

LA REGULACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS (1980-1982) (*)

SUMARIO

I. Introducción.—II. Ingreso en la empresa y contratación del trabajador.—III. Organización del trabajo y poderes empresariales.—IV. Clasificación profesional y promoción en el trabajo.—V. El tiempo de trabajo.—VI. Permisos, suspensión y excedencias.—VII. Extinción del contrato de trabajo.

I. INTRODUCCION

En un estudio sobre el contenido de los convenios colectivos es preciso dejar constancia en primer lugar, a pesar de que esta afirmación se ha convertido ya en una cláusula de estilo, no por ello menos cierta, del papel decisivo que la negociación colectiva ha alcanzado desde hace algunos años, como medio de regulación de las condiciones de trabajo y de ordenación de las relaciones entre los grupos contendientes en el mercado de trabajo, en todos los países cuyo ordenamiento jurídico se asienta sobre los principios de libertad sindical y autonomía colectiva. El convenio colectivo ha dejado de ser un instrumento con la finalidad, prácticamente exclusiva, de fijación de tarifas salariales, y ha ido abordando cada vez un mayor número de materias relacionadas con el trabajo prestado por cuenta ajena, de forma que actualmente son muy pocos los aspectos de esta prestación de servicios

(*) Los capítulos II, III y IV del presente estudio han sido elaborados por Joaquín García Murcia, mientras que Jesús Cruz Villalón se ha encargado de los epígrafes V, VI y VII. El resto del trabajo, y la responsabilidad por el conjunto del mismo, corresponde a ambos autores.

que escapan, al menos desde una posición teórica, a su tratamiento en la negociación colectiva. La norma pactada es, además, un mecanismo de excepcional relevancia para la fijación de las obligaciones de las partes, la regulación de las relaciones entre las mismas, y el encuadramiento y la articulación de la propia negociación colectiva (1). Hay que tener en cuenta, a la vez, que esta nueva dimensión del convenio colectivo dentro del sistema de las fuentes del Derecho que deriva de un conjunto de factores en los que aquí no podemos entrar, fundamentalmente de la ampliación de la esfera de autonomía colectiva, debe ser contemplada en nuestros días desde la perspectiva de la crisis económica, puesto que esta situación ha influido indudablemente en su conformación (2).

Todo lo que venimos apuntando es aplicable actualmente a nuestro país, desde el momento en que la Constitución implanta un nuevo modelo de relaciones laborales. En efecto, los artículos 28 y 37 CE (entre otros que no es

(1) Sería imposible aquí reseñar todas las aportaciones existentes sobre la nueva función de la negociación colectiva. Como indicativas pueden consultarse ADAM (Rapport), «La négociation collective en France», en *DS*, núm. 11, 1978, pág. 390, y «La négociation collective en France. Eléments de diagnostic», en *DS*, núm. 12, 1978, página 422 (donde critica a la negociación colectiva que a pesar de su nuevo papel no es instrumento de progreso social); CÓRDOBA, «La negociación colectiva en países industrializados», en *RIT*, núm. 3, 1978, pág. 353; DAUBLER / HEGE, *Tarifvertragsrecht*, Baden-Baden, 1981, pág. 157; DURÁN, «Sindicatos y crisis económica», en *REDT*, número 8, 1981, págs. 432 y sigs.; JAVILLIER, «Le contenu des accords d'entreprise», en *DS*, núm. 11, 1982, pág. 693; ZANGARI, «Contenuto del contratto collettivo di lavoro», en *Nuovo Trattato di Diritto del lavoro*, Padua, 1971, págs. 244 y sigs.; VESCHUEREN, «El cambio de la negociación colectiva», en AUTORES VARIOS, *Los conflictos sociales en Europa*, Madrid, 1974, pág. 263. También son interesantes los informes de la OIT, *La negociación colectiva en países industrializados con economía de mercado*, Ginebra, 1973, y *Fomento de la negociación colectiva* (Informe V, 1), Ginebra, 1980. Sobre las relaciones entre ley y convenio, ALIPRANTIS, *La place de la convention collective dans la hierarchie des normes*, París, 1980; LYON-CAEN, «Négociation collective et législation d'ordre», en *DS*, núm. 2, 1973; RODRÍGUEZ PIÑERO / DEL REY GUANTER, *El nuevo papel de la negociación colectiva y de la ley*, ponencia en el Congreso de Derecho del Trabajo de Córdoba, noviembre 1982.

(2) La crisis económica ha hecho que se regulen nuevas materias en los convenios, como el empleo, la supresión de desigualdades, la introducción de tecnologías... Cfr. ADAM / VERDIER / REYNAUD, *La négociation collective en France*, París, 1972, página 13; CELLA, «Quale futuro per la contrattazione collettiva?», en *Prosp. Sindacale*, núm. 1, 1980, pág. 9; PISANI, «Il sistema de contrattazione collettiva negli anni '70. Interazione fra i livelli ed evoluzione dei contenuti», en *Econ. e Lav.*, enero-marzo 1982, pág. 5; RODRÍGUEZ-SAÑUDO, «La negociación colectiva en la crisis económica», en *Acarl*, núm. 6, 1982, pág. 54. En general, INSTITUT SYNDICAL EUROPEEN, *Négociations collectives en Europe occidentale 1978-1979 et perspectives pour 1980*, Bruselas, 1980, página 1.

preciso citar en este momento) reconocen los derechos a la libertad sindical, a la huelga, a la adopción de medidas de conflicto colectivo, y a la negociación colectiva (o más ampliamente, a la regulación autónoma de las relaciones entre los interlocutores sociales) (3), con lo cual se ha dado el primer y decisivo paso para que el convenio colectivo funcione efectivamente como indicábamos más arriba. El ET, por otra parte, reconoce el convenio colectivo como fuente del Derecho (art. 3.1 b), permite que el convenio colectivo con eficacia general regule un amplio elenco de materias (art. 85 básicamente), y concede a ciertos convenios la facultad para ordenar el ámbito de la negociación colectiva y articular las relaciones entre esta clase de normas (art. 83) (4). Por consiguiente, el convenio colectivo previsto en nuestro ordenamiento jurídico ha adquirido el relevante papel que tiene en los países de nuestro entorno, sobre todo tras el impulso que se le ha dado con los Acuerdos Generales, celebrados entre las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores (a veces con intervención del Gobierno) desde hace algunos años (básicamente AMI, ANE y, recientemente, AI-83) (5).

Lo que llevamos apuntado, por sí solo, justificaría un estudio del contenido de los convenios colectivos firmados en nuestro país desde la instauración del nuevo modelo de relaciones laborales. No obstante, existen aún nuevas razones para ello, estrechamente relacionadas a las anteriores como fácilmente se puede comprender. La Ley 8/1980, salvo en algunos supuestos reservados a la norma estatal para su tratamiento o en los que se deja poco juego a la negociación colectiva porque la regulación legal es prácticamente autosuficiente, concede al convenio colectivo unas importantes funciones de especificación o concreción de los preceptos legales, de mejora de su contenido o, finalmente, de regulación *ex novo* de ciertas materias (6). Por

(3) Cfr. RODRÍGUEZ PIÑERO / DEL REY GUANTER, *El nuevo papel...*, cit.

(4) Sobre el contenido de la negociación a partir del artículo 37 CE y el artículo 85 ET, DURÁN, *El contenido de la negociación colectiva a la luz del nuevo sistema (constitucional) de relaciones laborales*, Est. Bayón, 1980, págs. 525 y sigs.; RODRÍGUEZ PIÑERO / DEL REY GUANTER, *El nuevo papel...*; VALDÉS, «La negociación colectiva en la Constitución», en *RPS*, núm. 121, pág. 492.

(5) Los Acuerdos Interconfederales hasta hoy celebrados son: entre COPYME / CCOO / UGT, en 27-II-1979; entre CCOO / CEPYME, el 30-VII-1979; el ABI entre UGT / CEOE, el 10-VII-1979; el AMI de 5-I-1980 y su Revisión de 25-II-1981; el ANE de 9-VI-1981 y el AI-83. Sobre el tema, RIVERO, «La contratación colectiva en el AMI», en AUTORES VARIOS, *Comentarios al AMI*, Madrid, 1980, pág. 133; VALDÉS, *La negociación colectiva en España. Estudio comparativo 1979-80*, prólogo, Fundación Largo Caballero, Madrid, 1980, pág. 11.

(6) Cfr. RODRÍGUEZ PIÑERO / DEL REY GUANTER, *El nuevo papel...*

otra parte, con lo dispuesto en su disposición transitoria 2.^a, el convenio deja de ser instrumento de mejora de las condiciones de trabajo establecidas en la norma reglamentaria sectorial, y las Ordenanzas Laborales se convierten en disposiciones supletorias de la norma convencional. La consecuencia de esta situación normativa no podía ser otra que la conversión del convenio en la norma básica del sector o de la empresa, y la de que para el conocimiento de una gran parte de nuestro Derecho del Trabajo actual se haya de acudir forzosamente a esa fuente jurídica.

Frente a la necesidad, que ineludiblemente surge de las anteriores consideraciones, de llevar a cabo el estudio del contenido de los convenios colectivos, son pocos e insuficientes aún, y en todo caso muy puntuales o parciales, los trabajos realizados sobre el particular (7). Desde un punto de vista sectorial, o desde una perspectiva diacrónica, el vacío es prácticamente absoluto. Faltan también los datos que corresponde aportar a la sociología o a la estadística. El balance general es, por tanto, imposible de llevar a cabo hoy por hoy. Es cierto que el derecho recogido en los convenios colectivos respecto a otras normas es mucho más difícil de abarcar, está mucho menos sistematizado, y resulta de más difícil comprensión por su minuciosidad o sus defectos de técnica jurídica, pero ello no ha de ser un obstáculo

(7) Como estudios realizados desde una perspectiva general pueden citarse los del Ministerio de Economía (*La negociación colectiva*) de 1978, 1979, 1980 y 1981, referidos sobre todo a cuestiones salariales, tiempo de trabajo y productividad. Más completo es el estudio, también del Ministerio, titulado *Un análisis estructural de los convenios colectivos: 1980-81*, Madrid, 1982. De características semejantes son *La negociación colectiva en España. Estudio comparativo 1979-80*, de la Fundación Largo Caballero, Madrid, 1980; AUTORES VARIOS, *La negociación colectiva en las PYMES*, Madrid, 1983 (con colaboraciones de VALDÉS, PÉREZ-ESPINOSA, MATIA y POSADA, y referido sobre todo a las PYMES). Con un ámbito más limitado se pueden citar FERNÁNDEZ DE FRUTOS, *La negociación colectiva y las estadísticas salariales 1979*, Madrid, 1980; GARCÍA DE BLAS, «Algunas reflexiones sobre la negociación colectiva en España en el último quinquenio», en AUTORES VARIOS, *El mercado de trabajo en España*, Madrid, 1982; GÓMEZ CALCERRADA, *La negociación colectiva durante 1978*, Madrid, 1979; MÁRQUEZ, «Balance de la negociación colectiva correspondiente a 1982», en *Negociación colectiva en España y sistemas de Mediación, Arbitraje y Conciliación*, CEOE, Madrid, 1982; PALOMEQUE, «La negociación colectiva en España 1978-79. De la Constitución al Estatuto de los Trabajadores», en *RPS*, núm. 135. Sobre aspectos más específicos hay que destacar los estudios llevados a cabo por RODRÍGUEZ-SAÑUDO: *Negociación colectiva sobre representación y acción sindical en la empresa*, Est. Bayón, 1980; «La negociación colectiva en la crisis económica», en *Acarl*, número 6; *Una aproximación a la negociación colectiva en la agricultura*, Córdoba, 1982; «Sobre la negociación colectiva en materia de seguridad e higiene en el trabajo», en *Bol. Inf. Insp. de Trabajo*, núm. 3, 1983.

para su estudio (8). El presente trabajo pretende ser, reconociendo su modestia, una aportación más en el inicio de ese camino.

Antes de adentrarnos en el mismo, conviene hacer algunas consideraciones sobre sus características y acerca del plan que hemos seguido. Hemos analizado los convenios colectivos, de empresa y de ámbito superior, firmados tras la aprobación del ET y según las reglas de esa ley para la negociación colectiva (correspondientes, por tanto, a los años 1980, 1981 y 1982), y publicados en el *BOE* (de forma que quedan fuera de nuestro estudio los convenios publicados en los *Boletines Oficiales Provinciales*, y por supuesto, los no negociados según las reglas del ET) (9). La negociación colectiva en nuestro país se encuentra, como es comprensible, en un período de rodaje, pero a pesar de ello está abordando ya gran cantidad de cuestiones. En líneas generales, el contenido de los convenios colectivos que hemos analizado, que normalmente mantienen la Ordenanza del sector correspondiente como norma supletoria, aunque en algunos casos se declara sustituida o no aplicable ya en el ámbito del convenio (10), ha alcanzado a un amplio número de materias, como las condiciones de trabajo, el régimen económico,

(8) Sobre estas dificultades, ALIPRANTIS, «Le droit conventionnel relatif à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise», en *DS*, núm. 1, 1979, pág. 8.

(9) Hemos examinado aproximadamente unos setecientos convenios colectivos. En los convenios anteriores al ET la intervención de la Administración era muy acusada, sobre todo mediante Decretos sobre Política de Rentas (RD-L 43/1977, RD-L 49/1978, RD 1955/1979) y mediante las normas sobre homologación de los convenios (RD 3287/1977 y RD 217/1979). Sobre el cambio en este sentido, GARCÍA DE BLAS, *Algunas reflexiones...*, pág. 154; VALDÉS, prólogo a *La negociación colectiva...*, cit.; RODRÍGUEZ PIÑERO/DEL REY GUANTER, *El nuevo papel...* Sobre el anterior sistema de negociación colectiva en nuestro país, J. RIVERO, «La contratación colectiva en el Derecho español», en *RPS*, núm. 105, 1975, págs. 5 y sigs.

(10) La subsistencia de las Ordenanzas como norma supletoria del convenio ha sido declarada por lo general por las normas convencionales (ej. La Lactaria-82), a veces conjuntamente con el convenio del sector respectivo (Arias-82), o con los convenios anteriores (Banco Hipotecario-82). En algunos casos se ha dado un encargo a la Comisión Mixta del convenio para poner al día la Ordenanza o refundirla con el convenio (Tabacalera-82, Cooperativas-82). Se han dado también los casos en los que se declara la Ordenanza sustituida por el convenio (Químicas-82), inaplicable (Cárnicas-82), derogada (Renfe-82) o modificada (Empresas de Seguros y Reaseguros-82). El Reglamento de Régimen Interior también se menciona en algunos convenios, para derogarlo (Mapfre-82), dejarlo como supletorio (Metalgráfica-82) o para encargar a una Comisión la redacción de un nuevo (Banco de España-82). Esto último parece incorrecto si tenemos en cuenta la derogación del Decreto de 12 de enero de 1961 por la disposición final 3.ª ET (SEMPERE NAVARRO, «Acerca de la negociación colectiva y el Estatuto de los Trabajadores», en *Anales de Derecho*, número 3, Murcia, 1982, pág. 119).

la seguridad e higiene, las mejoras de las prestaciones de Seguridad Social y otros aspectos asistenciales, la representación unitaria de los trabajadores, el papel de los sindicatos en la empresa, el empleo, la productividad, y el absentismo, sin olvidar, por supuesto, otras cláusulas de contenido obligatorio muy variadas, y el contenido mínimo que ha de recoger todo convenio según el artículo 85.2 ET (11).

En un trabajo como el que aquí acometemos no podíamos entrar, como esperamos que se comprenda, en el análisis de todas esas cuestiones, sobre todo con una pretensión de hacerlo con una consistencia y una profundidad mínimas. Por ello hemos elegido un grupo de materias que ofrecen, a nuestro juicio, la necesaria coherencia y homogeneidad, y sobre las cuales existen muy pocas aportaciones hasta el momento, a pesar de que la regulación de muchas de ellas se encuentra casi exclusivamente en los convenios (organización del trabajo, tiempo de trabajo, promoción en el trabajo...). El conjunto de materias que vamos a tratar constituye lo que puede entenderse en principio como condiciones de trabajo, y engloba concretamente el ingreso y la contratación del trabajador (epígrafe II), la organización del trabajo y los poderes empresariales (epígrafe III), la clasificación profesional y la promoción en el trabajo (epígrafe IV), el tiempo de trabajo (epígrafe V), permisos, suspensión y excedencias (epígrafe VI) y la extinción del contrato de trabajo (epígrafe VII). Como se puede apreciar, todos ellos son temas estrechamente relacionados entre sí, de forma que permiten un tratamiento conjunto.

Por las razones más arriba expuestas y porque en parte es objeto de estudio en otro ensayo de esta revista, no vamos a entrar en los aspectos de tipo general de la negociación colectiva, como su encuadramiento, su estructura, las partes firmantes y la duración de los convenios. Nuestro análisis tampoco va a estar referido al equilibrio de poderes (pesos y contrapesos) que refleja todo convenio (12), puesto que no se trata de un examen de todo su contenido. De la misma forma, y por la carencia de datos al respecto, no va a ser posible tener siempre en cuenta la perspectiva diacrónica o la sectorial ni dar variables estadísticas o porcentuales.

(11) Otras cláusulas frecuentes en los convenios son las que se refieren a la aplicación global o vinculación a la totalidad del mismo (sobre cuya nulidad o no se ha pronunciado PÉREZ PÉREZ, «La nulidad parcial del convenio colectivo», en *REDT*, número 9), a la absorción, compensación y condiciones más beneficiosas, a la concurrencia de convenios, al procedimiento de negociación, a la responsabilidad por incumplimiento y otras de contenido obligatorio (sobre el tema, DEL REY GUANTER, *Negociación colectiva y deber de paz*, tesis, Sevilla, 1982).

(12) Cfr. LYON-CAEN, «Critique de la négociation collective», en *DS*, núms. 9-10, 1979, pág. 350.

Antes de entrar directamente en materia, y como primera aproximación, merece la pena ofrecer unas ideas generales sobre lo que ha sido la negociación colectiva acerca de las condiciones de trabajo, dentro de los límites temporales y materiales más arriba expuestos. Desde esta orientación, y como valoración genérica y previa al análisis más detenido, se pueden destacar las siguientes notas:

a) Una clara tendencia a la centralización de la negociación colectiva, manifestada en que las grandes innovaciones apreciadas en los convenios no han surgido por la actuación de las partes negociadoras a cada nivel, sino que han venido inducidas por las directrices generales emanadas de las cúpulas sindicales y de las asociaciones patronales. Ejemplo claro de ello es que las transformaciones más significativas han venido a través del cumplimiento de lo pactado en los Acuerdos Generales (AMI y ANE sobre todo), como la reducción de las horas extraordinarias, la reducción del absentismo y el aumento de productividad, la jubilación anticipada, etc. En algunos convenios incluso se dice expresamente que se negocia en el seno del AMI, del ANE, o de ambos (13).

b) Una aceptable recepción de los principios constitucionales en el interior de los convenios, con la consiguiente eliminación de preceptos anteriores que conforme a la legalidad vigente serían inaceptables, en particular en todo lo que se refiere a tratamiento discriminatorio, actividad antisindical, etc. No obstante, se observan aún, en aspectos aislados aunque muy frecuentes, clarísimas ilegalidades, que no se entiende cómo han pasado al *BOE* si no es por dejación de la autoridad laboral en el uso de la competencia que el artículo 90.5 ET le concede. Una de las conclusiones que de aquí se deduce es la necesidad de hacer una apelación a dicha autoridad para que cumpla con aquel mandato, sin que ello tenga que significar, ni mucho menos, una práctica intervencionista o sucedánea de la homologación.

c) Gran cantidad de preceptos convencionales que podríamos calificar de «neutros», en el sentido de que significan un mero trasplante de reglas ya establecidas a nivel legal (facultad de dirección del empresario, supuestos de excedencia, respeto de las normas de colocación...), aunque pueden tener su justificación como mecanismos que refuerzan la seguridad jurídica y encierran un gran valor didáctico.

d) Abundancia de preceptos sin eficacia directa o inmediata, por tratarse de meras declaraciones de voluntad, sin llegar a prever los instrumentos

(13) Ej. CC Gallina Blanca-82 (*BOE*, 30-III-1982) y CC Agencia Efe-82 (*BOE*, 10-V-1982). En adelante sólo añadiremos la fecha del *BOE* cuando se trate de convenios no citados.

necesarios para alcanzar los objetivos propuestos. Tienen, pese a todo, una importante significación, si partimos de que el convenio colectivo no es solamente un texto jurídico.

II. EL INGRESO EN LA EMPRESA Y LA CONTRATACION DEL TRABAJADOR

1. Dos importantes grupos de normas convencionales, estrechamente ligados entre sí, son los que de manera fundamental vamos a tratar en esta parcela de nuestro estudio. Se refieren a la colocación y al ingreso en el trabajo por un lado, y a la celebración del contrato de trabajo por otro. Para cada una de estas materias existen previsiones importantes en los convenios colectivos, aunque generalmente sin la debida amplitud. Vamos a detenernos sobre todo en las reglas que establecen los requisitos para el ingreso en el trabajo y que implican preferencias, restricciones, o prohibiciones en la contratación, y en las que hablan sobre la modalidad de contratación, la forma del contrato, y su contenido. En este último punto prestaremos especial atención al período de prueba en el contrato de trabajo, ya que se trata de una de las materias más común y ampliamente tratadas.

La colocación de los trabajadores está alcanzando una gran actualidad en la negociación colectiva de nuestro país, debido con toda probabilidad, y dejando a salvo otros factores de menor relevancia hoy, a la difícil situación económica, al estado del mercado de trabajo, y a la importancia que reviste el control de esta materia de cara a la protección de la población que busca empleo y de la ya empleada (14). A propósito del ingreso del trabajador en la empresa, los convenios colectivos prestan atención sobre todo a dos cuestiones: la garantía del empleo y del derecho a la promoción dentro de la empresa de los trabajadores que ya prestan sus servicios en ella, y la facilitación o reserva de puestos de trabajo para determinados colectivos con intereses cercanos a dichos trabajadores.

En la primera línea se mueven las cláusulas de los convenios que condicionan el ingreso de nuevo personal en la empresa para ocupar las plazas vacantes o los puestos de nueva creación a la no existencia de solicitudes para ello entre el personal de plantilla. En algunos casos, incluso, existe una reserva de las vacantes futuras, que ocuparán los trabajadores de la empresa que hayan superado las pruebas de aptitud que periódicamente se llevan a cabo (15). Por otra parte, la preferencia de los empleados para ocupar

(14) Sobre el particular, A MARTÍN VALVERDE, «Colocación y regulación del mercado de trabajo agrícola», en *Agr. y Soc.*, núm. 3, 1977, pág. 111.

(15) CC Muface-81 (*BOE*, 19-XII-1981).

aquellas plazas se concede generalmente siguiendo un determinado orden. Así, primeramente tienen preferencia los del mismo grupo profesional, después los de categoría inferior a través del ascenso, el resto de los trabajadores del centro en cuestión, mediante un concurso y, finalmente, los trabajadores de otros centros de trabajo de la empresa que soliciten el traslado (16). En algunos casos tienen preferencia para ocupar los nuevos puestos de plantilla los trabajadores ligados a la empresa mediante contrato de carácter temporal o a tiempo parcial, o los que son fijos discontinuos (17).

