de que dispone para emitir informe en los procedimientos de extensión de convenio, en los términos previstos en el nuevo Reglamento. En este sentido, el artículo 7.3 del Real Decreto 718/2005 dispone que dicho plazo será de 30 días, los cuales deben considerarse hábiles, en tanto que en la modalidad del procedimiento de extensión-renovación, ya mencionado, dicho plazo habrá de entenderse reducido a la mitad (15 as hábiles), en consonancia con lo dispuesto en el artículo 10.3 de dicha norma.

Dicha reducción en el plazo impedirá la posibilidad de recurrir, como era práctica habitual durante el período estival, en los meses de julio y agosto, o incluso septiembre, a aplazar estos informes, bajo la cobertura legal de la suspensión del procedimiento acordado por el órgano instructor del expediente, por el plazo máximo de 3 meses, al amparo de lo dispuesto en el artº 42.4 c) de la Ley 30/92, de 26 de noviembre.

De este modo será necesario un ajuste procedimental, tanto para la preparación del informe técnico que proceda, sobre la base de la documentación que puede obrar en cada expediente de extensión, como para poder convocar, posiblemente con carácter extraordinario, al Pleno de la Comisión, y para que éste pueda informar dentro del plazo (30 o 15 días hábiles), previa entrega oportuna de toda la documentación aportada a cada expediente y del informe preparado por los Servicios Técnicos para su tratamiento y valoración por el Pleno.

49. Sentencia Tribunal Superior de Justicia Castilla-La Mancha núm. 10053/2005 (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 2ª), de 28 abril [JUR 2005\ 128960].

En este punto, resulta oportuno recordar que es al Pleno de la Comisión, constituido por 18 Vocales, titulares o suplentes, a quien se le informa sobre los expedientes de extensión, y que para la adopción de acuerdos sobre estos informes se precisan contar con la mayoría absoluta de sus miembros, lo que supone la necesidad de contar con un "quórum" de 10 votos, al margen del voto del Presidente de la CCNCC, conforme a lo dispuesto en el artículo 11 de la Orden de 28 de mayo de 1984, por el que se aprueba el Reglamento de funcionamiento de la CCNCC.

Por lo que refiere a los demás plazos establecidos en el nuevo procedimiento de extensión, es de señalar que la mayor parte de estos plazos están encaminados a la aportación de documentos, certificaciones o informes que puedan resultar de interés para conformar el sentido del informe que deba realizar la CCNCC con posterioridad y que, por tal motivo, resulta de interés tener en cuenta dichos plazos con la particularidad de que alguno de ellos habrán de entenderse reducidos a la mitad, en el supuesto de la modalidad del procedimiento de extensión-renovación (art. 10 del RD 718/2005), con la problemática que ello supone, para su comprensión o cumplimiento, si los plazos a reducir son, por ejemplo, de 2, 3, 5 o 15 días.

Estos plazos son los siguientes:

- Plazo de que dispone la Autoridad Laboral competente para dictar resolución en los procedimientos de extensión: tres meses o un mes, según la modalidad del procedimiento (art. 8.3 del RD 718/2005).
- Plazo para solicitar de la parte promotora la subsanación de "defectos" observados en la solicitud presentada: tres días (art. 5.1 del RD 718/2005)
- Plazo de que dispone la parte promotora para la subsanar: 10 días (art. 5.1 del RD 718/2005)
- Plazo de que dispone el órgano instructor del expediente para solicitar de la propia Administración actuante la emisión de certificación o documento necesario: 48 horas (art. 5.2 del RD 718/2005).
- Plazo de que dispone la Administración actuante, que no el órgano instructor del expediente para emitir la certificación o el documento preciso: 2 días (art. 5.2 del RD 718/2005).
- Plazo de que dispone el órgano instructor del expediente para solicitar informe(s) preceptivo(s) a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, desde el momento en que se cuente con toda la documentación exigida: 5 días (art. 6.1 del RD 718/2005).
- Plazo de que disponen las organizaciones empresariales y sindicales para informar: 15 días naturales (art. 6.2 del RD 718/2005).
- Plazo de que disponen las partes legitimadas para proceder a la renovación de la solicitud de extensión, por el procedimiento apreciado dispuesto en el artículo 10: Un mes contado desde la publicación en el Boletín Oficial correspondiente del nuevo convenio.

Finalmente, cabe indicar que el plazo de notificación de la resolución de los expedientes de extensión, no obstante lo señalado en los arts. 8.2 y 10.3 del RD, no debería computarse dentro del plazo de que dispone la Autoridad Laboral competente para resolver estos expedientes, puesto que se trata de una distinta actuación administrativa, que no debe computar a los efectos del plazo que tiene la Autoridad Laboral para resolver, en los términos señalados en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores. Según se estima, el plazo de notificación sería de 10 días a partir de la fecha de resolución, en consonancia con lo dispuesto en el artículo 58.2, de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

Por otra parte, a diferencia del Reglamento anterior el nuevo Real Decreto 718/2005 recoge una previsión específica en materia de subsanación:

<b>Subsanación</b>	<p>En el caso de que se observen defectos en la solicitud presentada, el órgano instructor del procedimiento requerirá, en el plazo de tres días, su subsanación, que deberá ser realizada en el improrrogable plazo de 10 días, bajo apercibimiento de que si así no se hiciera se tendrá por desistida la solicitud, previa resolución que deberá dictarse en los términos previstos en el artículo 42 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.</p> <p>En el supuesto de que se hubiera alegado con la solicitud la existencia de documentos obrantes en poder de la Administración pública actuante, el órgano instructor del procedimiento requerirá en el plazo de 48 horas la certificación de la oficina pública correspondiente o la emisión del correspondiente documento, que habrá de ser cumplimentado en el plazo de los dos días siguientes.</p>
--------------------	--

### COMPETENCIA PARA RESOLVER LOS PROCEDIMIENTOS DE EXTENSIÓN: LA INCORPORACIÓN DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Se comprueba que el nuevo Reglamento ya incorpora la modificación del artículo 92.2 ET en relación a la existencia de Administraciones Públicas Territoriales con competencia en la materia, puesto que ni el Real Decreto 572/1982 ni el Estatuto de los Trabajadores de 1980 las mencionaba por ser dichas normas anteriores a la fecha de traspaso de funciones y servicios a las Comunidades Autónomas en materia laboral, dándose asimismo cumplimiento a la Sentencia del Tribunal Constitucional 86/1991<sup>50</sup>. El redactado de ambas normas puede compararse en el recuadro siguiente:

