

EL PAPEL DEL CONVENIO COLECTIVO EN LA REGULACIÓN DE LAS NUEVAS RELACIONES LABORALES*

Los pasados días 20 y 21 de septiembre de 2001 se celebró en la Universidad de Córdoba una nueva edición de las Jornadas cordobesas de Derecho del Trabajo, incluidas dentro de los Cursos de Verano de la Universidad de Córdoba, y que como en otras ocasiones giró en torno a los derechos colectivos y la negociación colectiva. El título de dicho Curso fue “El papel del convenio colectivo en la regulación de las nuevas relaciones laborales”.

La diversidad de mecanismos y acuerdos admitidos para la regulación del sistema de relaciones laborales, el mayor protagonismo de los agentes sociales en el ámbito de las relaciones laborales y el debate abierto recientemente por el Gobierno sobre la necesidad de reformar la regulación de algunos aspectos de la Negociación Colectiva en nuestro país; justificaban la indudable oportunidad de este Curso en el que el eje principal del debate y las ponencias versaban sobre el contenido y configuración del convenio colectivo y, por otro lado, sobre su alcance y delimitación judicial y constitucional.

La organización corrió a cargo del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Córdoba y del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, recayendo la Dirección del Curso en la Profesora Dra. Carmen Sáez Lara, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la UCO.

El Curso fue inaugurado por el Ilmo. Sr. Consejero Delegado en Córdoba de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico y la Sra. Presidenta del CARL, Mercedes Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer; formando parte de la mesa además de la propia Directora del Curso, el Director de la E.U de Relaciones Laborales de la UCO, Ilmo. Sr. D. Federico Navarro Nieto.

La primera ponencia fue desarrollada por el Profesor Goerlich Peset, Catedrático de la Universidad de Valencia, bajo el título “*El Convenio Colectivo y el Acuerdo Colectivo*”. En ella el Profesor Goerlich trató de delimitar los elementos que caracterizan a los acuerdos colectivos y, en especial, a los acuerdos de empresa, como contrapuestos al convenio colectivo estatutario.

* Crónica realizada por Antonio Costa Reyes y M^a José Rodríguez Crespo. Profesores de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Córdoba.

Básicamente, se plantearon dos temas de gran interés. Por un lado, poner de manifiesto las razones que han motivado el nacimiento de acuerdos colectivos fuera del Título III del Estatuto de los Trabajadores, y por otro, intentar dar un respuesta coherente a los grandes problemas que dichos acuerdos presentan en la práctica.

Respecto del primero de los temas planteados, el Profesor Goerlich destacó cómo los requisitos del Título III del ET “encorsetan” la negociación colectiva. En su opinión, el modelo que configura las normas contenidas en él genera disfuncionalidades en la realidad social actual, sobre todo a la hora de hacer frente a nuevas exigencias de la negociación colectiva. A su juicio, el modelo de eficacia general de los convenios colectivos funciona bien en un régimen en el que no haya libertad sindical; pero en el momento en que ésta exista, como ocurre en nuestro país, el sistema genera problemas. No obstante, se reconoció por el ponente que la eficacia general a los convenios colectivos tiene sus contrapartidas, como es el control de la representatividad de los que los negocian y de su régimen jurídico. Pero también éstas son el origen de ciertos aspectos controvertidos que provocan serios problemas en el régimen de la libertad sindical. Básicamente, el control de la representatividad supone que en ciertos casos no se va a poder contar con un convenio colectivo de eficacia general, precisamente porque quienes lo negocian no alcanzan los niveles exigidos por la Ley, y, en la misma medida, el control del régimen jurídico mediatiza opciones de los negociadores (la existencia de un convenio en vigor implica tener que atender las reglas sobre concurrencia, por ejemplo). En esta tesitura, a juicio del Profesor Goerlich, la salvaguardia de la libertad sindical o de las opciones de los negociadores sólo es posible si existe una negociación colectiva fuera del Título III. Nos encontraríamos así con un sistema paralelo de negociación extraestatutaria.

No obstante, se matizó que, a pesar de que el convenio colectivo extraestatutario es un tipo de acuerdo colectivo, este concepto es más amplio que aquél, ya que se utiliza para atender a funciones para las que no sirven los convenios ajenos al título III del Estatuto de los Trabajadores. Haciendo hincapié en esta idea, se apuntaron las diferencias que existen entre ambos conceptos, concretamente tres:

- a) Los convenios colectivos extraestatutarios son convenios alegales, mientras que los acuerdos colectivos normalmente tienen base legal, sobre todo a partir de 1994;
- b) los convenios extraestatutarios son alternativos a los convenios del Título III ET, mientras que los acuerdos colectivos no lo son, ya que surgen porque existen los convenios estatutarios, no los suplantán, sino que los presuponen;

- c) la función de los acuerdos colectivos es establecer instrumentos que permitan adaptar lo establecido en un convenio colectivo a la realidad presente, mientras que los convenios extraestatutario fijan las condiciones de trabajo desde un principio.

