

La negociación colectiva ante el proceso de derogación de las ordenanzas laborales

Estudio de un supuesto concreto: la ordenanza laboral para las industrias de alimentación

CONCEPCIÓN BLANCO BLANCO*
INMACULADA DÍAZ MARTÍNEZ*

1. Introducción

Uno de los pilares en los que se asienta la última Reforma del Estatuto de los Trabajadores ha sido, precisamente, la negociación colectiva. Con ello se pretende lograr la adaptabilidad y flexibilidad de las condiciones laborales, y aumentar la competitividad del tejido empresarial español. Así, la propia Exposición de Motivos de la Ley 11/1994, de 19 de Mayo, justifica la reforma de la negociación colectiva en aras a su potenciación y a la mejora de sus contenidos cuando dice: «... no cabe plantear una fórmula puramente desreguladora en el terreno laboral, en la que desaparezcan las garantías legales de la posición individual de los trabajadores, o las facultades colectivas expresadas en la negociación colectiva. La revisión y la reforma de la normativa laboral debe hacerse conservando los elementos diferenciadores de la cultura política europea, que se expresan en términos de la libertad sindical, negociación colectiva y protección social. (...) El segundo gran hilo conductor de la reforma es el relativo a la potenciación de la negociación colectiva y la mejora de sus contenidos.»

Así las cosas, la nueva redacción del Estatuto de los Trabajadores pretende la culminación del proceso de sustitución de las Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo por considerar a éstas como un factor de rigidez no compatible, en ningún caso, con la pretendida dinamización de la negociación colectiva¹.

* Este artículo está basado en el Proyecto Final presentado por las autoras, con la colaboración de Luis Rubio Gómez, en el «Master en Relaciones Laborales», Escuela de Relaciones Laborales (7ª promoción), Universidad Complutense de Madrid, dirigido por los profesores Jorge Aragón Medina y Enrique Lillo Pérez.

¹ M.M. Mirón Hernández: «Ordenanzas Laborales y Autonomía Colectiva», en V.A. Martínez Abascal (comp.): «La nueva regulación de las relaciones laborales», Barcelona 1995.

Al mismo tiempo, los enunciados de derecho imperativo contenidos en el Estatuto de los Trabajadores tras la reforma laboral tienden a desaparecer o reducirse a la mínima expresión, a fin de potenciar el papel de la negociación colectiva, haciendo de ella el instrumento dominante de regulación sectorial de las condiciones de trabajo.

Nuestro propósito es, precisamente, analizar el proceso trazado de sustitución de las Ordenanzas Laborales y el resultado del mismo, a la luz de la reforma del Estatuto de los Trabajadores.

Las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales tienen su razón de ser en la Ley de Reglamentaciones Laborales de Trabajo (RNT) de 1942. Dicha Ley es dictada en desarrollo de lo establecido en la Declaración XIII, 4 del Fuero de los Trabajadores, que constituye la primera Ley Fundamental del Régimen franquista y por la que el Estado se adjudica el monopolio en la regulación de las condiciones de trabajo por disposición legal. A partir de la promulgación del Fuero del Trabajo comienza una nueva etapa de ordenación de las relaciones laborales en los distintos sectores productivos, caracterizada por la negación de la negociación colectiva. Ello significa que el Estado asume el papel que hasta entonces venían desarrollando los distintos agentes colectivos en la determinación de las condiciones de trabajo. Esta situación se prolongará hasta 1958, fecha en que se dicta la Ley de Convenios Colectivos.

Las Ordenanzas constituyen normas sectoriales de ámbito estatal que vienen a regular ramas de producción o actividad económica. Son normas absolutamente especializadas que contienen una regulación exhaustiva de las relaciones laborales. Es decir, estas reglamentaciones constituyen auténticos códigos profesionales determinando las condiciones de trabajo de la rama de actividad de que se trate.

Desde el año 1942 la elaboración de Ordenanzas Laborales fue muy numerosa, cubriendo prácticamente todas las relaciones de trabajo. Se dictaron en total alrededor de 160. Con la entrada en vigor de la Ley de Convenios Colectivos de 1958 no se frenó el proceso de elaboración normativa de Ordenanzas y Reglamentaciones. Habría que esperar a la publicación de la Ley de 1973 para detener, en parte, la aparición de estas normas, momento a partir del cual el Ministerio de Trabajo dejó de actualizar los contenidos de las Ordenanzas Laborales, lo que influiría enormemente en su pérdida de aplicabilidad y en su envejecimiento por el mero transcurso del tiempo.

En plena transición política, el Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo (RDLRT), de 1977, vino a sentar las bases de un nuevo sistema de negociación colectiva, que instauraría posteriormente el Estatuto de los Trabajadores. Lo más importante a destacar es, sin duda, que se consagró por primera vez en nuestro ordenamiento jurídico la preferencia absoluta de lo negociado en convenio colectivo frente a lo dispuesto en las Ordenanzas Laborales.

Posteriormente, el art. 37 de la Constitución Española, de 1978, viene a consagrar al más alto nivel el derecho a la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y empresarios. A continuación, el sistema de negociación colectiva vendrá definido a partir de lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, de 1980, y por último, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, de 1985.

Lo que parece obvio es que a estas alturas los contenidos de las Ordenanzas Laborales, resultado claro del proceso de producción normativa del antiguo Régimen político, absolutamente contrario al principio de autonomía colectiva, habían quedado obsoletos, puesto que llevaban más de una década sin ser actualizados y, como fuente del Derecho del Trabajo, estaban en clara desventaja con el producto resultante de la negociación colectiva. Las Ordenanzas estaban llamadas a desaparecer. No obstante, su proceso de derogación será lento y se extenderá a lo largo de más de 15 años.

2. El debate sobre la derogación de las ordenanzas laborales

El primer texto normativo que introduce de manera expresa la derogación de las Ordenanzas Laborales es la Ley del Estatuto de los Trabajadores, de 10 de marzo de 1980, que en su Disposición Transitoria Segunda establece: *«Las Ordenanzas de Trabajo actualmente en vigor continuarán siendo de aplicación como Derecho dispositivo, en tanto no se sustituyan por convenio colectivo (...). Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, se autoriza al Ministerio de Trabajo para derogar total o parcialmente las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales, con informe preceptivo previo de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.»*

A partir de este momento comienza la *«lenta agonía de las Ordenanzas Laborales»*². En la fecha de publicación del Estatuto había vigentes en tomo a unas 140 Ordenanzas; de todas ellas, tan sólo 17 han sido derogadas expresamente hasta 1994.

Se ha apuntado, desde distintos sectores, varios de los factores que han podido influir en la lenta trayectoria de derogación-sustitución de Ordenanzas³. Conviene destacar los siguientes:

- El proceso de derogación de Ordenanzas podía dar lugar a vacíos normativos, puesto que los contenidos de los convenios colectivos no llegaban a ser tan exhaustivos como los de aquéllas. Este argumento será planteado tanto por las representaciones sindicales como por las empresariales. Las primeras temen la pérdida de derechos y garantías en las condiciones de trabajo que

² J. Cruz Villalón: *«Derogación de Ordenanzas Laborales y Negociación Colectiva»*, en RL núm. 14, Julio 1995.