Estas reglas de aplicación previa a la contratación de nuevos trabajadores, raramente se tienen en cuenta cuando los puestos a cubrir son de mando o confianza, en cuyo caso la dirección de la empresa tiene libertad de actuación. En algunos supuestos, por otro lado, la reserva de puestos para el personal de plantilla es parcial. En gran número de casos, los representantes de los trabajadores tienen derecho a información, y a veces facultades de control, sobre el desarrollo de estas reglas.

Una vez que quedan plazas vacantes o puestos que requieran cobertura después de la aplicación de las reglas anteriores, entran en juego las previsiones convencionales referidas a la colocación en sentido estricto. Como sabemos, se trata de una materia regulada a nivel legal en los artículos 16 ET y 42 LBE, que, básicamente, imponen a la empresa la obligación de solicitar los trabajadores que necesite a la Oficina de Empleo de la localidad. Tras ello, se reconoce al empleador la facultad de elegir entre los trabajadores inscritos que se le han ofrecido (dejando a salvo las preferencias legales), y la posibilidad de acudir a la contratación directa cuando no exista Oficina de Empleo en la localidad, cuando no se le ofrezca un trabajador en el plazo de tres días desde la fecha de la solicitud, o cuando no se contrate a los que han sido facilitados.

Los convenios colectivos recogen normalmente una cláusula de respeto a estas normas legales (con una forma muy variada), o las asumen implícitamente (18). Pero tras esa declaración, escasamente relevante, aparecen

(16) CC INAS-81 (BOE, 15-IX-1981). Cuando se trata de trabajo en el mar, el personal de flota suele tener preferencia para ocupar puestos en tierra (CC Butano y Personal de Flota-82 [BOE, 5-V-1982]). En los casos en los que el puesto se ocupa con personal propio ya no se exigen los títulos y requisitos exigidos al personal externo (CC Aerolíneas Argentinas SA-81 [BOE, 1-VII-1981]). Sobre reserva parcial de puestos, CC Ministerio Agricultura y Pesca-81 (BOE, 6-VII-1981). Sobre derecho de información de los trabajadores, CC Gallina Blanca-82 (BOE, 30-III-1982) y CC Química Transformadora-82 (BOE).

(17) CC Firestone-82 (BOE, 5-XI-1982).

(18) CC Empresas de Seguridad-82 (BOE, 8-II-1982), CC Industrias de Papel y Cartón-82 (BOE, 24-II-1982), CC Empresa Calatrava-82 (BOE, 12-VII-1982).

reglas de mayor interés para nosotros, que caminan básicamente en dos direcciones. Por una parte, matizan el contenido de los preceptos legales antes citados, en el sentido de que establecen la posibilidad de contratación directa del personal directivo, o de todo personal en los casos de urgencia, facultan a la dirección para elegir al personal en virtud de su especialidad u oficio, posibilitan la contratación directa cuando ha transcurrido desde la solicitud un plazo distinto al legal (por ejemplo, siete días), o imponen la necesidad de seleccionar al personal entre la dirección y los representantes de los trabajadores, de forma conjunta (19). En segundo lugar, existen en los convenios cláusulas que establecen determinadas preferencias para el empleo, que revisten variadas modalidades. Por su importancia y su amplitud las vamos a examinar en el número siguiente.

2. Como decíamos, las preferencias de empleo recogidas en los convenios colectivos tienen distintas modalidades y contenidos. Sintetizando, podríamos clasificarlas en los siguientes grupos:

a) Preferencias por razón de parentesco. Las fórmulas y los familiares comprendidos en esta preferencia varían mucho, pero se puede decir que vienen referidas a hijos o huérfanos, cónyuge o viuda, hermanos y demás familiares hasta un grado determinado, de los trabajadores en activo, de los pensionistas o jubilados y de los ya fallecidos. En algunos casos, en lugar de una preferencia directa, se conceden al familiar solicitante de la plaza un número de puntos *a priori* a añadir a la calificación de las pruebas de selección, a modo de ventaja sobre el resto de solicitantes (20). Es importante resaltar que, frente a estas reglas, en algún convenio se establece expresamente el principio contrario, y se suprimen las preferencias que establecía la Ordenanza del sector (21).

b) Preferencias para los trabajadores no fijos, para los fijos discontinuos y para los contratados a tiempo parcial. Esta prioridad puede estar referida a los que tuvieron en el pasado una relación de esta clase con la empresa, o a los que la tienen en el momento de salir la plaza a con-

(19) Respectivamente, CC Campsa-82 (BOE, 16-IX-1982), CC Montero Kaefer-82 (BOE, 11-VIII-1982), CC Cajas de Ahorro-82 (BOE, 10-III-1982), CC Educación Especial-82 (BOE, 6-II-1982).

(20) Véase CC Agfa-82 (BOE, 18-V-1982) y CC Iberia y Personal de Tierra-82 (BOE, 30-VII-1982). En el CC Citesa-82 (BOE, 14-IX-1982) se exige dependencia económica del fallecido y en el de Richardson-82 (BOE, 12-XI-1982) se prohíben las situaciones de subordinación por estas razones.

(21) Véase CC Servicio Nacional de Cultivo del Tabaco-82 (BOE, 12-VII-1982).

curso (22). En este segundo caso estamos ante el supuesto ya citado más arriba sobre la preferencia del personal propio para ocupar vacantes.

c) Preferencias por razones locales o de actividad. En este grupo se recogen las prioridades de empleo que se conceden al personal de la localidad o del mismo sector de actividad, siguiendo así unas prácticas muy extendidas ya en nuestro país en la II República (23).

d) Preferencias por razones profesionales, según las cuales tienen prioridad los que poseen un título profesional determinado (24).

e) Preferencias basadas en la situación personal o familiar, y en su grado de capacidad profesional. Aquí incluimos determinadas preferencias para algunos grupos de trabajadores, como los cabezas de familia (en base a la Ley 25/1971 sobre Protección a las Familias Numerosas), los mayores de cuarenta y cinco años, los trabajadores minusválidos, los desempleados con más de seis meses en paro, los desempleados inscritos o no en la Oficina de Empleo, y los que acceden por primera vez al empleo (25).

Todas estas reglas de prioridad en el empleo normalmente no aparecen aisladas, sino que van acompañadas de otras que las matizan o completan. El orden de preferencia entre los grupos citados, en los casos en los que se recogen conjuntamente, varía de unos convenios a otros, de forma que unas veces priman los familiares, otras los temporeros... Por otra parte, la preferencia concedida en muchos casos no es absoluta, sino que se condiciona a que exista una igualdad de resultados en las pruebas de selección correspondientes, o a que se demuestre la capacitación necesaria para desem-

(22) En el primer caso CC Conservas Vegetales-82 (*BOE*, 15-IX-1982) y en el segundo CC Firestone-82 (*BOE*, 5-XI-1982). El AI-83 se hace cargo de estas preferencias (las concedidas a fijos discontinuos concretamente), y las respeta, cuando establece la obligación de sustituir a los trabajadores jubilados anticipadamente (artículo 12 párrafo segundo).

(23) CC Zubiri-82 (*BOE*, 26-V-1982) y CC Conservas Vegetales-82 (*BOE*, 15-IX-1982). La Ley de Términos Municipales de la II República establecía preferencias de colocación para la mano de obra local y los padres de familia, y fue seguida por algunas Bases de los Jurados Mixtos. Estas preferencias tenían por finalidad una redistribución del trabajo (MARTÍN VALVERDE, *Colocación...*, cit., pág. 121. También AUTORES VARIOS, *La negociación colectiva en las PYME*, cit., pág. 148).

(24) CC Harinas Panificables-82 (*BOE*, 2-VII-1982), que da preferencia a los que tienen un título de la Escuela Nacional de Molinería.

(25) Respectivamente, CC Procolor-82 (*BOE*, 24-IV-1982), CC Aucuona-82 (*BOE*, 21-IV-1982), CC Montero Kaefer-82 (*BOE*, 11-VIII-1982), que recoge una cláusula de garantía por la que se anula la preferencia si se advierte falsedad, y CC Mercedes Benz-82 (*BOE*, 24-VIII-1982).

pañar el puesto en cuestión. En algún caso, en lugar de la preferencia, se reserva determinado número de puestos para los grupos citados (26).

Aunque no podemos entrar de lleno en la problemática que plantean estas cláusulas convencionales desde la perspectiva de su legalidad, por las mismas características de este trabajo, sí nos parece necesario indicar que, como regla general, entrañan contradicciones con determinadas disposiciones o preceptos de nuestro ordenamiento que tienen un mayor rango normativo, como el artículo 14 CE, el Convenio OIT número 111, los artículos 4.2 c) y 17.1 ET y el artículo 38 LBE, puesto que establecen una violación de los principios de igualdad y de no discriminación en el empleo, sin que para ello exista una justificación clara o razonable. No olvidemos, por otra parte, que el artículo 17.2 ET establece que las exclusiones, reservas y preferencias en la contratación sólo pueden establecerse por ley, y que únicamente el Gobierno puede determinar medidas de protección en el empleo para ciertos grupos de trabajadores según el artículo 17.3 ET (27).

Está claro que las preferencias recogidas en los convenios entrañan unas limitaciones no ajustadas a derecho para el acceso al mercado de trabajo. No obstante, habría que examinar cada una de ellas con más detalle para llegar a unas conclusiones más sólidas y motivadas. Así, la preferencia que sólo se establece en base a los títulos profesionales no parece en principio que sea ilegal, siempre que se sustente en criterios estrictamente profesionales que estén relacionados con el puesto que se va a cubrir. Podría existir discriminación si estuviese limitado el acceso a la formación para la obtención de aquellos títulos, pero en ese caso serían ilegales las cláusulas referidas a la formación y no las de empleo. La preferencia otorgada a familiares, a los contratados anteriormente en la empresa que ya no pertenecen a ella, y a la mano de obra local o del sector de actividad, es discriminatoria notoriamente. Si esa preferencia se condiciona a que exista igualdad en el resultado de las pruebas efectuadas la calificación ha de ser la misma, porque implica igualmente una limitación del derecho al empleo para los no incluidos, aunque se pudiera alegar que la preferencia se establece más como una limitación al poder organizativo del empresario que como discriminación en el empleo. De todas formas, la prueba de la discriminación en estos supuestos es bastante complicada. La prioridad concedida a los trabajadores que ya pertenecen a la empresa, pero sin la cualidad de fijos o con un con-

(26) CC Unión Eléctrica-82 (*BOE* 29-IV-1982), que reserva la mitad de las vacantes para hijos de trabajadores.

(27) En este sentido SEMPERE NAVARRO, *Acerca de la negociación...*, cit., página 115. Para AUTORES VARIOS, *La negociación colectiva en las PYME*, sólo habría discriminación si la preferencia es absoluta (págs. 148 y sigs.).

trato especial (como a tiempo parcial), más que como tal preferencia habría que enfocarla como previsión de una novación contractual ajustada en principio a derecho. Pero podría resultar ilegal si se utiliza como cauce para dar preferencia de ingreso a ciertos colectivos (por ejemplo, se contrata primeramente de manera temporal, aunque con la finalidad de ocupar con preferencia una plaza fija). Por último, las preferencias para incapacitados, desempleados, etc, que parecen justificadas sin duda, serían ilegales no por su contenido, sino en base a lo dispuesto en el artículo 17.3 ET, que reserva al Gobierno esa facultad.

Conviene señalar, para terminar este número, que algunos convenios, además de los señalados más arriba a propósito de las preferencias por razones familiares, establecen expresa y tajantemente la no discriminación en el empleo por cualquier razón, o por algún motivo concreto (generalmente el sexo). Estas cláusulas, innecesarias desde el momento en que repiten preceptos legales, tienen un importante valor de difusión en la empresa de los principios de igualdad y no discriminación (28).

3. Junto a las preferencias antes analizadas, en algunos convenios se pueden encontrar determinadas restricciones o prohibiciones en el empleo, para determinados colectivos, o referidas al trabajador individual. Este es el caso del Convenio de Espectáculos-82 que impide la contratación de trabajadores extranjeros en un número que supere el 50 por 100 de la plantilla. En algún caso, esta restricción del empleo de extranjeros se convierte en una prohibición total, ya que se exige como requisito para el contrato la nacionalidad española (29). Normalmente, estas reglas aparecen en los convenios de sectores o empresas en los que la afluencia de personal extranjero es muy alta, o que tienen carácter oficial o público. Son reglas que podrían tener su amparo en el artículo 35 CE y en los artículos 9.º y 10 del Decreto 1870/1968, sobre régimen del trabajo de los trabajadores extranjeros en España, en la medida en que esos preceptos protegen el derecho al trabajo de los nacionales (y, por tanto, su preferencia frente a los que no lo son), y condicionan la concesión de permiso de trabajo a los extranjeros a que no exista excedente de mano de obra española. Pero chocan abiertamente con lo dispuesto en el artículo 17.2 ET, que establece la reserva de ley para las exclusiones o prohibiciones de empleo. Y ofrecerían, por otra parte, proble-

(28) CC Helados-80 (*BOE*, 1-XI-1980) y CC Industrias de Elaboración Pelo de Conejo-80 (*BOE*, 22-V-1980).

(29) CC Juntas de Puertos-82 (*BOE*, 6-VII-1982).

mas respecto a los colectivos de extranjeros equiparados a los nacionales por las Leyes 118/1969 y 58/1970 (30).

Otra clase de restricciones o prohibiciones en el empleo, que encontrarían su justificación en la actual situación del mercado de trabajo, y que arrancan de la lucha contra el pluriempleo planteada sobre todo desde los AMI, ANE y AI-83, es la que se recoge en determinados convenios cuando establecen la prohibición de contratar a las personas que perciban retribuciones de otra empresa, que cuenten con ingresos extraídos de cualquier otra fuente, que estén dados de alta en la Seguridad Social con otra empresa, o que sean perceptores de las prestaciones o pensiones de dicho sistema o de las del Seguro de Desempleo. Normalmente se excluyen de estas prohibiciones los trabajadores contratados a tiempo parcial, o aquellos cuya especialización es escasa en el mercado de trabajo (31). Todas estas previsiones merecen aplauso en el momento en que plantean la erradicación del pluriempleo como una forma más de protección de la población desempleada. Pero a veces, por su propio contenido, o quizá por su defectuosa redacción, pueden ofrecer problemas de legalidad (32).

4. El procedimiento a seguir para el ingreso en el trabajo es otra de las cuestiones que tratan las normas sectoriales convencionales. La regla general es que el ingreso se efectuará por la última categoría del escalafón, por la última de cada grupo profesional, o por determinadas categorías ya preestablecidas para esos supuestos (33). Se entiende que quedan a salvo, lógicamente, los puestos a cubrir que requieren una cualificación específica.

(30) Estas disposiciones, como se sabe, equiparan a los trabajadores hispano-americanos, brasileños, portugueses, andorranos, filipinos y de Guinea Ecuatorial residentes en España, con los españoles en cuanto a las relaciones laborales.

(31) Respectivamente, CC Artes Gráficas-82 (BOE, 25-VI-1982), CC Enpetrol-81 (BOE, 18-VIII-1981), CC Industrias del Arroz-82 (BOE, 1-VII-1982), CC Westinghouse-82 (BOE, 17-IX-1982), CC Los Tres Sietes-81 (BOE, 20-VIII-1981), CC Grandes Almacenes-82 (BOE, 10-VIII-1982), excluye el personal de limpieza, y CC Pienso-82 (BOE, 19-IV-1982). Para algunos se trata de prohibiciones difícilmente controlables (AUTORES VARIOS, *La negociación colectiva en las PYME*, pág. 146).

(32) Sobre este punto, existen cláusulas que consideran el pluriempleo como trasgresión de la buena fe contractual, que prohíben el pluriempleo expresamente en todos los contratos, o que determinan la dedicación exclusiva de todo el personal salvo pacto en contrario (RODRÍGUEZ-SAÑUDO, *La negociación colectiva y la crisis...*, cit., pág. 67).

(33) CC Balay-82 (BOE, 30-VII-1982), CC Medios de Comunicación del Estado-82 (BOE, 24-VI-1982), CC Cepsa-82 (BOE, 13-IV-1982).

Para el ingreso es frecuente que se exija la superación de unas pruebas determinadas de aptitud (en cuya calificación intervienen normalmente los representantes de los trabajadores, o al menos tienen información sobre el particular), exceptuando los puestos de mando o confianza. También es frecuente que se exija la superación de pruebas médicas, o la posesión de determinadas titulaciones, según el puesto a cubrir, y que se tengan en cuenta las cualidades personales y profesionales del aspirante. Más rara, aunque existente en algún convenio, es la exigencia de requisitos como la ausencia de antecedentes penales o la necesidad de ir avalado por dos referencias. Ciertos convenios establecen también una edad mínima para la admisión al trabajo superior a la legal, para todos los puestos de trabajo (excepto aprendices) o para algunos de ellos que exigen mayor experiencia (34). Todas estas cláusulas no parece que planteen problemas de legalidad, salvo quizá la referida a la edad mínima de admisión cuando no se funde en otros motivos profesionales, y la que se refiere a las cualidades personales del trabajador si se afecta a alguno de los factores recogidos en el artículo 17.1 ET (ideología fundamentalmente).

5. En cuanto a los preceptos de los convenios que se refieren no ya al ingreso del trabajador sino a la celebración del contrato de trabajo, podemos señalar en primer lugar la escasa atención prestada a la clase o modalidad de contrato a utilizar. Aparte de las preferencias para los trabajadores temporeros y a tiempo parcial en el ingreso, ya citadas y de la exclusión del ámbito personal de aplicación del convenio del personal no fijo, que tiene lugar en un buen número de casos (35), las referencias convencionales a las modalidades de contratación se limitan a la clasificación de los trabajadores de la empresa atendiendo a la duración de su contrato, a definir las distintas clases de contrato utilizadas en la empresa (en lo cual se sigue normalmente el artículo 15 ET, a veces confundiendo sus términos) o a regular la conversión de los contratos de trabajo de duración determinada en indefi-

(34) Respectivamente, CC MOPU-81 (*BOE*, 4-VII-1981), CC CAT-81 (*BOE*, 3-X-1981), CC Montero Kafer-82 (*BOE*, 11-VIII-1982), CC Paular-81 (*BOE*, 20-VIII-1981), CC Muface-81 (*BOE*, 19-XII-1981), CC La Verdad-82 (*BOE*, 17-VI-1982), CC Swissair-81 (*BOE*, 2-X-1981), CC Ministerio Industria-82 (*BOE*, 10-XII-1982) y CC Campsa y Personal de Tierra-82 (*BOE*, 16-IX-1982).

(35) CC Bética de Autopistas-82 (*BOE*, 15-I-1982), por ejemplo. Esta exclusión puede atentar contra el artículo 63.1 ET (el comité representa al conjunto de trabajadores) y puede dar lugar a la aplicación del artículo 90.5 ET por perjuicio a terceros, cuando se trate de un convenio de empresa.

nidos, por transcurso de un determinado período de tiempo o por alguna otra causa (36).

Por otra parte, es normal que se repita la obligación de comunicar a los representantes de los trabajadores las contrataciones temporales, a domicilio, o a tiempo parcial, ya recogida en el artículo 64.1.5 ET (37). A veces, y esto ofrece mayor relevancia, se establece una cuota máxima de contrataciones temporales en la empresa, dejando el resto de puestos para contratos de duración indefinida, o se determina la preferencia de una ampliación de jornada para los que la tienen reducida antes de pasar a la contratación de trabajadores eventuales (38). En algunos convenios se recogen reglas especiales para los contratos temporales, que limitan su duración (siguiendo normalmente el artículo 15 ET), establecen un plazo de preaviso para la resolución del contrato (ampliando generalmente la regla del artículo 49.3 ET), o disponen condiciones específicas en materia de jornada, horario, vacaciones, permisos, extinción del contrato, etc. (39).

La realidad es que la contratación temporal o a tiempo parcial como medida de fomento del empleo apenas aparece en los convenios colectivos, lo que da una idea sobre la poca voluntad de utilizarla, quizá porque los sindicatos siguen siendo reacios a esas fórmulas de empleo por su precariedad, o porque las empresas se niegan a utilizar los cauces legales habilitados

(36) Véase CC Empresas de Seguridad-82 (BOE, 8-II-1982), CC Portland-82 (BOE, 4-V-1982) que determina el paso a fijos de los temporeros con dos o tres años en la empresa (según provengan de filial o del exterior), y CC Sistemas de Telecomunicación-82 (BOE, 4-IX-1982), que establece el paso a fijos de todos los temporeros durante la vigencia del convenio. Sobre confusiones terminológicas véase CC Iberpistas-80 (BOE, 27-IX-1980) y CC Química Transformadora (BOE, 18-IX-1982).

(37) Véase CC Metalgráfica-82 (BOE, 8-IV-1982).

(38) Así CC Montero Kaefer-81 (BOE, 4-XII-1981), que reserva el 6 por 100 de puestos para contratos a tiempo parcial, o el 12 por 100 de cada categoría, el CC Industrias del Arroz-82 (BOE, 1-VII-1982) y CC Curtidos-82 (BOE, 2-VII-1982) que reservan un máximo del 10 por 100 para fijos discontinuos, el CC Oxígeno-82 (BOE, 2-VIII-1982), que reserva el 5 por 100, y el CC Explotaciones Agropecuarias Montero SA-81, que reserva el 20 por 100.

(39) En el CC Educación Especial-82 (BOE, 6-II-1982) el período máximo del artículo 15.1 b) ET se amplía a todo contrato temporal. En el CC Makro-82 (BOE, 25-V-1982) se establece una duración máxima de ciento cinco días para el eventual, y en el CC Ataio-82 (BOE, 12-V-1982) de seis a doce meses para el contrato de obra determinada. En el CC Papel y Cartón-82 (BOE, 24-II-1982) se exige preaviso en los contratos de más de seis meses, en el CC Banca Privada-82 (BOE, 9-VIII-1982) se establecen tres años como máximo para interinos, con derecho a examen. Sobre derechos y condiciones de trabajo de los temporeros y a tiempo parcial, CC Química Transformadora-82 (BOE, 18-IX-1982), CC Químicas-82 (BOE, 12-III-1982), CC Ferroviarios-82 (BOE, 23-II-1982) y CC Apuestas Mutuas-82 (BOE, 17-II-1982).

al efecto por considerarlos estrechos y rígidos para sus intereses (40). Es de esperar que, partiendo de lo dispuesto en la disposición final 2.^a del Decreto 1445/1982, sobre Fomento del Empleo, que contempla la posibilidad de que la negociación colectiva trate de las modalidades de contratación recogidas en esa norma, los convenios se ocupen con más frecuencia y detenimiento de la materia.