Una vez aclarado el porqué de la necesidad de los acuerdos colectivos en nuestro sistema de relaciones laborales, el Profesor Goerlich abordó la diferente problemática que estas categorías pueden plantear, y de hecho plantean, en la práctica. En primer lugar, se puso de manifiesto cómo la falta de regulación legal de estos acuerdos colectivos determina una gran incertumbre, debido al hecho de que la Ley se limita a señalarlos, pero no a regularlos. En segundo término, la reconstrucción jurisprudencial del régimen jurídico lleva a resultados paradójicos. En el esquema vigente el convenio colectivo del Título III del Estatuto de los Trabajadores tiene un papel superior al acuerdo colectivo, de modo que aquéllos deben ser predominantes sobre éstos (así lo demuestran alguna normas como el art. 41 ET). Pero en la realidad, da la impresión de que ambos funcionan en paralelo. La razón es sencilla: se debe a que se han querido buscar diferencias entre ambos relacionándolos aisladamente, cuando en realidad si ambos se ponen en contacto, las diferencias se diluyen. Para explicar esta idea se puso de manifiesto cómo, por ejemplo, la diferencias de eficacia, son mínimas. Así, respecto de la eficacia jurídica, los Tribunales están dictaminando que los acuerdos colectivos tendrán eficacia de convenio colectivo, lo que también se produce en la práctica respecto de los convenios extraestatutarios, incluso cuando los Tribunales lo han negado. Asimismo, en lo que se refiere a la eficacia personal, el Tribunal Supremo ha permitido que los convenios extraestatutarios tengan eficacia personal general, al igual que la ostentan los acuerdos de empresa. Por último, a semejanza del convenio, también el acuerdo colectivo se inserta en el sistema de fuentes, al tener conexión con el art. 37.1 CE, dejando, por tanto, la Ley de ser el parámetro que regula los acuerdos colectivos y permitiéndose, por ello, que éstos funciones como mayor amplitud que los convenios colectivos.

A modo de conclusión, se dieron pinceladas de conjunto, haciéndose por el ponente hincapié en el hecho de que el mundo de los acuerdos colectivos conduce a resultados paradójicos, que hacen que quizás la negociación fuera del Estatuto de los Trabajadores podría resultar ventajosa, con lo que debiera replantearse por el legislador el papel de la Ley en la regulación de la negociación colectiva.

La segunda de las ponencias llevaba como título “*La vigencia temporal del convenio colectivo*” y fue impartida por el Profesor. Francisco Prados de Reyes, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada.

El Profesor Prados de Reyes comenzó delimitando el papel del convenio colectivo en cuanto instrumento de la planificación empresarial, en el marco

de la dialéctica entre la situación económica y la paz social. Se puso de manifiesto cómo la delimitación de los períodos de negociación determina la existencia de un deseo de racionalizar el ámbito de negociación temporal, así como la aparición de un espacio temporal de interinidad en el que las tácticas de negociación pueden ensayarse y transformarse para que puedan reproducirse, mejoradas, en posteriores procesos negociadores.

A su juicio, el legislador tiene interés no sólo en legislar esta materia cuando la autonomía colectiva no interviene en esta labor, sino también en racionalizar la función negocial del convenio (por ejemplo en el caso de la ultraactividad del convenio, que, como se sabe, es uno de los puntos sobre los que se prevé que existan cambios de llevarse a cabo la reforma de la negociación colectiva). La vigencia del convenio no es una materia autónoma, desconectada de otros intereses sociales, sino que es un aspecto importante para la estrategia de la negociación, ya que, por ejemplo, en la articulación de los convenios, éstos están condicionados por la respuesta que se tenga de la vigencia de los mismos.

De estas ideas se deriva, según el Profesor Prados de Reyes, la justificación de que la regulación de este tema no haya sido neutra, inclinándose el legislador por el principio de autonomía de la voluntad. La intervención normativa a la hora de potenciar la autonomía colectiva es más intensa y menos subsidiaria de lo que en principio pudiera parecer, tal y como se desprende de la regulación contenida en el art. 86 ET. A través del mismo el legislador ha pretendido tanto evitar vacíos normativos y dotar de cierta estabilidad al convenio durante su vigencia, como procurar que exista cierta estabilidad a la hora de aplicarlo y que sus contenidos puedan ser adaptados a las circunstancias existentes en cada momento.

También se puso de manifiesto las incertidumbres aplicativas que plantean ciertos aspectos importantes dentro del régimen jurídico de la vigencia temporal, como es la aplicación retroactiva de los contenidos y el término final. Respecto del primero, el ponente hizo hincapié en las dificultades que se producen en la práctica a la hora de aplicar los contenidos de los convenios en los que se ha producido una alteración en su ámbito subjetivo producida entre la entrada en vigor del primer convenio y el retrotraído. Asimismo, se constató que, a pesar de que no cabe un convenio “ad perpetum”, sin embargo, en la práctica éstos existen por el hecho de que determinados contenidos negociales se copian de unos convenios a otros literalmente, con lo que la negociación que llevara a una renovación de aquéllos se hace prácticamente inexistente. Por último, se señaló cómo la denuncia podría llegar a ser considerada como un mecanismo limitativo de la autonomía de la voluntad, en el sentido de que la Ley no permite a las partes una denuncia “*ante tempus*”, lo que, en opinión del profesor Prados de Reyes sería del todo admisible si los sujetos firmantes del convenio así lo decidieran.

La tercera y cuarta ponencias consistieron en un análisis de determinados

aspectos de la Negociación Colectiva en nuestra región, mediante un estudio de los convenios colectivos de sector publicados en el BOE y en los BOP de nuestra comunidad; centrándose en aquellos sectores y subsectores de mayor importancia socio-laboral para Andalucía.

En este sentido, la tercera ponencia del curso llevaba por título “*Estructura de la Negociación Colectiva en la Comunidad Autónoma Andaluza*” y fue desarrollada por la Catedrática de la Universidad de Córdoba, Profesora Carmen Sáez Lara. Esta ponencia centró su estudio en el sector agropecuario, metal, transportes por carretera y hostelería; y comenzó su exposición partiendo del análisis de la estructura de la negociación comparando la realidad en España con la de Andalucía. Al respecto, se puso de manifiesto como a nivel estatal son más numerosos los convenios provinciales, en cuanto al número de trabajadores afectados, mientras que los de empresa resultan ser los más numerosos en cuanto a su número; esquema que se mantiene en Andalucía, según la Memoria del CARL del año 2000, en donde los convenios de empresa siguen siendo los más numerosos (76%), cubriendo los sectoriales el 94% de los trabajadores y el 99% de las empresas. Centrando el tema, la ponente explicó que más allá de los datos anteriores, el objeto del análisis de la estructura de la negociación colectiva en Andalucía pretendía poner de manifiesto cómo en esta Comunidad Autónoma, al igual que en el resto del Estado, la estructura es distinta en cada sector e incluso subsector, así como que es necesario tomar en consideración distintas unidades existentes, no pudiendo hacerse en este tema un estudio global, sino que han de analizarse las distintas unidades de negociación sectorial y subsectorial existentes.