³ J. Cruz Villalón, *«Derogación de las Ordenanzas Laborales...»* cit.

estaban recogidos en los textos de las Ordenanzas. Por su parte, las asociaciones empresariales muestran su temor frente a la posible desregulación de ciertas materias tratadas con detalle en las Ordenanzas y que hacen referencia al poder de dirección, a la movilidad funcional en relación con los sistemas de clasificación profesional y al poder sancionador, fundamentalmente.

- El proceso derogatorio podía afectar a la estructura de la negociación colectiva. Esta respondía a criterios de descentralización y dispersión provocados, en parte, por la propia vigencia de las Ordenanzas Laborales. Al contar todos los sectores de actividad con una normativa a nivel estatal que regulaba de forma exhaustiva las relaciones laborales, la negociación colectiva se hizo dueña de ámbitos inferiores, por lo que mayoritariamente los convenios colectivos eran de carácter provincial. Como efecto boomerang, esta atomización de la estructura convencional dificultaba de forma importante la consolidación del proceso derogatorio:

— Por un lado, resultaba muy complejo encontrar comisiones negociadoras con capacidad suficiente para suscribir un convenio que recogiese todas las materias reguladas en una Ordenanza, algunas de ellas de especial complejidad técnica, como los regímenes especiales de jornada y tiempo de descanso, el sistema de clasificación profesional, la tipificación de faltas y sanciones, la estructura salarial, etc. A lo largo de estos años, se ha observado una cierta pereza negociadora en este sentido, acudiéndose, en muchos de los casos, a remitirse a la Ordenanza aplicable del sector, acogiéndola en su totalidad o señalando su vigencia para determinadas materias. No se ponía fin a esta normativa, sino que seguía aplicándose como derecho supletorio e incluso con el mismo valor que lo contenido en convenio cuando se remitía a ella.

— De otro, tampoco estaba nada claro cuál era el ámbito más adecuado de sustitución de las Ordenanzas. Había quien opinaba que la sustitución habría de hacerse a nivel nacional y conteniendo todas las garantías que se habían obtenido a través de las Ordenanzas Laborales. Contrariamente, otros sectores, fundamentalmente empresariales, proponían la introducción de sistemas de flexibilización del mercado de trabajo aprovechando el proceso derogatorio, así como la negociación a niveles inferiores, no reproduciendo, en ningún caso, los contenidos y estructuras de las Ordenanzas.

- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por su parte, no llevó a cabo una política de derogaciones masiva, sino todo lo contrario. Las Ordenanzas que se derogaron lo fueron a petición de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas cuando hubo negociado convenio colectivo de ámbito nacional.

No obstante, parece evidente la necesidad de sustituir la normativa propia de la situación político-jurídica del Estado franquista y de su organización

nacional sindicalista, por otro tipo de regulación más acorde con nuestro sistema democrático de relaciones laborales, que otorga plenos poderes a la autonomía colectiva.

En resumen, dos son los elementos que inciden de forma clave en el proceso de sustitución:

- Por un lado, gobierno, organizaciones sindicales y asociaciones empresariales no parecen compartir la misma preocupación por desplazar definitivamente del ámbito laboral las Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo.

- Por otro, la vigencia de las Ordenanzas no se debe tanto a la inercia de los agentes sociales como a la propia estructura y dinamismo de la negociación colectiva. Las dificultades se plantean en la medida en que es preciso para desplazar las Ordenanzas Laborales que existan convenios colectivos capaces de cubrir el ámbito de aplicación de estas reglamentaciones, cuando la estructura de la negociación colectiva en nuestro país se caracteriza por el importante vacío convencional existente y por el alto porcentaje de trabajadores que ven reguladas sus condiciones de trabajo por convenios provinciales y/o de empresa, frente al de trabajadores sujetos a convenios de ámbito estatal.

Efectivamente, los rasgos que definen nuestra estructura negocial, que evidencian la ausencia de una estrategia de negociación colectiva en nuestro país e inciden directamente en el proceso de sustitución de las Ordenanzas Laborales, son los siguientes:

a) *Falta de cobertura convencional*

Los distintos autores que han estudiado la materia estiman que el vacío convencional en nuestro país oscila en torno al 20-25% de los trabajadores asalariados⁴, sin que se aprecien cambios de tendencia sustanciales desde 1983. Las causas de este vacío son variadas pero la dificultad principal para la negociación proviene de la inexistencia de interlocutores sociales en muchos sectores de actividad⁵, como consecuencia directa de la atomización de su tejido productivo y de no estar prevista en nuestra Legislación la posibilidad de sumarse a otro ámbito contractual.

b) *Descentralización y atomización*

En cuanto al *ámbito geográfico*⁶, atendiendo al número de convenios, la unidad territorial contractual donde se suscribe mayor número de ellos viene

⁴ J. Aragón Medina y E. Gutiérrez Benito: «Consideraciones a la política de rentas, la dinámica salarial y la negociación colectiva en España», Economía y Sociología del Trabajo n° 25-26, Madrid 1995. Consejo Económico y Social (CÉS): «Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 1994», Madrid 1995. R. Fernández de Frutos: «La realidad de la negociación colectiva española: Estructura, contenido y ámbitos», Barcelona 1989. J.R. Mercader Uguina: «Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios», Madrid 1994.

⁵ A. Muga Robledo: «Estructura y cobertura de la negociación colectiva en España», Revista de Economía y Sociología del Trabajo n° 18, Madrid 1992.

⁶ Fuente: «Anuarios de Estadísticas Laborales», Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

siendo la empresa (el 70,6% sobre el total de convenios en 1994), seguida por los convenios de sector de ámbito provincial (25,3%) y, finalmente, por los de ámbito estatal (1,5%) y los de ámbito interprovincial (0,8%). Es decir, el 95,9% de los convenios se suscriben en ámbitos que tienen la consideración de fragmentarios (de empresa y provinciales de sector).

Atendiendo al número de trabajadores incluidos en cada unidad territorial contractual los convenios sectoriales de ámbito provincial, en cambio, son los que resultan aplicables a un número mayor de trabajadores (el 54,7% de los sujetos a convenio colectivo en 1994), seguidos por los de ámbito estatal (el 24,4%), los de ámbito empresarial (el 13,6%) y, finalmente, los de ámbito interprovincial (el 6,7%). Es decir, más de dos tercios de los trabajadores afectados por un convenio colectivo (el 68,3%) estaban sujetos en 1994 a convenios negociados en ámbitos que tienen la consideración de fragmentarios (de empresa y provinciales de sector), mientras que menos de la cuarta parte (24,4%) estaban sujetos a un convenio de ámbito estatal.

Asimismo, los cambios producidos en los marcos de negociación desde la aprobación del Estatuto hasta 1994 revelan que se ha agudizado esta tendencia a la descentralización y atomización geográfica del tejido negocial en nuestro país, registrándose un doble proceso: por un lado, ha aumentado el número de convenios de empresa, que pasan de suponer el 66,0% del total de convenios en 1981 al 70,6% en 1994, mientras que la población trabajadora afectada por ellos se reduce del 20,9% al 13,6% entre ambas fechas; por otro lado, ha disminuido el número de convenios sectoriales de ámbito provincial, que pasan de suponer el 29,0% en 1981 al 25,3% en 1994, mientras que la población laboral afectada ha aumentado del 42,7% al 54,7%.