<b>RD 718/2005</b>	<p>El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales será competente para conocer y resolver los procedimientos de extensión de convenios colectivos cuando el ámbito de la extensión abarque todo el territorio nacional o el territorio de más de una Comunidad Autónoma.</p> <p>Los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas serán competentes para conocer y resolver aquellos procedimientos de extensión de convenios colectivos cuando el ámbito de la extensión se circunscriba a su correspondiente territorio o a ámbitos inferiores de éste.</p> <p>(Artículo 2)</p>
--------------------	--

50. STC núm. 86/1991 (Pleno), de 25 abril, [RTC 1991\86].



**RD 572/1982**

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá extender un Convenio Colectivo de ámbito superior al de Empresa a una o varias Empresas o a un sector [...].

(Artículo 2)

La cuestión competencial guarda estrecha relación con la naturaleza jurídica del acto de extensión, de esta manera si el acto de extensión tuviera naturaleza reglamentaria, la competencia correspondería al Estado, en virtud del art. 149.1.7º de la Constitución, mientras que si tal naturaleza fuera la de acto administrativo, podrían ser competentes las Comunidades Autónomas que tuvieran atribuidas las correspondientes competencias de ejecución de la legislación laboral, conforme a la misma norma citada. En este sentido, la sentencia del Tribunal Constitucional 17/86, de 4 de febrero, puso de manifiesto el carácter reglamentario del acuerdo de extensión del convenio, señalando expresamente lo siguiente:

*"La cuestión de la naturaleza jurídica del acuerdo administrativo por el que se decide la extensión de un convenio colectivo a sujetos diferentes de aquellos que lo han celebrado, es tema escasamente analizado y de difícil solución, aunque la mayor parte de la doctrina de nuestro país parece inclinarse a su consideración como actuación administrativa de carácter reglamentario. Así se ha dicho que el acto de extensión no es, el mismo, un convenio colectivo en sentido propio, sino que tiene la naturaleza propia de una norma estatal que asume y hace suyo el contenido de un convenio. El acto de extensión es un reglamento administrativo, cuyo contenido queda integrado per relationem a través de las disposiciones establecidas en el convenio".*

No obstante lo anterior, el mismo Tribunal Constitucional en sentencia número 86/91, de 25 de abril, atribuyó el orden competencial para dictar resoluciones de extensión de convenios colectivos a las Comunidades Autónomas al entender que se trataba de actos pertenecientes al ámbito de lo ejecutivo y por tanto, susceptibles de ser asumidos por las Comunidades Autónomas, conforme al art. 149 C.E.

En esta última sentencia, como se ha señalado por la doctrina<sup>51</sup> *"el TC ha resuelto, pues, el tema de la titularidad competencial sin abordar de pleno -pese a que introduce algunas reflexiones sobre el particular que desde luego sugieren una calificación más próxima a la de acto administrativo que a la de norma reglamentaria- ni, por consiguiente, zanjar definitivamente, la cuestión de la naturaleza jurídica del acto de extensión de un convenio colectivo"*, si bien ha de admitirse que al tener competencia las Comunidades Autonomas en esta materia no nos encontramos ante un acto normativo, sino directamente ejecutivo, puesto que con el acto de extensión de convenio, no se está creando una nueva norma, sino aplicando una norma ya existente a sujetos distintos de los que inicialmente se veían afectados por la misma.

Se ha de tener también en cuenta que, la Sentencia del Tribunal Constitucional 86/1991, de 25 de abril, de atribución de la competencia para la extensión de convenios colectivos dentro de sus respectivos ámbitos territoriales a determinadas Comunidades Autónomas, por entender el mencionado Tribunal que el acto de extensión no aparece integrado en el concepto de legislación y sí en el de ejecución, como refleja el texto del nuevo Reglamento en sentido siguiente:

51. CAMPS RUIZ, L.M., "Adhesión y Extensión de Convenios Colectivos", AL 1993-I, XI y XII, pág. 169.

### Resolución del expediente

**RD 718/2005**

Recibido el informe del órgano consultivo correspondiente, se dará por concluida la instrucción del procedimiento.

El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales o, en su caso, el órgano correspondiente de las Comunidades Autónomas dictarán la resolución y la notificarán en el plazo de tres meses computados desde la fecha en que la solicitud hubiera tenido entrada en el correspondiente registro o, en su caso, de su subsanación. Dicha resolución pondrá fin a la vía administrativa.

Transcurrido el plazo sin que hubiera recaído resolución expresa, se entenderá denegada la solicitud.

(Artículo 8)

**RD 572/1982**

Una vez evacuado el informe de la Comisión Paritaria o de las organizaciones o asociaciones requeridas, o transcurridos los plazos a que se refiere el artículo 7 para emitirlo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá sobre la extensión del Convenio solicitado.

(Artículo 8)

### INTERVENCIÓN DE LOS AGENTES SOCIALES

Se sustituye de la exigencia de la constitución e informe de la comisión paritaria prevista en la anterior regulación, por la emisión de un informe por parte de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas en el nivel estatal o autonómico, habida cuenta de la falta de operatividad de un trámite un tanto absurdo que, — precisamente por la ausencia de asociaciones empresariales en el ámbito en cuestión—, se traducía, en la mayor parte de los casos, en la imposibilidad de constituir la citada Comisión.

## Agentes sociales

### RD 718/2005

1. En el plazo de cinco días, computado desde el momento en que se cuente con toda la documentación exigida, el órgano instructor del procedimiento solicitará, con carácter preceptivo, el informe de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas del siguiente modo:
  - a) Cuando el órgano competente fuera el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, dicho informe se solicitará a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas tanto en el nivel estatal como autonómico.
  - b) Cuando el órgano competente fuera de las Comunidades Autónomas, dicho informe se solicitará a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas en el nivel estatal y, en el caso de existir, a las del ámbito de la Comunidad Autónoma de que se trate.
2. El contenido de los informes versará sobre la necesidad de proceder a la extensión solicitada o, por el contrario, sobre la inexistencia de razones justificativas para proceder a ella.