Por lo que respecta al sector Agropecuario, se puso de relieve la existencia de un ámbito estatal general y diversos subsectores de negociación. En el primero existe un Laudo Arbitral sobre sustitución de O.L. del campo (BOE 29-11-2000) y un Acuerdo estatal de Formación Continua para el sector Agrario Forestal y Pecuario (BOE 10-8-2001). En este ámbito sólo pudo alcanzarse un acuerdo en formación profesional. Por lo que se refiere a los subsectores, existen los siguientes de ámbito nacional: a) Mataderos de Aves y Conejos, que cuenta con un convenio colectivo estatal (BOE 17-11-2000); b) Granjas avícolas, con un convenio para la Industria de las Granjas Avícolas y otros animales (BOE 1-3-2001) y un Acuerdo de Adhesión del Sector de Granjas Avícolas y otros animales al III Acuerdo Nacional de Formación Continua (BOE 7-6-2001); c) Jardinería, regulado por el convenio colectivo estatal de jardinería (BOE 26-5-2001) y por un Acuerdo Nacional sobre Formación Continua en el Sector de la Jardinería (BOE 27-8-1998); d) Plantas vivas, con un convenio estatal para las Empresas dedicadas a la Producción de Plantas Vivas por cualquier procedimiento y su venta (BOE 10-11-1992), y uno de ámbito provincial (en Jaén, para Plantas Vivas, 6-9-2000-); e) Tratamientos agro-forestales, prevención y extinción de incendios forestales por Medios Aéreos (BOE 15-12-1989, revisión salarial 6-5-1994).

Este sector también tiene su reflejo también en el ámbito provincial, existiendo convenios en este sentido en todas las provincias andaluzas, pero criticó que pese a la indudable importancia de este sector en nuestra región, careciéramos de un convenio general para el Campo en nuestra Comunidad, a diferencia de otras regiones (Baleares, Cataluña, etc.). Las conclusiones a las que la Profesora Sáez Lara llegó ante este panorama de la regulación convencional en el ámbito de la Comunidad Autónoma andaluza fueron varias. En primer lugar, se puso de manifiesto como en este nivel se aplican los convenios estatales en los subsectores desgajados del ámbito funcional de la O.L. (Mataderos de aves, Granjas avícolas, Jardinería y Plantas Vivas, - aunque en este último existe un convenio provincial aplicable en Jaén-, y Tratamiento Agro-forestales, prevención y extinción de incendios forestales), mientras que en el resto de las actividades agrícolas, ganaderas y forestales se regulan por convenios provinciales que cubren el sector. En este sentido, señaló la eventual concurrencia conflictiva que podría darse en la provincia de Córdoba atendiendo a la definición del ámbito funcional del convenio provincial; dicha concurrencia, a juicio de la ponente, debiera resolverse a favor del convenio estatal en atención al principio de especialidad. También se resaltó que la regulación diferenciada que el sector de la viña recibe en la provincia de Cádiz tiene importantes consecuencias, hasta el punto de consolidar una unidad propia de negociación desgajada de la general común como es la provincial.

Otro de los sectores analizados fue el del Metal, que, como es sabido, se caracteriza por la presencia de dos sectores diferenciados: el de la industria siderometalúrgica, y el de la industria metalgráfica, con ámbitos funcionales diferentes. La Profesora Sáez Lara se centró en la negociación colectiva de la Industria Siderometalúrgica, por su mayor importancia en Andalucía.

Respecto de la regulación convencional aplicable al sector citado, se puso de relieve la existencia de un ámbito estatal, en el que existe un Convenio General del Metal de 9-4-1987 (convenio extraestatutario); un Acuerdo Marco sobre el Sistema de Clasificación Profesional para la Industria del Metal (BOE 4-3-1996); otro Acuerdo sobre la Estructura de la Negociación Colectiva para el Sector del Metal (BOE 20-5-1998), y por último, un Acuerdo Nacional de Formación Continúa para el Sector del Metal (BOE 28-4-2001).

Como peculiaridades se destacó, primero, que el Acuerdo sobre la Estructura requiere para su aplicación de una negociación sectorial de la regulación material, frente a ello subrayó negativamente que sólo han existido Acuerdos Sectoriales para materias concretas, como la clasificación profesional, la formación continua y la solución de conflictos, ya que resultaría ineficaz un Convenio Marco general que pretendiera establecer una regulación estatal.

El ámbito provincial tiene una notable importancia en este sector (existiendo convenios de dicho nivel en toda Andalucía) y no tanto los de empre-

sa. Asimismo, indicó la ponente que el subsector de Automoción/ Talleres de reparación de vehículos cuenta con Convenio Colectivo en las provincias de Málaga y en Huelva; observándose al respecto que en Málaga no existen problemas de concurrencia de convenios porque el de la Industria Siderometalúrgica deja fuera las empresas de Automoción reguladas por convenio propio.