Si atendemos al *ámbito funcional*, la negociación colectiva ofrece dos rasgos destacables. De un lado, «la notable diversidad en la amplitud de las actividades económicas que regulan, conviviendo convenios que abarcan actividades de notable extensión —en términos de valor añadido— como el metal, la hostelería, las industrias químicas, el textil o la construcción; junto con otros de amplitud reducida, como los distintos convenios subsectoriales de las industrias de alimentación, el comercio o gran parte del transporte». De otro, «el mimetismo inercial que mantienen los marcos sectoriales de negociación con las delimitaciones sectoriales marcadas por las Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales»⁷, que en muchos casos no tienen congruencia con la nueva realidad económica.

c) *Falta de articulación sectorial y ausencia de coordinación territorial*

Llama la atención la falta de articulación o coordinación entre los diversos niveles de contratación a través de acuerdos nacionales o de Comunidad

⁷ J. Aragón Medina y E. Gutiérrez Benito: «Consideraciones a la política de rentas,...» cit.

Autónoma interprofesionales⁸, configurándose generalmente los convenios de empresa y los provinciales de sector como autosuficientes en la regulación⁹. Esto pone de manifiesto la falta de una estrategia de negociación colectiva y prueba la muy escasa utilización que las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas han efectuado de la facultad de renovación del tejido negocial propiciada por el art. 83.2 del Estatuto de los Trabajadores antes de la Reforma Laboral de 1994, con la consiguiente ausencia de un cuadro de normas autónomas de la contratación colectiva.

d) *Pobreza de contenidos*

La negociación colectiva en España, en gran medida, se ha limitado a un mero acuerdo salarial y a arrastrar, convenio tras convenio, los contenidos normativos de los mismos¹⁰, debido, entre otros factores, al nivel reducido de la inmensa mayoría de las unidades contractuales en nuestro país, por lo que las comisiones negociadoras carecen de capacidad suficiente para elaborar un texto que aborde materias complejas a nivel técnico, tales como sistemas de clasificación profesional, regímenes especiales de jornada y tiempo de descanso, estructura salarial, etc.

Partiendo de estas características de nuestra estructura negocial, parece difícil que se puedan cumplir los objetivos de dinamización de la negociación colectiva plasmados en la Exposición de Motivos de la Ley Reformadora, incluida la sustitución negociada de las Ordenanzas Laborales. Esta sustitución es muy compleja en la medida en que debe producirse en la generalidad de los convenios de empresa y sectoriales de ámbito provincial existentes y, además, no representa una solución para el importante número de trabajadores que en nuestro país no están amparados por convenio colectivo.

3. El proceso de sustitución legalmente establecido

El paso definitivo en el proceso de derogación de las Ordenanzas Laborales no se dará hasta 1994, con la entrada en vigor de la Ley 11/94, de 19 de mayo, por la que se lleva a cabo el más importante proceso de reforma de la Legislación laboral desde la aprobación de la Constitución.

⁸ A. Merino Segovia: «Concurrencia de convenios colectivos y nueva articulación de la negociación colectiva: un estudio del art. 84 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores», en J. Cruz Villalón (comp.): «Los protagonistas de las relaciones laborales tras la reforma del mercado de trabajo», Madrid 1995.

⁹ J. Aragón Medina: «Crisis económica y reformas laborales», *Economistas* n.º 5, 7, Madrid 1993. J.R. Mercader Uguina: «Estructura de la negociación colectiva...», cit. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: «Estructura y contenidos básicos de la negociación colectiva en España. Datos de 1986», Madrid 1988.

¹⁰ Consejo Económico y Social: «Memoria sobre la situación socioeconómica...» cit.

El procedimiento legal para la derogación «definitiva» de las Ordenanzas se establece en la Disposición Transitoria Sexta del Estatuto de los Trabajadores, en virtud de la cual se establece que:

«... las Ordenanzas de Trabajo actualmente en vigor, salvo que por un acuerdo de los previstos en el art. 83. 2 y 3 de esta Ley se establezca otra cosa en cuanto a su vigencia, continuarán siendo de aplicación como Derecho dispositivo en tanto no se sustituyan por convenio colectivo, hasta el 31 de Diciembre de 1994.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, se autoriza al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para derogar total o parcialmente, de forma anticipada, las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales, o para prorrogar hasta el 31 de Diciembre de 1995 la vigencia de las Ordenanzas correspondientes a sectores que presenten problemas de cobertura, con arreglo al procedimiento previsto en el párrafo siguiente.

La derogación se llevará a cabo por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previo informe de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos relativo a la cobertura del contenido de la Ordenanza por la negociación colectiva. A tales efectos se valorará si en el ámbito de la correspondiente Ordenanza existe negociación colectiva que proporcione una regulación suficiente sobre las materias en las que la presente Ley se remite a la negociación colectiva.

Si la comisión informase negativamente sobre la cobertura, y existiesen partes legitimadas para la negociación colectiva en el ámbito de la Ordenanza, la Comisión podrá convocarlas para negociar un convenio colectivo o acuerdo sobre materias concretas que elimine los defectos de cobertura. En caso de falta de acuerdo en dicha negociación, la comisión podrá acordar someter la solución de la controversia a un arbitraje.

La concurrencia de los convenios o acuerdos de sustitución de las Ordenanzas con los convenios colectivos que estuvieran vigentes en los correspondientes ámbitos, se registrará por lo dispuesto en el artículo 84 de esta Ley.»

Dando cumplimiento a lo dispuesto legalmente, y obligados por la urgencia de los plazos establecidos, sindicatos y asociaciones empresariales alcanzaron un acuerdo de procedimiento para la aplicación de la Disposición Transitoria Sexta del Estatuto de los Trabajadores y sustitución de las Ordenanzas Laborales por convenio colectivo —AIOR— en fecha 7 de Octubre de 1994.

A tenor del mismo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante O.M. de 28 de Diciembre de 1994, procedió a prorrogar hasta el 31 de Diciembre de 1995 sesenta y una Ordenanzas íntegramente y nueve parcialmente, quedando derogadas por completo, a partir del 1 de enero de 1995, alrededor de cincuenta. Obviamente, las Ordenanzas Laborales que perviven hasta finales de 1995 son las que presentan mayores dificultades de sustitución a través de la negociación colectiva.

4. Estudio de un supuesto concreto: la derogación de la ordenanza laboral para las industrias de alimentación

Ante la problemática suscitada por el proceso derogatorio de las Ordenanzas Laborales, y a sabiendas de que éstas han proporcionado cobertura jurídica a aquellos sectores y actividades productivas carentes de negociación colectiva, así como a aquéllos que, aún teniéndola, no han recogido en los convenios colectivos pactados algunos aspectos esenciales o han remitido su regulación a la Ordenanza correspondiente, nos propusimos llevar a cabo un estudio-caso en el que pudiéramos analizar de forma exhaustiva la negociación colectiva de los sectores y actividades económicas regidos por una Ordenanza Laboral concreta de cara a su derogación definitiva.