Estos informes serán emitidos en el plazo de los 15 días naturales siguientes, contado desde la recepción de su solicitud.

### RD 572/1982

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social requerirá a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas en el ámbito al que haya de extenderse el Convenio, para que de mutuo acuerdo y en el plazo de diez días, designen la Comisión Paritaria a que alude el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1980, 607). En el caso de que la extensión del Convenio haya de afectar a una o varias Empresas la designación recaerá, por parte social, en miembros del Comité o Delegados de Personal de dichas Empresas o en representación de la central o centrales sindicales que promuevan la solicitud.

En la tramitación del expediente se requerirá de la Comisión Paritaria a que se refiere el apartado anterior informe sobre la extensión del Convenio solicitado.

Asimismo, podrá solicitarse informe de la Comisión Paritaria del Convenio cuya extensión se solicita.

En todo caso se incorporará al expediente certificación del Registro de Convenios correspondiente, justificativo de no existir inscripción que acredite la vigencia de Convenio en la Empresa, Empresas o sectores para los que se solicita la extensión.

(Artículo 6)

**RD 572/1982**

La Comisión Paritaria a que se refiere el apartado I del artículo anterior habrá de informar sobre la extensión del Convenio solicitada en el plazo de quince días desde su constitución. Transcurrido dicho plazo sin que la Comisión haya remitido su informe, se entenderá que su criterio es favorable a la extensión del Convenio.

En el caso de que en el plazo de diez días a que se refiere el artículo 6.1, de este Real Decreto, no se hubiera notificado la constitución de la Comisión Paritaria, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social requerirá a las organizaciones y asociaciones a que dicho precepto se refiere a fin de que, en el plazo de quince días, emitan los informes pertinentes, entendiéndose que su criterio es favorable a la extensión si, transcurrido dicho plazo, no se hubieren remitido los informes.

(Artículo 7)

## 7. LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS Y LA INCORPORACIÓN DE ÓRGANOS CONSULTIVOS AUTONÓMICOS

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, de conformidad con el Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre, de regulación de la misma, y la Orden de 28 de mayo de 1984, de aprobación de su Reglamento de funcionamiento, ha de ser preceptivamente consultada en el supuesto de extensión de convenios colectivos regulado en el artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores.

En el Estatuto de los Trabajadores, la disposición final 8ª (actual disposición adicional 2ª) creó una Comisión Consultiva Nacional, disponiendo que tendría por función el asesoramiento y consulta a las partes de las negociaciones colectivas de trabajo en orden al planteamiento de los ámbitos funcionales de los convenios del modo siguiente (redacción actual):

*“Se crea una comisión consultiva nacional, que tendrá por función el asesoramiento y consulta a la partes de las negociaciones colectivas de trabajo en orden al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dictará las disposiciones oportunas para su constitución y funcionamiento, autónomo o conectado con alguna otra Institución ya existente de análogas funciones. Dicha comisión funcionará siempre a nivel tripartito y procederá a elaborar y mantener al día un catálogo de actividades que pueda servir de indicador para las determinaciones de los ámbitos funcionales de la negociación colectiva. El funcionamiento y las decisiones de esta comisión se entenderán siempre sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a la jurisdicción y la autoridad laboral en los términos establecidos por las leyes”.*

Por su parte, el Real Decreto número 2976/1983, de 9 de noviembre, reguló la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos a la que se asignan, básicamente dos funciones:

- La primera es emitir dictámenes e informes de carácter no vinculante, cuando le sean pedidos por organizaciones sindicales, organizaciones empresariales o autoridades laborales o jurisdiccionales sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos que se pretendan negociar, sobre la posibilidad de acuerdo de adhesión a un convenio colectivo en vigor y sobre la interpretación de un convenio vigente en orden a la determinación de su ámbito funcional de aplicación;
- La segunda de las funciones citadas es la preceptiva consulta, de carácter también no vinculante, en el supuesto -se dice- de extensión de un convenio colectivo que regula el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Dado que dicha normativa es posterior al anterior reglamento, ésta no incluía mención alguna a la CCNCC, cuestión que ha venido a subsanar el Real Decreto 718/2005, con una novedad: la incorporación de órganos consultivos autonómicos, en el sentido siguiente:

	<b>RD 718/2005</b>
<b>Informe órgano consultivo</b>	<p>Evacuados los informes de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales mencionadas en el artículo anterior, o transcurridos los plazos establecidos sin que dichos informes hayan sido emitidos, el órgano instructor del procedimiento solicitará con carácter preceptivo el informe del órgano consultivo correspondiente. Dicho informe tendrá la consideración de determinante a los efectos de lo previsto en el artículo 83.3 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, con lo que interrumpirá el plazo de los trámites sucesivos, y ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 42.5.c) de la citada Ley.</p> <p>El informe versará sobre la concurrencia de las circunstancias establecidas en el artículo 92.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, para la extensión de convenios colectivos, y en el artículo 1.2 de este Real Decreto.</p> <p>La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos será el órgano consultivo competente para emitir el informe preceptivo señalado en el apartado anterior en los procedimientos que sean de la competencia del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.</p> <p>En los procedimientos que sean de la competencia de los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas, se podrá solicitar informe a dicha comisión a los efectos previstos en el apartado anterior, o al órgano consultivo similar.</p> <p>El plazo de emisión del informe a que se refieren los apartados anteriores será de 30 días.</p>

El Real Decreto incorpora una mención al artículo 83.3 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, en lo relativo a la interrupción los trámites sucesivos hasta la emisión del informe, el cual dispone:

*“De no emitirse el informe en el plazo señalado, y sin perjuicio de la responsabilidad en que incurra el responsable de la demora, se podrán proseguir las actuaciones cualquiera que sea el carácter del informe solicitado, excepto en los supuestos de informes preceptivos que sean determinantes para la resolución del procedimiento, en cuyo caso se podrá interrumpir el plazo de los trámites sucesivos”.*

Por su parte, el artículo 42.5.c) de la citada Ley dicta lo siguiente:

*“Cuando deban solicitarse informes que sean preceptivos y determinantes del contenido de la resolución a órgano de la misma o distinta Administración, por el tiempo que medie entre la petición, que deberá comunicarse a los interesados, y la recepción del informe, que igualmente deberá ser comunicada a los mismos. Este plazo de suspensión no podrá exceder en ningún caso de tres meses”.*

En consecuencia, los términos del nuevo Reglamento implica una modificación, aunque no haya sido expresa, de dicho Real Decreto número 2976/1983, lo que en todo caso resulta contrario la Sentencia del Tribunal Constitucional 86/1991<sup>52</sup>, que vino a reconducir el pronunciamiento del Tribunal Constitucional núm. 17/1986 (Pleno), de 4 febrero<sup>53</sup>.

