

DECISIONES DEL EMPRESARIO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

POR MARÍA DEL MAR RUIZ CASTILLO*

SUMARIO: I. Introducción.- II. La inalterable fórmula general del poder directivo.- III. La movilidad funcional.- IV. Movilidad Geográfica.- V. Modificación sustancial de condiciones de trabajo.**

I. INTRODUCCIÓN

Éste es el título, representativo del estudio que se pretende realizar: comprobar cómo han asimilado la reforma del Estatuto los interlocutores sociales; eligiendo materias en las que el legislador del 94 ha hecho especial hincapié y que son especialmente representativas de esa filosofía de flexibilización del Derecho del Trabajo (mal llamada, en ocasiones, desregulación) que impregna los cambios no ya tan recientes del Derecho del Trabajo, ni exclusivos, evidentemente, de nuestro país.

La finalidad ha sido, por tanto, la de realizar un análisis comparativo del dato legal y la norma convencional. Buscando, en primer lugar, los efectos de la nueva regulación legal (esto es, si ha significado una paralela dulcificación del convenio en favor de la discrecionalidad o libertad de gestión empresarial o, por el contrario, se han mantenido o añadido límites convencionales). Y, en segundo lugar, si esa correspondencia entre ley y convenio o la falta de acomodación entre una y otro (sea por exceso, sea por defecto) es un dato nuevo, llegado de la mano de la reforma o, por el contrario, forma parte de la evolución propia de la negociación colectiva, lo que nos ha llevado a comprobar en cada sector la regulación convencional antes y después de 1994.

* Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Universidad de Almería).

El texto reproduce la Ponencia presentada a las *Jornadas sobre Medios de Solución de Conflictos Laborales, Negociación Directa y Solución Extrajudicial de Conflictos*, celebradas en Almería los días 18 y 19 de junio de 1996.

** Sobre el tema de esta Ponencia y para una ampliación del mismo, vid: Ruiz Castillo, M^a del Mar, «Movilidad geográfica, funcional y modificación sustancial de condiciones de trabajo en convenios colectivos de sector», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 1995, núm. 18; y «De nuevo sobre movilidad geográfica, funcional y modificaciones sustanciales en convenios colectivos de sector». (En la misma Revista, en prensa). Ambos estudios forman parte de un Proyecto de Investigación financiado por el CICYT para el bienio 1993/95.

Y todo ello, sobre una muestra de catorce significativos convenios sectoriales: Lácteas, Cárnicas, Textil, Construcción, Seguros, Artes Gráficas, Grandes Almacenes, Conservas Vegetales, Metalgráfica, Calzado, Extractivas, Banca, Químicas y Pastas, Papel y Cartón.

Veamos, a modo de introducción, algunas pautas negociales.

Si algún calificativo define bien el panorama general de este estudio es el de la existencia de una especie de inercia de las relaciones laborales que da lugar a una dinámica negocial propia: manejada por los interlocutores sociales y no demasiado sensible ni permeable al dato legislativo. Dos son las manifestaciones fundamentales de esa inercia:

- La que afecta a la cadencia de la negociación.
- La que afecta a los contenidos: bien porque el convenio introduzca variaciones que no permite la naturaleza de la disposición legal; bien porque se ignoren las modificaciones legislativas que posibilitan una nueva orientación del convenio en materia, en este caso, de movilidad geográfica, funcional y modificaciones sustanciales.

Mediado ya el año 96 y a la vista de los resultados de la autonomía colectiva puede concluirse que sólo en cierta medida y en algunos aspectos concretos se va superando esa generalizada inercia.

A. En el primer caso, si hablamos de *cadencia de la negociación*, no se aprecia una generalizada urgencia negocial. Siguen sin convenio posterior a la reforma: Construcción, Artes Gráficas y Seguros. Sorprendía al observador que al finalizar el año 94 sólo en cinco sectores se hubiera firmado convenio: Químicas, Pastas, Calzado, Metalgráfica y Banca. Los otros seis sectores firman en el 95.

Sin que la demora pueda ser achacable al dato formal (no impeditivo) del período de vigencia de los respectivos convenios. Es bien conocida la amplia diversidad de plazos para la fijación del ámbito temporal de los convenios, pero también es marcadamente heterogénea la periodicidad negocial en los sectores concretos, no siempre en armonía, dicha periodicidad, con los períodos de vigencia negociados.