Finalmente, la Profesora Sáez Lara desarrolló la estructura de la negociación colectiva respecto del sector del Transporte por carretera, caracterizada por una falta de planificación de las distintas unidades negociales, así como por la existencia de distintas formas de configurar la unidad negocial. Finalmente se detuvo en la ordenación de la estructura en el sector de la Hostelería y que destacó al hilo de la documentación aportada sobre la distribución por ámbitos de los convenios en este sector.

La última (cuarta) ponencia de la primera sesión fue presentada por el Profesor Federico Navarro Nieto, Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la UCO, llevó el nombre de *“Contenido de la Negociación Colectiva en la Comunidad Autónoma Andaluza”*, centrándose dicho estudio en el sector de la construcción y el comercio. Partiendo del análisis de los convenios y regulación convencional a nivel Estatal y provincial, puso de manifiesto los graves problemas de los que adolece nuestra negociación Colectiva tanto en el tema de contenidos como en la estructuración de las materias según los diversos niveles de negociación.

Del sector de la Construcción destacó el Convenio General Estatal, calificándolo como uno de los más avanzados en procurar la estructuración y distribución de materias según los diversos ámbitos negociales; especificando aquéllas que corresponde en exclusiva al nivel superior y fijando reglas sobre concurrencia entre los distintos convenios. En este sentido, se resaltó la nula referencia al convenio de empresa, manifestándose de esta forma la voluntad de que la negociación colectiva pivote sobre el nivel supraempresarial, hecho que parece manifestarse en la práctica. Sin embargo, también indicó las dudas que surgen sobre el alcance de las reservas o limitaciones a la negociación en los ámbitos inferiores, de la posibilidad de que en estos se regulen contenidos nuevos o desarrollen los previstos en el Convenio General, constatándose en la práctica que los convenios provinciales fijan tanto mejoras como contenidos nuevos y distintos a los previstos en el convenio Estatal; lo cual, según el autor, evidencia que la cláusula obligacional pactada en el Convenio General por la que se pretende limitar o evitar la negociación en ámbitos supraempresariales inferiores (autonómico o provincial) no tiene eficacia frente al art. 84.2 TRET, precepto de derecho necesario absoluto.

Frente a las características apuntadas en el convenio General Estatal, los convenios provinciales mostraban grandes deficiencias sistemáticas y reiteran en numerosas ocasiones contenidos del articulado del convenio estatal, mostrando por otro lado, una escasa capacidad innovadora en aquellos aspec-

tos donde cabe cierta iniciativa y una importante dispersión y diversidad de regulación en las materias que les correspondería regular (estructura salarial y, en menor medida, la clasificación profesional, etc.)

Por lo que respecta al sector del Comercio, partía el ponente señalando su mayor complejidad, así como una tendencia a reiterar los defectos tradicionales de nuestra negociación colectiva; esto es, la falta de homogeneidad y ordenación de la estructura negocial a nivel provincial y la dispersión y heterogeneidad de contenidos. Destacó en este sentido la inexistencia de un convenio para el comercio en general a nivel sectorial estatal, lo que quizás pudiera permitir una mínima estructuración. Frente a ello, aparecen numerosos convenios generales provinciales y subsectoriales estatales y provinciales, cuyo ámbito funcional no siempre coinciden. En este sentido criticó esa falta de ordenación funcional del sector, por cuanto que se estaban dando supuestos en los que determinadas actividades entran a ser reguladas dentro de diversas unidades de negociación, señalando algunos ejemplos. Afirmó que este problema es difícil superar con la actual redacción del art. 84 TRET y al que algunos convenios subsectoriales pretenden dar solución mediante cláusulas obligaciones de no uso de éste precepto o de no negociación en ámbitos supraempresariales inferiores. Ante esta dispersión, el Profesor Navarro destacó el intento de ordenación por algunos convenios sectoriales y subsectoriales estatales, con el objeto de arrastrar también a los de los niveles inferiores, sacando de los convenios generales del comercio dichos subsectores que, ahora sí, contarían con un convenio estatal.

Respecto del contenido de los convenios, se subrayó por parte del ponente la heterogeneidad de éstos, así como la diversidad sistemática en aquellos contenidos comunes. Crítica que se extendió a la escasez de creatividad en regulación de materias clave como la movilidad funcional, la jornada, etc.; y a las exiguas innovaciones en materia de derechos sindicales.

En conclusión para ambos sectores se indicó la dificultad de avanzar en la estructuración de la negociación colectiva ante la incapacidad de la autonomía colectiva para articular la negociación desde una óptica obligacional, muestra de lo cual es la escasa concreción en la práctica de las directrices del AINC de 1997. Se habló así del problema de enriquecer la negociación con funciones de organización del trabajo y de gobierno de las relaciones laborales. En definitiva, la dificultad de avanzar hacia una negociación dinámica, lo que se plasma en el encorsetamiento y reiteración de las funciones de la comisión paritaria.

La segunda sesión del curso se inició por la tarde, abriéndola la conferencia del Profesor Antonio Martín Valverde, Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo y Catedrático de Derecho del Trabajo, y cuyo título era *“El Convenio Colectivo y la Doctrina Judicial”*.

Parte el ponente de la diferenciación entre los diversos tipos de jurisprudencia a las que podemos referirnos: ordinaria, de carácter general en cuanto

que afecta a la totalidad del ordenamiento jurídico (materia penal, civil, social, etc.) y derivada del art. 123 CE; constitucional, de carácter especializado en cuanto que define como el máximo órgano en materia de garantías constitucionales. Y finalmente, la jurisprudencia comunitaria, relativa al TJCEE como máximo intérprete del Derecho Comunitario.

Partiendo de esta clasificación, procedió el ponente a determinar la configuración del derecho a la Negociación Colectiva y su posible relación con cada uno de las jurisprudencias antes mencionadas. En este sentido indicó que el Derecho a la Negociación colectiva, si bien era un derecho constitucional, por cuanto lo menciona y recoge expresamente nuestra Carta Magna (art. 37.1 CE); su configuración y delimitación es de índole legal.