En el pronunciamiento de 1986 mencionado se determinaba si la atribución a una Comisión Consultiva Nacional de la facultad de evacuar “consultas mediante dictámenes e informes no vinculantes sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos”, con independencia del ámbito de éstos, invadía las competencias de las Comunidades Autónomas, cuya actividad consiste, como declara la disposición final segunda del Estatuto de los Trabajadores, en asesorar a las partes de las negociaciones colectivas.

En esta primera Sentencia, el Tribunal Constitucional considera que la actividad de asesoramiento facultativo no constituye una competencia, sino una facultad, que no puede ser reclamada fundándose en un título competencial por sujeto alguno, ya que no afecta al ejercicio de ninguna competencia, pues ninguna se posee en línea de principio en relación con la determinación del ámbito funcional de los convenios, “puesto que esta determinación es cuestión que pertenece exclusivamente a las partes de la negociación a tenor del artículo 83.1 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que no es posible ningún tipo de interferencia de autoridades administrativas, sean autonómicas o estatales, que vulneraría el derecho fundamental a la negociación colectiva contenido en el artículo 37.1 de la Constitución”.

A tenor de la misma, las autonomías tienen reconocidas determinadas competencias en materia de convenios colectivos, pero, según dictaminó el Tribunal “ninguna de ellas recae sobre la determinación del ámbito funcional y ninguna de ellas se ve afectada por la intervención de la Comisión Consultiva que aquí se debate. Ni la recepción de la comunicación que promueve el Convenio, ni la decisión de proceder al registro y publicación del mismo, o la de remitirlo a la jurisdicción competente si se estima contrario a la legalidad o gravemente lesivo del interés de terceros, que son las facultades en que se traduce en materia de convenios la competencia ejecutiva de la legislación laboral que ostenta la Comunidad, se ven alteradas o disminuidas por la eventual intervención de la Comisión en una materia ajena a la actuación de las autoridades comunitarias”.

En todo caso el Tribunal abre una vía a la intervención autonómica en dicho proceso consultivo, siempre que éste no se configure con carácter preceptivo, pues ello “implicaría una regla de ordenación del procedimiento negociador, que, al margen de su valoración en función del derecho constitucional a la negociación colectiva, sólo competiría al Estado”, lo que en todo caso no impide que las partes intervinientes en el procedimiento de

---

52. STC núm. 86/1991 (Pleno), de 25 abril, [RTC 1991\86].

53. Ref.Ar. RTC 1986\17.

extensión de dirigirse a las autoridades autonómicas<sup>54</sup>, si lo estiman oportuno, en solicitud de dictamen no preceptivo, atendiendo a que tampoco existe competencia estatal en la materia, nada impediría que la función de asesoramiento pudiera ser desarrollada por cualquier otro órgano perteneciente a la Comunidad.

No modifica estas conclusiones el hecho de que la Comisión pueda igualmente evacuar consultas a petición «de cualquier autoridad laboral o jurisdiccional que tenga competencia en asuntos relacionados, directa o indirectamente, con la aplicación de un convenio colectivo». El carácter facultativo de la consulta excluye, en este pronunciamiento, toda confrontación con las facultades derivadas de la competencia a cuyo ejercicio servirá aquélla, pues el recurso o no a la Comisión depende de la voluntad incondicionada del titular.

En la medida en que la consulta puede ser solicitada por una autoridad administrativa autonómica en el ejercicio de una competencia propia, la Comisión Consultiva Nacional constituye un instrumento de colaboración del Estado con las Comunidades Autónomas, en virtud de la cual aquél pone a disposición de éstas un organismo financiado por él para servir técnicamente a una faceta de su actuación. Así, «del mismo modo que antes, nada impide que la Comunidad recurra a sus propios órganos de consulta o solicite los asesoramientos que estime pertinentes, por lo que tampoco la disposición impugnada vulnera la competencia exclusiva del País Vasco para la organización de sus instituciones de autogobierno, pues no le impide establecer, y recurrir a sus propios órganos consultivos, como el citado Consejo, siempre, de nuevo, que por el carácter de la consulta no se esté afectando a la competencia exclusiva del Estado para reglamentar la materia laboral».

El Tribunal, sin embargo, reconoce mayores dificultades en relación a la consulta e informe preceptivos en punto a la extensión de los convenios colectivos. La controversia se centra en la calificación de la facultad de extensión de los convenios colectivos como actividad ejecutiva o legislativa, pues el art. 149.1.7.º, de la Constitución atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre la legislación laboral «sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas», y la Comunidad vasca por virtud del art. 12.2 de su Estatuto de Autonomía, tiene competencia sobre la ejecución y, en concreto, «las facultades y competencias que en este terreno ostente actualmente el Estado respecto a las relaciones laborales». Esta delimitación competencial no resulta discutida en dicho procedimiento. Al Estado compete legislar en materia laboral y, por ende, en materia relativa a la extensión de convenios colectivos, incluyendo, según tiene reiteradamente declarado este Tribunal a partir de la Sentencia número 18/1982, de 4 de mayo<sup>55</sup>, el desarrollo reglamentario que cubre el procedimiento para acordar dicha extensión. Incluso en el supuesto en que la facultad de extensión pudiera calificarse de ejecutiva, es indudable que habría de sujetarse a los requisitos, condiciones y formas fijados por el Estado, pues la ejecución lo es de la legislación estatal y, por ello, en los términos y contenido fijados por dicha legislación.