Valga como ejemplo el sector Textil: el convenio del 91 fijaba su duración hasta la conclusión del 92 y, sin embargo, no ha sido sustituido hasta 1995. Artes Gráficas: convenio del 93 de duración anual y todavía no dispone de nuevo convenio.

Y, como muestra contraria, valga la actividad negocial en el sector de Pastas, Papel y Cartón: con convenio del 94, de vigencia ilimitada para las condiciones de trabajo y aspectos no salariales, que negocia nuevo convenio en 1995 con idéntica cláusula. En ambos casos, se permite la revisión de hasta tres aspectos del convenio durante el segundo año de vigencia.

Las revisiones parciales del 94 en adelante (producidas en casi todos los sectores) quedan básicamente excluidas de este estudio. Con alguna limitadísima excepción son revisiones salariales o incluyen materias que no afectan a nuestro objeto de estudio. Citemos como ejemplo de esas excepciones la revisión

ción parcial del convenio de Extractivas de 1994, que permite obtener el concepto de desplazamiento al hilo de la revisión económica por concepto de dietas; la de la Construcción de 1994 que incluye algún tema de formación profesional; el Protocolo para la Negociación del sector de Seguros en el que se dan algunas pautas, sin eficacia normativa actual, en cuestiones de clasificación y movilidad.

B. En el segundo caso, si nos referimos a ese otro aspecto de la inercia negocial, la que se refiere a la *invariabilidad de los contenidos*, hay que afirmar que, en términos de generalidad, la progresiva y lenta sustitución de convenios anteriores a la reforma laboral por otros posteriores (o incluso la sucesión convencional a partir de 1994) no entraña modificaciones relevantes en el contenido de la regulación convencional respecto de las materias objeto de análisis (con la excepción de la Banca, que sí las hay en el convenio del 96 respecto al del 94). Siguen apareciendo innovaciones de la autonomía colectiva, en muchas ocasiones heredadas y calcadas de convenios previos al nuevo dato legal, que por exceso o por defecto discrepan de la norma.

Hagamos un inciso para señalar algún ejemplo muy llamativo que hace que aparezcan los interlocutores sociales firmemente decididos a hacer prevalecer su protagonismo regulador frente al del legislador:

- Así la solución de Cárnicas y Conservas Vegetales para el conflicto de reordenación funcional de las fuentes (con igual formulación antes y después del 94): prevalencia del convenio frente a cualquier disposición legal que no sea de «derecho necesario absoluto» (textualmente).

- Así también la persistencia de las Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo (especialmente, pero no sólo, en lo referente a sistemas de clasificación, marco indiscutible de la movilidad funcional), pese a los intentos legislativos reiterados en sentido contrario. A través de diversos mecanismos: mediante remisiones formales (ejemplo, convenio de Extractivas de 1995, igual al del 91, para las denominaciones de oficio y categorías); a través de la inclusión material del contenido de las Reglamentaciones y Ordenanzas (sólo Grandes Almacenes y Químicas han modificado radicalmente el sistema de clasificación de la Ordenanza. En otros se produce simplemente la actualización: sustitución de categorías por niveles -Banca/96- o puestos de trabajo y la mayoría se decanta por la identidad material con la Ordenanza). A través, por último, de la consideración de las antiguas Reglamentaciones como derecho supletorio (persistencia, en este caso, de gran envergadura). El ejemplo, el convenio de la Metalgráfica. Teniendo en cuenta que la Ordenanza de la Industria Metalográfica prorrogó su vigencia íntegra hasta la conclusión de 1995 por Orden de 28 de diciembre de 1994, sin que se haya producido prórroga de la misma en lo que va de año.

Probablemente, retomando el hilo del discurso, la acomodación a las disposiciones legales se produce de manera más significativa y generosa en todos aquellos casos en que el convenio guarda silencio o en aquellos otros en que, ahora igual que antes, la autonomía colectiva remite sin más a la ley.