Un ejemplo claro del poco interés de los convenios por las modalidades específicas de contratos de trabajo lo podemos apreciar en las previsiones encontradas sobre los contratos en prácticas y para la formación. En muy contados casos podemos dar con una regulación mínimamente detallada sobre los mismos. En los casos en los que se contemplan, se suele hablar de la duración máxima, de la jornada, salario, y demás derechos del trabajador, del número máximo de contratos a celebrar por la empresa, de los documentos necesarios para celebrar el contrato, o del paso del trabajador a un puesto de trabajo de régimen común. Normalmente se siguen los preceptos legales sobre la materia (art. 11 ET y RD 1445/1982), pero a veces aparecen cláusulas de clara ilegalidad, como cuando se establece que la duración máxima será de tres o cuatro años, o que continuará el régimen del contrato de formación hasta que no exista vacante en el puesto superior del escalafón (41).

6. La forma del contrato de trabajo y su contenido mínimo tampoco son materias especialmente tratadas en la negociación colectiva. Respecto a las formalidades, son pocos los convenios que hablan de ello, y cuando lo hacen se limitan generalmente a exigir forma escrita sin más (42). Algunos convenios establecen el contenido mínimo o necesario del contrato, a veces muy extenso (capacidad, consentimiento, objeto, duración, salario, jornada, horario, condiciones de Seguridad Social, período de prueba, permisos, prórroga y duración, compromiso de observar las leyes y normas que rigen el contrato, condiciones ambientales...). Otras veces se estipula que el contrato debe mostrarse al trabajador con un período previo a la firma del mismo de veinticuatro horas, con toda seguridad para evitar defectos

(40) Cfr. RODRÍGUEZ-SAÑUDO, *La negociación...*, págs. 65 y sigs.; MÁRQUEZ, *Balancede la negociación...*, pág. 55.

(41) Cláusulas posiblemente ilegales en CC Artes Gráficas-82 (*BOE*, 25-VI-1982), y CC Marroquinería-82 (*BOE*, 2-VII-1982). En algunos existe confusión entre el contrato de formación y de aprendizaje (CC Juntas de Puertos-82 y CC Químicas-82).

(42) CC Radio Aérea-82 (*BOE*, 8-II-1982).

o vicios en el consentimiento y para dar al trabajador la posibilidad de buscar asesoramiento (43).

Como sabemos, en el contrato de trabajo suelen incluirse determinados pactos sobre aspectos muy específicos. El más frecuente es el referido al período de prueba, que analizaremos más adelante. Aparte de éste, únicamente se encuentran en los convenios referencias muy aisladas a los pactos de permanencia en la empresa o de no concurrencia con la actividad de la misma, regulados a nivel legal en el artículo 21 ET como sabemos. En cuanto al primero de ellos, existe algún ejemplo en el que se fundamenta en la especialización recibida a cargo de la empresa por el trabajador, incorporando pocas novedades o matizaciones respecto a lo dispuesto en el artículo 21.4 ET. Respecto al pacto de no concurrencia, se suele hacer incompatible el trabajo en la empresa con cualquier otro en una empresa con actividad similar, o con las actividades incluidas en la misma Ordenanza Laboral, o con los trabajos particulares de similar naturaleza. La prohibición suele referirse a trabajos que se realicen durante la jornada de trabajo (en cuyo caso existe falta laboral grave), o dentro y fuera de la misma, ya sea una actividad gratuita u onerosa (44). A estas cláusulas hay que añadir las que prohibían la contratación de personas ya empleadas o el pluriempleo, ya analizadas anteriormente.

Los derechos y obligaciones del trabajador en la relación de trabajo no constituyen una materia que sea recogida en los convenios colectivos de forma global, lo cual resulta lógico, y además innecesario, debido a los artículos 4.º y 5.º ET. No obstante, de modo esporádico aparecen algunas referencias a los mismos, aunque muy específicas (45). Así, se suele recoger el principio de igualdad de trato de la mujer, el derecho a la formación profesional, el derecho a que los registros en la persona del trabajador sean ordenados por escrito, pudiendo acudir antes ante los representantes, y el de-

(43) CC Montero Kaefer-82 (*BOE*, 11-VIII-1982), CC Varta-82 (*BOE*, 27-VII-1982) y CC Pienosos-82 (*BOE*, 19-IV-1982).

(44) CC Marroquinería-82, CC Campsa-81 (que prohíbe el trabajo en la Administración Pública o cualquier empresa relacionada con la misma). Sobre el pacto de permanencia por especialización, CC Adaro-81 (*BOE*, 17-IX-1981), que exige la permanencia durante un período cuatro veces superior al período de especialización, con un mínimo de un año y máximo de dos (con esto se cumple la exigencia de pacto escrito del artículo 21.4 ET según el convenio) y no se aplica cuando la formación dura menos de un año en España y menos de tres en el extranjero.

(45) En el CC Transportes Petrolíferos-82 (*BOE*, 28-IV-1982), como excepción, se recoge una relación de obligaciones del trabajador.

recho a reclamar contra las decisiones de la dirección o los abusos de autoridad, directamente o a través de los representantes (46).

7. El período de prueba, como señalábamos, quizá sea el aspecto del contrato de trabajo que con más regularidad se recoge en los convenios, siguiendo la tónica marcada por las Ordenanzas Laborales. Aunque, ya de entrada, podemos decir que no son muchas las innovaciones o matizaciones que las normas legales introducen respecto al artículo 14 ET, el precepto legal que se ocupa de la materia como sabemos. Seguramente lo primero que haya que poner de relieve sea que prácticamente todos los convenios dan por supuesta la realización de la prueba, convirtiendo así en regla general lo que el artículo 14 ET prevé como mera posibilidad.

Entrando ya en el contenido de las cláusulas convencionales sobre la materia, debemos señalar que lo más frecuente es que se fije la duración del período, recogiendo así la remisión de la ley. Esta duración se ajusta, con muy raras excepciones, a los límites máximos del artículo 14 ET, y varía considerablemente de unos convenios a otros, algo natural si tenemos en cuenta que la «experimentación» requiere mayor tiempo en unas actividades que en otras (47). El resto de reglas que merecen una consideración especial por su contenido, y que se recogen con mayor regularidad, se pueden agrupar de la siguiente forma:

a) Exigencia del período de prueba para todos los trabajadores contratados, al margen de la duración de los contratos. A veces se excluye el período cuando el personal eventual o interino adquiere la condición de fijo. Ambos tipos de cláusulas se ajustan a derecho claramente. También se excluye en algún convenio cuando el trabajador ha ingresado mediante la realización de pruebas (48).

(46) Respectivamente, CC Mílupa-81 (*BOE*, 29-IX-1981), CC Ladrillos y Tejas-82 (*BOE*, 13-II-1982), CC Turismo-82 (*BOE*, 27-IV-1982) y CC Empresas de Seguridad-82 (*BOE*, 8-II-1982).

(47) Como datos dignos de mención destacan los del CC Marina-82 (*BOE*, 24-VI-1982), que exige cuarenta y cinco días de prueba para subalternos, CC Paular-81 (*BOE*, 20-VIII-1981), en el que la duración del período de prueba es potestativa para la empresa, el CC Servicio Nacional del Tabaco-80 (*BOE*, 27-IX-1980), que lo fija en quince días en todo caso para los temporeros, los CC Junta de Puertos-82 (*BOE*, 6-VII-1982) y CC Farmacias-82 (*BOE*, 27-IX-1982), que establecen un máximo de tres meses para técnicos titulados, y CC Cruz Campo-82 (*BOE*, 15-VII-1982), que declara exentos del período de prueba a los fijos discontinuos desde la segunda temporada.

(48) Cfr. MARTÍN VALVERDE, *El período de prueba en el contrato de trabajo*, Madrid, 1976, pág. 261.

b) Período de prueba potestativo para el empleador, según algunos convenios, de modo que puede renunciar al experimento (49). Está claro que si el período de prueba se configura como un derecho del trabajador habría aquí una renuncia nula de derechos en base al artículo 3.5 ET (50). Aunque raramente se reclamaría por ello, teniendo en cuenta la precariedad en el empleo que entraña el período de prueba.

c) Interrupción del período de prueba por ILT. Como sabemos, el artículo 14 ET establece que existe interrupción por esta causa si así se pacta. Cabría plantearse si el precepto se refiere a pacto individual o al colectivo, pero en todo caso no parece que pueda ser inválido el recogido en convenio. Aparte de esta causa de interrupción, no se contemplan otros supuestos de suspensión de las prestaciones básicas del contrato de trabajo y su repercusión en el período de prueba (vacaciones, huelga, licencias, etc.), a pesar de que, ante el silencio legal al respecto, la negociación colectiva podría ser la vía adecuada para ello (51). Sólo en algún caso se dice que habrá interrupción por cualquier ausencia en el trabajo, o que se ha de prestar el trabajo durante el período pactado de modo efectivo (lo cual implica una interrupción cuando no hay prestación de servicios) (52).

d) Preaviso para desistir del contrato durante el período de prueba, con la obligación de abonar el salario correspondiente a los días de preaviso que no se respeten (53).

e) Posibilidad de que al término del período de prueba la empresa recabe la aprobación o disconformidad de los representantes de los trabajadores para mantener o no al trabajador en la plantilla. El informe no es vinculante en ningún caso (54).

f) Diversas especialidades cuando el trabajo se desarrolla en el mar, derivadas de las peculiaridades propias de este tipo de actividad. Lo más corriente es que se establezca la prórroga del período cuando finaliza o si se

(49) Ej. CC COPE-82 (*BOE*, 11-V-1982), CC Procolor-82 (*BOE*, 24-IV-1982) y CC Grandes Almacenes-82 (*BOE*, 10-VIII-1982). Es curioso que en algunos casos se repite todo el artículo 14 ET, incluso cuando dice que la prueba se interrumpe por ILT si así se pacta (CC Mataderos Aves y Conejos-82 [*BOE*, 5-VII-1982]).

(50) CC Camping-80 (*BOE*, 12-VI-1980), CC Ministerio Agricultura y Pesca-81 (*BOE*, 6-VII-1981), CC La Alianza-80 (*BOE*, 1-IX-1980).

(51) Así, se establecen quince días en el CC Zubiri-82 (*BOE*, 26-V-1982), ocho días en el CC Elcano-81 (*BOE*, 31-VIII-1981) y veinticuatro horas en el CC Swissair-81 (*BOE*, 2-X-1981).

(52) Ej. CC Trasmediterránea-81 (*BOE*, 13-VII-1981).

(53) CC Iberduero-82 (*BOE*, 6-V-1982).

(54) Sobre la función que cumple el período de prueba, MARTÍN VALVERDE, *El periodo de prueba...*, págs. 149 y sigs.

desiste del mismo y el barco se encuentra en alta mar, hasta llegar al primer puerto o al primero nacional (55). Esta cláusula puede plantear problemas de legalidad, dado que el artículo 14 ET establece límites temporales máximos, que si se sobrepasan obligan a aplicar al trabajador el régimen laboral común. Por ello sería más aceptable la celebración de un nuevo contrato con condición resolutoria. Por otra parte, los gastos de vuelta al domicilio del trabajador suelen correr a cargo del que desiste, o a cargo de la empresa si finaliza el período por transcurso del tiempo.

III. ORGANIZACION DEL TRABAJO Y PODERES EMPRESARIALES

1. Bajo este epígrafe se van a examinar las cláusulas de los convenios colectivos referidas a la organización del trabajo en la empresa y a los poderes empresariales. Se trata de preceptos que normalmente tienen por finalidad determinar el sujeto que detenta las facultades de organización en la empresa, delimitar las materias a las que alcanza ese poder, reglamentar las operaciones a seguir para ponerlo en práctica y establecer, por último, las distintas competencias que se atribuyen a los representantes de los trabajadores en ese ámbito. En última instancia estamos haciendo referencia al poder de organización o dirección del empleador, entendido en sentido amplio. De ahí que al final del apartado nos ocupemos también de la aportación de las normas convencionales a propósito de la potestad sancionadora o disciplinaria de la dirección de la empresa, como una manifestación más de aquel poder, aunque con peculiaridades innegables.

Como se sabe, en nuestro ordenamiento jurídico el poder de dirección del empresario, que deriva en última instancia del artículo 38 CE cuando reconoce el principio de libertad de empresa, se regula a nivel legal en los artículos 5.º c) y 20 ET, que establecen la subordinación del trabajador a las órdenes e instrucciones del empresario en el «ejercicio regular de sus funciones». Estas reglas sobre la atribución del poder de dirección al titular de la empresa siguen una inveterada tradición en nuestro Derecho y son comunes a todos los ordenamientos. No obstante, se trata de una materia en la que la reivindicación para propiciar una intervención de los sindicatos u otros representantes de los trabajadores es cada vez mayor. Esta reivindicación toma efecto con mucha frecuencia a través de la negociación colectiva, y se extiende en principio a la propia organización del trabajo, a

(55) Ej. CC Artes Gráficas-82 (BOE, 25-VI-1982) y CC Balay-82 (BOE, 30-VII-1982).

la racionalización de la producción, a la introducción de nuevas tecnologías, a los planes de inversión de la empresa, etc. Se pretende un control de los poderes empresariales y la obtención de mejoras importantes en la calidad de vida y el ambiente del trabajo (entraría aquí todo lo que se entiende como humanización del trabajo: supresión de los ritmos y monotonía en el trabajo, enriquecimiento de tareas, nueva fisonomía de los grupos autónomos de trabajo, supresión o restricción de los puestos penosos o peligrosos, mayor atención y cuidado a las medidas de seguridad e higiene, etcétera). Todo esto es una muestra más de la tendencia al abandono de las reivindicaciones referidas únicamente a mejoras cuantitativas o en materia económica (terreno en el que, por otra parte, hay que actuar con moderación en los últimos años), y de la apertura de nuevos campos a la negociación y la participación, atendiendo sobre todo a una mejora cualitativa del trabajo en la empresa. Incluso en los medios empresariales tiene cada vez más fuerza la opinión de que todas estas materias deben ser estudiadas y discutidas con el personal de la empresa (56).

Hay que reconocer, no obstante, que, a pesar del vigor de estas nuevas reivindicaciones, que se producen en los países de nuestro entorno desde los primeros años de la década de los setenta (y que han perdido intensidad en cierto modo con los efectos de la crisis económica), los resultados obtenidos por los trabajadores, a través de la negociación colectiva en concreto, han sido escasos, según todos los indicios (57).

¿Qué está sucediendo en nuestro país en este terreno? No cabe duda de que todas las cuestiones que se refieren a la organización de la empresa y a la marcha de la producción son negociables y pueden ser recogidas en los convenios colectivos, en vista del amplio contenido que permite el ar-

(56) La bibliografía sobre el tema es muy abundante. Como ejemplo, ADAM (Rapport), «La négociation...», cit., pág. 390; CÓRDOVA, «La negociación colectiva...», cit., página 354; DAUBLER / HEGE, *Tarifvertragsrecht*, cit., pág. 158; GIUGNI, «Tendencias recientes de la negociación colectiva en Italia», en OIT, *La negociación colectiva en países industrializados...*, cit., pág. 347; MILANACCIO, «Ambiente e organizzazione del lavoro», en *Prosp. Sind.*, núm. 1, 1980, págs. 114 y sigs.; PISANI, *Il sistema di contrattazione...*, cit., pág. 11; REYNAUD, *Les syndicats, les patrons et l'Etat. Tendances de la négociation collective en France*, París, 1978, pág. 42; CLUB ECHANGE ET PROJETS, «La négociation sociale. Pourquoi?», en *DS*, núm. 11, 1978; INSTITUT SYNDICAL EUROPÉEN, *Négociations collectives en Europe Occidentale 1978-79*, cit., pág. 163.

(57) Junto a la bibliografía anterior, FONTANA / NARDINOCHI / PISANI, *Sindacati e contrattazione collettiva in Italia del 1978-79*, Milán, 1981, pág. 193; JAVILLIER, *Le contenu des accords...*, cit., pág. 697; PÉREZ ESPINOSA, «Organización del trabajo, sistema de clasificación en categorías y defensa de la profesionalidad del trabajador», en AUTORES VARIOS, *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Madrid, 1980, pág. 186.

título 85 ET, sin que el principio constitucional de libertad de empresa del artículo 38 CE sea un obstáculo para ello, sobre todo si tenemos en cuenta que el propio artículo 129.2 CE está previendo la participación de los trabajadores en la dirección de la empresa (58). En este contexto, es preciso dejar constancia, en primer lugar, de que la mayor parte de los convenios colectivos que hemos examinado recogen previsiones de interés sobre la materia. Es regla general la inserción de una cláusula, que reviste muchas modalidades, aunque con un contenido similar, en la que se afirma que la organización del trabajo en la empresa es facultad y responsabilidad de la dirección de la misma, con arreglo a lo dispuesto por la ley y en el propio convenio. Este último inciso es de singular importancia, puesto que a través del mismo, se está consagrando la intervención de los trabajadores en la materia, aunque sea de manera indirecta (59). Junto a esta atribución al empresario del poder de organización en primera instancia, es normal que se citen los objetivos a perseguir con el mismo, que generalmente son la mejora de los factores productivos, la consecución de un ma-

(58) Cfr. DURÁN, *El contenido de la negociación...*, cit., pág. 535; VALDÉS, *La negociación colectiva...*, cit., pág. 494.

(59) Esta forma de participación es la más importante en algunos países (L. S. MERRIFIELD, «La participación del trabajador en las decisiones de las empresas», en *REDT*, núm. 12, págs. 502 y sigs. Sobre la atribución de la facultad de dirección al empresario, como ejemplo: CC Química Transformadora. La intervención de los trabajadores en esta materia se recoge en algunos casos de forma directa, bien estableciendo unas reglas determinadas para organizar el trabajo, como la obligación de negociar la reestructuración de determinados servicios o departamentos o el compromiso de la empresa de conceder un período de experimentación cuando se implantan nuevas tareas o métodos de trabajo (CC Química Transformadora-82, *BOE*, 18-IX-1982; CC Lactaria-82, *BOE*, 28-IX-1982; CC Tafisa-82, *BOE*, 29-V-1982), o bien atribuyendo competencias concretas a los representantes de los trabajadores, como necesidad de dar un informe preceptivo, la obligación de informarles con una antelación determinada o cuando razonablemente lo demanden, las funciones de asesoramiento o propuesta en la racionalización del trabajo, la creación de Comisiones Consultivas para la intervención en temas concretos, etc. (CC Fosforera-82, *BOE*, 28-IV-1982; CC Cros-82, *BOE*, 31-VII-1982; CC La Verdad-82, *BOE*, 17-VI-1982; CC Conservas Vegetales-82, *BOE*, 15-IX-1982; CC Comercio del Papel y Artes Gráficas-82, *BOE*, 13-IX-1982). En algunos convenios, sin embargo, la facultad concedida a la dirección de la empresa aparece absoluta, como en los CC DISA-80 (*BOE*, 6-VIII-1980), en el que el poder se ejerce libre y privativamente, y CC CESA-82 (*BOE*, 9-II-1982), en el que la empresa únicamente responde ante el Estado. Por otra parte, en algunos convenios se recogen cláusulas de respeto a la dignidad y derechos del trabajador en la organización del trabajo (CC Colgate-82, *BOE*, 15-III-1982; CC Unión Eléctrica-82, *BOE*, 29-IV-1982; CC Vicasa-81, *BOE*, 30-VII-1981).

yor rendimiento y, en definitiva, la obtención de un alto nivel de prosperidad y desarrollo (60).

Al lado de este primer tipo de preceptos convencionales, de escaso contenido como se puede apreciar, suelen ser objeto de tratamiento los ámbitos o materias a los que alcanza la organización del trabajo. En este punto, como es fácil de entender, los convenios colectivos son extremadamente variados, tanto formalmente como en lo que se refiere al contenido mismo. No obstante, en un intento de agrupación y síntesis, podemos señalar que vienen referidos por regla general, y fundamentalmente, a la situación del personal en la empresa, al sistema de producción adoptado, y al control de permanencia de los trabajadores y de la marcha de la producción. Con menos frecuencia y menor atención se recogen otras materias, como la vigilancia de las instalaciones y materiales de la empresa, el sistema de cálculo de la retribución, el ambiente del trabajo, la calidad y sanidad de los productos y la formación y promoción del personal. A continuación vamos a examinar con más detalle cada uno de estos bloques de materias.

2. A la situación del personal dentro de la organización empresarial atienden la mayoría de las normas convencionales, cuyos preceptos se ocupan sobre todo del acoplamiento de los trabajadores al puesto de trabajo, de la redistribución y adaptación del personal en los supuestos de cambios tecnológicos o en los procesos productivos, de la movilidad funcional y geográfica del mismo, de la elaboración de las plantillas y escalafones, y de la amortización de plazas. No vamos a entrar ahora en el análisis de algunos de esos puntos, cuyo tratamiento viene dado en posteriores epígrafes, como son los que se refieren a la clasificación profesional y movilidad funcional del trabajador, y a la amortización de plazas. Del resto de materias que hemos señalado merece la pena detenerse en lo que se refiere a los traslados, puesto que es el aspecto que recibe un mayor tratamiento en los convenios, y el de mayor importancia por su contenido (61).

(60) Ej. CC Bombas Guinard-82 (*BOE*, 24-III-1982) y CC SEI-82 (*BOE*, 17-II-1982).

(61) Los convenios colectivos también se detienen con frecuencia en lo referente a la plantilla, aunque esta materia no ofrece mucha importancia práctica. A este respecto, los convenios tratan de los plazos y la periodicidad para la elaboración de la plantilla —revisable anualmente por regla general: CC Papel-82 (*BOE*, 24-II-1982), CC Empresas de Seguridad-82 (*BOE*, 8-II-1982), CC Cárnicas-82 (*BOE*, 8-VI-1982)—, de los criterios a tener en cuenta para ello —necesidades de la organización empresarial y previsión de ausencias: CC Cajas de Ahorros-82 (*BOE*, 10-III-1982), Granjas Avícolas-82 (*BOE*, 20-IX-1982)— y los procedimientos a seguir —intervención de los trabajadores, Comisión Paritaria de plantilla, información a los trabajadores de las vacantes:

A propósito del traslado de los trabajadores, entendido como cambio de puesto que implica cambio de residencia, los convenios suelen establecer en un primer momento los distintos supuestos en los que puede producirse: mutuo acuerdo, petición del trabajador, permuta, sanción y decisión empresarial (62). Sólo este último es el que nos interesa en estos momentos, ya que es el que tiene lugar en virtud del poder de organización de la dirección empresarial. Es, por otra parte, el que recibe un tratamiento más amplio y detallado en los convenios, que se refieren sobre todo a sus causas, al procedimiento, a los requisitos y a las consecuencias del mismo (63). No está de más señalar, de entrada, que en algún caso se prohíbe el traslado forzoso en la empresa, o para determinados grupos de trabajadores con edad avanzada o mayor antigüedad, o para los representantes de los trabajadores (64).

Sobre las causas del traslado forzoso conviene recordar que el artículo 40.1 ET exige razones técnicas, organizativas o de producción, o contrataciones referidas a la actividad empresarial. Son conceptos poco precisos y a veces de difícil entendimiento, pudiendo actuar los convenios en este punto como normas interpretativas o de adaptación de esas causas a cada empresa o a cada sector de actividad (65). No obstante, las normas convencionales no han llevado a cabo esa labor, sino que han seguido mencionando causas genéricas similares a las legales. Únicamente, y no con excesiva frecuencia, aluden a la obligación de tener en cuenta las circunstancias personales, familiares o sociales del trabajador, para lo cual establecen un orden de preferencia (66). La prioridad de permanencia en caso de traslado

CC Químicas-82 (*BOE*, 12-III-1982), CC Flabesa-82 (*BOE*, 4-V-1982), CC La Lactaria-82 (*BOE*, 28-IX-1982), CC Argón-82 (*BOE*, 24-III-1982)—. A propósito del escalafón o relación de los trabajadores de la empresa con sus datos personales y profesionales, se establecen reglas similares (CC Marina Mercante-82, *BOE*, 24-VI-1982; CC Turismo-82, *BOE*, 27-IV-1982; CC Artes Gráficas-82, *BOE*, 25-VI-1982).