En todo caso, acaba concluyendo que «el conflicto positivo de competencia entre las Comunidades Autónomas y el Estado se plantea en punto a la regla según la cual, con carácter previo a todo acto de extensión de toda clase de convenios colectivos, cualquiera que sea el ámbito territorial de vigencia de éstos y el de su extensión ha de oírse con carácter preceptivo a la Comisión Consultiva Nacional. Sin embargo, el apartado 3 del art. 2 del Real Decreto ordena la consulta preceptiva de la Comisión, delimitando el ámbito de esta consulta preceptiva a través del supuesto de extensión que regula el art. 92 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo y el Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo, que refieren la competencia al Ministerio de Trabajo. Por consiguiente, ha de entenderse que la consulta preceptiva que el Real Decreto ordena, se produce dentro de esos límites y de acuerdo con ellos y así entendido el precepto, con la única inteligencia del mismo que es posible establecer, no hay afectación alguna de las competencias de la Comunidad Autónoma». Posteriormente, la jurisprudencia posterior matizó considerablemente la postura del Tribunal Constitucional en esta materia.

54. En este pronunciamiento dicha facultad se reclamaba por parte del Gobierno Vasco para el Consejo de Relaciones Laborales de la Comunidad Autónoma Vasca, y en este sentido declara el Tribunal que éste puede emitir dictámenes (no preceptivos) ya que la « Ley reguladora fue en la materia que aquí importa declarada constitucional por este Tribunal en su Sentencia número 35/1982, de 14 de junio, tiene como una de sus funciones, declarada en el art. 2.º, 4, de la Ley, «fomentar la negociación colectiva e impulsar una adecuada estructura de los convenios de ámbito de la Comunidad Autónoma, territoriales o sectoriales», a cuyos efectos puede obviamente, en los términos arriba expuestos y a petición de parte, cumplir idéntica función de asesoramiento».

55. Ref.Ar.: RTC 1982\18

## 8. LA NATURALEZA JURÍDICA DEL ACUERDO ADMINISTRATIVO POR EL QUE SE DECIDE LA EXTENSIÓN

Como ya se adelantó, la cuestión relativa a la naturaleza jurídica del acto de extensión de convenios colectivos como acto administrativo o como reglamento ha sido ampliamente tratada por la doctrina científica, existiendo a su vez subdivisiones en la misma dentro del grupo que asimila la extensión a una disposición reglamentaria en función de las diversas modalidades de reglamentos existentes (reglamento autónomo, administrativo, independiente, etc).<sup>56</sup>

Dejando al margen dicha polémica doctrina, lo cierto es que el Tribunal Constitucional ha terciado en esta cuestión, precisamente cuando ha decidido sobre la competencia autonómica en esta materia. La doctrina del Tribunal Constitucional ha convenido en afirmar, ciertamente, que la extensión de convenios colectivos no se integra en el ámbito de la legislación laboral, sino en la ejecución de la misma, por lo que es posible que tal competencia pueda ser asumida por las comunidades autónomas. No obstante, también se ha cuidado de precisar que esa naturaleza ejecutiva de la extensión se entiende sin perjuicio de que tal actuación, en si misma considerada, sea expresión de una actividad reglamentaria o normativa, y por tanto, diferente de la mera elaboración de un acto administrativo.

En efecto, la mencionada Sentencia del Tribunal Constitucional 17/1986, de 4 de febrero, nos dice que "La cuestión de la naturaleza jurídica del acuerdo administrativo por el que se decide la extensión de un convenio colectivo a sujetos diferentes de aquellos que lo han celebrado, es tema escasamente analizado y de difícil solución, aunque la mayor parte de la doctrina de nuestro país parece inclinarse a su consideración con actuación administrativa de carácter reglamentario. Así, se ha dicho que el acto de extensión no es, él mismo, un convenio colectivo en sentido propio, sino que tiene la naturaleza propia de una norma estatal que asume y hace suyo el contenido de un convenio. El acto de extensión es un reglamento administrativo, cuyo contenido queda integrado per relationem a través de las disposiciones establecidas en el convenio."

Posteriormente abordó similar cuestión las Sentencias del Tribunal Constitucional núm. 86/1991, y núm. 102/91, que si bien concluyen en afirmar que la competencia autonómica en la extensión de convenios resulta de ser una actuación de ejecución de la legislación estatal, y de creación de dicha legislación, ello se entiende sin perjuicio del carácter normativo que tiene dicha extensión. Dice la primera sentencia citada que "... puede aproximarse conceptualmente a otros actos de ejecución de la legislación del Estado que, sin perjuicio de su carácter normativo, entran en la esfera competencial de las CCAA -señaladamente el establecimiento de garantías en los servicios esenciales -STC 33/81-".

### LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL 86/1991

Pero fue la Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 86/1991 (Pleno), de 25 abril<sup>57</sup> la que vino a aclarar definitivamente esta cuestión realizando un análisis de la configuración material del acto de extensión, a fin de deducir si éste es un acto de ejecución, bajo la competencia de las Comunidades Autónomas o entra en la esfera de la legislación del Estado, si se considerase que el acto de extensión tiene naturaleza reglamentaria y, en consecuencia, queda incluido en el concepto de legislación laboral atribuida exclusivamente al Estado.

---

56. En relación con este particular, se puede consultar a título de ejemplo, el examen científico y doctrinal que de la cuestión ha elaborado RODRIGO MARTÍN JIMÉNEZ, R., "Los actos administrativos laborales y su control jurisdiccional", CES, Colección de Estudios 2001, págs. 362 y ss., o CABERO MORÁN, E., GARCÍA TRASCASAS, A., "La impugnación judicial de laudos laborales y de actos de extensión de convenios colectivos", AL 93-3, LIII.

57. Ref.Ar.: RTC 1991/86



Ahora bien, es evidente que la aceptación de esta afirmación pasa por la previa aceptación de que el concepto de legislación en materia laboral, en la interpretación realizada por este Tribunal, incluya una resolución como es la extensión administrativa de un Convenio Colectivo. Y no es posible sostener que esto sea así, según se establece en la Sentencia mencionada.