La consecuencia directa de esta afirmación es la innegable preponderancia de la función interpretativa de la jurisprudencia ordinaria en esta materia, como máximo garante de la ley. Frente a ello, se recalcó la escasísima importancia de la jurisprudencia comunitaria en lo referente a la Negociación Colectiva, motivada, sin duda alguna, por la exigua normativa de Derecho Comunitario en materia de derecho colectivos (*ex* art. 137 TUE, apartados 3 y 6), lo que contrasta, por otro lado, con la mayor regulación en materia de derechos individuales.

En otro momento de su exposición, el Profesor Martín Valverde manifestó lo excesiva y “desbordante” que era la jurisprudencia ordinaria, hasta tal punto que esa enorme cantidad de pronunciamientos entran en conflicto con la eficacia y con la función ordenadora y racionalizadora de la jurisprudencia. Volvió a recordar la casi nula importancia de la Jurisprudencia Comunitaria, motivada, como hemos dicho, por la falta de competencias en materia de Negociación Colectiva que deja sin poderes en la materia al alto Tribunal Europeo. Por último, hizo mención especial a la jurisprudencia constitucional, de la que resaltó su importancia práctica que, en su opinión, superaba la prevista en una primera aproximación a la relación de la Negociación Colectiva y las garantías constitucionales, pues, como se indicó, aquélla es un derecho de configuración legal.

Sobre cuáles sean las razones de esa especial importancia de esta materia para el Tribunal Constitucional, se indicaron dos posibilidades. Por un lado, razones de índole subjetivo, es decir, la tendencia por parte del órgano constitucional a actuar más allá de los límites lógicos que en principio le corresponden; *activismo* que le llevaría a sobrepasar sus competencias inicialmente previstas a la luz del texto constitucional en materia de Negociación Colectiva. O, por otro, razones de carácter objetivo, por cuanto la Negociación Colectiva tienen indudables implicaciones constitucionales que desbordan al propio art. 37.1 CE.

Esta última, expresó el Profesor Martín Valverde, es la razón más acertada en nuestro caso, pues es palpable la conexión de ciertos derechos individuales y fundamentales con los derechos laborales, los cuáles pueden verse

afectados por la Negociación Colectiva. Como ejemplos de esa interconexión se señaló la libertad sindical: al consistir la Negociación Colectiva en una manifestación (quizás la más importante) de la acción sindical, cualquier limitación de dicha capacidad negocial puede repercutir y lesionar directamente el derecho a la libertad sindical. Todo ello, se dijo, lleva en la práctica a que la jurisprudencia ordinaria y la constitucional tengan competencias compartidas en aquellas algunas cuestiones esenciales en materia de Negociación Colectiva (v.gr. capacidad y legitimación de las partes negociadoras, la relación entre el principio de legalidad y los convenios colectivos, la vinculación del contenido de dichos convenios a los principios constitucionales, etc.).

En la última parte de su exposición, subrayó las notas características de la jurisprudencia ordinaria sobre Negociación Colectiva. De ésta se dijo que era una jurisprudencia *reciente*, a diferencia de otras materias de índole laboral (v.gr. despido, etc.), debido entre otras razones, a que la regulación procesal en materia de recursos impedía que esta materia alcanzase al T.S., habiendo quedado la resolución de las cuestiones planteadas para el extinto Tribunal Central de Trabajo. El carácter desbordante y *extensa*, es otra de las notas que la definen; motivado, ahora, por la accesibilidad a la litigación y a las imperfecciones legales que muestra el Título III TRET. Otra nota de la jurisprudencia del T.S. en esta materia es su *creatividad*, esto es, el Tribunal ha debido de actuar en muchas ocasiones como un “legislador subsidiario” ante las lagunas legales, utilizando los instrumentos que otorga el ordenamiento para los supuestos de vacíos de regulación (v.gr. las cuestiones sobre el convenio colectivo extraestatutario, los problemas de legitimación en los casos de Grupos de empresas, etc.). Finalmente, el Profesor Martín Valverde destacó que la gran mayoría de esos pronunciamientos tienen su *origen en la casación ordinaria* y no tanto en Unificación de Doctrina, debido sin duda a la mayor accesibilidad procesal de aquélla, a diferencia de los duros requisitos exigidos para aceptar recursos en Unificación.

Para concluir hizo referencia a diversos ejemplos en la jurisprudencia del T.S. relativos a las características indicadas y a esa conexión entre el convenio colectivo y sus implicaciones constitucionales.

La segunda parte de esta sesión se cerró con una Mesa redonda (“*Balance de la Negociación colectiva de Andalucía. Año 2000*”) que fue moderada por Dña. Mercedes Rodríguez-Piñero (Presidenta del C.A.R.L.) y en la que participaron representantes de los agentes sociales en el C.A.R.L. En primer lugar intervino D. Manuel C. Alba Tello (C.E.A.), quién destacó el crecimiento del contenido de las materias que regulan los convenios firmados en nuestra comunidad, mayor complejidad que en su opinión, explicaría el incremento de la conflictividad laboral. Por otro lado, criticó la insuficiente aceptación por parte de los agentes firmantes de determinadas medidas que facilitarían la competitividad y el desarrollo económico de nuestro tejido empresarial, entre ellos recalcó la escasísima recepción del sistema de clasificación profesional

por grupos profesionales, ya que en la práctica seguía primando la categoría profesional. Igual ocurre desde su punto de vista con la jornada laboral, ya que pese a los beneficios que de cara a la productividad tiene fijar su cómputo anual, en la mayoría de los convenios se seguía condicionando a periodos de tiempo más pequeños (generalmente la semana). Por último, defendió la necesidad de que la estructura salarial ajuste las percepciones del trabajador a la productividad y a la realidad económica de la empresa; en este sentido abogó por un incremento de la importancia de los complementos variables frente a las partidas fijas.