Bien es verdad que las remisiones no siempre son a la nueva ley, sino también a la antigua o bien recogen aspectos de la regulación legal ya derogados. Ejemplo: convenio del 95 de Cárnicas en materia de traslados y movilidad funcional (que remite a la normativa derogada del Estatuto). Hay ejemplos más confusos en lo que se refiere a los efectos. Veamos: cuando la norma convencional posterior a la reforma en algún supuesto de modificación sustancial remite al consentimiento de los representantes o a la intervención de la Autoridad Laboral en caso de desacuerdo, pudiera entenderse que las partes han querido implantar un régimen de modificación (genérico o específico) más restrictivo de la autonomía empresarial que el del actual Estatuto, instaurando la obligación de consenso o una especie de arbitraje con determinación anticipada de la condición del árbitro.

La remisión significa, además (salvando las excepciones citadas de remisiones anticuadas –requerir todavía en materia de movilidad funcional el concurso de los arts. 23 y 39 ET–), que es en estos supuestos en los que la regulación convencional ha experimentado mayores y más importantes cambios, al socaire, claro está, de las modificaciones legales. Ejemplo, entre otros: convenios del Textil de 1995 y 1991. En ambos casos el art. 13 remite (con carácter general y en bloque) las modificaciones sustanciales al art. 41 ET.

II. LA INALTERABLE FÓRMULA GENERAL DEL PODER DIRECTIVO

Nuestro específico objeto de estudio concreta vicisitudes fundamentales del contrato que tienen su origen precisamente en el ejercicio de los poderes directivo y organizativo del empresario. No está de más, pues, pasar revista a las coordenadas básicas de su regulación.

Al igual que la formulación legal del poder de dirección no ha experimentado cambios en el 94 y permanece en sus mismos términos el art. 20 del Estatuto (independientemente de que la regulación de institutos jurídicos concretos –movilidad y modificación sustancial– hayan ampliado notablemente la delimitación ordinaria de esos poderes), los convenios objeto de análisis, en términos generales, se acomodan a las mismas pautas de convenios anteriores a 1994, y resisten bien la comparación entre sí. En la mayoría de las ocasiones es similar su tenor literal en lo que a la enunciación de la regla general se refiere. Es predominante la cláusula de estilo que otorga a la empresa en exclusiva el poder de dirección sometido a los límites legales y convencionales.

Puede establecerse, sin embargo, distinción entre los convenios según que a esa cláusula de estilo acompañen (pero lo mismo, a modo de portada y de manera confusa en ocasiones) referencias a los sistemas de organización del trabajo, rendimientos, horarios, movilidad, etc., que parecen ampliar las competencias unilaterales que la ley otorga al empresario o ignorar el procedimiento (por ejemplo, los convenios de Extractivas, Calzado y Químicas); y, por el contrario, en otras ocasiones lo que parecen añadir son límites convencionales

a la formulación general del poder directivo en el convenio o a los nuevos márgenes de actuación empresarial que concede el reformado Estatuto. El ejemplo más significativo es el convenio de Cárnicas, que en lo relativo a sistemas de organización del trabajo y rendimientos exige el acuerdo de los representantes y en su defecto el recurso a la Jurisdicción Laboral.

III. LA MOVILIDAD FUNCIONAL

A) El marco de la movilidad funcional: la clasificación profesional

El primer aspecto que ha requerido atención ha sido el de revisar los sistemas de clasificación negociados y su evolución en los últimos tiempos. Hay que decir que prevalece ampliamente la homogeneidad: con independencia de la fecha del convenio al que sustituya la negociación del año 95, básicamente se abordan cuestiones de detalle sin trascendencia en el sistema de clasificación o en aspectos fundamentales de ésta. Esto sucede en Grandes Almacenes; Metalgráfica; Cárnicas; Conservas Vegetales, que ha procedido a la supresión de una categoría en el grupo de administrativos y que a la vista de la tabla de asimilación sólo aparecen nuevas denominaciones de las mismas categorías; Textil, que procede a la remisión formal a la Ordenanza, aunque la vigencia de ésta no se haya prorrogado para el presente año; Extractivas no contempla la materia pero en los Anexos sobre tablas salariales quedan al descubierto niveles y categorías. La excepción la constituye el convenio de la Banca de 1996: el antiguo sistema de clasificación por categorías (cuya remisión a la Ordenanza reclamaba el convenio del 94) se sustituye por el de grupos. El Anexo I procede a la transposición de las categorías anteriores a los actuales grupos pero manteniendo una correspondencia estricta entre los nuevos niveles y las categorías derogadas.