La jurisprudencia del Tribunal Constitucional había considerado que el concepto de legislación al que se refiere el art. 149.1.7 C.E. incluye no sólo los actos normativos con fuerza de Ley sino también su desarrollo reglamentario —con la amplitud que sea necesaria en función de su determinación<sup>58</sup>— e incluso, aquellos actos que, aun sin entrar formalmente en el cuadro de fuentes, contienen materialmente normas de desarrollo de las disposiciones anteriores<sup>59</sup>. Sin embargo, la inclusión de todo ello en el concepto de legislación no viene motivada en dichos pronunciamientos tanto en atención a su carácter materialmente normativo sino más bien en cuanto que sólo un concepto de la legislación que los incluya permite garantizar «la finalidad del precepto constitucional de mantener una uniformidad en la ordenación jurídica de la materia» (STC 18/1982 -fundamento jurídico 5.º- y, más recientemente, STC 249/1988 -fundamento jurídico 2.º-).

Por ello, concluye el Tribunal que el acto de extensión no está incluido en la legislación en materia laboral que el art. 149.1.7 C.E. reserva al Estado al no aparecer vinculado en modo alguno a la finalidad anteriormente citada; puesto que la finalidad de la extensión de Convenios Colectivos no es otra que la de suplir las carencias que puedan aparecer en la negociación colectiva a través de una resolución administrativa en la que se decida la aplicación a una unidad de negociación afectada por las causas del art. 92.2 E.T. de un Convenio Colectivo negociado en ámbito negocial similar (art. 2 R.D. 572/1982).

De este modo, la estrecha conexión entre la extensión de los Convenios Colectivos y la negociación colectiva permite excluir que el acto de extensión, pueda ser considerado de legislación a efectos de asignar la competencia al Estado, ya que, por hipótesis, el acto de extensión se refiere a ámbitos territoriales o funcionales limitados, sin alterar el contenido de las normas.

A partir de estos argumentos el Tribunal Constitucional llega a la conclusión de que el acto de extensión pertenece a la esfera de lo ejecutivo, y por tanto, al ámbito competencial de las Comunidades Autónomas; conclusión que no viene obstaculizada, según el Tribunal, por el hecho de que la STC 17/1986 se hubiese decantado por la naturaleza reglamentaria del acto de extensión en atención a diversas consideraciones; ya que dicha Sentencia resolvía un conflicto de competencias sobre el procedimiento de extensión, —en concreto si vulneraba o no las competencias de la Comunidad Autónoma Vasca el informe preceptivo de la Comisión Consultiva Nacional—, lo que hace que las citadas manifestaciones se realizaran obiter dicta, afirmándose expresamente que no era necesario tomar partido sobre la naturaleza de la extensión de convenios para resolverlo.

En segundo lugar, las consideraciones sobre la naturaleza reglamentaria del acto de extensión venían condicionadas por el hecho de ser un tema «escasamente analizado y de difícil solución». En este contexto, el que la STC 17/1986 afirmara respecto del acto de extensión que “la mayor parte de la doctrina de nuestro país parece inclinarse a su consideración como actuación administrativa de carácter reglamentario” para el Tribunal carece de virtualidades decisorias.

Sin embargo, no es menos cierto que tales efectos sólo son imputables de forma indirecta a la actuación administrativa que no crea una norma nueva sino que se limita a declarar aplicable una ya existente, es decir el convenio extendido- en ámbito en el que inicialmente no lo era.

---

58. STC 18/1982 (RTC 1982\18) y 7/1985 (RTC 1985\7)

59. STC 249/1988 (RTC 1988\249).

En este contexto, declara el Tribunal que la actividad de extensión puede considerarse de ejecución, pues en este caso no sólo no existe, en rigor, creación de una norma sino que las facultades administrativas que conducen a la extensión del ámbito de la anteriormente existente se encuentran rígidamente precondicionadas por los requisitos de legitimación (art. 3 R.D. 718/2005), de causas (arts. 92.2 E.T. y 1.2 R.D. 718/2005), de selección del convenio extendido y posible alteración de su contenido (arts. 1.2 y 9 R.D. 718/2005) de duración de la eficacia del acto (art. 11 R.D. 718/2005) y propiamente procedimentales (arts. 2,3,4,5,6,7 y 8 R.D. 718/2005 y 2.3 R.D. 2976/1983).

En consecuencia, dispone el Tribunal que el acto de extensión no aparece integrado en el concepto de legislación y sí en el de ejecución, puesto que trata simplemente componer los intereses de trabajadores y empresarios que, por las causas previstas en el art. 92.2 E.T., no han podido dar vida a un Convenio Colectivo propio. Y, desde este punto de vista, puede aproximarse conceptualmente a otros actos de ejecución de la legislación del Estado que, sin perjuicio de su carácter normativo, entran en la esfera competencial de las Comunidades Autónomas señaladamente, el establecimiento de garantías en los servicios esenciales<sup>60</sup>. Por lo que en definitiva, la competencia para extender Convenios Colectivos dentro de sus respectivos ámbitos territoriales corresponde, pues, a las Comunidades Autónomas.

En este contexto de incorporación de nuevos órganos consultivos,—de posible creación en las diecisiete Comunidades Autónomas—juega un papel especial la obligación de coordinación establecida en el artículo incorporado en el nuevo Reglamento (Disposición adicional única del RD 718/2005), a cuyo tenor: “De conformidad con los principios que rigen las relaciones entre Administraciones públicas establecidos en el artículo 4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas se informarán recíprocamente sobre las resoluciones administrativas por las que se extienda un convenio colectivo dictadas en el ejercicio de sus competencias”.

## 9. RÉGIMEN TRANSITORIO

El régimen transitorio previsto por el nuevo Reglamento establece que las solicitudes de extensión formuladas con anterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto se regirán por lo dispuesto en el Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo, en lo que no se oponga al artículo 92.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## 10. JURISDICCIÓN COMPETENTE

Por último, resulta imprescindible realizar una mención a la determinación del orden jurisdiccional competente para conocer del acto de extensión de convenios colectivos. La Sala Tercera del Tribunal Supremo viene admitiendo pacíficamente su competencia para conocer de la impugnación de las resoluciones administrativas que acuerdan la extensión de convenios colectivos.