(62) Ej. CC Heinze-82 (*BOE*, 30-I-1982). Habría que añadir el traslado por razones conyugales, recogido en el artículo 40.4 ET y en algunos convenios (CC Colgate-82, *BOE*, 15-III-1982).

(63) El resto de reglas convencionales sobre el tema, muy escasas, se refieren a las preferencias en la permanencia y a las permutas (CC Empresas de Leasing-82, *BOE*, 20-IV-1982; CC Personal de Universidades-82, *BOE*, 3-XI-1982).

(64) Ej. CC Aeronaves-82 (*BOE*, 15-II-1982), CC La Lactaria-82 (*BOE*, 28-IX-1982), CC Zubiri-82 (*BOE*, 26-V-1982), CC Industria Azucarera-82 (*BOE*, 27-X-1982), CC Petrolíber-82 (*BOE*, 5-V-1982), CC Radio Aérea-82 (*BOE*, 8-II-1982), CC Marina Mercante-82 (*BOE*, 24-VI-1982).

(65) Cfr. AUTORES VARIOS, *El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980*, Madrid, 1981, pág. 287.

(66) Sobre este punto, CC Transportes Blindados-80 (*BOE*, 13-VIII-1980), CC Em-

no sólo se concede, como dice la ley, a los representantes de los trabajadores, sino también a los más antiguos, los mayores de cuarenta y cinco años, los casados con hijos, los casados sin hijos y los de capacidad disminuida.

Cabría plantearse la adecuación de estas últimas cláusulas a lo dispuesto legalmente, con excepción de las que conceden prioridad de permanencia a los representantes de los trabajadores, permitida expresamente por el artículo 40.5 ET. El resto de las reglas de preferencia antes expuestas podría chocar, en principio, con lo establecido en el artículo 17 ET sobre no discriminación en las relaciones laborales. No obstante, es claro que las prioridades de permanencia concedidas en razón de la edad del trabajador no violan el principio de igualdad, porque el citado precepto estatutario únicamente prohíbe discriminaciones desfavorables por ese motivo, no las diferencias ventajosas. En cuanto a las demás causas que permiten un tratamiento favorable al trabajador según los convenios colectivos, habría que hacer dos advertencias. Primero, que no están amparadas expresamente por la ley, y, segundo, que, pese a ello, no parece que deban ser declaradas nulas, puesto que no chocan abiertamente con ella, salvo cuando la preferencia se basa exclusivamente en el estado civil (67).

Lo que sí se especifica en los convenios es el plazo de preaviso necesario para llevar a cabo el traslado, que varía extraordinariamente de unos a otros (de diez días a un año). En muchos casos se ha de comunicar la decisión con este mismo preaviso a los representantes o a la Comisión de Vigilancia del convenio, sin perjuicio de que sea la autoridad laboral la que en todo caso haya de permitir el traslado, conforme al artículo 40.1 ET (68). El trabajador que acepta el traslado tiene derecho, además de las compensaciones de gastos (como exige el artículo 40.2 ET y especifican normalmente los convenios), a una indemnización (cuya cuantía varía mucho de unos convenios a otros: desde tres a nueve meses de salario generalmente), a que se le proporcione una vivienda o un aval para comprarla (si la empresa se la había proporcionado en el puesto anterior), y a determinados días de

presas de Seguridad-82 (BOE, 8-II-1982), CC Ministerio Cultura-82 (BOE, 8-I-1982), CC SEI-82 (BOE, 17-II-1982). A veces se conceden prioridades para el traslado, cuando el mismo supone una mejora (CC Apuestas Mutuas-82, CC Artes Gráficas-82, CC Unión Eléctrica-82).

(67) Las preferencias de permanencia en base a la disminución de capacidad, además, pueden tener una justificación si el trabajador ocupa un puesto determinado en la empresa precisamente en razón de su capacitación.

(68) Así se establecen diez días en el CC Gallina Blanca-82 (BOE, 30-III-1982), tres meses en el CC Argón-82 (BOE, 24-III-1982) y un año en el CC Heinze-82 (BOE, 30-I-1982).

permiso para realizar el cambio. Se le reconoce con frecuencia un derecho de retorno al puesto que sea creado o que quede vacante en el centro de origen (69). Si el trabajador se niega al traslado y opta por rescindir el contrato, por la vía del artículo 40.2 ET, tendrá derecho a una indemnización que normalmente equivale a la del despido improcedente o a dos meses de salario por año de servicio (70). No obstante, este último punto no se regula con frecuencia en los convenios, seguramente porque es el pacto individual el medio utilizado para ello.

Especial referencia recibe a veces el desplazamiento o cambio temporal de población, recogido a nivel legal en el artículo 40.3 ET. La labor de los convenios en este ámbito normalmente se refiere a la fijación de un máximo temporal inferior al legal (uno, tres o seis meses), a la concesión de mayor número de días de permiso que el establecido en la ley, o al establecimiento de un preaviso para llevarlo a cabo (71). Punto especial también es el que trata de los traslados de centro de trabajo. Aquí los convenios suelen establecer la indemnización que corresponde al trabajador y el plazo de preaviso (que normalmente no es exigible cuando existe fuerza mayor o necesidad de mantenerlo en secreto). Con todo, es una materia tratada muy escasamente en las normas convencionales (72).

3. Un segundo grupo de materias que hemos incluido en lo que en los convenios se recoge como organización del trabajo es el que se refiere a los sistemas de producción adoptados en la empresa. Los preceptos convencionales sobre este tema tratan generalmente de la implantación de sistemas de trabajo, del establecimiento de tablas de rendimientos, de la determinación del proceso productivo, de la organización del trabajo a turnos y de la valoración de los puestos de trabajo (73). De todas estas materias, destacan en la regulación convencional las referentes a la determinación del rendimiento debido y a la valoración de los puestos de trabajo.

(69) Ej. CC Petroliber-82 (*BOE*, 5-V-1982), CC Butano-82 (*BOE*, 5-V-1982), CC Eléctricas Reunidas de Zaragoza, SA-82 (*BOE*, 15-III-1982).

(70) CC Gallina Blanca-82 y CC Argón-82. Hay que tener en cuenta, a pesar de su probable ilegalidad, que el artículo 2.5 RD 696/1980 establece que no proceden indemnizaciones en los casos de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

(71) Ej. CC Uralita-82 (*BOE*, 26-IV-1982), CC Empresas de Seguridad-82 (*BOE*, 8-II-1982), CC Cárnicas-82 (*BOE*, 8-VI-1982), CC Butano-82 (*BOE*, 5-V-1982).

(72) CC Químicas-82 (*BOE*, 12-III-1982), CC Argón-82 (*BOE*, 24-III-1982), CC Tradera-82.

(73) Por ejemplo en los CC Curtidos-82 (*BOE*, 2-VII-1982), CC Flabesa-82 (*BOE*, 4-V-1982) y CC Químicas-82 (*BOE*, 12-III-1982).

En cuanto al primero de ellos, con frecuencia se establecen reglas que tratan de delimitar el rendimiento debido por el trabajador, para lo cual el instrumento utilizado es el concepto de «actividad normal», definida, y en esto hay pocas diferencias, como «la desarrollada por un operario medio que actúa bajo una dirección competente, consciente de su responsabilidad, pero sin el estímulo de una remuneración a rendimiento». Junto a esta regla, se ha pactado en los convenios un derecho de consulta e información de los representantes sobre la materia (74).

La valoración de puestos de trabajo, sistema que atiende fundamentalmente al puesto de trabajo y no al trabajador que lo ocupa, se ha tratado a través de diversas vías. En algunos casos se ha calificado como una materia de competencia exclusiva de la dirección de la empresa, aunque haya de seguir unas reglas, sistemas, o métodos de identificación, calificación y jerarquización, detallados en los convenios. Otras veces, a pesar de la competencia de la dirección, se conceden importantes atribuciones a los representantes de los trabajadores, como la posibilidad de hacer propuestas y recabar información, o la necesidad de llegar a un acuerdo con ellos. Por último, en algunos convenios la valoración de los puestos se encarga a una Comisión Mixta de empresa o de centro de trabajo (75). Una vez hecha la valoración es normal que se prevea la posibilidad de reclamación por parte de los trabajadores afectados, ante la dirección o ante los órganos creados en el convenio para ello (Comisión Mixta, por ejemplo). Asimismo, se prevé la revisión de los resultados de la valoración en diversos supuestos: cuando es atendida la reclamación del trabajador, cuando se produce una variación en el sistema de producción, o cuando transcurre un plazo determinado. En algún caso se crea una Comisión Mixta para la evaluación de los puestos que se vayan creando (76).

4. Un aspecto importante de la organización del trabajo, y con relevancia en los convenios colectivos, es el que se refiere al control de ausencias y de permanencia en el trabajo, y al seguimiento de la marcha de la producción. Las normas convencionales atribuyen a la dirección de la empresa la facultad de controlar el tiempo de permanencia del trabajador en

(74) Ej. CC La Verdad-82 (BOE, 17-VI-1982).

(75) Respectivamente, CC Lesaca-82 (BOE, 28-V-1982) y CC Firestone-82 (BOE, 5-XI-1982), CC Empresa Nacional Aluminio-81 (BOE, 16-IX-1981), CC Enher-82 (BOE, 31-V-1982) y CC Cristalería Española-82 (BOE, 19-V-1982).

(76) Ej. CC Endasa-81 (BOE, 10-X-1981), CC Empresa Nacional del Aluminio-81 (BOE, 16-IX-1981), CC Petroquímica-81 (BOE, 3-XI-1981), CC Philips-80 (BOE, 6-IX-1980).

su puesto (control de entradas y salidas, fichaje, puntualidad, utilización de vestuarios, tiempo del «bocadillo»...), de verificar los estados de salud del trabajador (en consonancia con lo dispuesto en el artículo 20.4 ET), y de vigilar el cumplimiento de las obligaciones laborales por el trabajador, respetando su dignidad y la capacidad real de las personas disminuidas (y aquí no hacen más que seguir el artículo 20.3 ET) (77). Todas estas previsiones remiten directamente a unas materias de excepcional importancia en la negociación colectiva de los últimos años. Nos referimos al absentismo y la productividad, que se empiezan a negociar masivamente en los convenios, normalmente como contrapartidas a la intervención de los trabajadores en las materias propias de la organización del trabajo, y también a causa de la situación de crisis económica general y sus repercusiones en las empresas.

Según los indicadores disponibles, en nuestro país ha sido normal la existencia de un alto índice de absentismo hasta hace algunos años, a partir de los cuales se viene reduciendo ostensiblemente. Las causas de ello eran múltiples, ya que el absentismo depende de factores como la propia normativa laboral, las condiciones de la empresa, las características del sector, la actitud del trabajador, etc. (78). En los primeros Acuerdos Interfederales celebrados en nuestro país se empezó a tratar esta materia con cierto detenimiento, sobre todo con el AMI de 1980, en el que se establecieron unas reglas para detectar las causas del absentismo y poner los remedios (79). Los convenios colectivos posteriores eran sus destinatarios, y las han acogido con frecuencia. No obstante, las medidas convencionales han sido más variadas. Así, es posible encontrar meras declaraciones de intenciones para erradicar el absentismo, sin una efectividad clara. Otras veces, sin embargo, se estipulan medidas más concretas con la misma finalidad. Entre ellas destacan las que definen el absentismo y sus causas y lo separan de otros supuestos de ausencia en el trabajo, las que determinan los índices máximos

(77) Ej. CC Fecsa-82 (BOE, 1-IV-1982), CC Muface-81 (BOE, 19-XII-1981), CC Enasa-81 (BOE, 4-XI-1981), CC Mapfre-82 (BOE, 10-III-1982).

(78) Sobre el tema, FERNÁNDEZ DE FRUTOS, *La negociación colectiva...*, cit., y los avances del Ministerio de Economía sobre la negociación colectiva en 1979, 1980 y 1981 (págs. 41, 32 y 44, respectivamente). También se dan datos sobre el particular en *Comentario Sociológico*, núms. 31-32, tomo II, 1980, pág. 446.

(79) Ya en el Acuerdo entre CCOO, UGT y COPYME de 27-II-1979 se trataba de la materia. En el AMI de 1980 se insta a la autoridad a que elimine las causas externas causantes del absentismo, a que se supriman las que derivan del ambiente de trabajo, a que se cuantifiquen y cataloguen las causas, a que se tomen medidas correctoras, a que las Comisiones Paritarias establezcan controles y comprobaciones y a que se consulte a los representantes de los trabajadores.

de absentismo permitidos (de forma que si se superan entran en juego diversas sanciones: desaparición de los complementos de ILT a cargo de la empresa, consideración de incumplimiento del convenio...), y las que elaboran planes de lucha contra el absentismo (trabajo a turnos, encargo a la Comisión Mixta...) (80). De todas formas, es preciso reconocer que, aparte del condicionamiento de los complementos de ILT a la no superación de un índice de absentismo, son escasas las medidas concretas y con clara efectividad (81).

En íntima relación con todo lo anterior se plantea el tratamiento de la productividad en los convenios de nuestro país. Como sabemos, el artículo 38 CE compromete a los poderes públicos en la defensa de la productividad. Este precepto no obliga a que esa materia se negocie en los convenios, ni mucho menos a que las mejoras obtenidas por los trabajadores en las condiciones de trabajo se condicionen a un aumento de la productividad (82). No obstante, los propios sindicatos han asumido la necesidad de ese aumento para mantener la estabilidad de los precios, y para crear las condiciones necesarias para el relanzamiento del empleo. Las vías a seguir para ello son variadas: innovaciones tecnológicas, reorganización y racionalización del proceso productivo, solución de los problemas que acarrea la subocupación o el exceso de plantillas, atención a la seguridad e higiene en el trabajo, etc. (83). Como sucedía con el absentismo, en los AMI y ANE, a los que sigue el AI-83, se empieza a tratar el tema con profundidad (84). Los

(80) Respectivamente, CC Ladrillos-82 (*BOE*, 13-II-1982), CC Helados-82 (*BOE*, 5-V-1982), CC Papel-82 (*BOE*, 24-II-1982), CC Conservas Vegetales-82, CC Unión Eléctrica-82 (*BOE*, 29-IV-1982) y CC Grandes Almacenes-82 (*BOE*, 10-VIII-1982).

(81) En el mismo sentido los avances del Ministerio de Economía citados anteriormente, y en *Un análisis...*, cit., del mismo Ministerio. También GÓMEZ CALCERRADA, *La negociación colectiva...*, cit., pág. 40.

(82) A nivel legal, conviene recordarlo que el artículo 5.º e) ET obliga a los trabajadores a colaborar en la mejora de la productividad, y que el artículo 64.1.10 ET encarga a los representantes de los trabajadores la tarea de colaborar con la empresa en el aumento de la productividad y el mantenimiento de la producción.

(83) Véase DURÁN, *El contenido de la negociación...*, cit., pág. 535, y «Sindicatos y crisis económica», en *REDT*, núm. 8, pág. 432. También VERSCHAUEREN, *El cambio de la negociación...*, cit., pág. 267, y CLUB ECHANGE ET PROJETS, *La négociation...*, cit., pág. 395. Sobre la complejidad de las causas del absentismo, ALLEVA, «Legislazione e contrattazione collettiva nel 1981-82», en *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, número 15, 1982, pág. 552, y MINISTERIO ECONOMÍA, *Un análisis...*, cit., pág. 124.

(84) El AMI recogía un extenso catálogo de los factores que influyen en la productividad y una serie de medidas que se podían adoptar para conseguir un aumento de la misma (negociación a nivel de empresa, sistemas de medición del trabajo, participación de los trabajadores, distribución de las mejoras en inversiones, etc.). La pro-

convenios colectivos posteriores recogen una serie de medidas que varían en su forma y contenido. En algunos se delimitan los factores que inciden en la productividad y se adquiere un compromiso por parte de los trabajadores de mantener el nivel anterior o de aumentarlo en unos puntos, una vez que se han determinado el rendimiento y la actividad normales. En otros se establece un compromiso de elaborar planes de mejora del rendimiento atendiendo a unas reglas o criterios determinados. También es frecuente que se atienda a la racionalización del proceso productivo y a la mejora de instalaciones y cualificación del personal. Por último, existen convenios que encargan a la Comisión Mixta o a una Comisión Especial la tarea de fijar unos rendimientos mínimos y de controlar la consecución de los mismos. Es frecuente, por otra parte, que se establezca la colaboración de los representantes del personal con la dirección de la empresa en estas tareas (85). Junto a las medidas señaladas, contempladas directamente desde la perspectiva de la productividad, no hay que olvidar las que se refieren a la seguridad e higiene en el trabajo, materia en la que, por las razones anunciadas al principio de este trabajo, no podemos entrar aquí (86).

5. Sobre la política económica de la empresa las previsiones de los convenios son mucho menos frecuentes. El control de esta materia por parte de los sindicatos ha sido una de las piedras de toque de los últimos años. Se piensa que como contrapartida a la moderación prestada por los trabajadores respecto a las reivindicaciones salariales, se debe profundizar en la participación en la toma de decisiones económicas dentro de la empresa (87).

En los convenios colectivos de nuestro país son escasas las referencias a esta materia. No se trata junto al resto de materias a las que alcanza la organización del trabajo, sino que únicamente se encuentran cláusulas aisla-

ductividad lleva años negociándose a nivel de convenios, pero con escasa eficacia según los datos conocidos. Es sobre todo a partir de los años setenta cuando el tema empieza a preocupar seriamente (GARCÍA DE BLAS, *Algunas reflexiones...*, cit., pág. 159; MINISTERIO ECONOMÍA, *Un análisis...*, cit., pág. 117).

(85) Respectivamente, CC Helados-82 (*BOE*, 5-V-1982), CC Atajo-82 (*BOE*, 15-II-1982), CC SEI-82 (*BOE*, 17-II-1982), CC Unión Eléctrica-82 (*BOE*, 29-IV-1982), CC Ladrillos-82 (*BOE*, 13-II-1982), CC Minoristas de Droguería-82 (*BOE*, 11-VIII-1982) y CC AGF Ibérica de Seguros-80 (*BOE*, 6-IX-1980).

(86) No hemos estudiado la materia de seguridad e higiene en los convenios, como ya dijimos. Una aproximación a la misma en RODRÍGUEZ-SAÑUDO, *Sobre la negociación colectiva en materia de seguridad...*, cit.

(87) Cfr. CORDOVA, *La negociación...*, cit., pág. 353; DURÁN, *Sindicatos...*, cit., página 434, y GIULIANI, «Investimenti e occupazione», en *Prosp. Sind.*, núm. 1, 1980, página 79.

das sobre la obligación de la empresa de mantener íntegra la plantilla de trabajadores o de realizar nuevas contrataciones, producto todas ellas de la difícil situación económica y de las altas tasas de desempleo (88). Los compromisos de la dirección de la empresa de no recurrir al despido los estudiaremos en el epígrafe dedicado a la suspensión y extinción del contrato de trabajo. En este momento vamos a exponer las reglas recogidas en los convenios referidas a la obligación empresarial de llevar a cabo nuevas contrataciones o de mantener la plantilla, que siguen diversas fórmulas. Así, es posible encontrar meras declaraciones de voluntad a favor de la contratación de nuevos trabajadores, pero sin que se establezcan mayores garantías para vigilar su cumplimiento. Exponente claro de esta línea es el convenio de Hidroeléctrica-82, en el que la empresa se compromete a aumentar el número de puestos de trabajo «en lo posible», y el convenio de Contratas Ferroviarias-82, en el que la empresa se obliga a plantear el aumento de puestos de trabajo a su cliente habitual. En otras ocasiones la empresa adquiere el compromiso de celebrar nuevos contratos, pero siempre que se cumplan ciertas condiciones. El carácter de las mismas, como fácilmente se puede imaginar, hará que el compromiso sea más o menos vinculante. Así, cuando se condiciona la contratación a la superación de un determinado número de horas extraordinarias está claro que se adquiere una concreta obligación de contratar (89). Pero si la contratación se condiciona a que no existan «alteraciones sustanciales en la evolución de la actividad», o a que lo permitan las operaciones de selección, preparación, y adaptación de cada puesto de trabajo, no queda tan claro el compromiso (90).

Más directas son otras cláusulas convencionales que establecen la obligación de contratar tantos trabajadores como bajas se vayan produciendo en la empresa, tantos trabajadores como sean necesarios para realizar los trabajos que se realizan mediante horas extraordinarias no estructurales, o, por último, la obligación de contratar un número fijo y determinado de

(88) Son una manifestación de la solidaridad entre los empleados y los trabajadores en paro, según RODRÍGUEZ-SAÑUDO, *La negociación...*, cit., pág. 65. Un ejemplo claro de ello es una cláusula recogida en el CC Tabacalera-82 (*BOE*, 11-VI-1982), en la que se dice que «los trabajadores renuncian a los aumentos salariales en favor del empleo; la empresa se compromete a contratar eventuales durante las vacaciones y a cubrir todas las bajas que se produzcan. En otros países hay ejemplos similares, como en Francia (JAVILLIER, *Le contenu des...*, cit., pág. 695).

(89) Un ejemplo claro se encuentra en el CC Endesa-82 (*BOE*, 7-VII-1982): la empresa ha de contratar un nuevo trabajador por cada mil ochocientas sesenta y siete horas que superen la jornada de trabajo por año y centro de trabajo.

(90) Ej. CC Secoinsa-82 (*BOE*, 14-VIII-1982) y CC Gas Madrid-81 (*BOE*, 30-IV-1981).

trabajadores durante la vigencia del convenio (91). En todo caso, ya se trate de unas cláusulas u otras, hay que tener presente que la negociación colectiva por sí sola difícilmente puede afectar a la creación de empleos. Primeramente, porque se trata de una materia que tiene sus raíces en unas variables económicas que no siempre se pueden manejar en dicha negociación, y que no depende únicamente de un acto voluntarista, sino de todo un conjunto de factores que inciden en el mercado de trabajo. En segundo lugar, la eficacia de estas cláusulas normalmente es escasa porque no prevén mecanismos para vigilar su cumplimiento, que queda prácticamente en manos de la empresa (92). De todas formas, son una buena muestra de las nuevas preocupaciones de los interlocutores sociales y de los nuevos campos en los que va incidiendo la negociación colectiva de nuestros días (93).

(91) Véase respectivamente, CC Feve-82 (*BOE*, 28-V-1982), CC Renfe-82 (*BOE*, 4-II-1982), CC Ladrillos-82 (*BOE*, 13-II-1982), CC Sevillana de Electricidad-82 (*BOE*, 2-VII-1982), en el que se adquiere la obligación de contratar a veintiún trabajadores fijos y ochenta temporeros en época de jornada intensiva durante 1982, y 140 en total en 1983, y CC Iberia y Personal de Tierra-82 (*BOE*, 30-VII-1982), en el que hay un compromiso de contratar a 2.400 trabajadores en 1982.