Este ejemplo se suma sólo a los de Químicas y Grandes Almacenes que establecen la clasificación también por grupos, por lo que puede concluirse la influencia aún hoy decisiva de la Ordenanzas en cuestiones de clasificación. Aunque haya disminuido el número de remisiones formales o reclamaciones expresas de los convenios a las Ordenanzas, es abrumadoramente mayoritario el número de sectores en los que se ha procedido a una asunción material, con o sin retoques, de los sistemas clasificatorios que en su día configuraron las Ordenanzas y Reglamentaciones.

B) Sistemas de clasificación y movilidad funcional

Éste es el segundo punto de atención.

Habiéndose solventado en el nuevo texto del Estatuto las imprecisiones y difícil armonización entre el sistema de clasificación convencional elegido y el régimen legal de la movilidad funcional, era de esperar, cuando menos, una

simplificación de su tratamiento en la negociación colectiva. Sin embargo no ha sido así con carácter general.

Dos aspectos son los analizados: trataremos, en primer lugar, el ajuste de la movilidad al marco de actuación definido por el sistema de clasificación elegido en el convenio; en segundo lugar, nos referiremos al grado y a las circunstancias de asunción por la autonomía colectiva del régimen jurídico legal de la movilidad funcional.

En el primer caso la situación es la siguiente:

– El convenio de la Banca del 96 acomoda la movilidad intergrupala al nuevo sistema de clasificación por grupos y niveles, salvando la laguna que en este punto existía en el convenio del 94. Son coherentes, también, los respectivos regímenes de movilidad con los correspondientes sistemas clasificatorios (teniendo en cuenta que no se pueden establecer distinciones por la fecha del convenio al que sustituye la negociación del 95, puesto que se reproducen regulaciones anteriores ya sean del 94, 93, 92, 91) en los siguientes convenios: Extractivas, Calzado, Metalgráfica; Grandes Almacenes, Conservas Vegetales y Cárnicas. Estos tres últimos remiten al Estatuto y en Conservas y Cárnicas se produce una remisión trasnochada a los arts. 23 y 39 del ET.

– Mantiene una correspondencia incierta el convenio del Textil: regula la movilidad entre categorías inferiores y superiores, lo que se corresponden con la clasificación de la Ordenanza (a la que se remite), pero incluye las competencias unilaterales de la empresa para la «movilidad y redistribución del personal» en atención a las necesidades de la empresa (con garantía de retribución y período de adaptación). Más que una formulación de principio reconducible al régimen general de la movilidad (lo que sucede en otros convenios), el precepto parece contener los detalles del régimen jurídico.

– No existe esa correspondencia necesaria en el sector de Pastas, Papel y Cartón, que contempla los traslados forzosos de grupo por exceso de plantilla, cuando el sistema de clasificación distingue grupos, categorías y puestos de trabajo. Químicas, igual: traslado forzoso a grupo inferior por exceso de plantilla (aunque aquí la clasificación es por grupos). Sin que en ningún caso pueda hablarse de retrocesión legal.

C) El régimen jurídico de la movilidad funcional en los convenios

Como dijimos, en segundo lugar, trataremos de comparar los regímenes convencionales y legal de movilidad, para ver el grado de acomodación de los primeros a la LET, comprobando si la orientación de la negociación es flexibilizadora o restrictiva respecto al dato legal.

En este apartado, a diferencia de lo que pudiera pensarse a priori y en contra, el tema de la movilidad funcional, por razones atinentes estrictamente a la empresa, no merece una atención muy importante en la regulación convencional; desde luego, no es mayoritario su tratamiento con carácter global ni tampoco uniforme. Y es más, no es nada fácil adivinar la intencionalidad de las partes negociadoras en numerosas ocasiones.

A modo de introducción podemos afirmar que, salvo en el convenio de la Banca, predomina el antecedente y mayoritariamente la copia literal del convenio anterior. La fecha del convenio no es tampoco un dato que influya en la mayor o menor acomodación de lo negociado a las pautas del Estatuto.

En atención, pues, al régimen jurídico, podríamos distinguir los convenios del siguiente modo:

1º Primer grupo de convenios: los que antes y después de la reforma ignoran el tema de la movilidad funcional (por ejemplo, Lácteas. Evidentemente no plantea dudas ni problemas porque dicha laguna queda cubierta con las disposiciones generales. Esto mismo ocurre con los convenios que remiten expresamente a lo dispuesto en el ET (ejemplo: Cárnicas y Conservas Vegetales).