---

60. STC 33/1981, fundamento jurídico 3.º.

En este sentido, y de entre los pronunciamientos más recientes, destacan las Ss. del TS -Sala 3ª- de 17-1-03 (Arz. 1594), 19-9-01 (Arz. 8778) y 17-9-01 (Arz. 8772), criterio que ya se encontraba presente en pronunciamientos anteriores de la Sala Tercera, entre los que reviste especial significación la Sentencia del Tribunal Supremo -Sala 3ª- de 19-12-89 (Arz. 8754), en la que no se discutió la competencia de la Jurisdicción Contencioso-administrativa para conocer de la impugnación de la Resolución del Consejero de Trabajo y Seguridad Social de la Junta de Andalucía por la que se acordaba la extensión del Convenio Colectivo de trabajo para las empresas de Servicios Discrecionales de Viajeros de la provincia de Málaga a los trabajadores afectos al servicio regular de viajeros de la empresa recurrente, con la pretensión de que se revocaran los acuerdos recurridos y se declarara no haber lugar al acto de extensión del Convenio Colectivo referido, en la cual el Tribunal se pronuncia del siguiente modo:

*“Refiriéndonos por tanto con plenitud de jurisdicción al fondo del problema planteado en la demanda, ha de tenerse en cuenta que la misión propia de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa no es la de valorar la eficacia de los Convenios Colectivos a que se refiere el artículo 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, conclusión ésta que por su misma obviedad no precisa de más explícito desarrollo [artículos 9.5º de la LOPJ y 2, apartados l) y m) del Texto Refundido de Procedimiento Laboral aprobado por RDLeg. de 7 de abril de 1995. La misión específica de esta Jurisdicción radica en el conocimiento y resolución de las pretensiones que se formulen en relación con los actos y disposiciones de la Administración Pública sujetos al Derecho Administrativo, con el fin de resolver sobre su conformidad o disconformidad con arreglo al ordenamiento jurídico, como explícitamente consagran los artículos 1, 83 y 84 de la Ley de 27 de diciembre de 1956, reformada por la de 10 de abril de 1992.*

*En lo referente a los temas específicamente laborales (artículo 2 a) ha de respetarse la competencia y pronunciamientos de la Jurisdicción de esta misma naturaleza, cabiendo únicamente extender la decisión de la Jurisdicción Contenciosa con carácter prejudicial a aquellos extremos que, aún no perteneciendo al específico ámbito que le es propio, se hallen directamente relacionadas con el campo propio de la misma, si bien la decisión no producirá efecto fuera del proceso en que se dicte y podrá ser revisada por la de carácter laboral”.*

Por su parte, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 20-11-91 (Arz. 6402), recaída en el procedimiento de reclamación de cantidad formulado por todo un colectivo de trabajadoras, en el que postulaban el abono de las diferencias salariales por la aplicación del Convenio Colectivo de Limpiezas de la provincia de Ciudad Real que había sido extendido a la provincia de Cuenca. El acto de extensión había sido objeto de impugnación en vía contencioso-administrativa, habiéndose incluso dictado en dicho proceso la suspensión del acto administrativo en pieza separada.

Pues bien, la Sala de Castilla-La Mancha asimila el acto de extensión a un reglamento administrativo " ...cuyo contenido queda integrado per relationem a través de las disposiciones establecidas en el convenio ..." haciendo cita de la doctrina establecida en la Sentencia del Tribunal Constitucional -Pleno- 17/86, de 4 de febrero.

## 11. TASA DE COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Hasta ahora nos hemos centrado en las formas de solucionar los vacíos de cobertura, con especial atención a la extensión de convenios, pero también es importante que cuantifiquemos los trabajadores afectados por estos vacíos.

Un primer indicador lo encontramos en la tasa de cobertura de la Negociación Colectiva.

Tasa de Cobertura de la Negociación Colectiva	Castilla la Mancha	ESPAÑA
Asalariados EPA IVTR 2004	558.900	15.022.400
Trabajadores afectados por convenio	324.680	9.051.967
Convenios Colectivos	239	4.842
Empresas	118.396	2.942.580
Empresas con Asalariados	58.333	1.442.180
Empresas afectadas por convenio colectivo	37.000	1.075.900
% de trabajadores afectados por convenio colectivo	58,09%	60,26%

**Fuente:** EPA, MTAS y elaboración propia

**Nota:** Convenios registrados hasta Mayo de 2005

Podemos definir la Tasa de Cobertura como la proporción de trabajadores cubiertos por algún tipo de convenio respecto al total de asalariados.

Con esta medida se intenta conocer el peso de la Negociación Colectiva dentro del mercado de trabajo.

Como podemos observar en la tabla anterior la tasa de cobertura para el año 2004 en Castilla la Mancha se sitúa en el 58,09%, por debajo de la media del país que alcanza el 60,26%.

No obstante hay que tener en cuenta que estas son unas cifras aproximadas dada la dificultad que existe para una medición exacta.

Así, por un lado dentro de la cifra de asalariados que nos ofrece la EPA están incluidos los funcionarios públicos, que no tienen capacidad de suscripción de convenios colectivos en sentido propio, lo cual distorsiona la información que nos facilita la tasa de cobertura.

Otras problemas para definir con exactitud la tasa de cobertura los encontramos en la falta de información exacta que en ocasiones tienen las Comisiones Negociadoras sobre trabajadores afectados por un convenio o en la duplicidad de un mismo trabajador en las estadísticas al estar afectado por más de un convenio de distinto ámbito. Por último también hay que mencionar la existencia de convenios interautonómicos, cuyas cifras el MTAS facilita a nivel global y por tanto hay que hacer estimaciones para saber cuántos trabajadores de la región están afectados por los mismos.

Queda patente la dificultad de identificar y cuantificar con la información disponible los vacíos de cobertura, no obstante haremos otra aproximación, esta vez con la información que por un lado nos ofrece el Directorio Central de Empresas (DIRCE) 2005, que nos muestra el número de empresas por actividad principal y estrato de asalariados, y por otro con la información que nos ofrece el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de convenios registrados por sección de actividad.