Por parte de las organizaciones sindicales participaron D. Bernabé Díaz González (UGT-A) y D. Pedro M. González Moreno (CC.OO.-A). Ambos hicieron referencia a las posibles consecuencias que la prevista reforma de la negociación colectiva podría suponer y de sus potenciales implicaciones para el actual clima de concertación y paz social que reina en nuestro sistema de relaciones laborales; para algunos, un elemento de distorsión y conflictividad y para otros, un reto que puede abrir nuevos caminos e incluso elementos positivos, de cara a enriquecer los contenidos de la negociación colectiva.

En sus intervenciones destacaron el incremento en el número de convenios colectivos negociados y firmados en el año 2000, pero subrayaron que ese incremento supuso una mayor atomización de la Negociación Colectiva, pues el crecimiento más importante se dio en los convenios de empresa, lo que se reflejó en que el incremento de trabajadores cubiertos por regulación convencional a penas sufrió una variación cuantitativa destacable. En este sentido se criticó que pese a que los objetivos en materia de negociación pretenden fortalecer a ésta en el ámbito empresarial, sin que ello suponga un perjuicio para la negociación a nivel sectorial, la realidad se mostraba muy diferente.

Entrando en el contenido de lo negociado en ciertas materias, por parte de los sindicatos se destacó negativamente la evolución de la reducción de la jornada laboral (actualmente entorno a las 38h 45'); en conexión con este tema se criticó que los mecanismos de distribución irregular de la jornada, al igual que muchos otros tendentes a la flexibilidad laboral no están llevando a una implicación de igual forma de los empresarios, quienes, según la opinión de los sindicatos, parecen entender la flexibilidad únicamente para y por el trabajador, con el objeto exclusivo de reducir costes, ignorando con ello que la flexibilidad laboral también debe implicar un crecimiento en el empleo y en la participación de los trabajadores. En este sentido se señaló igualmente que las cláusulas de empleo insertas en los convenios establecían como objetivo no tanto el incremento y la promoción del empleo, cuanto el mantener el existente. Por último se indicó que en materia salarial era preciso introducir de forma más general a como se viene haciendo las denominadas "cláusulas de estabilización", cuya presencia en los convenios de nuestra comunidad es significativamente inferior a la media española.

La sesión del viernes 21 se abrió con la conferencia del Profesor Jesús Cruz Villalón, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cádiz, y que versaba sobre “*El Régimen Legal del Convenio Colectivo*”. Comenzó su exposición resaltando el intervencionismo estatal en materia de Negociación Colectiva, que comparó por su minuciosidad reguladora (requisitos, procedimiento, etc.) con el existente en materia de derechos laborales individuales. Esta afirmación la sustentó no sólo en la regulación estatal directamente referida a la negociación colectiva, sino por la existente en materia de derechos individuales que repercute de forma significativa en aquélla, por cuanto que en la práctica supone una forma clara de distribución de contenidos entre el Derecho estatal y los convenios.

Agregó, por un lado, que este modelo de regulación de los derechos laborales individuales sigue el sistema continental-europeo –v.gr. Francia y Alemania–, y se distancia del ejemplo anglosajón de intervención mínima en materia de derechos laborales). Y por otro, afirmó que también en nuestro modelo de intervención en materia de Negociación Colectiva contrasta con países como Italia, donde son los propios negociadores quienes fijan su marco de actuación.

En este orden de ideas, destacó que son los ordenamientos propios de cada país a quienes corresponde fijar la regulación en materia de Negociación Colectiva con total autonomía, debido al exiguo protagonismo en el Derecho Comunitario de la regulación y armonización de las normas sobre la materia, lo que llevaba a la actual situación de diversidad nacional. También subrayó la escasa trascendencia práctica de los pronunciamientos de la OIT en esta cuestión en países desarrollados como los de la Unión Europea, que cuentan con sistemas propios ya en sí más perfeccionados.

De todo ello, concluyó que existen dos modelos de reconocimiento de la autonomía colectiva. Por un lado, bien otorgando un poder fuerte a los agentes sociales con el objeto de que sean ellos quienes decidan las reglas a seguir, lo que implica la reducción del poder y del papel del Estado en esta materia (v.gr. Italia). O bien, por otro, que el reconocimiento de dicha autonomía venga dado mediante el apoyo y promoción por parte del Estado (a través de la norma) de la acción sindical, estableciéndose las reglas legales sobre Negociación Colectiva. Este último modelo es el seguido en España, cuya primera manifestación de esa actitud intervencionista podemos encontrarla, siquiera simbólicamente, en el propio art. 37.1 CE, que recoge en primer lugar de su enunciado que “La ley garantizará...”, a diferencia de otros preceptos constitucionales que o bien su reconocimiento deriva de la propia Constitución (art. 28 CE), o bien la referencia a la norma legal no se hace o no lo es desde el principio (v.gr. art. 35.1 CE).

En conclusión, ese importante intervencionismo legal del Estado conlleva la paradoja de que sea él quien a la vez que actúa tutelando a la Negociación Colectiva (por cuanto el poder de los negociadores no deriva de ellos mismos,

si no de su reconocimiento por el poder público), también lo hace fomentando y promocionando la negociación y la autonomía colectiva.