2º Un segundo grupo de convenios vendría integrado por todos aquéllos que remiten en la configuración básica de la movilidad funcional a lo dispuesto en la normativa legal, aunque sin tratar todas las cuestiones. A la vez distinguibles según hayan hecho suyas o no las pautas flexibilizadoras de la reforma:

a) movilidad intergrupala: Químicas, Grandes Almacenes (que era ya regulación anterior al 94) y Banca;

b) movilidad entre categorías: Pastas y Textil (que también regula expresamente, siendo el único, la movilidad horizontal entre categorías).

3º El tercer grupo estaría integrado por aquellos convenios que diseñan un régimen de movilidad distinto al del Estatuto:

a) convenio del Calzado: sólo prevé el desempeño de funciones de categoría superior (de connotación claramente restrictiva de la fórmula legal);

b) Industria Metalgráfica: sin más especificaciones articula la movilidad funcional en el «ámbito de los grupos profesionales» y distingue requisitos para su ejercicio según el grupo del trabajador sujeto a movilidad (de efectos restrictivos y ampliatorios a la vez con respecto al diseño legal de la movilidad; más bien, podría decirse, que se hace coincidir el régimen de la movilidad ordinaria y extraordinaria).

Para mantener una clasificación del tipo aquí realizado hay que dar por válidos dos presupuestos: primero, que no todas las lagunas del convenio son integrables por la norma, pueden ser silencios queridos por las partes; segundo, que los poderes de dirección aunque no sean renunciables (por seguir el discutible criterio mayoritario de nuestra doctrina) son negociables.

Las particularidades de régimen jurídico de los distintos convenios desgranar un rosario de detalles y efectos inclasificables, de muy diverso signo, restrictivo, ampliatorio o diferente del dato legal, en el que no entraremos en la exposición. Citaremos por muy significativos los ejemplos de: Extractivas, con establecimiento de límites temporales improrrogables. Para el caso de movilidad ascendente con superación de los plazos se prevé el ascenso automático o el retorno al puesto de origen (a voluntad del trabajador). El convenio de la Banca contiene una especie de retrocesión temporal que afecta a los técnicos sin poderes para desempeñar funciones del grupo administrativo durante un período máximo de tres años si la iniciativa empresarial no cuenta con el consentimiento del trabajador. Químicas y Pastas, como dijimos con anterioridad, establecen el traslado forzoso de grupo por exceso de plantilla.

Acabamos de ver la movilidad funcional por razones atinentes estrictamente a la empresa. Todavía podemos referirnos a un supuesto de movilidad ejercitable unilateralmente por la empresa, pero por razones diversas: movilidad por razones disciplinarias. El único supuesto, y es novedosa su regulación (convenio del 96), es el previsto en el sector de la Banca. Consiste en la pérdida temporal o definitiva (según la gravedad de la infracción cometida por el trabajador) de nivel aunque comporte el cambio de grupo.

Un último aspecto interesante de la movilidad funcional es el relativo a la diferenciación del régimen jurídico en función de la instancia de quien procede la iniciativa. (Recuérdese el debate doctrinal sobre si la normativa del Estatuto es derecho necesario relativo o sólo reviste este carácter para los supuestos de decisión unilateral del empresario). Los convenios se decantan por la última solución.

No todos los convenios abordan el tema ni los que lo hacen de la misma manera. No se pueden establecer tampoco diferencias en función de los cambios legislativos operados y, en concreto, por el seguimiento convencional de las posibilidades abiertas por el nuevo art. 39.5 ET.

– Artes Gráficas contiene el tratamiento más detallado, distinguiendo entre movilidad a iniciativa del trabajador (se hace efectivo el cambio de categoría o grupo y se consolida la retribución del nuevo puesto) y movilidad por mutuo acuerdo (estándose entonces a lo pactado entre las partes).

– El resto de los convenios que contemplan el supuesto lo califican indistintamente de movilidad por mutuo acuerdo o a voluntad del trabajador pero siempre con los efectos propios de éste último; a lo sumo, se le añade la garantía de imposibilitar la exigencia de trabajos de superior categoría al trabajador sujeto a movilidad. Este es el caso de Extractivas y Construcción/92. Sin esta última garantía: Químicas, Metalgráfica y Pastas.