**Empresas por actividad principal (grupos CNAE93) y estrato de asalariados.**

Castilla-La Mancha	Total	Sin asalariados	Con asalariados
10 Extracción y aglomeración de antracita, hulla, lignito y turba	0	0	0
11 Extracción de crudos de petróleo y gas natural	1	1	0
13 Extracción de minerales metálicos	6	4	2
14 Extracción de minerales no metálicos ni energéticos	169	46	123
15 Industria de productos alimenticios y bebidas	2.697	853	1.844
16 Industria del tabaco	0	0	0
17 Industria textil	417	144	273
18 Industria de la confección y de la peletería	1.096	315	781
19 Preparación curtido y acabado cuero;fabric. art. marroquinería y viaje	539	153	386
20 Industria de madera y corcho, excepto muebles; cestería y espartería	1.080	365	715
21 Industria del papel	80	15	65
22 Edición, artes gráficas y reproducción de soportes grabados	551	214	337
23 Coquerías, refino de petróleo y tratamiento de combustibles nucleares	0	0	0
24 Industria química	186	35	151
25 Fabricación de productos de caucho y materias plásticas	180	46	134
26 Fabricación de otros productos minerales no metálicos	818	185	633
27 Metalurgia	43	6	37
28 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	2.640	746	1.894
29 Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico	475	143	332
30 Fabricación de máquinas de oficina y equipos informáticos	26	15	11
31 Fabricación de maquinaria y material eléctrico	113	41	72
32 Fabricación de material electrónico; fabric. equipo y aparatos radio, tv	42	26	16
33 Fabric.de equipo e instru.médico-quirúr., de precisión, óptica y relojería	127	68	59
34 Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	126	25	101
35 Fabricación de otro material de transporte	24	6	18
36 Fabricación de muebles; otras industrias manufactureras	1.517	460	1.057
37 Reciclaje	6	0	6
40 Producción y distribución energía eléctrica, gas ,vapor y agua caliente	125	81	44
41 Captación, depuración y distribución de agua	46	14	32
45 Construcción	21.275	8.951	12.324
50 Venta, manteni. y reparación vehíc.motor,motocicletas y ciclomotores	3.898	1.381	2.517
51 Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto vehículos motor y motoc.	7.454	3.299	4.155
52 Comercio al por menor, excepto comercio vehícul.motor,motocic.y ciclo.	23.522	14.564	8.958

Castilla-La Mancha	Total	Sin asalariados	Con asalariados
55 Hostelería	11.185	5.902	5.283
60 Transporte terrestre; transporte por tuberías	8.366	4.480	3.886
61 Transporte marítimo, de cabotaje y por vías de navegación interiores	0	0	0
62 Transporte aéreo y espacial	4	3	1
63 Actividades anexas a los transportes; actividades de agencias viajes	378	140	238
64 Correos y telecomunicaciones	179	86	93
65 Intermediación financiera, excepto seguros y planes de pensiones	23	7	16
66 Seguros y planes de pensiones, excepto seguridad social obligatoria	11	3	8
67 Actividades auxiliares a la intermediación financiera	2.011	1.405	606
70 Actividades inmobiliarias	3.389	2.046	1.343
71 Alquiler maquin.y equipo sin operario, efect. personales y enseres domésticos	895	501	394
72 Actividades informáticas	551	312	239
73 Investigación y desarrollo	328	285	43
74 Otras actividades empresariales	10.140	6.587	3.553
80 Educación	1.736	786	950
85 Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	3.118	1.738	1.380
90 Actividades de saneamiento público	184	67	117
91 Actividades asociativas	1.016	197	819
92 Actividades recreativas, culturales y deportivas	2.145	1.193	952
93 Actividades diversas de servicios personales	3.458	2.123	1.335

Fuente: DIRCE 2005

**Convenios registrados hasta mayo de 2005 inician efectos en 2003**

Secciones de Actividad	Castilla-La Mancha			Interautonómicos		
	Convenios	Trabajadores	Aumento Salarial (en%)	Convenios	Trabajadores	Aumento Salarial (en%)
<b>T o t a l</b>	<b>246</b>	<b>206.245</b>	<b>3,66</b>	<b>464</b>	<b>2.824.248</b>	<b>3,24</b>
Agricultura, ganadería caza y silvicultura	7	29.493	3,25	3	8.309	3,13
Pesca	-	-	-	-	-	-
Industrias extractivas	7	391	3,32	3	225	2,12
Industria manufacturera	71	57.582	3,70	164	1.050.616	3,22
Producción y distribución de energía eléctrica gas y agua	7	868	3,65	11	29.710	2,90
Construcción	4	33.045	4,39	5	6.228	2,85
Comercio. Reparación de vehículos de motor y de artículos personales	17	32.451	3,43	80	488.560	2,97
Hostelería.	8	18.847	3,95	5	8.649	3,03
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	12	7.242	3,32	51	163.556	2,58
Intermediación financiera	-	-	-	27	332060	2,65
Actividades inmobiliarias y de alquiler. Servicios empresariales	18	9.765	3,53	64	293.967	3,93
Administración Pública, Defensa y Seguridad Social. Organismos extraterritoriales	37	8.612	2,06	5	2.608	2,21
Educación.	1	11	2,00	12	208.514	3,39
Actividades sanitarias y veterinarias. Servicios sociales.	13	5.643	4,22	8	123.924	3,76
Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad. Servicios personales	44	2.295	4,30	26	107.321	4,89
Hogares que emplean personal doméstico	-	-	-	-	-	-

Fuente: MTAS

## ANEXO

**Expedientes de extensión informados por la CCNCC  
(Número de expedientes, agrupados por actividad económica, 1986-2004)**

Actividades económicas	Número de extensiones	
	1986/2003	2004
Administración Pública	1	
Agencias de Noticias	1	
Agricultura	10	
Agua y Gas	2	
Alimentación	12	
Ayuda a Domicilio	5	
Bebidas Refrescantes (Distribución)	1	
Comercio	8	
Construcción	1	
Deportes y Espectáculos (Locales)	11	4
Fincas Urbanas y Otros Servicios	17	2
Limpieza	7	
Madera	3	
Metal	5	
Oficinas y Despachos	55	1
Óptica-Optométrica	1	
Peluquerías	3	
Pesca	1	
Piel	4	
Piscinas e Instalaciones Acuáticas	6	
Pompas Fúnebres	1	
Prensa	2	
Químicas	3	
Radiodifusión	1	
Sanidad o Servicios Asistenciales	11	1
Sastrería, Modistería...		
Teatro, Circo y Variedades	3	
Tintorerías y Lavanderías	2	1
Transporte y/o actividades auxiliares	7	
Vinícolas	2	
<b>Total</b>	<b>181</b>	<b>9</b>

Fuente: Observatorio de Relaciones Industriales. Consejo Económico y Social