A reglón seguido y muy directamente relacionado con lo anterior, continuó el Profesor Cruz haciendo una referencia al marco normativo laboral, destacando el alto grado de consenso por parte de los agentes sociales en su aceptación y la necesidad de que así sea. La ineludible búsqueda del consenso en estas cuestiones queda reflejado por el hecho de que las reformas normativas sobre el marco laboral han ido precedidas por algún tipo de intento por parte del Estado de conseguir el acuerdo previo entre los agentes sociales.

Como contrapunto de ese protagonismo de los agentes sociales y del Gobierno, se destacó el reducido papel real del Parlamento en materia de legislación laboral, quedando relegado a una función prácticamente formal, al habersele sustraído materialmente del debate al respecto. Ese débil papel se da ya sea por que se haya alcanzado el acuerdo entre empresarios y sindicatos (y el propio Gobierno), en cuyo caso el Parlamento se suele limitar a corroborar lo acordado por ellos; o ya porque cuando no existe ese acuerdo es el Gobierno quien toma el verdadero protagonismo a través de la tan utilizada técnica del Real Decreto-Ley.

Si la necesidad de ese consenso se evidencia en la normativa laboral (so pena de que la realización práctica de lo regulado sea más bien escasa), con mayor grado se da cuando hablamos de Negociación Colectiva. En efecto, según indicó el Profesor Cruz Villalón, la importancia cualitativa de la regulación y procedimentalización de la Negociación Colectiva supera incluso a la de los derechos laborales individuales; y ello no sólo por las conexiones que pudiera tener con ciertos derechos fundamentales (v.gr. libertad sindical), sino sobre todo por que la regulación que se establezca al respecto afecta de forma esencial al modelo de Relaciones Laborales que rija en nuestro país.

También hizo repaso el ponente a las características más importantes y sobresalientes de nuestro modelo legal de Negociación Colectiva, en especial se recalcó de nuevo el carácter *consensual*; en segundo lugar, el hecho de servir como elemento que *homogeniza el contenido* del convenio colectivo a través de la eficacia “*erga omnes*” (esta nota de la homogeneización de condiciones se manifiesta claramente en la voluntad de todos negociadores –y de la aplicación judicial-, incluso en los llamados convenios extraestatutarios). Otra característica es el hecho de que aporta *paz social*, reduciendo la conflictividad social, permitiendo el reconocimiento y la confianza entre los agentes sociales y posibilitando la contención salarial. Finalmente, se destacó su potencial *contenido flexible y adaptable* a cada sector y/o a cada unidad productiva, consecuencia del espíritu de la reforma de 1994 y que fueron expresa o tácitamente aceptados por sindicatos y empresarios.

Esto llevó a concluir que los problemas en materia de Negociación Colectiva son fruto no tanto del marco normativo (a tal efecto relativizó la trascendencia real del art. 84 TRET), como de la actitud e incapacidad de los

agentes sociales para estructurar debidamente los diversos niveles negociales, debido en gran medida a la falta de capacidad para obligar a los niveles menores. Muestra de esto es, en opinión del Profesor Cruz, las nimias consecuencias del Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva, desoído una y otra vez en la gran mayoría de los casos en los ámbitos inferiores.

Para concluir y en relación con esa falta de capacidad de los agentes sociales para estructurar en la realidad la Negociación Colectiva, indicó el ponente -en clara referencia a la futura reforma de la Negociación Colectiva- que la solución no debería venir de manos de una reforma legal, ya no sólo por lo señalado sobre que el marco normativo no es quien origina los problemas existentes, sino por que sea cual fuere la solución legal, la efectividad práctica de las medidas que sea adopten debe partir de su aceptación interna por parte de los agentes sociales.

La última conferencia del Curso corrió a cargo de la Profesora Dña. M^a Emilia Casas Baamonde, Magistrada del Tribunal Constitucional y Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid, bajo el título “*El convenio colectivo: su configuración constitucional*”.

La Profesora Casa Baamonde comenzó su intervención exponiendo las distintas líneas doctrinales existentes sobre el contenido del art. 37.1 CE y que se sintetizan, brevemente, en atención a si en el mismo se reconoce un derecho, una garantía o ambos. No obstante, dichas líneas de opinión han de acogerse con cautela por cuanto el Tribunal Constitucional no ha ratificado ninguna de ellas. Haciendo especial énfasis en que la doctrina de éste es, en la actualidad, mucho más sofisticada que en años precedentes (debido fundamentalmente al hecho de que doctrina anterior había trabajado sobre aspectos derivados de modelos comparados y de construcciones dogmáticas basadas en leyes anteriores), la configuración constitucional del convenio colectivo se abordó por la ponente en tres núcleos temáticos: contenido del art. 37 CE, individualmente considerado; significado del mismo en relación con otros derechos constitucionales; y, por último, su desarrollo legal.

Respecto del sentido y contenido del art. 37 CE, la jurisprudencia constitucional se ha pronunciado sobre tres elementos: las partes, la fuerza vinculante de los convenios y el papel de la Ley. Respecto del significado del “derecho a la negociación colectiva” los cambios respecto de la doctrina de los primeros años del TCO han sido escasos; dicho derecho continúa siendo un “poder de regulación de relaciones de trabajo”. Ello significa, a juicio de la Profesora Casas Baamonde, que ha de existir un espacio de actuación para este poder, esto es, que ha de concurrir la existencia de relaciones de trabajo y de representaciones colectivas, no necesariamente sindicales. El problema es que el TCO no ha terminado de determinar hasta dónde llega este poder de regular, pero, en opinión de la ponente, si es un derecho tiene que tener un contenido esencial que debe ser respetado por el legislador y por la autonomía individual.