(92) Un balance del escaso resultado de estas cláusulas en los avances del Ministerio de Economía sobre la negociación colectiva en 1978 y 1981 (*ob. cit.*, páginas 30 y 36, respectivamente). Para PISANI estas cláusulas son de poca eficacia porque para ello hace falta tener mucha información sobre la marcha de la empresa y saber manejarla (*El sistema...*, cit., pág. 17). Para algunos es necesaria una cláusula penal en estos casos (AUTORES VARIOS, *La negociación colectiva en las PYME*, cit., página 145). Los empresarios no son muy favorables a estas cláusulas, alegando que rompen el principio de libre empresa al imponer artificialmente la conservación o creación de puestos de trabajo (MÁRQUEZ, *Balance...*, cit., pág. 55). Otra vía seguida en algunos convenios para la protección del desempleado ha sido la prohibición del desempleo en su ámbito de aplicación, como ya vimos. El problema de estas cláusulas, igualmente, es su efectivo cumplimiento si no existen mecanismos adecuados de garantía (ej. CC Piensos-82, que considera el pluriempleo trasgresión de la buena fe contractual, y CC Cárnicas-82, que establece que el empresario hará un requerimiento al trabajador pluriempleado para que elija un empleo u otro).

(93) Otras materias relacionadas con la organización del trabajo a las que ha alcanzado la negociación colectiva, aunque con menos intensidad que las expuestas, tratan de la adecuación de los medios técnicos y materiales a las necesidades de producción y su vigilancia (CC Autopistas del Atlántico-82, *BOE*, 30-III-1982), la implantación de sistemas claros y sencillos de cálculo de las retribuciones (CC Químicas-82), la simplificación y mejora de los sistemas de trabajo y la determinación de trabajos tóxicos y peligrosos (CC IRYDA-82, *BOE*, 8-IV-1982; CC Cárnicas-82, *BOE*, 8-VI-1982), la vigilancia de la calidad y sanidad de los productos de la empresa (CC Heinz-82, *BOE*, 30-I-1982; CC Gallina Blanca-82, *BOE*, 30-III-1982) y la formación y promoción de los trabajadores, materia esta última que estudiaremos con más detalle en el siguiente epígrafe.

6. Entre los poderes empresariales que se regulan en los convenios colectivos se encuentra el poder sancionador o disciplinario, como ya apuntamos. Existen aún convenios que remiten a la Ordenanza Laboral correspondiente para el tratamiento de esta materia, pero no es esa la regla general (94). Lo más frecuente, por el contrario, es que la norma convencional ofrezca la regulación de la facultad disciplinaria empresarial, aunque en algunos casos no sea más que una mera transferencia de los preceptos reglamentarios al convenio. Por otra parte, son tres los puntos centrales que se abordan en la negociación de los últimos años: la definición y clasificación de las faltas laborales, las sanciones correspondientes, y el procedimiento para su imposición. Vamos a exponer a continuación cada uno de ellos de forma sintética, no sin recordar antes que estamos ante una materia en la que el artículo 58 ET hace una remisión casi completa a la norma convencional, dado que se limita a reconocer la facultad sancionadora de la dirección, y a exponer unas reglas mínimas y generales sobre el contenido y desarrollo de la misma (95).

No es frecuente encontrar en los convenios la definición genérica de falta laboral, como sucedía en las Ordenanzas (96). Lo más corriente es que se enumeren y clasifiquen los actos u omisiones de los trabajadores que tienen consideración de falta, agrupándolos en leves, graves y muy graves. No podemos detenernos aquí en la exposición de todas y cada una de las faltas que se contemplan, dado su alto número y su extremada variedad de unos convenios a otros. Merece la pena, no obstante, reseñar los hechos que con mayor frecuencia constituyen falta a efectos laborales:

a) Dentro de las calificadas como leves se mencionan las faltas de asistencia o puntualidad de corta duración o cuantía, el descuido en el tratamiento del material de la empresa, las distracciones en el trabajo, las incorrecciones con el público o los compañeros, las faltas de aseo u orden, y la no comunicación a la empresa de los cambios de domicilio u otros datos personales.

(94) Ej. CC Disa-80 (BOE, 6-VIII-1980), CC Naviera Catalana Balear SA y Personal de Flota-80 (BOE, 3-IX-1980), CC Empresas de Ingeniería-80 (BOE, 18-IX-1980).

(95) Las reglas que establece el artículo 58 ET, en síntesis, son: la comunicación escrita al trabajador en las faltas graves y muy graves, la posibilidad en todo caso de recurrir ante la jurisdicción laboral, y la prohibición de minorar las vacaciones y el derecho al descanso y de imponer multas de haber.

(96) Hay convenios, no obstante, que lo hacen, como el CC Iberpistas-80, que define las faltas como las acciones u omisiones de los trabajadores que suponen quebranto de los deberes de cualquier índole en materia de relaciones laborales (BOE, 27-IX-1980).

b) Como faltas graves se consideran las de asistencia o puntualidad de mayor duración o cuantía, la simulación de enfermedad o de la presencia de un compañero, el incumplimiento de normas de seguridad e higiene sin consecuencias graves, la no comunicación a la empresa de los cambios en los datos personales con relevancia para la Seguridad Social, las riñas, discusiones o juegos en el lugar de trabajo o durante la jornada, la desobediencia o imprudencia en el trabajo, el atentado contra el decoro o la dignidad de la empresa y la reincidencia o reiteración en falta leve.

c) Son faltas muy graves, por último, el uso de materiales o dinero de la empresa con fines particulares, el falseamiento de datos en los documentos de la empresa, la realización de trabajos particulares durante la jornada o en competencia con la empresa, la negativa a realizar horas extraordinarias en casos urgentes, la provocación de accidentes por negligencia o imprudencia, la condena por delito (dependiendo de la gravedad de la pena), la reincidencia o reiteración en falta grave y, en general, los supuestos contemplados en el artículo 54.2 ET (97).

Merece la pena añadir a la relación anterior la especial consideración que recibe normalmente el abuso de autoridad por jefes o encargados, calificado en todo caso como falta grave, o muy grave. Por otra parte, es frecuente encontrar en los convenios una cláusula en la que se señala que las faltas recogidas tienen un carácter meramente enunciativo, y no limitativo, y que pueden existir otras por analogía (98). Está claro que con ello se viola el principio de legalidad propio de todo derecho sancionador. También es frecuente que aparezca una relación de circunstancias agravantes o atenuantes de la responsabilidad, de manera semejante a lo que sucede en el ámbito jurídico-penal (99). Las faltas cometidas por los que ocupan cargos de vigilancia o control suelen ser sancionadas con más rigor. Las faltas prescriben, según los convenios, por el transcurso de un plazo normalmente inferior al establecido en el artículo 60.2 ET (aunque a veces, de manera claramente ilegal, superan lo dispuesto en dicho precepto) (100), y suelen ser can-

(97) Véase como ejemplos más significativos, los CC Química Transformadora (BOE, 18-IX-1982), CC Montero Kaefers-82 (BOE, 11-VIII-1982), CC Conservas Vegetales-82 (BOE, 15-IX-1982) y CC Junta de Puertos-82 (BOE, 6-VII-1982).

(98) Ej. CC Jardinería-82 (BOE, 27-X-1982) y CC Hispano Radio-81 (BOE, 8-VII-1981).

(99) Normalmente aparecen: reincidencia, reiteración, imprudencia, malicia, ligereza, advertencia plena, educación, formación, competencia, deslealtad, docilidad, publicidad, gravedad del daño, estado anímico y fisiológico, antecedentes, categoría profesional y repercusión del hecho (ej. CC Firestone-82, BOE, 5-XI-1982, y CC Hispano Radio-81, BOE, 8-VII-1981).

(100) El CC Richardson-81 (BOE, 10-IX-1981), por ejemplo, establece tres, quin-

celadas en el expediente laboral por transcurso de un plazo o por la concesión de un premio que lleve aparejada esa cancelación (101).

Las sanciones contempladas en las normas convencionales también varían de unas a otras, si bien no tanto como sucedía con las faltas. Son las más comunes la amonestación verbal o escrita, la suspensión de empleo y sueldo, el traslado forzoso de puesto de trabajo o localidad, temporal o definitivo, la inhabilitación para el ascenso, la pérdida de categoría, temporal o definitiva y el despido (102). Alguna de estas sanciones presenta problemas de legalidad, como el traslado (que según el artículo 40.1 ET sólo está permitido por razones técnicas u organizativas y con permiso de la autoridad laboral), la pérdida de categoría (posible únicamente dentro de los márgenes del artículo 23.4 ET) y la inhabilitación para el ascenso (que choca con el derecho a la promoción profesional del artículo 4.2 *b* ET). Junto a la relación anterior de sanciones, con menos frecuencia se recogen otras que ofrecen serias dudas de legalidad, como la suspensión del derecho a la participación en beneficios, la postergación de los aumentos de antigüedad, la supresión del derecho a indemnización, la disminución de las vacaciones o puentes gratificables y la obligación del trabajador de abonar las cuotas de Seguridad Social por los días de ausencia (103).

La utilización de unas sanciones u otras, y su mayor o menor duración, depende de la gravedad de la falta. La imposición de sanciones es facultad de la dirección de la empresa, que para las faltas leves o graves puede delegar en los jefes (104). El procedimiento sancionador ofrece pocas peculiaridades (105). En algunos casos se prevén las vías de reclamación contra las sanciones, previas lógicamente al recurso ante Magistratura, abierto en todo caso según el artículo 58.2 ET.

ce y treinta días de plazo para la prescripción de las faltas leves, graves y muy graves, respectivamente. El CC Ministerio Industria-82 (*BOE*, 10-XII-1982), establece veinte, sesenta y noventa días, respectivamente.

(101) Ej. CC Artes Gráficas-82 (*BOE*, 25-VI-1982).

(102) En algunos convenios se prohíbe expresamente sancionar con traslado forzoso o con rebaja de categoría (CC Empresas de Productos Químicos-82, *BOE*, 17-IV-1982; CC Iltesa-82, *BOE*, 6-II-1982).

(103) Respectivamente, CC Procolor-82 (*BOE*, 28-IV-1982), CC Previsión Sanitaria Nacional-81, CC La Verdad-82 (*BOE*, 17-VI-1982), CC Caja Ahorros Alicante y Murcia y Obra Agrícola-80 (*BOE*, 14-VIII-1980), CC Gallina Blanca-82 (*BOE*, 30-III-1982).

(104) Ej. CC Granjas Avícolas-82 (*BOE*, 20-IX-1982), CC Adaro-81 (*BOE*, 17-IX-1981), CC Campsa-81 (*BOE*, 2-X-1981).

(105) Ej. CC Harinas Panificables-82 (*BOE*, 2-VII-1982), CC Ministerio Industria-82 (*BOE*, 10-XII-1982), CC Iltesa-82 (*BOE*, 6-II-1982), CC Artes Gráficas-82 (*BOE*, 25-VI-1982).

IV. CLASIFICACION PROFESIONAL Y PROMOCION EN EL TRABAJO

1. Los convenios colectivos que venimos analizando dedican gran parte de su contenido a delimitar la prestación debida por el trabajador en virtud de su contrato de trabajo, o dicho en otros términos, a la clasificación profesional de los miembros de la plantilla y a la determinación de sus cometidos y de la movilidad funcional de la que pueden ser objeto. Junto a estas materias, es común a la gran mayoría de las normas convencionales el establecimiento de reglas sobre el derecho a la promoción del trabajador en la empresa, referidas fundamentalmente a los ascensos de categoría. Todo este conjunto de preceptos convencionales es lo que va a ser objeto de exposición en las líneas siguientes. Queremos dejar constancia desde este momento de su gran variedad y de la dificultad que entraña por ello mismo su sistematización y su presentación de una forma coherente.

La determinación de la prestación debida por el trabajador ha seguido históricamente diversas vías, desde el pacto de las partes contratantes en base a la libertad contractual absoluta, propia de los primeros años de la revolución industrial, hasta los sistemas de clasificación profesional de los trabajadores en base a categorías profesionales. Este último sistema, que sigue vigente al menos parcialmente, se ha revelado inadecuado en los últimos años, ya que por una parte no atiende a los intereses del trabajador sino únicamente a los de la organización del trabajo y, por otra, no permite al empleador un uso flexible y ágil de la fuerza de trabajo. De ahí que se reivindique con ahínco la utilización de mecanismos distintos de determinación de la prestación debida, que aporten una mayor preocupación por los derechos personales y profesionales del trabajador en el centro de trabajo, y una mayor flexibilidad en el uso de sus prestaciones. Uno de estos mecanismos es el grupo profesional, entendido como agrupación de funciones amplias con una equivalencia profesional clara (106).

En nuestro ordenamiento jurídico-laboral se ha seguido tradicionalmente el sistema de categorías profesionales, como demuestran con rotundidad las normas sectoriales anteriores a la aparición del ET. Con la Ley 8/1980 se

(106) Véase sobre el particular, CRUZ VILLALÓN, *Las modificaciones en la prestación de trabajo*, tesis, Sevilla, 1982; DURÁN, «La clasificación profesional de los trabajadores. Función y significado en la organización capitalista del trabajo», en *RJC*, 1978, págs. 142 y sigs.; PÉREZ-ESPINOSA, «Organización del trabajo, sistema de clasificación en categorías y defensa de la profesionalidad del trabajador», en AUTORES VARIOS, *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Madrid, 1980, págs. 171 y sigs.; PISANI, *Il sistema...*, cit., pág. 7.

produce un cambio importante en la materia, ya que se introduce el sistema de clasificación por grupos profesionales, que se definen como agrupación unitaria de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación (art. 39 ET). No se produce, sin embargo, una transformación completa y radical, puesto que, por un lado, se mantiene la noción de categoría profesional para algunos supuestos (los del art. 23 ET) y, por otro, no se delimitan los grupos profesionales directamente, sino que para ello se hace una remisión a las normas convencionales, y se deja vigente, mientras los convenios no se ocupen del tema, lo dispuesto en las Ordenanzas Laborales (normas que, como dijimos, atienden al sistema tradicional, y que si mencionan los grupos profesionales los entienden como meras agrupaciones de categorías) (disp. tran. 2.^a ET). Ofrece sumo interés, por consiguiente, examinar si las normas convencionales posteriores al ET han comenzado ya a utilizar los nuevos mecanismos de clasificación que quiere implantar dicha ley.

La respuesta que conviene adelantar desde este momento es la negativa. Los convenios, en líneas generales, aún no se han hecho cargo de la remisión de la disposición transitoria 2.^a ET, sino que por el contrario siguen estableciendo la clasificación del personal en base a la categoría profesional, seguramente por la inercia que se viene detectando en la transferencia en bloque de preceptos de las Ordenanzas a los convenios. La regla general, por tanto, es que estas últimas normas recojan una amplia relación de categorías profesionales, clasificadas en atención a las concretas y detalladas funciones que compete realizar al trabajador incluido en cada una de ellas. Se habla corrientemente de grupos profesionales; pero entendidos como mera agrupación de categorías y no como mecanismos que se definen con otras variables y que tienen objetivos distintos (106 bis). Así normalmente aparecen los grupos profesionales tradicionales de técnicos, administrativos, obreros y subalternos, y dentro de cada uno de ellos un amplio elenco de categorías (107). En algún caso, además, el convenio se limita a completar, según su propia manifestación, lo dispuesto en la Ordenanza (108).

Pero si esta es la regla general, no es, sin embargo, lo que sucede en todos los casos. Hay convenios, pocos ciertamente, en los que ya se ha incorporado la noción de grupo profesional del artículo 39 ET, abandonando el esquema tradicional de clasificación. Destaca en este sentido el Con-

(106 bis) Como pura sistematización de las distintas categorías (PALOMEQUE, «El supuesto base en los conflictos individuales de la clasificación profesional», en *RPS*, número 92, pág. 85).

(107) Ej. CC Jardinería-82, CC Comercio Papel y Artes Gráficas-82.

(108) CC Productos Químicos-82, CC Filtrona-82.

venio de la Industria Química-82, que establece al respecto reglas que interesa reseñar:

a) En primer lugar lleva a cabo una relación de las divisiones orgánicas funcionales (producción, mantenimiento, servicios, investigación, laboratorios, administración e informática, y comercial).

b) Establece los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un grupo u otro (autonomía, mando, responsabilidad, conocimientos, iniciativa, complejidad), teniendo en cuenta siempre la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en la que se desarrolla la función.

c) Define los grupos profesionales según el grado requerido en cada uno de los factores anteriores, las funciones genéricas y el grado de formación. Como ejemplo se enuncian las actividades más corrientes de cada grupo.

d) Establece el procedimiento a seguir en las empresas que aún no tengan la nueva clasificación, la necesidad de consulta a los representantes de los trabajadores para ello, y la posibilidad de consultar a la Comisión Mixta (109).

Algunos convenios no siguen expresamente este sistema de clasificación, pero establecen unas reglas similares a las del artículo 39 ET, o que tienen un resultado equivalente. Así, el Convenio de Farmacias-82 establece una clasificación en función de los títulos poseídos para los trabajos superiores, y en función de la actividad en los inferiores. El Convenio de Campsa-81 clasifica los puestos según sus funciones sean de mando, de responsabilidad o de actividad normal. Otros convenios, por el contrario, recogen la definición de grupo del artículo 39 ET, pero mantienen en la práctica el antiguo sistema (Radio Aérea-82). Algunos, por último, muestran su propósito de acoger las nuevas orientaciones legales y nombran para ello una Comisión Mixta que estudie la nueva clasificación (Convenio de Argón-82).

Por otra parte, la relación de puestos de trabajo de la empresa, que normalmente se lleva a cabo según el sistema de categorías profesionales, como hemos señalado, se declara en la mayor parte de los convenios como meramente enunciativa, con la consecuencia de que no es obligación de la empresa ocupar todos los puestos previstos (110). Menos generalizada, aunque frecuente también, es la cláusula convencional que permite a la dirección la creación de nuevas categorías aparte de las incluidas en la relación general, y asimilarlas a las ya existentes de cara a su retribución y a la cotiza-

(109) Unas reglas similares en el CC Química Transformadora-82, que además prevé la creación de una Comisión Mixta Paritaria para adecuar los grupos profesionales a la cotización de Seguridad Social.

(110) CC Oficinas de Farmacia-82 y CC Juntas de Puertos-82.

ción a la Seguridad Social, o la que reserva a la dirección la facultad de modificar y ampliar las categorías y su número, y de determinar los puestos de trabajo que efectivamente van a existir y la cobertura de los mismos con arreglo a las necesidades del servicio (111).

Sobre la inserción de cada trabajador en alguna de las categorías o grupos profesionales previstos, las normas convencionales añaden pocas consideraciones a lo establecido en el artículo 16.4 ET (según el cual la clasificación profesional será la que acuerden las partes, con sumisión a las reglas establecidas en los convenios o en su defecto en las Ordenanzas), a pesar de la remisión que a ellas hace este precepto. En algún convenio, muy aislado, se dispone que la clasificación se hará de acuerdo con las condiciones, la capacidad y las funciones desempeñadas o que la revisión de la clasificación podrá ser propuesta por el interesado o el jefe de sección (112).

2. La prestación debida por el trabajador en el contrato de trabajo, sin perjuicio de lo convenido por las partes dentro de los límites legales, viene determinada en un primer momento por el artículo 39 ET, que establece la posibilidad de que exista movilidad funcional en el seno de la empresa siempre que se respete el grupo profesional, y dentro del mismo, los derechos económicos y profesionales del trabajador y las titulaciones académicas o profesionales precisas para efectuar la prestación laboral. Además de este marco general, hay que contar con los límites que el artículo 23 ET impone a la movilidad funcional de tipo vertical (límite temporal para el cambio a categoría superior, y límite causal y temporal para el cambio a categoría inferior), y con los supuestos excepcionales del artículo 64.2 LCT (considerado en vigor para lo no previsto en las normas posteriores), precepto que permite la realización de trabajos distintos a los acordados en caso de necesidad urgente de prevenir males o remediar accidentes, siempre con carácter pasajero. El juego de los convenios en este campo, a pesar de las previsiones legales, puede ser bastante amplio, tanto para establecer el principio de causalidad en la movilidad funcional dentro del grupo (prin-

(111) CC Combustibles sólidos-82, CC Aerolíneas Argentinas-82 y CC Control y Aplicación SA-82. En este último se dice que la dirección de la empresa puede crear categorías según las necesidades que vayan surgiendo en la empresa, informando siempre a los representantes.

(112) Véase, respectivamente, CC Empresas de Seguridad-82 (que, por cierto, establece que las reclamaciones se harán ante la Delegación de Trabajo, en lugar de la jurisdicción laboral según dice el artículo 23.2 ET), CC Bombas Guinard-82. La remisión a la autoridad laboral de los pleitos sobre clasificación profesional parece bastante frecuente aún en los CC provinciales (SEMPERE, *Acerca de la negociación...*, citado, pág. 115).

cipio que no acoge el artículo 39 ET), como para mejorarlo desde el punto de vista del trabajador o modalizar lo allí previsto, estrechar los límites del artículo 23 ET o restringir sus supuestos, o matizar el contenido del artículo 64.2 ET (113). A continuación vamos a exponer lo que efectivamente se ha recogido en los convenios colectivos, dejando sentado ya de entrada que las competencias atribuidas a los representantes de los trabajadores en esta materia han sido muy escasas y en muy contadas ocasiones.

La referencia al grupo profesional como límite a la movilidad funcional del trabajador es rara en los convenios. Bien es verdad que a veces no se menciona el grupo y en la práctica se recogen los límites que establece el artículo 39 ET, con lo cual implícitamente se hace alusión al mismo. Así sucede cuando se dice que los cambios de función tendrán el límite de la compatibilidad con las aptitudes físicas o psíquicas del trabajador, y con respeto a los derechos profesionales y económicos, y que se hará teniendo en cuenta la especialidad y antigüedad (114). No se establecen, por otra parte, causas para llevar a efecto los cambios de puesto, si exceptuamos los casos en los que dichos cambios tienen lugar por razones formativas o por sustitución de personas enfermas o en excedencia, aunque estos preceptos parecen referidos más a la posibilidad de cambio en esos supuestos que a la restricción de la movilidad funcional (115). En algunos casos se recoge un elenco de causas más apropiado (por razones tecnológicas o de organización del trabajo, por cambio en los métodos de trabajo, por mecanización o racionalización del trabajo, por crisis o condiciones antieconómicas, por saturación de jornada, por agrupación de servicios...), pero no se encuadran estrictamente en la movilidad funcional dentro del grupo, por lo que parecen referidos a los cambios tanto dentro del grupo como fuera del mismo, o incluso a cambios que impliquen una nueva residencia (116).

En algunos supuestos, la pertenencia a una categoría o grupo profesional determinados, o la atribución de funciones a un trabajador en concreto, se declaran en los convenios como meramente enunciativas, y no vinculan-

(113) Cfr. SALA FRANCO, en *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, tomo VIII, Madrid, 1982, págs. 25 y sigs. Conviene recordar aquí que el artículo 2.4 RD 696/1980 hace remisión a los convenios colectivos para establecer pactos sobre movilidad funcional que no requerirá expediente al efecto. La movilidad funcional parece que es un tema tratado con frecuencia en la negociación colectiva (así lo indican los avances del Ministerio de Economía, fundamentalmente el del año 1980, en su pág. 64).