D) Otros supuestos de movilidad funcional

Si nos referimos a los *ascensos* puede concluirse la existencia de pautas convencionales fuertemente arraigadas en los interlocutores sociales y bastante homogeneidad por grupos, pese a tratarse de una materia que la ley, ahora igual que antes, deja a la absoluta discrecionalidad de las partes negociadoras.

El criterio de clasificación básico, entiendo, es el que nos permite distinguir según el grado de discrecionalidad y autonomía empresarial a la hora de resolver la promoción profesional. Se incluyen numerosos apartados y pautas:

– Desde la libre designación: sistema imperante con mínimas excepciones en Carnicas y la Banca

– A los sistemas de ascenso automático, de estipulación poco frecuente. Extractivas es el ejemplo más destacado, prevé el ascenso automático por edad en el grupo de subalternos y para los aprendices y por el desempeño de funciones de categoría superior. La Banca también establece un supuesto de ascenso automático por antigüedad.

– Y los sistemas de valoración objetiva (mediante acreditación de méritos y o superación de pruebas de capacitación). Extractivas y Conservas Vegetales son los ejemplos más llamativos. No prevén la libre designación y someten todos las posibilidades de promoción a este sistema. (Salvo, indirectamente, en Extractivas puesto que sí es libre la designación para el desempeño de funciones de categoría superior y esta situación puede dar lugar posteriormente a un ascenso automático).

De todas maneras caben fórmulas intermedias que convierten el método en ecléctico, por ejemplo, cuando la empresa se reserva la designación (para la ocupación del puesto) de uno de los varios trabajadores que han superado las pruebas o cuando la composición de los tribunales no es paritaria o se otorga voto de calidad.

Lo más frecuente, sin embargo, es compatibilizar en el mismo convenio libre designación y sistemas de valoración objetivos, distinguiendo por grupos, categorías o puestos de trabajo a cubrir. Y todos ellos regulan cuestiones relativas a publicidad, tribunales, procedimiento, intervención de los representantes, inhabilitación para el ascenso por razones disciplinarias, etc.

Pero Metalgráfica y Textil son los únicos sectores donde no se articula un sistema de ascensos, sino que se transcribe el planteamiento indefinido y genérico del Estatuto.

Dejamos fuera de esta descripción general los demás supuestos de movilidad funcional regulados por convenio: servicio militar, excedencias, embarazo y trabajadores con capacidad disminuida. No sin indicar que en estos dos últimos apartados la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ha supuesto una modificación automática de los convenios en vigor. Ningún convenio cubre el derecho a cambio de puesto de trabajo o la prohibición de ocupación del mismo que articula la Ley. Ni siquiera quedan cubiertos los supuestos de hecho. Por lo que hay que esperar nuevas regulaciones convencionales de futuro. No lo ha hecho así la Banca que es el único convenio firmado en el año 96, después de la promulgación de la LPRL.

IV. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Los convenios en materia de movilidad geográfica son lo suficientemente heterogéneos como para hacer difícil su clasificación, que puede parecer en ocasiones aleatoria. Se opta, pues, por establecer la distinción en función de criterios lo más amplios posibles.

A) Traslados

Podemos distinguir:

1º Los convenios en los que falta su tratamiento: Calzado, Metalgráfica, Lácteas y Textil. Este último, aunque tiene un epígrafe con el título de «movilidad geográfica», sólo regula el traslado individual de centro de trabajo dentro

de la misma localidad por decisión de la empresa basada en la escasez de trabajo o razones de organización.

2º En segundo lugar, el grupo de convenios en el que se producen remisiones a la norma legal: Grandes Almacenes, Conservas Vegetales y Cárnicas.

Probablemente, los convenios integrantes de estos dos apartados son los únicos que se acomodan a la actual redacción del art. 40 ET. El resto no contempla el doble procedimiento de traslado dependiendo del carácter individual y colectivo de la movilidad geográfica. Salvo que se entienda que en la fórmula general de dar noticia y oír a los representantes unitarios y o sindicales (de máxima difusión en los convenios que regulan temas de representación) queda comprendido el procedimiento de consulta de los traslados colectivos. De todas maneras, se trataría de una integración añadida o sobrevenida puesto que, invariablemente, las competencias de los representantes se contenían con idéntica formulación en los convenios posteriores y anteriores a la reforma legal de 1994.