Por lo que respecta a la fuerza vinculante de los convenios, se constató cómo se ha producido una vuelta a la doctrina de sentencias anteriores (fundamentalmente las SSTCO 73/1984 y 58/1985). En este sentido la doctrina del TCO sí ha evolucionado, pasándose de equipar fuerza vinculante y eficacia normativa, a determinar que el convenio colectivo no tiene por qué tener dicha eficacia, sino que puede tenerla sólo obligacional, intentándose ofrecer por la jurisprudencia constitucional el concepto de convenio colectivo como puramente contractual, sin connotaciones peyorativas. A este respecto, se citaron por la ponente una sentencia reciente, la 107/2000, en la que se afirma que la fuerza vinculante es la capacidad de imponerse sobre el contrato individual.

Se destacó asimismo cómo la jurisprudencia constitucional ha señalado la necesidad de que la Ley garantice el derecho a la negociación colectiva y a la fuerza vinculante de los convenios. En opinión de la Profesora Casas Baamonde, si de lo que se trata es de comprobar si la Ley puede limitar la eficacia vinculante de los convenios, hay que partir del análisis del contenido del art. 37 CE, relacionando aquélla dialécticamente con el papel de los negociadores y con el del legislador. Según la doctrina constitucional, el papel de legislador es tan importante que existen cuestiones reguladas por la Ley que no son disponibles por la autonomía constitucional, como ocurre respecto de la regulación procedimental de la negociación colectiva y que es inalterable por las partes, por cuanto que es previa a ellas. E incluso, existen regulaciones indisponibles precisamente porque afectan a otros derechos fundamentales. No obstante, a pesar de lo dicho, se puso de relieve cómo es perfectamente posible que determinadas materias se sustraigan al poder de los negociadores, siendo la propia Ley la encargada de imponer límites a la eficacia normativa y a la fuerza vinculante de los convenios colectivos, que se permiten siempre que no sean desproporcionados. Ello conduce a la conclusión de que éstos están sometidos a la Ley.

Como segunda gran cuestión se abordó la relación existente entre el derecho contenido en el art. 37.1 CE y otros derechos fundamentales, como por ejemplo, los regulados en los arts. 28.1, 37.2, 14 y 24 CE, de cuya conexión también se derivan limitaciones al convenio colectivo. El hecho de que el TCO haya determinado que el derecho a la negociación colectiva forma parte del contenido esencial de la libertad sindical ha sido determinante para reconocer el derecho a la negociación colectiva a todos los sindicatos sin excepción.

Relacionando el art. 37.1 CE con el art. 28.1 CE, la ponente explicó cómo en la doctrina constitucional, este último precepto garantiza la eficacia del convenio colectivo como uno de los instrumentos esenciales de la acción sindical, siendo por tanto, garantía de la fuerza vinculante de los convenios. Así pues, de la interconexión de estos artículos se derivan una serie de consecuencias: en primer lugar, un poder de regulación del sindicato que se traduce en la necesidad de intervención del mismo, entendiéndose que existe una

lesión del derecho de libertad sindical cuando se le impide; en segundo lugar, se protege la fuerza vinculante del convenio colectivo en la medida necesaria para proteger la intervención del sindicato; y, por último, ha de concluirse que el convenio sirve para ampliar el contenido constitucionalmente protegido de la libertad sindical. Esta última idea ha sido puesta de manifiesto por la STCO 31/2000 en la que se ha indicado que la autonomía individual no puede ampliar el derecho constitucionalmente protegido de la libertad sindical.

Asimismo, poniendo en relación el art. 37.1 y el art. 14 CE, el TCO ha llegado a dos conclusiones: por un lado, que el convenio colectivo, sea norma o no, está sujeto a la CE y a las exigencias de ello derivan, y, por otro, que los derechos fundamentales se relacionan con el convenio como los demás actos de los sujetos individuales, lo que significa que el art. 14 CE juega con modulaciones en el ámbito convencional. Es decir, si el convenio incurre en una discriminación arbitraria, el hecho de que las partes hayan querido discriminar incluyendo en la regulación una cláusula en este sentido, no salva la discriminación. No obstante, la Profesora Casas Baamonde hizo hincapié en que esta doctrina unánime ha sufrido una matización –aunque no una postura de todo contraria- tras la STCO 254/2000, en la que en un voto particular se admite la discriminación derivada de lo establecido convencionalmente, justificando este voto en que así lo habían querido las partes que lo negociaron y fijaron. En efecto, se admite la posibilidad de pactar la discriminación, pero con la particularidad, y aquí está la divergencia respecto de la opinión mayoritaria, de que ello lo que conlleva es una rebaja en los efectos de la misma, por cuanto la otra parte ha consentido desde un primer momento en que la discriminación se produjera, por cuanto la pactó en el convenio colectivo. Ambas opiniones apuntan a que éste será un tema controvertido en un futuro no muy lejano.

Por último, se abordó el tema de la negociación colectiva desde el plano de la legalidad, afirmándose que la jurisprudencia constitucional ha convalidado diferentes aspectos de la misma: desde la opción legal-doctrinal de establecer una negociación de eficacia general y otra de eficacia limitada, hasta la consideración del convenio colectivo con valor normativo, así como las reglas de legitimación y sindicalización, determinando que la existencia del sindicato en dichas reglas sea imprescindible.

Cerró la sesión esta última sesión la Profesora Carmen Sáez Lara, Directora del mismo, quien resaltó la importancia de actividades de este tipo y de la temática que en ellos se trata, asimismo manifestó su agradecimiento a la Universidad, al profesorado e investigadores de Derecho del Trabajo y en especial, al C.A.R.L. por apoyar iniciativas de este tipo, mostrando su voluntad de que sigan manteniéndose en años venideros. El Curso quedó formalmente clausurado con la intervención del Vicerrector la UCO, quién de nuevo se congratuló de la importancia del mismo para la Universidad de Córdoba y manifestó la voluntad de la UCO por su continuidad futura.