La Ordenanza finalmente seleccionada fue la de las Industrias de Alimentación, aprobada por Orden de 8 de julio de 1975. En concreto, esta Ordenanza pertenece al grupo de las nueve que fueron prorrogadas parcialmente por O.M. de 28 de diciembre de 1994, quedando excluidos de su aplicación, a partir del 1 de enero de 1995, dos sectores determinados: Fabricación de Helados y Fabricación de Turrónes y Mazapanes, al considerarse que sus respectivos convenios de ámbito estatal proporcionaban cobertura suficiente.

Rige, por tanto, la prórroga de la Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación para las siguientes actividades industriales:

- Fabricación de caramelos, goma de mascar y grajeados.
- Elaboración de confitería, pastelería y repostería.
- Fabricación de chocolates, bombones y otros derivados del cacao, y prensado de éste.
- Preparación de especias naturales, condimentos y herboristería.
- Estuchado y comprimido de azúcar, cuando no se realice en fábricas o refinerías azucareras.
- Fabricación de galletas, obleas y barquillos.
- Fabricación de masas y patatas fritas, tortas y bollos. Fabricación de pastas alimenticias.
- Fabricación de productos dietéticos y preparados alimenticios. Fabricación de sucedáneos de café.
- Torrefacción del café, incluso el soluble.

Objeto del estudio-caso han sido tan solo aquellos sectores que presentaban exclusivamente una negociación colectiva sectorial de ámbito provincial, por la importancia que tiene este tipo de estructura en nuestro país, descartando por tanto los sectores que a continuación se relacionan:

- Estuchado y comprimido de azúcar: sector donde no existe negociación colectiva, salvo que ésta sea de tipo empresarial, y que por tanto excede el objeto de trabajo.
- Fabricación de pastas alimenticias: sector donde existe un convenio colectivo de ámbito estatal.

- Fabricación de productos dietéticos y preparados alimenticios: sector donde tan solo existe, a nivel supraempresarial, un convenio colectivo, cuyo ámbito es la Comunidad Autónoma de Cataluña.

Una vez delimitado el campo de actuación, la finalidad de este trabajo consistió en poner de manifiesto si existía o no cobertura jurídica suficiente —convencional y/o legal— en el supuesto de derogación de la Ordenanza Laboral sin acuerdo para su sustitución. No obstante, el estudio se fue haciendo más ambicioso a medida que seguíamos con detalle el proceso concreto de derogación, no pudiendo por menos que continuar hasta el final con objeto de valorar los resultados de dicho proceso en los sectores de actividad seleccionados —un Acuerdo Marco y un Laudo Arbitral—, y poder de este modo contrastar las hipótesis de investigación hasta entonces manejadas.

4.1. *Metodología aplicada*

En primer lugar, y con objeto de poner de manifiesto el grado de cobertura que ofrecía la negociación colectiva existente de cara a la derogación de la Ordenanza, se llevó a cabo el estudio de:

- El tejido negocial existente en cada sector de actividad.
- Los sectores de actividad carentes de negociación colectiva, o con una negociación prácticamente marginal.
- Los sectores de actividad con negociación colectiva relevante, pero donde ésta no había recogido algunos aspectos esenciales de cara a la derogación de la Ordenanza.
- Las materias que son objeto de remisión expresa a la regulación de la Ordenanza.
- Las remisiones expresas a la Legislación vigente, realizadas con anterioridad a la Reforma Laboral, en materias que han quedado ahora desreguladas.

Con carácter previo, procede indicar que en nuestro trabajo descartamos el estudio de los convenios de ámbito empresarial o inferior que puedan existir en los sectores de actividad propios de la Ordenanza, al no aparecer reflejados este tipo de acuerdos en las estadísticas sobre negociación colectiva que elabora el Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social.

Una vez limitado nuestro análisis a los convenios de ámbito superior a la empresa, procedimos a recopilar los textos de los que estaban en vigor a finales de Diciembre de 1994, siendo el último de los publicados, con fecha 2 de Diciembre, el de Confiterías, Pastelerías y Bollerías de la provincia de Barcelona.

De un primer acercamiento a la negociación colectiva de los sectores seleccionados, se desprende la existencia de 60 convenios colectivos, todos ellos de ámbito provincial (o de Comunidad Autónoma uniprovincial), no

apareciendo convenios de ámbito territorial superior a éste, y con notable diversidad en la amplitud de las actividades económicas que abarcaban sus respectivos ámbitos funcionales, siendo la nota general que no se recoja en los mismos a todos los sectores regulados por la Ordenanza, sino tan sólo a alguno o algunos de ellos.

Una vez recopilados los textos de los convenios, se procedió al análisis de la negociación colectiva existente en base a los siguientes criterios¹¹:

- Ambito territorial y funcional de las unidades de negociación existentes.
- Cobertura territorial en los distintos sectores de actividad.
- Cobertura normativa, tomando como patrón las materias reguladas por la Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación en su articulado.

Para ello, primeramente se procedió a detallar la provincia y los sectores funcionales que abarcaban cada uno de los convenios colectivos analizados, a fin de conocer el ámbito territorial y funcional de las unidades contractuales existentes.

En cuanto a la cobertura territorial, se procedió a elaborar el mapa de negociación colectiva de los distintos sectores de actividad analizados, por Comunidades Autónomas y sus respectivas provincias, para ofrecer una visión de los vacíos provinciales existentes en cada uno de ellos.

En cuanto a la cobertura normativa, y con el fin de mostrar los vacíos de regulación existentes, se seleccionaron como «indicadores» precisamente las materias reguladas en el articulado de la Ordenanza, clasificándolos en los siguientes grupos temáticos:

Tiempo de trabajo		Organización del trabajo y Contratación	
Jomada semanal	1	Organización del trabajo	32
Jomada máx. diaria	2	Clasificación Profesional	33
Distribución jornada. Horario	3	Modalidades de contratación	34
Jomada domingo	4	Ingresos en la empresa	35
Condición más beneficiosa	5	Fommalización del contrato	36
Jomada nocturna	6	Período de prueba	37
Tumos continuados	7	Sistema de ascensos	38
Horas extraordinarias, necesidad	8	Competencia en ascensos	39
Horas extraordinarias, recargo	9	Elaboración de Plantillas	40
H. extras, recargo domin-festiv	10	Elaboración de Escalafones	41
Descanso dominical y semanal	11	Traslados temporales	42

¹¹ Como se puede ver, se ha descartado el estudio de la cobertura convencional. Esto se ha debido a la dificultad con que nos hemos encontrado en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas que realiza el Instituto Nacional de Estadística, al no aparecer varios de los sectores objeto de estudio clasificados de manera independiente, sino junto a otros situados fuera del ámbito funcional de la Ordenanza para las Industrias de Alimentación.