3º El tercer grupo estaría integrado por todos aquellos convenios que diferencian su regulación de la del Estatuto (los restantes, no citados en los dos apartados anteriores); incumpliendo generalizadamente el procedimiento legal y, en ocasiones, añadiendo aspectos desconocidos por la ley. Ejemplo: Pastas que, en caso de desacuerdo con el trabajador, prevé el recurso a la Jurisdicción laboral para que «autorice el traslado» «previo expediente tramitado al efecto»; o la imposibilidad de trasladar más de una vez a un mismo trabajador.

4º El cuarto grupo de convenios agruparía a todos aquellos que distinguen el régimen y efectos (por todos conocidos) de la movilidad geográfica en función de quién la propone y si es o no de mutuo acuerdo: Grandes Almacenes, Químicas, Artes Gráficas, Construcción, Conservas Vegetales, Banca. Con la solución ya señalada: los mínimos de derecho necesario del Estatuto funcionan sólo para la iniciativa unilateral del empresario no consentida por el trabajador.

Por último, señalar que todos los convenios estudiados repiten la regulación de convenios precedentes a excepción de la Banca, que en el 96 procede a suprimir la remisión a la Ordenanza del Convenio del 94 y a establecer un régimen de traslados complicado y no carente de imprecisiones; teniendo en cuenta que no existe precepto general que permita integrar las competencias de los representantes unitarios en los traslados colectivos. La Banca no regula en su convenio aspectos sindicales o de representación.

B) Desplazamientos

El panorama es bastante generalizado. Tendríamos que distinguir:

– Los convenios que no trataban la movilidad geográfica o remitían ésta globalmente al Estatuto, en los que evidentemente quedan integradas las pautas y regulación del art. 40.4 ET.

– El convenio de Cárnicas merece epígrafe aparte. Es el único que distingue entre los desplazamientos en sentido propio del art. 40.4 ET y esa otra especie de desplazamientos impropios que sólo generan abono de gastos y dietas (y,

en algunos casos, permisos para los de larga duración, como sucede en la Banca). El criterio utilizado en Cárnicas es el mismo que el del Estatuto: si el desplazamiento obliga o no al cambio de residencia. Único requisito legal que de concurrir obliga a respetar los mínimos de derecho necesario y de no concurrir permite el libre régimen que quiera establecer el convenio.

– El resto de los convenios integrarían otro apartado, porque someten al régimen del desplazamiento impropio (sin requisitos ni límites) cualquier tipo, valga la redundancia, de desplazamiento.

C) Traslado de centro de trabajo

Las previsiones convencionales, cuando existen, suelen remitirse a la legislación vigente, generalizándose la especificación de competencias de información y consulta con representantes unitarios y sindicales y, sólo en ocasiones, plazo de preaviso, indemnizaciones, etc.

D) Permutas

Último supuesto de movilidad geográfica. La mayoría de los convenios no contemplan la posibilidad de permuta. Los que lo hacen la subordinan a la autorización de la empresa y es francamente mayoritaria la decisión de vincularla al mismo puesto de trabajo, pero para trabajadores de distinta localidad. Salvo Artes Gráficas, con el supuesto de movilidad por permuta más amplio, que la permite para los trabajadores del mismo grupo y también dentro de la misma localidad. Para concluir, señalar, sólo, la existencia de permutas extraordinarias para el caso de embarazo. Pese a la denominación es más un supuesto de movilidad funcional que de permuta puesto que ésta, según las distintas regulaciones convencionales, exigiría el cambio de centro de trabajo y la identidad del puesto de trabajo.

V. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

Son escasísimas las referencias convencionales al tema de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo o al procedimiento de las mismas, ya sean referencias explícitas o implícitas. Lo normal es que haya que deducir la relación directa de las mismas con el procedimiento legal (y lógicamente su acomodación o no al mismo) a partir de determinados aspectos de la regulación convencional en materia de jornada, sistemas de trabajo, sistemas de rendimientos, horario, etc.