(114) Respectivamente, CC Químicas-82, CC Bética-82, CC Firestone-82, La Lactaria-82 y CC Enasa-82.

(115) Ej. CC Colgate-82 y CC Thomson-82.

(116) Ej. CC Empresas de Seguridad-82 y CC Fonogram-81 (BOE, 12-VIII-1981).

tes, de forma que existe una obligación de realizar cuantos trabajos y tareas sean ordenados por los que detentan el poder de dirección en la empresa. Esta cláusula convencional, de contenido tan amplio en principio, se matiza algunas veces en el sentido de que el trabajador puede realizar toda clase de trabajos, pero siempre dentro de sus competencias profesionales, o de que ha de realizar otros trabajos distintos a su categoría o grupo profesional siempre que no exista posibilidad de ocupación por otra vía, o porque el número de trabajadores de la empresa sea muy reducido (a causa de sus pequeñas dimensiones) y la ocupación de los mismos durante toda la jornada requiera esos cambios. En determinados casos, el límite a la movilidad funcional se coloca en el respeto a la dignidad y la formación profesional del trabajador (117). Todas estas cláusulas, en la medida en que se excedan de lo dispuesto en el artículo 39 ET, serían ilegales.

3. Los cambios de categoría profesional se contemplan en los convenios con mucha mayor frecuencia que las referencias al grupo, lo que constituye una demostración más de la escasa incidencia que tiene aún el nuevo sistema legal de determinación de la prestación debida. Como sabemos, el cambio de categoría se regula en un primer momento en el artículo 23 ET. Según este precepto, para el paso del trabajador a un puesto de categoría superior no se exigen causas ni requisitos. El único límite que impone la ley es de carácter temporal (un período máximo de permanencia en la categoría superior), con la consecuencia de que la superación del plazo marcado pueda acarrear la consolidación de la categoría si es reclamada por el trabajador una nueva clasificación acorde con el puesto que ocupa.

Los convenios colectivos se dedican en primer lugar, y no con mucha frecuencia, a la exposición de las causas que requiere el cambio a categoría superior, que normalmente son la necesidad de la empresa, la necesidad del servicio, la existencia de vacantes, o razones urgentes (118). En segundo

(117) Respectivamente, CC Prensa Española-82 (*BOE*, 10-VIII-1982) (en el que se pacta como contrapartida a las mejoras obtenidas en el convenio por los trabajadores), CC Medios de Comunicación Social del Estado-82 (*BOE*, 24-VI-1982), CC Conservas Vegetales-82, CC Comercio de Flores y Plantas-82 (*BOE*, 21-IX-1982), CC Montero Kaefer-82. En algunos convenios se añade que la responsabilidad es del mando correspondiente en el caso de que se ordenen tareas inadecuadas (CC La Lactaria-82). En otras ocasiones se prohíben los cambios de funciones para determinados grupos de trabajadores, como los que prestan sus servicios a destajo o mediante incentivo, o los que superan una edad (CC Artes Gráficas-82, que lo establece salvo fuerza mayor o exigencias técnicas provisionales, y CC Enasa-81, que lo prohíbe a los mayores de cincuenta años).

(118) CC INAS-82, CC Muface-81.

lugar, y con más detenimiento, los convenios colectivos establecen los períodos máximos durante los cuales puede permanecer el trabajador en la nueva categoría, normalmente inferiores a los del artículo 23 ET (que son de seis meses en un mismo año o de ocho en dos años). La variedad de cláusulas contractuales en este punto es grande, de forma que resulta muy difícil dar una regla general. Baste decir, por ello, que lo más frecuente es que el límite se establezca en los tres meses en un mismo año, y en los seis en dos años o años discontinuos (aunque también son frecuentes los convenios que establecen dos y cuatro meses, o cuatro y seis, respectivamente). Es raro que se superen los límites legales, aunque ocurre en alguna ocasión (119).

Tras ese período máximo el trabajador tendría derecho a reclamar una nueva clasificación profesional según el artículo 23 ET. Los convenios colectivos normalmente establecen que tras aquel período se consolida la categoría, bien directamente, o bien mediante la superación de unas pruebas de aptitud o capacitación. A veces, no obstante, se señala que no es posible la consolidación por el mero transcurso del tiempo, sino que la plaza se ha de cubrir por los procedimientos establecidos para la cobertura de las vacantes; o se dice que se consolida la categoría profesional, pero no el puesto de trabajo; o que se consolida el salario, pero no la categoría; o, por último, que se consolida la categoría salvo que se haya ocupado por sustitución o para prácticas de ascenso. Como vemos, las cláusulas sobre la materia son extremadamente variadas y de difícil catalogación (120). Su adecuación a la ley habría que examinarla en cada caso concreto por eso mismo.

El procedimiento o los requisitos formales para efectuar estos cambios de categoría apenas se recogen en los convenios colectivos. Como mucho, se estipula la necesidad de informar sobre el particular a los representantes de los trabajadores, o de que el trabajador informe previamente sobre su capacitación para el nuevo puesto (121). Son, en todo caso, supuestos excepcionales.

El cambio a categoría inferior sólo puede tener lugar por el tiempo imprescindible y siempre que existan razones perentorias o imprevisibles en la actividad productiva, y requiere respeto a los derechos del trabajador y comunicación a los representantes, según el artículo 23.4 ET. Las normas

(119) Véase CC Empresas de Seguridad-82 y CC Cooperativas-82. Entre los convenios que suponen una mejora, CC Iltesa-82, CC La Lactaria-82, CC Arias-82 y CC Petroliber-82, entre otros.

(120) Respectivamente, CC Artes Gráficas-82, CC La Lactaria-82, CC Cristalería Española-82, CC Thomson-82, CC Empresas de Seguridad-82 y CC Meliá-81.

(121) Ej. CC MOPU-81 (BOE, 4-VII-1981) y CC Empresas del Oxígeno-82 (BOE, 2-VIII-1982).

convencionales, que únicamente podrían mejorar lo dispuesto en ese precepto, recogen en algunas ocasiones otras causas para esta movilidad que se alejan bastante de la finalidad del artículo 23 ET. Así sucede cuando hablan de que el cambio puede tener lugar por necesidades circunstanciales, por necesidades del trabajo (con respeto, eso sí, a la dignidad y formación del trabajador), por falta de trabajo, o por excedencia del personal, y cuando permiten la realización de funciones de categoría inferior en cualquier caso siempre que quede a salvo la formación del trabajador.

En lo que se refiere a la duración del cambio del trabajador a categoría inferior, lo más destacable es que algunos convenios, en lugar de limitarla al «tiempo indispensable» como exige el artículo 23.4 ET, establecen un plazo máximo ya determinado de forma previa a la realización del cambio, al margen de los motivos del mismo. Dicho plazo va generalmente de quince días a tres meses. La licitud o no de esta regla habría que analizarla en cada supuesto concreto, pero en principio hay que poner de relieve que el criterio seguido en estos convenios choca con el establecido a nivel legal, aunque en la práctica la regla convencional pueda suponer una mejora respecto a la estatal (122).

Aparte del informe a los representantes legales en caso de cambio a categoría inferior, obligatorio a nivel legal por otra parte (art. 23.4 *in fine*), en algunos convenios se recogen reglas procedimentales para estos supuestos, normalmente con el objeto de conceder una prioridad de permanencia en el puesto en base a la antigüedad, de impedir el cambio de categoría de un trabajador que ya lo hubiera sufrido anteriormente, o de colocar en el puesto de categoría inferior a los que van a quedar afectados por una reducción de plantilla, con preferencia sobre el resto (123).

4. Junto a los supuestos de movilidad funcional ya expuestos, suelen aparecer en los convenios colectivos algunos otros, menos frecuentes y carentes de una mínima sistematización, que ofrecen un contenido muy di-

(122) Sobre las causas convencionales para el cambio a categoría inferior, CC Granjas Avícolas-82 (BOE, 20-IX-1982), Empresa Nacional del Uranio-82 (BOE, 30-X-1982), CC Helados-82 (BOE, 5-V-1982), CC La Verdad-82, CC Renfe-Atcar-81. En algún caso se limita lo dispuesto en el artículo 23.4, descartando su aplicación cuando exista vejación (CC Milupa-81). Sobre el plazo máximo en el cambio a categoría inferior, véase CC INIA-81, CC Calatrava-82, CC Argón-82 y CC ENHER-82. Este plazo máximo no sería ilegal en el caso de que el cambio a categoría inferior fuese imprescindible en todo ese periodo, como dice el artículo 23.4 ET, pero sí lo sería cuando se desbordara ese requisito.

(123) Ej. CC Colgate-82 y CC Ministerio Agricultura-82.

verso y que responden a intereses bien distintos. Nos referimos a los supuestos de «polivalencia», de formación profesional obligatoria, y de cambio de puesto por circunstancias personales o profesionales del trabajador.

El caso primeramente citado consiste en la atribución a determinados trabajadores de una cualificación variada o «polivalente», de forma que están obligados a desempeñar diversas funciones, dentro o fuera de su categoría o grupo profesional, y de acuerdo con la amplitud de aquella polivalencia. Normalmente esta cualificación especial viene atribuida mediante un pacto expreso entre trabajador y empleador, tras un período de formación profesional adecuada, y a cambio de una compensación económica (124). El enjuiciamiento de este supuesto desde el punto de vista legal requiere tener en cuenta varios factores. Hay que pensar fundamentalmente en que el desempeño de funciones variadas es necesario en las unidades productivas con escaso número de trabajadores para dar una ocupación continuada a los mismos. No hay que olvidar, por otra parte, que la polivalencia puede suponer un beneficio importante para el trabajador, desde el momento en que le proporciona un enriquecimiento profesional continuo y una mayor satisfacción en el trabajo (125). Desde esta perspectiva, y respetando los derechos del trabajador, no parece que haya obstáculos legales.

La asistencia a cursos de formación profesional puede suponer un supuesto de movilidad funcional cuando se han previsto como obligatorios para el trabajador y como elemento, por tanto, de la prestación debida por el mismo. Así se ha recogido en algunos convenios. Aunque actualmente no hay una previsión legal al respecto (como sucedía con el artículo 9.4 LRL), la amplia remisión que el artículo 22.2 ET hace a la negociación colectiva en la materia de formación profesional puede amparar la legalidad de aquellas cláusulas convencionales (125 bis).

El tercer grupo de supuestos que anteriormente hemos mencionado tiene una razón de ser muy diferente de los anteriores. Su finalidad, más que las necesidades organizativas o de producción de la empresa, estriba en la protección de determinados trabajadores que se encuentran afectados en su situación personal o profesional, concretamente por pérdida temporal del carnet de conducir, por embarazo y por disminución de la capacidad. En el caso de pérdida del carnet de conducir, suele estipularse en los convenios el cambio del trabajador a otro puesto en el que no se requiera dicho

(124) Véase los CC Petroliber-82, CC Adaro-81 y CC Secretaría Estado de la Información (SEI)-82.

(125) Cfr. PÉREZ-ESPINOSA, *Organización del trabajo, sistemas...*, cit., pág. 183.

(125 bis) Véase CC Agencias de Viajes-82 (BOE, 25-V-1982), CC Turismo-82 y CC Aerolíneas Argentinas-81, entre otros.

documento, aunque condicionándolo a que la pérdida no supere un plazo determinado (normalmente un año), a que no medie embriaguez o circunstancia similar, y a que no exista condena de privación de libertad lógicamente. Si se trata de una trabajadora embarazada, los convenios, dependiendo del tipo de trabajo realizado por la misma y las posibilidades de riesgo, suelen disponer el cambio a un puesto adecuado, para todo el período de gestación o a partir de un determinado mes. Por último, en caso de disminución de la capacidad de trabajo, declarada o no por los organismos correspondientes de Seguridad Social, la norma convencional prevé el destino del trabajador a un puesto adecuado por regla general, o al menos el compromiso de la empresa de procurárselo o reservar determinado número de puestos para estos eventos. Junto a ello se prevén aspectos como la conservación o no del anterior salario, las preferencias en caso de varios afectados, la necesidad o no de informe de los Servicios Médicos de la empresa o de los representantes, etc. (126).

Ninguna de estas cláusulas ofrece en principio problemas de legalidad, ya que todas ellas tienen una justificación clara. En los dos primeros casos (pérdida temporal del permiso de conducir y embarazo) el cambio de puesto ha de tener un carácter temporal o transitorio. El tercer supuesto ofrece diferencias en este punto, ya que por definición se trata de una adscripción indefinida. Más que de un supuesto de movilidad funcional, se trata de una nueva calificación profesional del trabajador (127).

5. El Derecho del Trabajo está prestando una atención cada vez mayor a la carrera profesional del trabajador y a su promoción en el seno de la empresa. Es lógico si tenemos en cuenta que la promoción profesional es un instrumento de gran importancia para la consecución de la igualdad entre los individuos (principio recogido en el artículo 14 CE y que debe guiar la acción de los poderes públicos según el artículo 9.2 CE), y que la promoción social comienza en los mismos centros de trabajo (128). El juego de la

(126) Respectivamente, CC Grandes Almacenes-82, CC Ministerio Industria-82, CC Avis-82, CC Automóviles Portillo-82 (*BOE*, 25-V-1982), CC La Central Quesera-82, CC Granjas Avícolas-82, CC Juntas de Puertos-82, CC Thomson-82, CC La Lactaria-82, CC Firestone-82, CC Empresa Nacional del Aluminio-82 y CC Paular-81 (*BOE*, 20-VIII-1981).

(127) En algún sector doctrinal se ha defendido que el cambio de puesto de trabajo debe ser previo necesariamente al despido del trabajador por ineptitud. No parece que, al margen de lo dispuesto en los convenios, exista base normativa para ello (J. L. GOÑI SEIN, «La ineptitud del trabajador como causa de despido», en *REDT*, número 11, págs. 447-449).

(128) Cfr. DESPAX, «Garanties de carrière et conventions collectives», en *DS*, nú-

negociación colectiva en este campo puede tener una gran amplitud y resultar de especial relevancia. Nuestro ordenamiento se ha ocupado de la materia tanto a nivel constitucional como legal. Así, como es sabido, el artículo 35 CE recoge entre su variado contenido el derecho a la promoción en el trabajo, y el artículo 4.2 b) ET reconoce, como uno de los derechos sociales de los trabajadores, el de la promoción y formación profesional. Además, el artículo 22 ET, en desarrollo de los preceptos citados, concede al trabajador un derecho a obtener permisos para realizar exámenes y asistir a cursos de formación o perfeccionamiento profesional, a la elección de turno de trabajo, y a la adaptación de jornada, todo ello también para permitir la asistencia a cursos de formación. Junto a estas facilidades, el artículo 22 ET dispone, y esta previsión es de singular importancia para nosotros, que en los convenios podrán pactarse los términos concretos del ejercicio de aquellos derechos y el grado de aprovechamiento exigido para su disfrute. Con esta remisión se está concediendo un campo amplio de actuación al convenio en esta materia, y a la vez se está reconociendo que esa clase de normas es la más adecuada a estos fines, ya que puede prestar atención a las necesidades o posibilidades de cada centro de trabajo, cada empresa, o cada sector de actividad.

Los convenios colectivos de nuestro país se vienen ocupando con gran frecuencia y con relativo detalle de la cuestión, siguiendo para ello dos líneas fundamentalmente. Por un lado, crean en gran número de casos Comisiones Mixtas para el estudio de la materia, para el desarrollo de las reglas sobre promoción o formación profesional o para su interpretación, para controlar las pruebas de ascenso, o por fin, para dictar las líneas a seguir en ese ámbito (129). En segundo lugar, los convenios recogen las reglas para facilitar o llevar a cabo la promoción del personal o los medios para promoverla, generalmente consistentes en cursos de formación, de adaptación, de capacitación, o de aprendizaje de técnicas concretas como los idiomas (130).

6. Especial referencia merecen los cursos de formación, por la consideración que reciben en las normas convencionales, y por la importancia que esta materia viene adquiriendo en los últimos años (en parte por los efec-

meros 2-3, 1964, pág. 94. Para PÉREZ-ESPINOSA una verdadera promoción profesional del trabajador requiere un cambio radical en la organización del trabajo (Organización del trabajo, sistema..., cit., pág. 182).

(129) Ej. CC Hidroeléctrica-82 (BOE, 2-IV-1982), CC Zardoya-Otis-82 (BOE, 26-IV-1982), CC Iberduero-82, CC Zubiri-82.

(130) Ej. CC FECSA-82 (BOE, 1-IV-1982), CC Agencia Efe-82, CC Juntas de Puertos-82, CC Hertz-82.

tos de la crisis económica), en los que se ha configurado como un instrumento más de política de empleo. No es un remedio a la crisis evidentemente, pero sirve para desarrollar el nivel de conocimientos y para adaptar el aparato productivo a las nuevas necesidades. Su conexión con el nivel de productividad también es importante (131). En este campo, desde luego, la acción estatal es decisiva, pero ello no es obstáculo para que la negociación colectiva funcione como complemento o incluso como mecanismo impulsor (132).

En nuestro país los convenios colectivos, como señalamos anteriormente, se vienen ocupando de la materia desde hace algunos años (133). En este caso, como sucede en tantos otros, la variedad de las cláusulas convencionales es enorme. No obstante, se pueden distinguir dos enfoques fundamentales en la consideración de la formación del trabajador, que están relacionados entre sí, como se podrá apreciar, y que a veces aparecen de forma conjunta en un mismo convenio. El primero de ellos contempla la formación abiertamente como un derecho del trabajador. En este caso la labor de los convenios consiste en especificar y fijar los «términos concretos» del contenido del artículo 20 ET. Así, se establece que el trabajador tiene cada año derecho a un curso de formación, que tiene derecho cada cuatro años a permisos o fraccionamiento de vacaciones para asistir a cursos de actualización de conocimientos, o a permisos, reducción de jornada, elección de turno y división de las vacaciones también cada cuatro años y para tareas de formación (134). También entran en este grupo las cláusulas que establecen la obligación de la empresa de organizar cursos de formación a su cargo o de conceder ayudas para esa finalidad, y a colocar en puestos adecuados a los nuevos conocimientos a los trabajadores que superen cursos de formación o a considerar este hecho como un mérito de cara a la cobertura de vacantes (135).

La segunda línea de regulación convencional de la formación profesional, sin olvidar que es un derecho del trabajador, la enfoca más desde el interés de la organización empresarial. Desde esta perspectiva, la formación

(131) Cfr. ADAM (Rapport), *La négociation...*, cit., pág. 390; DELAMOTE, *Tendencias recientes de la negociación...*, pág. 310; REYNAUD, *Les Syndicats...*, cit., pág. 65; INST. SYND. EUR., *Négociation collective...*, cit., pág. 106.

(132) Cfr. OIT, *Fomento de la negociación colectiva...*, cit., pág. 51.

(133) Cfr. MINISTERIO ECONOMÍA, *Un análisis estructural...*, cit., pág. 121; FUNDACIÓN LARGO CABALLERO, *La negociación colectiva...*, cit., pág. 79.

(134) Ej. CC Ministerio Economía-82, CC MOPU-81, CC Canal Isabel II-82 (BOE, 7-VIII-1982), CC Elcano-81, CC INAS-82 (BOE, 7-VII-1982), etc.

(135) Ej. CC Unión Cristalera-82 (BOE, 26-V-1982), CC Plus Ultra-82 (BOE, 15-VI-1982), CC Telettra-82 (BOE, 26-V-1982).

se tiene en cuenta, sobre todo, como medio para actualizar o perfeccionar conocimientos, para adaptar al trabajador a los cambios tecnológicos, para posibilitar una continua renovación y afianzamiento de conocimientos, etc. En estos casos el contenido de la formación está ligado a la actividad empresarial, y la práctica de la misma tiene lugar a cargo de la empresa, en sus instalaciones y con sus medios, o enviando al personal a centros especializados. Con frecuencia se elaboran planes de formación en la empresa (con un contenido variado: cursillos, conferencias, proyecciones...), bien de carácter general o para grupos específicos (mandos, por ejemplo), o con vistas al ascenso. A veces se crea un Fondo de Formación con una cuantía mínima anual (136).

El desarrollo de las actividades de formación o las previsiones al respecto se han de comunicar a los representantes de los trabajadores según lo dispuesto en muchos convenios (en la línea de la competencia atribuida a los Comités de Empresa en el artículo 64.1.3 ET). Su seguimiento y su control se encarga a veces a una Comisión Mixta creada al efecto (137).

7. El estudio de los mecanismos estipulados en los convenios colectivos para la promoción del personal en la escala de puestos de la empresa nos remite directamente a la materia de ascensos. Según el artículo 24.1 ET, el ascenso se producirá teniendo en cuenta determinados factores (formación, méritos, antigüedad, facultad organizativa del empresario) «sin perjuicio de lo que pueda pactarse en convenio colectivo». Por tanto, son estas normas, las convencionales, las que primeramente tienen competencia para regular la materia, mientras que los criterios estatutarios actúan como suplementarios. Los convenios, por regla general, se vienen ocupando con detalle de la promoción en el trabajo a través del ascenso, y dejan, por consiguiente, poco juego al precepto legal. Ocurre así, sin duda, porque los trabajadores, mediante la negociación colectiva, pretenden objetivar al máximo la promoción dentro de la empresa, y a la vez, evitar la discrecionalidad de la dirección (138).

Los sistemas convencionales de ascenso son muy variados, pero podrían reagruparse de la forma que sigue:

a) Por libre designación. Se utiliza para la cobertura de puestos que en-

(136) Ej. CC Caja Ahorros Salamanca-81 (BOE, 16-IX-1981), CC Campsa y Personal de Flota-81, CC Trasmediterránea-81 (BOE, 13-VII-1981), CC Ingeniería-82 (BOE, 1-VII-1982), CC AGF Ibérica SA-80 (BOE, 6-IX-1980), etc.

(137) Ej. CC Lesaca-82 (BOE, 28-V-1892), CC Hispanoil-81 (BOE, 24-VIII-1981), CC Vicasa-81, CC Fibrotubo-80 (BOE, 26-VIII-1980).