Tiempo de trabajo		Organización del trabajo y Contratación	
Duración vacaciones anuales	12	Trabajos de categoría superior	43
Periodo disfrute vacaciones	13	Trabajos de categoría inferior	44
Dietas y Gastos de transporte	14	Despidos disciplinarios	45
Licencia por matrimonio	15	Cesés en la empresa	46
Licencia por fallecimiento familiares	16	Régimen disciplinario	47
Licencia por enfermedad familiares	17		
Licencia por alumbramiento esposa	18	Aprendizaje	
Licencia por deber público o personal	19	Porcentaje máx. de aprendices	48
Excedencia voluntaria	20	Formación aprendices	49
Excedencia forzosa	21	Duración aprendizaje	50
		Salario mínimo aprendiz > 18 años	51
		Ascenso automático	52
Retribuciones		Acción social	
Estructura salarial	22	Complemento IT respecto accid. trabajo	53
Forma pago salarios	23	Ayuda por jubilación	54
Anticipos	24	Ayuda por invalidez	55
Complemento de antigüedad	25	Ayuda por fallecimiento	56
Complemento por trabajo nocturno	26	Ayuda por Servicio Militar	57
Complemento por trabajo penoso	27		
Complemento campaña o eventualidad	28	Seguridad e Higiene en el trabajo	
Pagas extras de Julio y Navidad	29	Normas Seguridad e Higiene	58
Complem. participación en beneficios	30	Ropa de trabajo	59
Complem. cantidad o calidad trabajo	31		

A continuación, elaboramos una plantilla a la que sometimos a todos y cada uno de los 60 convenios objeto de estudio. Esta plantilla incorpora:

— Los indicadores seleccionados de la Ordenanza, señalándose si están o no contemplados en los textos de los convenios.

— Las remisiones a la Ordenanza que se realizan en cada uno de los convenios.

— Otras remisiones a la Legislación vigente.

Una vez recogidos los datos sobre los vacíos de regulación que presentaba cada uno de los convenios, y con la ayuda de una aplicación informática de base de datos, se elaboraron unos cuadros-resumen, reflejando el número de convenios que no contemplaban cada una de las materias reguladas por la Ordenanza Laboral en cada sector de actividad y el porcentaje que dicho número suponía en relación al total de convenios aplicables al sector de que se trate.

Para concluir el estudio de la cobertura normativa, y con el objeto de poner de relieve aquellas materias que presentaban «déficit» en su cobertu-

ra jurídica como consecuencia de la derogación de la Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación, al no encontrar apoyo ni en la normativa legal ni en la convencional existentes, llevamos a cabo un análisis cualitativo de los indicadores extraídos de esta reglamentación, poniéndolos en relación con:

- La regulación establecida en la negociación colectiva existente, y
- La fijada en la Legislación laboral aplicable

4.2. *Resultados del análisis*

Tras el examen de los distintos sectores funcionales y considerando su tipo de actividad productiva, detectamos que la mayoría de ellos carecen casi por completo de negociación colectiva, por ser ésta prácticamente marginal. Se trata de los siguientes:

1. Chocolates, bombones y otros derivados del cacao (no existe convenio en 35 de las 50 provincias españolas).
2. Caramelos, goma de mascar y grajeados (no existe convenio en 38 provincias).
3. Galletas (no existe convenio en 43 provincias).
4. Torrefactores de café y Fabricantes de sucedáneos (no existe convenio en 44 provincias).
5. Especies, condimentos y herboristería (no existe convenio en 45 provincias).
6. Patatas Fritas (no existe convenio en 47 provincias).

El resto de los sectores, esto es, Pastelerías, Confiterías, Bollerías y Reposterías, presentan una cobertura provincial en mayor o menor medida relevante, con 37, 36, 23 y 19 provincias amparadas por convenio, respectivamente.

Hasta aquí se han puesto de relieve los vacíos que presenta la normativa convencional respecto de su ámbito territorial.

En lo relativo a la cobertura normativa existente en aquellos sectores de actividad donde hay una negociación colectiva relevante, en cuanto a las materias que estaban reguladas en la Ordenanza, tras el estudio realizado podemos concluir que de los 59 indicadores de contenido extraídos de dicho texto reglamentario, 26 no son contemplados por la Legislación vigente o su determinación es remitida a la negociación colectiva. Asimismo, estas 26 materias tampoco están recogidas en la normativa convencional de las actividades industriales de Pastelería, Confitería, Bollería y Repostería en un porcentaje de provincias que pueda considerarse satisfactorio, con la única excepción del complemento salarial de participación en beneficios, lo que supone que más del 40% de las materias contempladas por la norma reglamentaria han quedado sin cobertura jurídica.

En la página siguiente incluimos un cuadro en el que se reflejan las 26 materias que precisan ser contempladas en negociación colectiva si se quieren evitar los vacíos de regulación que obviamente han sido provocados por la derogación de la Ordenanza para las Industrias de Alimentación.

*Vacíos de regulación como consecuencia de la derogación de la OO.LL.
de industrias de alimentación*

(Sin acuerdo pactado para su sustitución que los dote de cobertura jurídica)

<p>Tiempo de trabajo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Fijación jornada semanal 2 Jornada diaria máxima 3 Distribución jornada (horario) 4 Descanso semanal 5 Retribución horas extras (laborables y festivos) 6 Período de disfrute vacaciones 7 Dietas y gastos de transporte <p>Retribuciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 8 Estructura salarial 9 Complemento en función de antigüedad 10 Cuantía retribución del trabajo nocturno 11 Complemento por trabajo penoso 12 Complemento por cantidad o calidad de trabajo 13 Complemento de participación en beneficios 14 Complemento por trabajo discontinuo o eventual 	<p>Organización del trabajo y contratación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 15 Clasificación profesional: grupos-categorías 16 Sistema de ascensos 17 Competencia en ascensos 18 Elaboración de plantillas 19 Elaboración de escalafones 20 Criterios para el llamamiento del personal fijo discontinuo 21 Régimen disciplinario <p>Acción Social:</p> <ol style="list-style-type: none"> 22 Complemento por I.T. respecto a accidentes de trabajo 23 Ayuda por jubilación 24 Ayuda por invalidez 25 Ayuda por fallecimiento 26 Ayuda por Servicio Militar
--	---

En cuanto a la técnica o práctica legislativa de la «remisión», un alto porcentaje de los convenios estudiados hace uso de la misma, remitiéndose unos expresamente a la Ordenanza Laboral, y otros a la Legislación vigente en materias que tras la reforma laboral han quedado desreguladas, o a ambos textos. Las remisiones son de dos tipos: especialmente de carácter general, pero también en materias concretas. Dada la pobreza en contenidos de los convenios analizados, las remisiones generales a la Ordenanza —la realizan 38 de los 60 convenios para lo no previsto en los mismos— cubren una gran cantidad de materias, muchas de las cuales quedarán desreguladas al derogarse dicha norma reglamentaria.

Conviene aquí precisar la inseguridad jurídica que puede llegar a producir el uso frecuente de las remisiones a una y otra normativa. Este riesgo se incrementa fundamentalmente debido a dos factores: de un lado, la derogación forzada de las Ordenanzas, y de otro, las modificaciones introducidas tras la Reforma Laboral en la Legislación aplicable.

