

Información Bibliográfica

por

Eduardo Román Vaca*

Sala Franco, Tomás; Pérez de los Cobos Orihuel, F. y Goerlich Peset, José María, *Manifestaciones de la autonomía colectiva en el ordenamiento español*, «Colección Monografías Laborales», Asociación de Cajas de Ahorros para Relaciones Laborales, Madrid, 1989, 201 páginas.

El resultado de la autonomía colectiva no se identifica exclusivamente con el convenio colectivo típico previsto en el título III del Estatuto de los Trabajadores. Otras manifestaciones de aquélla pueden verse en nuestro ordenamiento jurídico. A estudiar algunas de ellas se dirige este libro, analizando su eficacia y régimen jurídicos y su relación con otras fuentes del Derecho o de las obligaciones. Se trata pues esta obra de un valioso material de análisis de otras formas de negociación que, a la sombra de la negociación colectiva estatutaria, parecen quedar relegadas a un segundo plano y que sin embargo, como se encargan de poner de manifiesto los autores, gozan o pueden gozar de un papel relevante en nuestro sistema de relaciones laborales.

«LOS PACTOS SOCIALES Y LOS ACUERDOS Y CONVENIO COLECTIVO MARCO», por Francisco Pérez de los Cobos Orihuel.

En primer lugar, estudia en este trabajo el profesor Pérez de los Cobos los pactos sociales o acuerdos tripartitos entre Gobierno y organizaciones empresariales y sindicales, que han supuesto un cambio en los papeles tradicionales de todos esos agentes, motivado en gran parte por las transformaciones a que se ha visto sometido el sistema capitalista y por la crisis económica.

Analiza el autor la eficacia jurídica de tales pactos, esto es, la posibilidad de exigencia del cumplimiento de los compromisos adquiridos, especialmente por el Gobierno. Tras presentar las distintas tesis existentes sobre el tema, concluye el profesor Pérez de los Cobos que ante un incumplimiento gubernamental sólo podrán actuarse mecanismos de responsabili-

* Becario de Investigación del M.E.C. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Sevilla.

dad política (fundamentalmente mecanismos de control no institucionales, como el ejercicio del derecho de manifestación o la utilización de los medios de comunicación) y de la tutela sindical (señaladamente la huelga).

En cuanto al régimen jurídico de estos pactos, se centra el autor en los sujetos sindicales y empresariales que pueden suscribirlos, indicando dos tesis posibles: para una, y dada la interrelación de tales pactos con los acuerdos confederales, lo lógico sería que se acudiera al criterio de la mayor representatividad, si bien nada impide al Gobierno utilizar otro criterio; otra se basa en que la firma de estos pactos es manifestación de la participación institucional, por lo que en todo caso debe exigirse la mayor representatividad. Diversos argumentos emplea el autor para optar por la primera de estas posturas.

En segundo lugar estudia el profesor Pérez de los Cobos los acuerdos y convenios marco regulados en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores. Así, examina su eficacia, jurídica, concluyendo el carácter mixto, obligacional y normativo, de su contenido, dada su doble y posible función de articular la negociación colectiva y regular directamente condiciones de trabajo.

En lo que hace a los sujetos que pueden suscribir tales acuerdos, la dicción del precepto remite a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, lo que plantea problemas de disfuncionalidad al carecer de legitimación los sujetos «simplemente representativos» (que cuenten con el 10 % de representantes unitarios o empresarios en el ámbito correspondiente), para los que algún sector, en cambio, si defiende su posible participación en acuerdos de este tipo.

Estudia también el profesor Pérez de los Cobos los ámbitos posibles, tanto territorial como funcional, de negociación, así como el diverso contenido que pueden abarcar estos acuerdos. Unas consideraciones sobre la aplicación a estos acuerdos de los números 2 y 3 del artículo 86 del Estatuto cierran la parte referida a los mismos.

Por último, se detiene el autor en un breve análisis de los acuerdos y convenios marco extraestatutarios, cuya cobertura se encuentra en los artículos 7, 28.1 y 37 de la Constitución, desarrollando los efectos de tales acuerdos tanto para los sujetos que los hayan suscrito como para los no firmantes.

«LOS CONVENIOS COLECTIVOS EXTRAESTATUTARIOS», por Tomás Sala Franco.