Es notable, quizás el rasgo más llamativo, la complejidad que se introduce en la regulación convencional de algunos supuestos concretos que pueden dar lugar a modificaciones sustanciales; sobre todo en los convenios suscritos tras la entrada en vigor de la reforma. Es una regulación fragmentaria (no se aborda un tratamiento general y global de las modificaciones) y heterogénea, que atiende sobre todo, aunque no únicamente, a las posibles consecuencias de la

introducción o variación de los sistemas de organización del trabajo y rendimientos. Pero muy especialmente es una regulación que se aparta de las previsiones que contempla la normativa vigente.

No se establecen modelos procedimentales unitarios de modificación sustancial, pero las referencias, en la mayoría de las ocasiones implícitas, no se han hecho eco de la reforma legislativa desde el análisis comparativo de los múltiples aspectos a considerar: intervención de los representantes, modificaciones individuales o colectivas, etc. Todo ello hace imposible encontrar algún punto de vista que permita la clasificación de los convenios por lo que deberíamos limitarnos a la pura descripción de los contenidos. Tarea imposible de abordar aquí y ahora.

Señalemos, no obstante, que:

– El del Textil es el único convenio que distingue (como ya lo hiciera el convenio del 91) entre modificaciones sustanciales y no sustanciales. Para las primeras remite al art. 41 ET y para las segundas fija la competencia unilateral de la empresa. Por materias concretas, en este mismo convenio, suele existir remisión a las disposiciones legales, con lo que debe entenderse integrada la remisión al art. 41 ET.

– Lácteas tampoco plantea problemas porque remite en bloque al art. 41 del Estatuto.

Fuera de estos casos, repetimos, absoluta heterogeneidad: acuerdo con los representantes como condición obligatoria para algún aspecto concreto de modificación, o decisión unilateral de la empresa sin sujeción a procedimiento en otros casos, o incluso intervención de los representantes subordinada a la no aceptación de la modificación por los trabajadores afectados.

Para concluir referimos a los supuestos de modificación sustancial, fórmula alternativa del cambio de puesto de trabajo, a que ya obliga la LPRL: embarazadas y lactantes, disminuidos temporales y menores.

LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS PARA TRABAJOS ESPECÍFICOS: NATURALEZA, RÉGIMEN JURÍDICO Y DELIMITACIÓN RESPECTO DE LOS CONTRATOS LABORALES PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO

POR M^a. PAZ MENÉNDEZ SEBASTIÁN*

SUMARIO: I. Introducción.– II. Regulación de los «contratos para trabajos específicos».– III. Disposiciones generales de la LCAP sobre los «contratos para trabajos específicos».– IV. Definición y objeto de los «contratos para trabajos específicos».– V. Naturaleza jurídica de los «contratos para trabajos específicos».– VI. Los «contratos para trabajos específicos» y el régimen laboral de contratación.– VII. Los «contratos para trabajos específicos» y los contratos para la realización de obra o servicio determinado.– VIII. El posible uso abusivo de esta figura contractual.– IX. Efectos de las irregularidades en la contratación.– X. A modo de conclusión.

I. INTRODUCCIÓN

La cobertura de cuantas tareas han de realizarse en el núcleo y entorno del sector público ha hecho necesaria la habilitación a favor de la Administración de toda una diversidad de «mecanismos de contratación», tanto con empresas como con personas físicas. La contratación de estas últimas puede llevarse a cabo, a su vez, mediante variadas fórmulas contractuales, en régimen administrativo o en régimen laboral. Entre tal pluralidad contractual el órgano de la Administración correspondiente podrá acudir a un tipo contractual que la Ley califica como *contrato para la realización de trabajos específicos y concretos no habituales de la Administración*, que en estos momentos encuentra regulación en la actual Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, Ley 13/95, de 18 de mayo de 1995 (en lo que sigue, LCAP) (1). Ésta es, pues, una de las

* Becaria FPI. Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Universidad de Oviedo). Este trabajo ha sido realizado bajo la dirección de D. Joaquín García Murcia, Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Oviedo, con ocasión de una Beca de Colaboración del Ministerio de Educación y Ciencia.

(1) Modificada parcialmente por la Ley 9/1996, de 15 de enero por la que se adoptan medidas extraordinarias, excepcionales y urgentes en materia de abastecimientos hidráulicos como consecuencia de la persistencia de la sequía. Norma por la cual se procede a la modificación de los artículos 20, 21 y 34 de la LCAP.