Por tanto, ante la derogación de la Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación, el 31 de diciembre de 1995, se han puesto de relieve los siguientes vacíos en la normativa convencional en los sectores de actividad objeto de estudio:

1. La mayoría de los sectores —Chocolates, Caramelos, Galletas, Torrefactores de café, Especias y Patatas Fritas— presentan una negociación colectiva no relevante, al ser ésta prácticamente marginal.

2. Los restantes sectores —Pastelerías, Confiterías, Bollerías y Reposterías— no contemplan en su normativa convencional la práctica totalidad de las materias que han quedado desreguladas.

3. Las materias objeto de remisión a la regulación de la Ordenanza son innumerables, dada la abundancia de remisiones generales expresas para lo no dispuesto en convenio y también de remisiones específicas en materias concretas.

4. Asimismo, se realizan remisiones a la Legislación vigente antes de la Reforma Laboral en materias que ahora han quedado desreguladas.

En base a todo lo dicho, podemos concluir que únicamente un acuerdo para la sustitución de la Ordenanza, de aplicación en todo el ámbito territorial y funcional de la misma y que regule de modo consecuente todas y cada una de las veintiséis materias a que hemos hecho referencia expresa en la página anterior, podría evitar los problemas a los que se enfrenta la negociación colectiva estudiada, esto es:

- descentralización y atomización,
- falta de cobertura en muchos sectores,
- pobreza de contenido de los convenios,
- y utilización frecuente de remisiones,

con el único propósito de evitar situaciones de desprotección para los trabajadores afectados como consecuencia de la insuficiente cobertura jurídica de sus condiciones de trabajo.

4.3. *Proceso de sustitución de la Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación Sus resultados*

El proceso de sustitución de la Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación se ha desarrollado con grandes dificultades, no siendo posible alcanzar un Acuerdo Marco que agrupase a todos los sectores regidos por esta reglamentación.

En los sectores funcionales objeto del presente estudio tan solo pudo lograrse un acuerdo negociado para la sustitución de la Ordenanza¹², de ámbito estatal, para los siguientes¹³:

- Confiterías.
- Pastelerías.
- Bollerías.
- Repostería Platos cocinados.

Por tanto, en estos sectores de actividad, como consecuencia del proceso sustitutorio, se ha modificado la estructura de su tejido negocial que ha pasado de ser un tejido fragmentado y constituido exclusivamente por unidades de negociación a nivel provincial, a contar con un convenio a nivel estatal que sirva de referencia a los diferentes convenios de ámbito inferior existentes.

En los restantes sectores se hubo de acudir a lo dispuesto en la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores, como última alternativa: someter la solución de la controversia a un arbitraje. Así, el Laudo Arbitral¹⁴ es de aplicación para los sectores productivos que a continuación se relacionan en todo el territorio nacional:

- Caramelos, goma de mascar y grajeados.
- Chocolate, bombones y otros derivados del cacao, y prensado de éste.
- Especies naturales, condimentos y herboristería.
- Estuchado y comprimido de azúcar cuando no se realice en fábricas o refinerías azucareras.
- Galletas, obleas y barquillos.
- Masas y Patatas fritas.
- Productos dietéticos y preparados alimenticios.
- Sucedáneos de café.
- Torrefacción del café, incluso el soluble.

A la vista de la solución alcanzada para los distintos sectores estudiados, cabe destacar que precisamente en aquellas actividades que carecían de negociación colectivas, o bien ésta era prácticamente marginal, es donde no ha sido posible lograr un acuerdo negociado de sustitución.

Finalizado el proceso sustitutorio de la Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación, hemos sometidos los resultados del mismo en los sectores seleccionados, un Acuerdo Marco y un Laudo Arbitral, al mismo tipo de análisis realizado con los convenios colectivos de ámbito provincial, a fin de destacar aquellas materias que no han sido suficientemente reguladas en cada

¹² Suscrito el 31 de Enero de 1996 y publicado en el BOE el 11 de Marzo de 1996.

¹³ Este Acuerdo incluye en su ámbito de aplicación tanto la actividad industrial —regida anteriormente por la Ordenanza cuya derogación es objeto de este estudio— como la actividad comercial —regida anteriormente por la Ordenanza Laboral de Comercio—.

¹⁴ Dictado el 29 de Marzo de 1996 y publicado en el BOE el 4 de Junio de 1996.

una de ellos y que, por tanto, han dejado de tener cobertura suficiente en los sectores de actividad para los que resultan, respectivamente, de aplicación.

Interesa traer aquí los resultados que hemos obtenido de este análisis, que muestran claramente aquellas materias que han quedado desreguladas como consecuencia directa del proceso de derogación de la Ordenanza. (Ver cuadro-resumen que se adjunta en la página siguiente).

Vacíos de regulación resultantes del proceso de sustitución de la OO.LL. de industrias de alimentación

(con exclusión del sector de actividad industrial de Pastas Alimenticias, donde un nuevo convenio estatal sustituye a la OO.LL.)

<p align="center">ACUERDO-MARCO (Confiterías, Pastelerías, bollerías, heladería artesanal, repostería y platos cocinados)</p>	<p align="center">LAUDO ARBITRAL (Chocolates, caramelos, patatas fritas, galletas, torrefactores de café y sucedáneos y estuchado de azúcar)</p>
<p>Tiempo de trabajo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Fijación jornada semanal 2 Retribución de las horas extraordinarias 3 Vacaciones: período de disfrute 4 Dietas y gastos de transporte <p>Retribuciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 5 Complemento en función de antigüedad 6 Complemento por trabajo discontinuo y eventual <p>Organización del trabajo y contratación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 7 Competencia en ascensos 8 Elaboración de plantillas 9 Elaboración de escalafones 10 Criterios para el llamamiento del personal fijo discontinuo <p>Organización del trabajo y contratación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 11 Complemento por I.T. respecto de accidentes de trabajo 12 Ayuda por servicio militar 	<p>Tiempo de trabajo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Fijación jornada semanal 2 Fijación de la jornada diaria máxima 3 Distribución jornada. Horario 4 Fijación del descanso semanal 5 Retribución de las horas extraordinarias 6 Vacaciones: período de disfrute 7 Dietas y gastos de transporte <p>Retribuciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 8 Cuantía retribución del trabajo nocturno 9 Complemento por trabajo penoso e insalubre 10 Complemento por trabajo discontinuo y eventual 11 Complemento por trabajo discontinuo y eventual <p>Organización del trabajo y contratación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 12 Elaboración de plantillas 13 Elaboración de escalafones 14 Criterios para el llamamiento del personal fijo discontinuo <p>Acción social:</p> <ol style="list-style-type: none"> 15 Complemento por I.T. respecto de accidentes de trabajo 16 Ayuda por jubilación 17 Ayuda por invalidez 18 Ayuda por fallecimiento 19 Ayuda por servicio militar

A la vista del cuadro de la página anterior, y comparándolo con el que figura en la página 11, donde se reflejan las materias que con la derogación de la Ordenanza perdían su única cobertura jurídica, al no estar contempladas ni en la normativa legal ni en la convencional, podemos concluir lo

	Nº	Porcentaje
Materias que presentaban vacíos de regulación como consecuencia de la derogación de la Ordenanza Laboral	26	
Materias que presentan vacíos de regulación en los sectores donde se firma un Acuerdo Marco	12	(46%)
Materias que presentan vacíos de regulación en los sectores para los que se dicta Laudo Arbitral	19	(73%)

Es decir, el Acuerdo-Marco no ha contemplado 12 de las 26 materias que presentaban vacíos de regulación como consecuencia de la derogación de la Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación, lo que supone que no se ha dado cobertura jurídica al 46 por ciento de las mismas, con los consiguientes efectos desreguladores sobre las condiciones de trabajo.