Estudia en primer lugar el autor la fundamentación jurídica que da cobertura a este tipo de pactos, tanto constitucional como de legislación ordinaria, así como la jurisprudencia que la avala, si bien recoge doctrina contraria a su admisión en nuestro ordenamiento. Por otra parte, y dado que esta forma de negociación se produce en todos aquellos casos en que no son respetadas las normas del Estatuto de los Trabajadores en materia de negociación colectiva, desarrolla el profesor Sala Franco los distintos supuestos posibles en que ello puede producirse.

En cuanto a la naturaleza jurídica de estos convenios, analiza el autor su eficacia jurídica y la eficacia personal. En punto a lo primero expone las dos tesis defendidas, tanto doctrinal como jurisprudencialmente: la que les otorga eficacia normativa y la que les confiere simplemente eficacia contractual, desarrollando los efectos que conllevan una y otra. En lo que hace a la eficacia personal, y aceptando que estos convenios sólo afectan en principio a los trabajadores y empresarios representados por los sujetos firmantes, examina el profesor Sala Franco algunos problemas derivados de la posible existencia de posturas empresariales de preferencia por estos convenios a fin de neutralizar los derechos de las organizaciones sindicales legitimadas para la negociación colectiva según el Estatuto, así como los que plantea la adhesión a un convenio extraestatutario de trabajadores no representados por los sujetos que lo suscribieron.

Por lo que se refiere al régimen jurídico de estos convenios, Sala Franco toca diversos puntos. Primeramente las relaciones con otras fuentes normativas, analizando, de un lado, las formas de resolución de los conflictos de concurrencia entre un convenio estatutario y otro extraestatutario o entre dos convenios extraestatutarios, y, de otro, si es o no posible que tales convenios extraestatutarios puedan sustituir a las antiguas reglamentaciones de trabajo.

Igualmente trata el autor el tema de si puede predicarse un deber de negociar referente a estos convenios, así como el régimen de la huelga con relación a los mismos, esto es, si juega el artículo 11.c) del Real Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo con respecto a las huelgas que pretendan modificar un convenio colectivo extraestatutario y si, vigente un convenio estatutario o extraestatutario, deben o no ser calificadas como huelgas novatorias las que presionen para negociar un convenio de distinta naturaleza a la de aquél que está en vigor.

El punto siguiente alude a los efectos que puede conllevar el que se publiquen convenios de este tipo y a la imposibilidad de que los mismos puedan ser impugnados a través del proceso de oficio regulado en los artículos 90.5 del Estatuto de los Trabajadores y 136 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Dos últimas consideraciones, sobre la posibilidad o no de aplicar a los incumplimientos de estos convenios la normativa sobre control administrativo recogida en la Ley 8/1988, de 7 de Abril, lo que dependerá de la naturaleza que se otorgue a dichos convenios, y sobre la no posibilidad de que sean objeto de la extensión administrativa prevista en el artículo 92 del Estatuto, dan fin al estudio del profesor Sala Franco.

«LOS PACTOS INFORMALES DE EMPRESA», por José-María Goerlich Peset.

Estudia aquí el autor «todas aquellas formas negociales, aparecidas en el nivel empresarial o en niveles inferiores, que, teniendo origen colectivo, se manifiestan con un elevado grado de informalidad». Tras indicar Goerlich las características principales que presentan todos estos pactos —ori-

gen negocial colectivo e informalidad— y los diferentes supuestos posibles, plantea el problema de su reconducción a las formas típicas de manifestación de la autonomía colectiva, especialmente al convenio colectivo. En todo caso, señala el autor, no pueden considerarse como simples condiciones de hecho que deriven de una tolerancia del empresario ni como meros usos de empresa, por lo que, concluye en una primera aproximación al tema, será la incorporación, tácita o expresa, al contrato de trabajo la forma de garantizar la efectividad de estos pactos, como así lo han entendido gran parte de doctrina y jurisprudencia.

Ello lleva consigo una serie de consecuencias. En cuanto al contenido, hay aspectos de las relaciones laborales que no es posible regularlas, o sólo se pueden hacer de forma mediata, mediante los contratos individuales (asuntos tales como la organización de la empresa o la organización de personal). Esto supone que estas materias no puedan ser objeto de pactos de empresa.

En segundo lugar, se hace necesaria la aceptación, expresa o tácita, de ambas partes de la relación laboral. Y si ello no suele plantear problemas por parte del empresario sí se pueden dar con respecto a los trabajadores.