(138) Cfr. CRUZ VILLALÓN, *Las modificaciones...*, cit., pág. 513.

trañan tareas de mando, responsabilidad o confianza (encargados, jefes, asesores, técnicos, secretarías, vigilantes, cobradores, porteros, guardas, conductores particulares, vendedores..., y en general los puestos que pueden comprometer la imagen de la empresa). La inclusión de todos o algunos de estos cargos en este sistema varía de unos convenios a otros (139). Habría que decir que determinados convenios establecen que el criterio para el ascenso serán las facultades organizativas de la dirección, regla muy similar a la libre designación, aunque parece referida a todos los puestos de la empresa (140). En todo caso, por la amplia remisión del artículo 24.1 ET, no parece que ofrezca problemas de legalidad.

b) Por vía automática, al cumplir una antigüedad determinada en la empresa (aplicado generalmente a los auxiliares, los administrativos y los oficiales), al cumplir una edad determinada (para botones, mozos aspirantes...), o por transcurso de un período de tiempo previamente fijado (para botones, ayudantes...) (141).

c) Por superación de pruebas, concurso-oposición, o concurso de méritos. Estos sistemas se utilizan normalmente para cubrir los puestos no incluidos en las relaciones anteriores, y que requieren una capacitación determinada. Las reglas en estos supuestos son mucho más abundantes y detalladas, ya que se han de contemplar aspectos como la convocatoria de las pruebas, su contenido, la composición de los tribunales (en los que normalmente hay representantes de los trabajadores, algunas veces con voto), y el control de las pruebas y de sus resultados (que generalmente se lleva a cabo mediante una Comisión Mixta, o a través de los representantes de los trabajadores). Para los casos de empate en la calificación se tienen en cuenta factores como la antigüedad, la mayor edad, la experiencia, la titulación, la formación, el expediente laboral, la categoría, etc. Son los criterios, en definitiva, del artículo 24.1 ET (142).

Para terminar, hay que dejar constancia de que en muchos casos los convenios colectivos adoptan una combinación de los distintos sistemas, fundamentalmente de los citados en segundo y tercer lugares. En algún caso, incluso, se determina *a priori* el número de puestos de la empresa que se van a cubrir mediante cada uno de los sistemas reseñados (143).

(139) Ej. CC Química Transformadora-82.

(140) CC Autopistas del Atlántico-82 (BOE, 30-III-1982).

(141) CC Banca Privada-82, CC Richardson-82.

(142) Ej. CC Canal Isabel II-81, CC Química Transformadora-82, CC Plus Ultra-82, CC Medios Comunicación Social Estado-82, CC Cárnicas-82, CC Papel y Cartón-82, CC Procolor-82, etc.

(143) Ej. CC Montero Kaefer-82, CC Petroliber-82.

V. EL TIEMPO DE TRABAJO

1. La regulación de la prestación de trabajo desde su perspectiva temporal, constituye uno de los contenidos tradicionales de la contratación colectiva. La determinación del salario y del tiempo de trabajo son los dos parámetros imprescindibles para la cuantificación de la retribución, siendo por ello los dos elementos primordiales en los que se materializa el contenido normativo de los convenios colectivos en el momento de su aparición histórica, permaneciendo presentes a lo largo de toda la evolución de la negociación colectiva. Aún más, el papel que viene a cumplir la negociación colectiva en el ámbito de lo que afecta al tiempo de trabajo no se reduce a la simple fijación del número de horas de actividad exigible por el empleador. Es mucho más extenso, en tanto que viene a regular la práctica totalidad de las facetas del tiempo de trabajo.

El ET, consciente de lo anterior, deja un importante sector de la regulación en manos de la autonomía colectiva. Aparte del genérico mandato implícito de negociación de todas aquellas materias no reguladas expresamente (porque se desea facilitar un régimen flexible para una mejor adaptación a las circunstancias de cada sector de la producción o incluso de cada empresa), dentro de la sección quinta del capítulo segundo son muy repetidas las remisiones expresas a los convenios colectivos en materia de tiempo de trabajo (144). Particular significación tiene el hecho de que la práctica totalidad de las apelaciones a la negociación colectiva sean innecesarias desde una perspectiva de técnica jurídica de redacción del precepto. En virtud de la sobreentendida eficacia del principio de norma mínima, en tanto que el precepto legal no manifieste explícitamente lo contrario, y de la po-

(144) Los siguientes preceptos son significativos sobre el particular: artículo 34.1 (determinación de la duración de la jornada), artículo 34.2, párrafo 3 (regulación de las jornadas anuales), artículo 35.1 (determinación del incremento para el cálculo de las horas extraordinarias), artículo 35.4 (determinación de la obligatoriedad de las horas extraordinarias), artículo 36.1 (regulación del horario flexible), artículo 37.1 (régimen particular de descanso semanal) y artículo 38.2 (fijación de la duración de las vacaciones). Es preciso decir, por otra parte, que las cláusulas convencionales que vamos a exponer y examinar en este apartado se han negociado de acuerdo con las reglas sobre jornada máxima y vacaciones mínimas incluidas en 1980 en el ET, antes, por tanto, de ser publicado el proyecto de ley de modificación de los artículos 34.2 y 38.1 ET, actualmente en trámite parlamentario (*B. O. Cortes*, de 4 de febrero de 1983). Dicho proyecto, para «ajustar la normativa legal a las tendencias mostradas por la negociación colectiva durante los últimos años», establece una duración máxima de la jornada de cuarenta horas, y unas vacaciones mínimas de treinta días naturales.

sibilidad de complemento de la negociación colectiva con otras normas de desarrollo, bastaría con la fijación de la jornada semanal en 42-43 horas, el incremento por horas extraordinarias en un 75 por 100, la duración de las vacaciones en veintitrés días naturales. Aun cuando la redacción literal no adoptara la forma de mínimo a máximo con nitidez, el jurista interpretaría automáticamente la licitud de cláusulas convencionales que mejoraran o complementarían los citados topes. Y a pesar de ello el legislador estatal ha querido recalcar el papel a desarrollar por la negociación colectiva. Ha sido su voluntad la de animar e impulsar a que así se haga (145).

Frente a este panorama legal, la regulación de los convenios colectivos —cuando menos a partir de la entrada en vigor del ET— puede calificarse de respuesta efectiva a las previsiones antes formuladas. El tiempo de trabajo constituye una de las partes cuantitativamente más importantes de los convenios colectivos tomados en consideración, siendo una de las pocas materias que figura en la práctica totalidad de los convenios; incluso en los de pequeñas empresas con su contenido reducido a la mínima expresión, es raro no encontrar alguna que otra disposición referida al tiempo de trabajo.

No obstante, siendo típica la negociación colectiva del tiempo de trabajo, tanto respecto a los diferentes aspectos regulados como a su sentido de mejora o superación de lo establecido a nivel legal, se observa en los últimos años un cambio de orientación en la finalidad perseguida por las partes. Desde siempre se ha dicho que el objetivo directo en la regulación del tiempo de trabajo se situaba en dos puntos: de una parte el control de la duración de la prestación laboral del trabajador, como medio para evitar su agotamiento físico e intelectual, al mismo tiempo que se permite el aumento del tiempo de ocio. De otra parte, delimitar con claridad uno de los dos elementos de cuantificación del valor de la fuerza de trabajo, que incrementa su importancia en la misma medida en que se consolida la tendencia a la retribución del trabajo por unidad de tiempo en detrimento de la fórmula del salario a rendimiento.

Pero, como decíamos, se introduce en la negociación colectiva europea como novedad un nuevo elemento finalista que no pretende desbancar a los anteriores ni aparecer en términos antagónicos: la búsqueda a través de la

(145) El simple encabezamiento de una declaración de competencia sobre la materia de los convenios colectivos y de la posterior fijación del mínimo es bien llamativa: «Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior, se abonará con el incremento que se fije en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso el incremento será inferior al...» (art. 35.1).

regulación del tiempo de trabajo de instrumentos de reparto de trabajo para la distribución de los puestos existentes entre el mayor número de población asalariada. La toma de conciencia por ambas partes, patronales y sindicatos, de la imposibilidad a corto y medio plazo de creación directa de empleo conduce al lema posibilista «trabajar menos para trabajar todos».

No vamos a entrar, ni podemos hacerlo, en el debate sobre si efectivamente la disminución de la jornada de trabajo por vías directas o indirectas constituye un efectivo sistema de reparto de empleo (en todo caso, queda claro que de ninguna forma es instrumento de creación de empleo). Se trata simplemente de dejar constancia de que en la mente de las partes negociadoras aparece constantemente la relación tiempo de trabajo-reparto de empleo en una conexión de medio a fin. En el ámbito de la negociación colectiva de los últimos años son numerosas y repetidas las expresiones de estas características: «Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan...» (146). Constituyen las citadas expresiones meras declaraciones de intenciones y de buena voluntad, sin mayor valor jurídico positivo, pero que traslucen cuáles son las preocupaciones generales de las partes negociadoras que orientan la regulación convencional acordada.

2. Dentro del tiempo de trabajo cabe distinguir tres grandes temas: la cuantía de la jornada de trabajo (duración máxima, noción de trabajo efectivo, prolongaciones de jornada, horas extraordinarias); el horario de trabajo, esto es, el reparto del tiempo de trabajo a lo largo del día, semana, año (jornada rígida y flexible, facultades empresariales de alteración, calendario laboral, formas especiales de horario); los tiempos de descanso (descanso semanal, días festivos, vacaciones).

Respecto de la cuantía se observa la profundización de un fenómeno de evolución histórica, ya señalado por la doctrina, de ampliación del dato temporal tomado como referencia para la determinación de la duración del tiempo de trabajo (147): en un principio fue la *jornada diaria* implantada con la Ley de Jornada Máxima Legal de 1931 y cifrada en ocho horas; en un segundo período fue la *jornada semanal* introducida por las Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo y consolidada a nivel general a través de la Ley de Relaciones Laborales de 1976; hoy en día la tendencia es hacia la formulación de una *jornada anual*, facilitada su introducción por el

(146) Véase, por todos, CC Oficinas de Farmacia-82, artículo 13.

(147) En este sentido, E. GONZÁLEZ-POSADA, *La negociación colectiva...*, cit., páginas 164-165.

Estatuto de los Trabajadores, propuesta como pauta para la negociación por el AMI-80 y AI-83 y definitivamente generalizada a través de la contratación colectiva de los últimos años. La cantidad de variantes que aparecen cada vez más en la regulación del tiempo de trabajo fomentan un pacto global que enmarque la duración del trabajo, permitiendo una regulación detallada de cada aspecto parcial y tomando como base esa jornada anual: horario flexible, diversidad de jornada según sea invierno o verano, inflexiones en la actividad empresarial a lo largo del año, vacaciones anuales, festivos y puentes, peculiaridades locales, etc.

Quizá sea este uno de los puntos donde se observa con mayor claridad la centralización de la negociación colectiva provocada por los acuerdos marcos negociados a nivel nacional y el estrecho cumplimiento de lo allí pactado en los diferentes ámbitos de la negociación. Puede concluirse que la generalización de la jornada anual en los años 1980, 1981 y 1982 no se ha producido al 100 por 100, pero que en todo caso es asombrosa la rapidez e intensidad con la que se ha verificado el cambio, llegando a constituir el sistema mayoritario de cuantificación del tiempo de trabajo. Si bien las generalizaciones no son posibles si no es con datos estadísticos completos, la jornada anual aparece con más frecuencia en los convenios colectivos sectoriales y de grandes empresas, en tanto que se mantiene más extendida la jornada semanal en los convenios colectivos de pequeñas y medianas empresas.

Junto a la jornada anual, otro dato que expresa la uniformidad impuesta por la negociación nacional interconfederal es el del número exacto de horas de trabajo. En concreto, son muy numerosos los convenios colectivos que contemplan la cifra de las mil ochocientas ochenta horas anuales, en particular correspondiente al año 1982. Muy pocas son las excepciones significativas hacia abajo; únicamente en sectores muy peculiares se presentan jornadas cercanas a las treinta y cinco-treinta y siete horas semanales (148): Trabajo docente, periodístico, marina mercante, seguros, etc. (149). Desde la perspectiva opuesta son escasísimas las ilegalidades en la duración

(148) Para un panorama en otros países y sectores, INST. SYND. EUR., *Négociation collective...*, cit., págs. 81 y sigs.; ALLEVA, *Legislazione e Contrattazione...*, cit., página 552; RODRÍGUEZ-SAÑUDO, *Una aproximación a la negociación...*, cit., páginas 43 y siguientes.

(149) Por todos, CC Deficientes-81 (BOE, 29-I-1981); Universidades Estatales-82, artículo 10; Auto-Escuelas-81 (BOE, 23-IX-1981); Efe-82; Cope-82; La Verdad-82; Primera Plana-81 (BOE, 10-X-1981); Prisa-82 (BOE, 31-VII-1982); Reader's Digest-82 (BOE, 28-VIII-1982); Transatlántica-80 (BOE, 9-VIII-1980); La Estrella-82; SEI-82.

de la jornada motivadas por la superación del máximo legal de las cuarenta y dos-cuarenta y tres, según sea jornada continuada o partida. Además, la práctica totalidad de las ilegalidades encontradas por mayor jornada de la debida se localizan en el período inmediatamente subsiguiente a la entrada en vigor del ET, explicable por el desconocimiento inicial de la reducción de jornada introducida con respecto a la LRL (150).

Diferentes en cuanto a su calificación jurídica son los convenios que sobrepasan las cuarenta y dos-cuarenta y tres horas señaladas sólo durante determinados meses del año, pero que en el cómputo anual no llegan a superar la cifra de las dos mil seis horas resultado del cálculo sobre los días de trabajo efectivo y las horas correspondientes de acuerdo con lo dispuesto en el ET. Así sucede, por ejemplo, en el CC para la empresa Intemac, donde se fija una jornada de cuarenta y tres y tres cuartos desde el 15 de septiembre hasta el 14 de junio y treinta y dos y media horas desde el 15 de junio al 14 de septiembre (151). Es un sistema de regulación de la jornada anual expresamente previsto como lícito por el ET, que permite en estos casos la superación del tope semanal al comenzar el párrafo con el inciso «con independencia de lo antes dicho» (art. 34.2 párrafo tercero) (152). Si bien resulta común el establecimiento de jornadas de diversa duración según la temporada del año, invierno o verano (153), el ejemplo anterior suele ser excepcional pues en casi todos los casos en el período de mayor jornada no se llegan a superar las cuarenta y dos-cuarenta y tres horas.

En términos generales, la determinación de las jornadas es uniforme, pactándose una cuantía fija para toda la plantilla de la empresa. Sólo en determinados convenios colectivos de empresa, en los que existe una peculiar organización del trabajo, se prevén jornadas diversas en atención a las funciones realizadas por el trabajador; la distinción más repetida en estos casos es la de jornadas particulares para técnicos, administrativos y obre-

(150) Butano-80 (BOE, 20-VIII-1980), cuarenta y cuatro horas, aunque aclara «salvo disposición legal en contrario»; Sperry-80 (BOE, 23-VIII-1980), cuarenta y cinco horas; Naviera Catalana-80 (BOE, 3-IX-1980), cuarenta y cuatro horas; Marasia-80 (BOE, 6-VI-1980), cuarenta y cuatro horas; TAC-80 (BOE, 21-VI-1980); Avis-82 (BOE, 3-II-1982).

(151) Artículo 7.º Idem Sperry-80 fijando cuarenta para meses de verano y cuarenta y cinco para el resto, aunque posiblemente sería ilegal.

(152) Sobre el particular I. GARCÍA-NINET, en AUTORES VARIOS, *Comentarios a las leyes laborales*, tomo VII, Madrid, 1982, págs. 73-74.

(153) Aeronaves-82, TAC-82, Publicidad-81 (BOE, 9-VII-1981), Fonogram-81 (BOE, 12-VIII-1981), Hispanoil-81 (BOE, 24-VIII-1981), Crep-81 (BOE, 14-X-1981); Helados-80, Trasatlántica-80.

ros (154), o entre personal docente y el que no lo es (155). En algunos casos las diferencias son acentuadas, lo que lleva inmediatamente a plantear el interrogante sobre la justificación e incluso licitud del tratamiento desigual; en todo caso, la multitud de variantes y circunstancias que pueden motivar cada regulación impide un pronunciamiento de carácter general.

Mención particular merecen las jornadas especiales, fijadas para ciertos grupos de trabajadores (como pueden ser los porteros, vigilantes, etc.), o bien para ciertos sectores específicos (caso del transporte). El contenido de la especialidad no es otro que la ampliación de la jornada laboral hasta cuarenta y ocho-cincuenta horas, e incluso más (156). El procedimiento ordinario previsto para estas jornadas especiales viene fijado en el artículo 34.5 ET: Decreto del Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas. Nos encontramos ante un precepto no aplicado hasta el momento presente, principalmente porque se ha sobrentendido que se mantiene vigente con rango reglamentario la Ley de Jornada Máxima Legal de 1931, e igualmente los Decretos reguladores de jornadas especiales en el comercio, en el mar y en el transporte (157). Sea por una u otra vías, parece claro que estas especialidades son excepciones a la jornada ordinaria, cuya fijación es de competencia exclusiva del Estado; por consiguiente, vetada para la negociación colectiva. Si aparece en los convenios colectivos sólo tendrá valor declarativo respecto de lo dicho por las disposiciones legales antes mencionadas, o bien tendrá por finalidad la restricción de la ampliación permitida por el Gobierno.

Las prolongaciones de jornada reguladas en los convenios colectivos se asemejan a las jornadas especiales contempladas en el párrafo anterior, en cuanto que llevan a una prestación de servicios más allá del horario diario o semanal legalmente fijado. Pero se caracterizan porque no representan la jornada ordinaria del trabajador, sino que responden a una prolongación al final de un día o durante una semana completa, y ello justificado en la necesaria finalización de una tarea ya iniciada, en razones de extraordinaria

(154) Mapfre-82, Campsa-81 (*BOE*, 2-X-1981), LM-81 (*BOE*, 13-VIII-1981), Disa-80.

(155) Enseñanza a Distancia-82, artículo 8.º (*BOE*, 1-XI-1982); Inas-81; Auto-Escuelas-81.

(156) Artes Gráficas-82, Hispanoil-81, Finanzauto-80 (*BOE*, 26-V-1980), Philips-80.

(157) En este sentido, M. ALONSO OLEA, *El Estatuto de los Trabajadores, Texto y comentario breve*, Madrid, 1980, pág. 116; GARCÍA-NINET, *Comentarios...*, cit., página 125.

necesidad o de fuerza mayor, etc. (158). En términos institucionales la prolongación de jornada se manifiesta como una de las posibles variantes del *ius variandi* empresarial, legítimo en todos sus términos si viene reconocido normativamente y se justifica por la concurrencia de alguna de las causas antes mencionadas, reconducibles todas ellas a circunstancias perentorias e imprevisibles. Mayor problemática plantean las situaciones en las que la prolongación prevista en el convenio colectivo llega a superar los toques de las nueve horas diarias de trabajo, doce horas de descanso o cuarenta y dos-cuarenta y tres semanales, que probablemente no sería admisible salvo que respondan a circunstancias de fuerza mayor. Desde la perspectiva del equilibrio de las prestaciones, la prolongación de jornada debe traducirse bien en una reducción proporcional del horario de trabajo en un momento posterior, o bien en su retribución como extraordinarias (159).

Por último, en cuanto a la noción de «trabajo efectivo», los convenios colectivos suelen limitarse a transcribir —con mayor o menor literalidad— el contenido del artículo 34.3 del ET, aparte de recoger el tratamiento que se debe otorgar al descanso de media mañana, conocido como «tiempo de bocadillo». Son muchos los convenios en los que aparece alguna referencia a este último, particularmente en aquellos donde rige un sistema de jornada continuada, si bien su contenido es muy irregular: en unos casos para afirmar que se computa como tiempo de trabajo efectivo (la mayoría) (160), y en otros para establecer lo opuesto (161).

3. En la regulación de las horas extraordinarias es donde surge más explícita la relación tiempo de trabajo-política de empleo. Según datos del Ministerio de Economía se sitúan en torno a las noventa horas año (162), cantidad muy cercana al tope máximo legal permitido de las cien horas

(158) Granjas Avícolas-82 (BOE, 20-IX-1982), artículo 12: «El personal relacionado con el transporte podrá prolongar la jornada laboral hasta cincuenta horas semanales»; Artes Gráficas-82, Transportes Blindados-80, Europrix-80, Industrias Cárnicas-82, Notarías de Valencia-82 (BOE, 23-IX-1982), artículo 6.º

(159) Grandes Almacenes-82, artículo 14: «En los días de preparación de ventas especiales de enero y julio y de los dos balances, las empresas podrán variar el horario de trabajo y prolongar la jornada el tiempo suficiente, retribuyéndolo como horas extraordinarias.» Comercio de Papel y Artes Gráficas-82, artículo 9.º

(160) Químicas-82, Química Transformadora-82, Industria Azucarera-82, artículo 21; Transportes de Viajeros de Badajoz-82 (BOE, 25-X-1982), artículo 3.º; Granjas Avícolas-82, artículo 12; Pastas alimenticias-80 y 82 (BOE, 6-XII-1980, 27-IX-1982), artículo 9.º; Bética-82 (BOE, 15-I-1982); Crep-81; Hertz-80 (BOE, 6-XII-1980).

(161) E. N. Uranio-82, artículo 35; Andaluza de Minas-81 (BOE, 14-X-1981).

(162) GARCÍA DE BLAS, Algunas reflexiones..., cit., pág. 165.

extras al año (art. 35.2). Dado que la cifra anterior representa una media de la situación en las diferentes empresas y sectores productivos, es más que probable que en bastantes ocasiones se realicen de hecho horas extras por encima de las cien anuales. En todo caso, su elevado número ha llevado a una preocupación de las partes sociales sobre la necesidad de su reducción a los mínimos imprescindibles. A nivel legal, los poderes públicos también han adoptado una línea de restricción por tres caminos diferentes: disminución de los topes máximos, incremento por la retribución de las horas extras y cotización adicional a la Seguridad Social por la remuneración por tales horas.

La innovación más destacable a través de la negociación colectiva proviene de la distinción entre tres tipos de horas extraordinarias: por fuerza mayor, estructurales y habituales. El primero de ellos es ya tradicional, al identificarse con las horas «trabajadas para prevenir o reparar siniestro u otros daños extraordinarios y urgentes». Si acaso los convenios vienen a añadir una situación específica, que ya se sobrentiende implícita dentro de las anteriores: «Igual supuesto se aplicará al caso de riesgo de pérdidas de materias primas» (163). La novedad principal se centra en la distinción entre horas habituales y estructurales. Se entiende por las primeras aquellas que no son permanentes en la empresa, ya que aparecen en períodos concretos del año y además responden a unas necesidades perentorias si bien en ocasiones pudieran ser perfectamente previsibles dentro del ciclo productivo: pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos... A veces se excluyen expresamente las que pueden considerarse previsibles (164). Por contra, las habituales se ven delimitadas negativamente, por eliminación de los supuestos anteriores. La finalidad de la distinción es la de otorgarles un tratamiento diferenciado a cada uno de los tipos: supresión de las habituales, realización de las estructurales aunque dando preferencia a la contratación temporal para cubrir dichas horas y realización sin restricciones de las motivadas por fuerza mayor.

La presente tripartición proviene en realidad de lo dispuesto en el AMI-80, pero que no cobra su eficacia normativa hasta que se ve plasmada en los convenios colectivos. En términos generales cabe afirmar que el nivel de cumplimiento en los convenios colectivos de lo pactado en el AMI es muy acentuado; son numerosísimos los convenios colectivos que transcriben con fiel literalidad el texto del acuerdo en este punto. Las alteraciones a la referida cláusula suelen afectar a los siguientes puntos:

(163) Grandes Almacenes-82, artículo 17.2.

(164) Grandes Almacenes-82, artículo 17.3.

1) Sustitución de la idea de la «supresión» de las horas habituales por la idea de la «reducción», «reducción progresiva» o bien permisión «cuando lo exijan circunstancias especiales» (165).