Esta insuficiencia en la cobertura jurídica de los vacíos de regulación se hace todavía más evidente en el caso de los sectores productivos afectados por el Laudo Arbitral. El texto del Laudo no ha recogido 19 de las 26 materias que presentaban vacíos de regulación, lo que supone que no se ha dado cobertura jurídica al alarmante porcentaje del 73 por ciento de las mismas.

Tanto el Acuerdo Marco como el Laudo Arbitral no han dado cobertura en su articulado algunas de las materias relativas a *Tiempo de trabajo*, *Retribuciones*, *Organización del trabajo*, *Contratación* y *Acción Social*, que presentaban déficit jurídico como consecuencia de la derogación de la Ordenanza. Comparando una y otra normativa se pueden hacer las siguientes observaciones:

En materia de «tiempo de trabajo». Es con diferencia la materia que presenta más vacíos tanto en el Acuerdo Marco como en el Laudo Arbitral. El Laudo no regula ninguna de las siete materias que presentaban déficit de cobertura. El Acuerdo-Marco tan solo contempla algunas de ellas: *fijación de la jornada diaria máxima* —que la limita a 9 horas de trabajo efectivo—; *distribución de la jornada y horario* —para lo que se conviene su distribución irregular a lo largo del año—; y *descanso semanal* —que siendo sustitutorio del domingo será inamovible, con la excepción de que dicho día recaiga en festivo, en cuyo caso se disfrutará según acuerdo entre la empresa y el trabajador—, no siendo objeto de regulación las cuatro restantes: *fijación de la jornada semanal*, *retribución de las horas extraordinarias*, *período de disfrute de las vacaciones* y *dietas y gastos de transporte*.

En materia de «retribuciones». La *estructura salarial* se establece en ambos textos, aunque ninguno de ellos incorpora los seis complementos salariales que fijaba la Ordenanza. El Laudo sólo recoge tres complementos —*de antigüedad, de trabajo nocturno y de cantidad de trabajo*— si bien no fija la cuantía de los mismos, con la única excepción del complemento de antigüedad, para el que se respeta el importe o porcentaje que se venía percibiendo a 31 de Diciembre de 1995. Cabe destacar la *regulación del trabajo a rendimiento* que se realiza al contemplar el complemento por cantidad de trabajo, así como la fijación de un nuevo complemento en relación a la norma reglamentaria, el *complemento de disponibilidad*. Sin embargo, sorprende especialmente que no haya recogido el *complemento por trabajo penoso* teniendo en cuenta el tipo de actividades productivas en las que resulta de aplicación. Por el contrario, en el Acuerdo Marco, aunque se fijan más complementos que en el Laudo —*de trabajo nocturno, de trabajo penoso o insalubre, de cantidad o calidad de trabajo y de participación en beneficios*— y se establece su cuantía, se suprime la *antigüedad* como concepto retributivo.

En materia de «organización del trabajo». Se ha aprovechado el proceso de sustitución para introducir, tanto en el texto del Acuerdo Marco como en el del Laudo Arbitral, la materia propia de *clasificación profesional*, si bien volcada de la Ordenanza con pequeñas modificaciones, así como las regulaciones del *sistema de ascensos* (más progresiva la del Laudo, que se basa en criterios de promoción interna y otorga competencia en ascensos a la representación de los trabajadores, que la del Acuerdo Marco, que se limita a volcarla de la norma reglamentaria) y del *régimen disciplinario* (en ambos textos más casuística que la diseñada en la Ordenanza y, por tanto, más garantista para los trabajadores).

En materia de «contratación». En el Acuerdo Marco se amplía *la duración del contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos* a once meses al año. El Laudo Arbitral no entra a tratar ningún aspecto relacionado con esta materia. Ambos textos dejan sin cubrir la regulación de *los criterios de llamamiento del personal fijo discontinuo*, cuando éste no se produce en fechas ciertas.

En materia de «acción social». Los trabajadores sujetos al Laudo Arbitral han perdido todas las ayudas de carácter asistencial que hasta ahora venían disfrutando. El Acuerdo Marco, por su parte, sí ha recogido algunas de ellas, en concreto, las *ayudas por jubilación, invalidez y fallecimiento*, disminuyendo además su período de carencia.

Conclusiones

En definitiva, el proceso de derogación de la Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación ha venido a demostrar que allí donde había nego-

ciación colectiva ha sido posible llegar a un acuerdo negociado para su sustitución. Por el contrario, la regulación de aquellos sectores en los que la presencia de negociación colectiva era irrelevante ha sido finalmente recogida a través de *Laudo Arbitral*, haciendo uso de la última alternativa prevista por la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores, alternativa que nunca ha gozado de la aprobación de las asociaciones empresariales como vía de sustitución de las Ordenanzas Laborales.

La inercia del pasado ha sido, sin duda, protagonista del proceso de derogación. Ello pone de manifiesto la inmadurez de nuestro sistema negocial en un momento especialmente crítico, puesto que el Estatuto de los Trabajadores, tras la reforma operada por la Ley 11/1994, de 19 de Mayo, otorga mayores competencias a la negociación colectiva, pretendiendo hacer de ella un instrumento que imprima mayor dinamismo a la regulación de las relaciones laborales. No obstante, los agentes protagonistas del pacto colectivo -sindicatos y asociaciones empresariales- no han conseguido dinamizar el ámbito de actuación que les es propio.

Junto a lo apuntado, añadir que la derogación definitiva de las Ordenanzas Laborales coincide con el retroceso del contenido de la ley provocado por lo que se ha venido a llamar la desregulación de la normativa laboral.

Ante esta situación, la *postura de las asociaciones empresariales* ha sido la siguiente:

- se ha colaborado escasamente en la potenciación de la negociación colectiva,
- se ha aprovechado el proceso de derogación de las Ordenanzas Laborales para introducir elementos flexibilizadores en las relaciones laborales,
- se ha utilizado como estrategia la negativa a negociar, lo que les ha resultado favorable en un momento legislativo como el actual.

Por el contrario, de la *postura de las organizaciones sindicales* cabe destacar lo siguiente:

- se ha mostrado verdadero interés por alcanzar acuerdos negociados en el proceso de sustitución de la Ordenanzas,
- se han tratado de conservar las garantías que ofrecían las Ordenanzas de cara a proteger los derechos laborales adquiridos por los trabajadores (garantismo colectivo frente a la pérdida de garantismo estatal),
- se ha puesto de manifiesto la debilidad de su poder contractual en un número considerable de sectores de actividad.