En tercer lugar, no deben estos pactos incidir sobre fuentes jurídicas que han de ser respetadas por el contrato de trabajo. Manifestaciones de esta consecuencia son que no puedan tales pactos sustituir las reglamentaciones de trabajo anteriores y que no les sea posible empeorar, aunque sí mejorar, lo dispuesto en un convenio colectivo anterior.

Finalmente, y ante un convenio colectivo posterior, las condiciones del pacto, en cuanto integrantes del contrato de trabajo, juegan como derechos adquiridos e indisponibles por el convenio.

No obstante, alguna jurisprudencia contradice las consecuencias señaladas. Y así, se ha admitido, frente a la tesis que impide que los pactos tengan por objeto temas colectivos u organizativos, que contengan cláusulas de paz (lo que, de seguirse la teoría de la incorporación al contrato, iría contra lo dispuesto en el artículo 2 del Real Decreto-ley de Relaciones de Trabajo). Por otro lado, y en lo que hace a la concurrencia con otras fuentes jurídicas, ha sido aceptada la prevalencia de estos pactos no sólo con respecto a reglamentos de régimen interior aún subsistentes, sino también con respecto a convenios colectivos, y ello aunque estos últimos fuesen más beneficiosos para los trabajadores. Además, para la jurisprudencia no siempre ha jugado el pacto de empresa como derecho adquirido e indisponible por el convenio colectivo, permitiéndose a éste suprimir condiciones establecidas en el pacto.

Estas y otras quebras de la teoría clásica que el profesor Goerlich desarrolla le hacen plantearse si, efectivamente, es necesario para dar explicación a la eficacia de los pactos informales de empresa su incorporación a los contratos individuales de trabajo, cuestión a la que responde en sentido negativo, de suerte que si bien esa tesis era lógica en el ordenamiento preconstitucional, en la actualidad el artículo 37 de la Constitución sirve para dar cobertura a estos pactos como manifestación de la autonomía colectiva, sin que se haga preciso acudir al contrato individual, lo que posibilita jus-

tificar jurídicamente todas esas consecuencias que contradicen la postura clásica. A explicar esta nueva tesis y los problemas que la misma conlleva dedica el profesor Goerlich las páginas finales de su trabajo sobre los pactos informales de empresa.

«LOS ACUERDOS DE RESOLUCION DE LOS
CONFLICTOS COLECTIVOS»,
por José María Goerlich Peset.

Analiza aquí el profesor Goerlich los distintos instrumentos que, teniendo su base en la autonomía colectiva, se dirigen a poner fin a un conflicto colectivo. Tras una descripción de las distintas posibilidades, previstas en la legislación o en la negociación colectiva, hace una diferencia según que el conflicto a resolver sea de naturaleza económica o jurídica.

Con respecto a los actos autónomos de solución de los conflictos colectivos económicos, estudia el autor su naturaleza jurídica, concluyendo que al señalar el Real Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo en relación a algunos de ellos que tendrán la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo, gozan todos de la naturaleza de este último, lo que tiene indudable trascendencia tanto en lo que hace a su eficacia jurídica como a los requisitos que deben concurrir en su adopción. Ahora bien, dado que se admite mayoritariamente la existencia de convenios estatutarios y extraestatutarios, será el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores lo que confiera a estos actos de solución eficacia de convenio estatutario, mientras que en caso contrario sólo podrán ser considerados como convenios colectivos extraestatutarios. Se centra entonces el profesor Goerlich en un amplio análisis del juego en relación a estos actos de solución de conflictos de los requisitos subjetivos, materiales (sobre concurrencia de convenios) y procedimentales fijados en el Estatuto, análisis del que se desprenden necesarias modalizaciones de algunas normas en orden a su adecuación a este tipo de acuerdos.