Por tanto, podemos concluir que el proceso trazado de derogación «forzada» de las Ordenanzas Laborales en general, y de la Ordenanza para las Industrias de Alimentación en particular, no ha respondido a los objetivos de potenciación de la negociación colectiva y mejora de sus contenidos previstos por el Legislador en la Exposición de Motivos de la Ley 11/94, de 19 de Mayo, objetivos que han constituido uno de los pilares en los que se ha asen-

tado la Reforma del Mercado de Trabajo, sino que ha constituido el momento idóneo para la introducción de elementos flexibilizadores en el sistema de relaciones y para llevar a cabo, además, un proceso de desregulación de las condiciones de trabajo en gran parte de los sectores de actividad de nuestro país.

El escenario, en definitiva, no es muy alentador y conlleva a una más acentuada segmentación del mercado de trabajo, y esta vez a través de la negociación colectiva o, precisamente, por falta de ella: allí donde la representación sindical se haga notar de forma prevalente, podrán negociarse con mayor margen las condiciones de trabajo; por el contrario, en aquellos sectores productivos en los que la implantación sindical sea escasa y poco significativa, se habrá retrocedido en las conquistas sociales logradas durante los últimos treinta años.

Bibliografía

- ALONSO OLEA, M. y CASA BAHAMONDE, M.E.: «Derecho del Trabajo». Servicio de Publicaciones Facultad de Derecho, Universidad Complutense, Madrid 1979.
- ALONSO OLEA, M. y CASA BAHAMONDE, M.E.: «Derecho del Trabajo». Servicio de Publicaciones Facultad de Derecho, Universidad Complutense, Madrid 1993, con Adenda de Septiembre de 1994.
- ANALISTAS DE RELACIONES LABORALES, bajo la dirección de MÁRQUEZ, F.: «La reforma reformada». Revista de Relaciones Laborales, Madrid 1994.
- ARAGÓN MEDINA, J.: «Crisis económica y reformas laborales», en «Reforma del Mercado de Trabajo», Economistas nº 57, Madrid 1993.
- ARAGÓN MEDINA, J. y GUTIÉRREZ BENITO, E.: «Consideraciones a la política de rentas, la dinámica salarial y la negociación colectiva en España». Economía y Sociología del Trabajo nº 25-26, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid 1995.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL: «España 1993. Economía, Trabajo y Sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral». Madrid 1994, págs. 114 a 135.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL: «España 1994. Economía, Trabajo y Sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral». Madrid, 1995, págs. 202 a 272.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL: «España 1995. Economía, Trabajo y Sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral». Madrid 1995, págs. 231 a 273.
- CRUZ VILLALÓN, J.: «Derogación de las Ordenanzas Laborales y negociación colectiva». La Ley, Revista de Relaciones Laborales nº 14, Madrid, Julio 1995, págs. 9 a 34.

- CRUZ VILLALÓN, J. (comp.): «Los protagonistas de las Relaciones Laborales tras la Reforma del Mercado de Trabajo». Consejo Económico y Social, Colección Estudios, Madrid 1995.
- FERNÁNDEZ FRUTOS, R.: «Negociación colectiva: presente y futuro». Editorial Gestió 2000, Fomento del Trabajo Nacional, Barcelona 1989, págs. 25 a 65.
- MARTÍN, A.: «La derogación de las Ordenanzas Laborales: un problema conectado a la estructura y articulado de la negociación colectiva». Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Noviembre 1994. No publicado.
- MARTÍNEZ ABASCAL, V.A. (comp.): «La nueva regulación de las relaciones laborales» (Primeras Jornadas Universitarias Tarraconenses de Derecho Social). Ediciones Universidad Rovira y Virgili, Facultad de Ciencias Jurídicas, Barcelona 1995.
- MIGUELEZ, F. y PRIETO, C. (comp.): «Las relaciones laborales en España». Siglo XXI Editores, Madrid 1995.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: «Anuario de Estadísticas Laborales 1982-1983». Madrid 1984.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: «Anuario de Estadísticas Laborales 1984». Madrid 1985.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: «Anuario de Estadísticas Laborales 1985». Madrid 1986.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: «Anuario de Estadísticas Laborales 1986». Madrid 1987.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: «Estructura y contenidos básicos de la negociación colectiva en España (Datos de 1986)». Madrid 1988.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: «Anuario de Estadísticas Laborales 1987». Madrid 1988.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: «Anuario de Estadísticas Laborales 1988». Madrid 1989.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: «Anuario de Estadísticas Laborales 1989». Madrid 1990.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: «Anuario de Estadísticas Laborales 1990». Madrid 1991.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: «Anuario de Estadísticas Laborales 1991». Madrid 1992.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: «Anuario de Estadísticas Laborales 1992». Madrid 1993.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: «Anuario de Estadísticas Laborales 1993». Madrid 1994.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: «Anuario de Estadísticas Laborales 1994». Madrid 1995.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: «Anuario de Estadísticas Laborales 1995». Madrid 1996.

- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: «Guía Laboral 1994», Madrid, 1994.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: «Relaciones Laborales y Negociación Colectiva: VII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva». Colección Informes y Estudios, Madrid 1995.
- MONTOYA MELGAR, A.: «Derecho del Trabajo». 15TM edición, Editorial Tecnos, Madrid 1994.
- MONTOYA MELGAR, A.: «Comentarios al Estatuto de los Trabajadores». Editorial Aranzadi, Madrid 1995.
- MUGA ROBLEDÓ, A.: «Estructura y cobertura de la negociación colectiva en España». Revista de Economía y Sociología del Trabajo n.º 18, Madrid 1992.
- OJEDA AVILES: «Derecho Sindical». Editorial Tecnos, Madrid 1988.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: «Derecho Sindical español». Editorial Tecnos, Madrid 1994.
- SALA FRANCO, T.: «Derecho del Trabajo». 8TM edición, Editorial Tirant lo Blanc, Valencia 1994.
- VALDÉS DALARE, F.: «Crisis y continuidad en la estructura de la negociación colectiva». Revista de Política Social n.º 137, Madrid 1983, págs. 398 y ss.
- VALDÉS DALARE, F.: «Notas sobre el marco legal de la estructura de la negociación colectiva». La Ley, Revista de Relaciones Laborales n.º 14, Madrid, Julio 1995, págs. 9 a 34.
- VALDÉS DALARE, F.: «Proyecto de Acuerdo Interprofesional para la sustitución de las Ordenanzas Laborales». Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Madrid, Noviembre 1995. No publicado.
- VV.AA.: «La Reforma del Estatuto de los Trabajadores». La Ley, Revista de Relaciones Laborales n.º 17-18, Especial Monográfico. Madrid, Septiembre 1994, págs. 13 a 66 y 246 a 321.
- VV.AA.: «Legislación social básica». Editorial Cívitas, Madrid 1994.
- VV.AA.: «Reflexiones jurídicas en torno al nuevo modelo de relaciones laborales». Gaceta Sindical de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Especial Monográfico, Julio 1994.
- VV.AA.: «Memento práctico-social 1995». Editorial Edersa-Francis Lefebvre, Madrid 1995.