En cuanto a los actos de solución de los conflictos colectivos jurídicos, una serie de consideraciones sirve al autor para determinar cómo su naturaleza jurídica se halla igualmente próxima a la del convenio colectivo, estatutario o extraestatutario en función de la representatividad que ostenten las partes que hayan suscrito los acuerdos de solución. En lo que hace al régimen jurídico de estos acuerdos, se plantea el profesor Goerlich, y aun cuando aparecen en principio como alternativas las vías autónoma y heterónoma —sentencia colectiva— de solución de conflictos colectivos jurídicos, si existe en nuestro Derecho una obligación de acudir a una de ellas en determinados supuestos, a lo que responde que si bien no puede resultar obligatorio instar la vía judicial, sí puede hacerse necesario el no actuarla y recurrir a los medios autónomos de solución. Seguidamente trata el autor de la posibilidad de revisión en una vía de lo que haya sido decidido en otra, es decir, más precisamente, de si, llevado un conflicto a la jurisdicción laboral, ésta se encuentra o no sometida a lo que en procedimiento autónomo se haya decidido anteriormente, dando una respuesta afirmativa a

tal cuestión. Pero todo ello no deja de producir ciertos problemas que hacen al profesor Goerlich abogar por una reforma de la legislación sobre conflictos colectivos.

«LOS PACTOS DE REORGANIZACION PRODUCTIVA»,
por Francisco Pérez de los Cobos Orihuel.

El Estatuto de los Trabajadores prevé una serie de mecanismos de reorganización de la actividad productiva, manifiesto la mayoría de ellos la intención del legislador de que las reorganizaciones sean negociadas, lo que supone una ampliación del papel tradicional que venía siendo conferido a la negociación colectiva. Tres de estos mecanismos estudia aquí el profesor Pérez de los Cobos.

— Pacto de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Previsto en el artículo 41 del Estatuto, analiza el autor el alcance, de un lado, de lo que se entiende por modificación sustancial, que debe ser algo distinto a las meras modalizaciones de la prestación del trabajador que entran en el ámbito del poder de dirección del empresario y, de otro, de la expresión «condiciones de trabajo», desarrollando temas tales como si cabe la modificación de la prestación misma o sólo de sus condiciones, el carácter colectivo o individual de las condiciones a modificar, si el precepto cubre únicamente modificaciones indefinidas o también temporales, o, por último, el origen de las condiciones susceptibles de ser modificadas.

Seguidamente estudia el autor, en lo que hace al régimen jurídico de estos pactos, los sujetos legitimados para concluirlos, el papel de las representaciones sindicales, si existe un cierto deber de negociar, etc.

— Pacto de suspensión y extinción del contrato de trabajo por causas tecnológicas o económicas.

Con relación a este pacto, regulado en el artículo 51 del Estatuto, analiza el profesor Pérez de los Cobos, y al igual que con respecto al anterior, el tema de los sujetos legitimados, el papel de las representaciones profesionales, la existencia o no de un deber de negociar, etc. Aborda también el autor los límites que deben ser respetados por este tipo de pacto, límites diferentes según que se trate de un pacto de suspensión o de uno de extinción.

Tras una breve descripción del procedimiento a seguir, se centra el profesor Pérez de los Cobos en la intervención, necesaria en todo caso, de la autoridad laboral, a fin de dilucidar los supuestos en que la misma puede no asumir el acuerdo, y en la posible impugnación de la resolución administrativa.

— Pacto de reestructuración sectorial.

Previsto en el número 14 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, se plantea primeramente el autor la posibilidad de otros planes de regulación de empleo distintos de los convenios que regula dicho precepto, a lo que da respuesta afirmativa, para seguidamente analizar, ya con relación al pacto del artículo 51.14, su eficacia jurídica, señalando cómo dicho artículo viene a establecer simplemente una modificación del procedimien-

to para llevar a cabo la regulación de empleo, debiendo ser respetados los mínimos de derecho necesario de la legislación laboral en lo que hace a las suspensiones, extinciones y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, y cómo el precepto engloba no sólo la suspensión y extinción por causas tecnológicas o económicas, sino también las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Unas últimas consideraciones sobre los criterios de determinación de los sujetos, el contenido de los pactos o la parquedad de la regulación legal sobre la forma de adopción de acuerdos o la composición de la comisión negociadora, ponen fin al estudio del profesor Pérez de los Cobos.

Las conclusiones finales de este libro se centran en las consecuencias que lleva consigo la diversidad de formas de manifestación de la autonomía colectiva distintas al convenio colectivo estatutario que han sido estudiadas, consecuencias como la necesidad de sistematización de tales manifestaciones, la constatación de la ampliación del concepto tradicional de autonomía colectiva, los problemas jurídicos y político-jurídicos que ello plantea o la insuficiencia del desarrollo a nivel de legislación ordinaria de lo dispuesto en el artículo 37 de la Constitución.