2) Ampliación de los supuestos contenidos dentro del tipo de las estructurales, llegando a alcanzar algunos de los supuestos que en teoría serían horas habituales. Así, por ejemplo, el convenio colectivo para Banca privada entiende por trabajos en períodos punta de producción los siguientes: preparación de billetes para remesa al Banco de España; trabajos de cierre anual; ferias y mercados; acumulación de vencimiento en los servicios centralizados; cambios tecnológicos; reducción de encaje por acumulación imprevista; liquidaciones y abonos de intereses de depósitos de clientes; otros de idéntica naturaleza (166).

3) Omisión de la preferencia por la contratación temporal de las horas estructurales, o declaración en términos que vislumbra una simple expresión de estilo sin voluntad de cumplimiento en la práctica (167).

4) Ampliación de las situaciones de fuerza mayor, cubriendo determinadas áreas propias de las horas estructurales. Así se incluyen «los casos de trabajo a turno y si no hubiese un polivalente los realizados para suplir las ausencias o retrasos en el relevo»; «las horas extraordinarias imprevistas»; puesta en marcha, interrupciones e intempestivos; reparaciones perentorias de averías; punta de servicio (168). La intencionalidad de la extensión, en ocasiones manifestada expresamente, se centra en su consideración como obligatorias y particularmente en no contabilizarlas dentro de los máximos legales autorizados. En este último aspecto deben calificarse dichas cláusulas como ilegales.

5) Consideración como obligatorias de las horas extraordinarias por fuerza mayor. En sentido estricto, constituye éste un precepto neutro, en

(165) Banca Privada-82, artículo 17; Mataderos de Aves y Conejos-82, artículo 14; Elaboración de Arroz-82, artículo 14; Piensos-80; Avis-82. En algunos casos incluso se incurre en la ilegalidad de afirmar que se considerarán como habituales las horas extraordinarias que excedan de las veinte mensuales por trabajador, cuando el ET fija como límite máximo para las habituales y estructurales conjuntamente las quince horas (Portillo-82, *BOE*, 25-V-1982). En otros casos, se suprimen las habituales en el caso de encontrarse la empresa ante un expediente de regulación de empleo (Marroquinería-82).

(166) Banca Privada-82, cláusula adicional 4.ª

(167) Por todos, CC Finanzauto-82, artículo 27.

(168) Firestone-82, artículo 124; Tradema-82, artículo 39; Granjas Avícolas-82, artículo 11.

cuanto que ya el artículo 64, párrafo segundo LCT las convierte en obligatorias para todos los sectores (169).

6) Consideración también como obligatorias de las horas extraordinarias estructurales, si bien la extensión de este tipo de cláusulas es más reducida (170). La licitud de este pacto de obligatoriedad es indudable, dado que lo permite el artículo 35.4 ET.

7) Calificación de los incumplimientos del artículo 35 del ET y en general de lo pactado sobre horas extraordinarias en los convenios colectivos como «falta grave a efectos de lo dispuesto en el artículo 57 ET» (171); disposición que tiene su origen en el ANE, cláusula IV.4. La inutilidad cuando no la ilegalidad del precepto es manifiesta. Al atribuirse la competencia para conocer y sancionar las infracciones laborales de los empresarios a la autoridad laboral, debe ser ésta quien —mediante el oportuno expediente administrativo— valore y califique la gravedad del incumplimiento bien discrecionalmente, bien de conformidad con las normas reglamentarias de desarrollo. Pese a la enorme amplitud en cuanto al contenido de los convenios colectivos, prevista en el artículo 85 ET, éstos no podrán fijar reglas o normas que vinculen a terceros que no sean o puedan ser sujetos o partes de la negociación colectiva, y mucho menos si ello afecta a los poderes públicos.

8) Compromiso de creación de un número determinado de puestos de trabajo en sustitución de las horas extras que se suprimen (172).

9) En algún caso aparece un tipo de disposición que después ha venido a generalizarse a través del AI-83 (art. 8.2), por la que se permite que el personal que haga horas extraordinarias pueda optar entre su cobro o una reducción de la jornada normal (173). La conceptualización doctrinal de estos acuerdos es confusa, pues tales horas no pueden calificarse de extraordinarias. Nos hallamos ante un fenómeno más simple de alteración transitoria del reparto de la jornada durante una semana o mes; se trata de una fórmula de horario flexible pactada por las partes en beneficio de las necesidades

(169) E. N. Uranio-82, artículo 43; Grandes Almacenes-82, artículo 17.2; Notarías de Valencia-82, artículo 8.º Sobre la vigencia del artículo 64 LCT a estos efectos, ROA RICO, *Comentarios a las leyes...*, págs. 187-188.

(170) Endesa-82 (BOE, 7-VII-1982), artículo 10; Hispano Radio-82, artículo 20.

(171) Industrias del Curtido-82 (BOE, 2-VII-1982), disposición transitoria 2.ª

(172) «Se prevé, en consecuencia, la creación de veintiún nuevos puestos de trabajo por este concepto (reducción horas extraordinarias) durante el año 1981, que serán efectivos a lo largo del mismo, al ritmo que permitan las operaciones de selección, preparación y adaptación a cada puesto de trabajo del nuevo personal» Gas Madrid-81 (BOE, 27-III-1981), artículo 37; Endesa-82, artículo 10.

(173) Envases Carnaud-82 (BOE, 11-IX-1982), Plátano-80 (BOE, 6-IX-1980).

organizativas del empresario, por la que un determinado día se prolonga la jornada más allá de lo inicialmente previsto, aunque compensado con un aumento del descanso en días sucesivos; a su vez la previsión legal que posibilita pactar jornadas anuales sin superar los topes máximos contabiliza ya entre sus manifestaciones estos cambios en el horario de trabajo.

10) Muy escasos son los supuestos en los que se reducen aún más los límites de horas máximas al día, mes o año, o bien se incrementa la retribución por hora extra (174), textos que se aplicarían en desarrollo típico del principio de norma mínima. Lo que sí aparece ocasionalmente es la fijación de una cifra máxima de horas extras a realizar durante el año, no referida al trabajador individual sino al conjunto de la empresa (175).

Como consideración final puede concluirse afirmando que si bien son numerosos los convenios colectivos que siguen las directrices del AMI en materia de horas extras, también son repetidas las alteraciones en su texto, dándose la coincidencia de que la orientación de estos cambios es unívoca en el sentido de debilitar el compromiso de eliminación progresiva de las horas extraordinarias. Incluso en convenios concretos la transcripción del referido compromiso se verifica a través de fórmulas que sólo muestran declaraciones de buenas intenciones por las que se expresa «la conveniencia de reducir al mínimo indispensable», o bien que «se tenderá a la reducción», el «propósito de la empresa de no realizar horas extras con carácter sistemático»... (176).

Por último, por si el ET no había dejado ya claro que se computan como horas extraordinarias tanto las que excedan de la jornada ordinaria legal como de la fijada convencionalmente (177), los convenios colectivos han desechado la distinción entre horas complementarias y horas extras *stricto sensu*. Con redacciones muy diferentes, la práctica totalidad de los convenios establecen que se entienden como horas extraordinarias y se retribuyen como tales las que exceden de las ordinarias de trabajo efectivo determinadas en el propio convenio (178). Tan sólo en algún caso excepcional se dispone que

(174) Notarías de Valencia-82, artículo 8.º (85 por 100); Veglia-82 (BOE, 2-VIII-1982), artículo 18 (80 por 100); Conservas Vegetales-82, artículo 8.º (ocho horas extras semanales como máximo). Para la doctrina RODRÍGUEZ-SAÑUDO, *Una aproximación a la negociación...*, cit.; GARCÍA DE BLAS, *Algunas reflexiones...*, cit., pág. 158.

(175) Hispano Radio-81 (BOE, 8-VII-1981); CTNE-82 (BOE, 12-XI-1982), artículo 13; Disa-80, artículo 12.

(176) Farmacias-82, artículo 13; E. N. Uranio-82, artículo 43; Lesaca-81 y 82; Control-81 (BOE, 4-VIII-1981); Meliá-81 (BOE, 19-VIII-1981).

(177) En este sentido, ROA RICO, *Comentarios a las leyes...*, cit., págs. 154-155.

(178) Notarías de Valencia-82, artículo 8.º; Conservas Vegetales-82, artículo 8.º;

no sufrirán recargo en su retribución las horas que superen la jornada del convenio, pero que no llegan a alcanzar el máximo legal del ET (179).

4. El reparto del tiempo de duración de la actividad laboral a lo largo del día, semana o año adquiere cada vez mayor relevancia. Una conjunción de factores influyen en el creciente interés de trabajadores y empresarios en la distribución del horario de trabajo. Así, la consolidación del cómputo anual de la jornada de trabajo introduce elementos de flexibilidad en el horario de trabajo; con ello desaparece la uniformidad obligada con la fijación inicial, por ejemplo, de las ocho horas diarias que sólo daban margen para determinar una hora de entrada y salida al trabajo, por lo general idéntica para todas las jornadas del año. La tendencia hacia la jornada anual permite muchas otras variantes, lo que la convierte en un sistema empleado por el empresariado para recuperar un mayor poder organizativo en especial con vistas a acomodar la distribución de las horas anuales pactadas a las necesidades productivas de la empresa. Debe tenerse presente, además, que en momentos de crisis económica los niveles de producción vienen siendo muy variables a lo largo del año en función del mayor o menor *stock* de bienes producidos. Desde otra perspectiva, los problemas ocasionados por un determinado horario de trabajo sobre la vida privada del trabajador provocan su interesamiento en estas materias; así sucede, por citar sólo algunos ejemplos, con las coincidencias o disfuncionalidades con el horario de colegio de los hijos, el horario de los comercios, el tiempo dedicado a actividades de formación, culturales, sindicales o cívicas en general.

Al propio tiempo el horario de trabajo es un dato de gran concreción, que hace difícil su pactación directa en los convenios colectivos. Por ello, son muy escasos los convenios —como el pactado para la Banca privada— en los que queda predeterminada con rigidez una hora de entrada y salida al trabajo (180). Las peculiaridades de cada empresa dan como resultado la inexistencia de este tipo de cláusulas en los convenios colectivos sectoriales y la aparición ciertamente excepcional en los de empresa. En muchos de sus aspectos el horario de trabajo sería una de las típicas materias objeto de negociación permanente entre la dirección y el comité de empresa.

Las anteriores consideraciones explican que el contenido de los convenios al respecto se reconduzca al establecimiento de reglas generales y en

Montero Kaefer-82, artículo 45; Firestone-82, artículo 124; Cetme-82 (*BOE*, 7-VII-1982), artículo 13.

(179) Espectáculos-82 (*BOE*, 26-III-1982).

(180) Artículo 39: «Desde las ocho hasta las quince horas, sin interrupción, durante todo el año.» Similar Plus Ultra-82 (*BOE*, 15-VI-1982), artículo 24.

algunos casos de los principios y procedimientos que deben regir para la confección del calendario laboral anual. Entre estas reglas cabe mencionar las siguientes:

1) Determinación del régimen de trabajo en jornada continuada o partida. No cabe deducir en estos extremos principio alguno sobre el tipo de horario más usual en los convenios, ni la preferencia de uno de ellos en determinados sectores o diferencias entre convenios sectoriales y de empresa. Lo que sí se observa es una cierta generalización de la jornada continuada para la temporada de verano y de la jornada partida para el resto del año (181).

2) Reparto semanal del trabajo, o más concretamente si la jornada es de lunes a viernes o también incluye el sábado (182).

3) Fijación de horario flexible. Pese al interés y ventajas que puede tener este sistema, son realmente escasos los convenios que lo contemplan y generalmente reducido al personal administrativo (183). Por añadidura, las regulaciones suelen ser restrictivas en lo que se refiere al margen de opción personal de cada trabajador; viene a oscilar entre la media hora y la hora completa, por lo que se trata más de un margen de tolerancia en la entrada y salida al trabajo que de un verdadero sistema de horario flexible (184). En algunos casos se cometen irregularidades en cuanto que se contempla su introducción como facultad exclusiva del empresario —si acaso atemperada por el informe consultivo de los representantes de los trabajadores—, cuando el artículo 36.1 ET dispone el carácter preceptivo y vinculante de la consulta a los representantes legales (185).

4) Desarrollo de la regulación de los trabajos a turno. Aunque son repetidos los preceptos neutros que con diversa redacción recogen nuevamente el contenido del artículo 36 ET, constituyen los turnos un aspecto regulado con minuciosidad por los convenios colectivos. Este mismo hecho de detallismo en la normativa convencional impide dar una visión global sobre su contenido en pocas líneas.

(181) TAC-82; Publicidad-81; Enpetrol-81; Vicasa-81; Trasatlántica-80; Notarias de Valencia-82, artículo 6.º

(182) Universidades Estatales-82, artículo 102; Doblaje-82 (BOE, 5-V-1982); Helados-82; Frío-82 (BOE, 21-VI-1982); Metrópolis-80 (BOE, 29-VII-1980); Finanzauto-80.

(183) Buhler Miag-82 (BOE, 5-VII-1982), artículo 11; Henry Colomer-82 (BOE, 2-VII-1982), artículo 18; Hispanoil-81; Uniland-80 (BOE, 2-VIII-1980), artículo 10; Zurich-80.

(184) Grandes Almacenes-82, artículo 11.3; Zurich-82, artículo 10; Buhgler Miag-82, artículo 11; Ministerio de Agricultura-82, artículo 28.

(185) Icona-82, artículo 30.

El calendario laboral, cuyo objetivo es el de determinar formalmente el número de días exactos de trabajo efectivo al año y el horario de trabajo en cada uno de esos días, debe presentarse para su visado ante la autoridad laboral (art. 34.4 ET). El contenido de los convenios colectivos, como complemento a lo anterior, va en la línea de determinar el grado de participación de los representantes legales de los trabajadores en su elaboración o, por el contrario, en la afirmación de la competencia exclusiva del empresario en razón de sus poderes organizativos (186). Igualmente son muchos los textos que prevén un plazo máximo para confeccionarlos a partir de su publicación en el *BOE* (187). Las disposiciones legales nada dicen sobre el grado de intervención de los comités de empresa o delegados de personal; o, mejor dicho, el artículo 64 ET no reconoce competencia alguna en el momento de la fijación del calendario laboral, y no otra cosa se deduce del artículo 34.4. Por ello, habrá de estarse a lo dispuesto en la normativa convencional, siendo igualmente lícitas las que obligan al acuerdo conjunto entre representantes legales y dirección de la empresa como la fijación unilateral por esta última. Lo primero supondría un incremento en las competencias sobre las inicialmente reconocidas en el ET, lo que no plantea mayor problema. Lo segundo sólo sería conflictivo en el supuesto de que a través del visado del calendario se pretendiera un objetivo encubierto, que no es el propio de la confección del calendario. Como se ha dicho, el calendario laboral no es otra cosa que la constatación de una serie de extremos que tienen su propia normativa, por lo que no actúa *ex novo* (188). Es una plasmación formal de unas reglas ya existentes y que desde luego no puede analizarse de forma aislada o atemporal. Si no existen unas reglas precisas fijadas a través de la negociación colectiva, lo normal es que la empresa concreta lleve funcionando desde hace años y con un horario implantado, como situación de hecho o de derecho. En estos términos, la facultad unilateral de elaboración del calendario laboral concedida al empresario por los convenios colectivos no puede entenderse que suponga facultades organizativas adicionales; es decir, en el caso de que se desee una modificación sustancial del calendario laboral vigente en el año anterior no será suficiente el visado de la autoridad laboral recogido en el artículo 34.4, sino que entraría a aplicarse lo prescrito en el artículo 41 sobre modificación de las condiciones de trabajo, entre las que se incluye el horario.

(186) Hiab Valman-82 (*BOE*, 23-VII-1982), artículo 20; Cesa-82; TAC-82; Control-81; Mopu-81.

(187) Químicas-82; Colgate-82; Argón-82; Fonogram-81; Adaro-81; Camping-80.

(188) GARCÍA-NINET, *Comentarios a las leyes...*, cit., pág. 84.

5. Los preceptos en materia de descanso semanal son muy escasos y prácticamente nulos los que hacen uso de la autorización que concede el artículo 37.1 ET para fijar un régimen diverso de descanso semanal. Si aparecen algunas cláusulas recordando que las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del convenio están excluidas de la legislación vigente sobre descanso semanal (189). Por contra, son abundantes los convenios que reconocen determinados días como festivos, además de los ya señalados por los poderes públicos en cumplimiento del artículo 37.2 ET, y que normalmente suelen coincidir con los días de Navidad, Semana Santa, fiestas locales o festividades del patrón (190). Una interpretación rígidamente literal del ET impediría a la contratación colectiva negociar sobre esta materia; como dice el artículo 37.2 «las fiestas laborales... no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales», concretando a continuación quién está autorizado para determinar la fecha de las mismas y no contando en ningún caso para ello con la contratación colectiva. No obstante, ésta no debe ser la solución más acorde con una interpretación finalista del precepto. En efecto, la lectura total del citado artículo nos muestra que la voluntad del legislador no era otra que distribuir las facultades de fijación de los días festivos entre los diferentes poderes públicos —Gobierno, Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales—, estableciendo un tope máximo para el conjunto de las establecidas por éstos. Así pues, esta última interpretación no contradice las ampliaciones convencionales del número de festivos, lícitos en los mismos términos en que un convenio puede disponer que no se trabajen los sábados, un número superior de días de vacaciones anuales o bien de permisos retribuidos por cualquier causa.

El contenido de los convenios es amplio en lo que se refiere a la regulación de las vacaciones. Desde el punto de vista cuantitativo es muy común la ampliación del número de días de disfrute por encima de los veintitrés días legales, siendo lo normal que se llegue a alcanzar la cifra de los treinta días naturales. La regla general es la uniformidad para toda la plantilla de la empresa del número de días, si bien también son numerosos los convenios que fijan cuantías diversas en razón a la antigüedad de cada trabajador en la empresa (191). Algunas diferencias según las funciones des-

(189) Granjas Avícolas-82, artículo 13.

(190) E. N. Uranio-82, artículo 64; Richardson-82, artículo 32; Sabena-82 (*BOE*, 16-XI-1982), artículo 59; Tragsa-82 (*BOE*, 28-VII-1982), artículo 20; Olivetti-82 (*BOE*, 24-III-1982), artículo 9.º; Promofisa-82 (*BOE*, 13-VII-1982), artículo 37; Adams-82, artículo 12; Henry Colomer-82, artículo 19.

(191) Selma-82, artículo 49; Intelsa-82, artículo 13; Hertz España-82 (*BOE*,

empeñadas —las más comunes para conceder menos días a obreros y subalternos— podrían ser de dudosa legalidad (192). Sin embargo, desde el punto de vista jurídico, son otros los aspectos de la regulación que interesa resaltar. La legislación general sobre vacaciones deja bastantes lagunas o cuando menos puntos oscuros, de forma que el objetivo de la negociación colectiva en este sentido es el de cumplir una función de complementación. Cabe señalar los siguientes tipos de preceptos:

1) Trabajadores que no han cubierto el año completo de prestación de servicios en la empresa: lo común es reconocerles el derecho a las vacaciones, aunque no en su cuantía total sino en proporción a los meses trabajados. Habría que preguntarse por la legalidad de los preceptos que disponen el disfrute de las vacaciones tan sólo después del año de ingreso (193).

2) Cese en la empresa por cualquier causa con anterioridad al período de vacaciones: la práctica totalidad de los textos que contemplan la situación lo hacen determinando una compensación en metálico por el tiempo de vacaciones debido (194). La contradicción inicial con la prohibición contenida en el artículo 38.1 ET se salvaría tomando en consideración la imposibilidad material del disfrute de las vacaciones desde el momento del cese.

3) La enfermedad o accidente del trabajador —a la que se le suele asimilar la maternidad— durante el período de vacaciones: es contemplada de forma contrapuesta, apareciendo tanto los que afirman que no influirán en absoluto sobre las vacaciones, como los que disponen que con ello se interrumpe el disfrute de éstas —algunos textos condicionándolo a una duración mínima de la baja o bien a la exigencia de una especial gravedad en la enfermedad— (195). En esta segunda ocasión la interrupción no suele provocar la prolongación automática en el disfrute de las vacaciones, sino

31-III-1982), artículo 16; Finanzauto-82; AGFA-82 (*BOE*, 18-V-1982); SAA-82 (*BOE*, 12-II-1982); Gas Madrid-82; Enher-82; Finanzauto-80.

(192) Procolor-82.

(193) Química Transformadora-82, artículo 38; Flores y Plantas-82 (*BOE*, 21-IX-1982), artículo 14; Granjas Avícolas-82, artículo 14; Banca Privada-82, artículo 27; Junta de Puertos-82, artículo 21: «El personal disfrutará de sus vacaciones completas por años naturales a partir del siguiente a su ingreso, y en éste de la parte proporcional que le corresponda. El comienzo y final de las mismas será dentro del año natural.» En términos opuestos Fraga-82 (*BOE*, 31-III-1982), según el cual si el trabajador ingresa en la empresa a partir de agosto acumula las vacaciones al año siguiente; Puertos-81, para el que se comienza a disfrutar después del año de ingreso.

(194) Junta de Puertos-81, artículo 21.

(195) Banca Privada-82, artículo 27; Intelsa-82; Eléctricas-82; Petroliber-82; Flabesa-82; Zubiri-82; Casa-82. En sentido contrario, Arias-82; Zardoya-82 (*BOE*, 26-IV-1982).

la obligada reincorporación al trabajo en la fecha inicialmente prevista y el posterior acuerdo entre las partes sobre el momento de disfrute de los días restantes hasta cubrir el cómputo total y atendiendo para ello a las necesidades de organización de la empresa (196). Al margen de lo anterior, se manifiesta expresamente que se consideran como tiempo de trabajo a efectos de determinar la cuantía de las vacaciones las ausencias justificadas y, en concreto, las bajas por enfermedad o accidente, maternidad o las licencias retribuidas (197).

4) Interrupción de las vacaciones una vez iniciadas a petición de la empresa y basada en razones de producción u organizativas: la regulación de la presente situación introduce —sin expresarlo directamente— la facultad del empresario de ordenar unilateralmente dicha interrupción. Las compensaciones más habituales como contrapartida a los inconvenientes ocasionados son el disfrute de los días restantes en el momento elegido por el trabajador, la obtención de nuevo de las vacaciones por su período completo y el resarcimiento de los perjuicios económicos causados (198).

5) Pago por la empresa de la mensualidad pendiente de pago al comienzo de las vacaciones (199).

6) Fijación del período de disfrute. Sin lugar a dudas se trata del aspecto más regulado y detallado en los convenios colectivos tomados en consideración, posiblemente por la consciencia de la cantidad de intereses que confluyen en el mismo: necesidades organizativas empresariales, intereses enfrentados entre trabajadores individuales, influencia sobre la vida privada del trabajador, etc. El método de resolución definitiva es la pactación de unas fechas fijas para toda la plantilla de la empresa (200), aunque esto ocurre rara vez debido a las dificultades que trae consigo. Así, son más abundantes los convenios que vienen a establecer los procedimientos a través de los cuales se ha de fijar el momento de disfrute o bien determinadas reglas que ayuden a dicha fijación. Desde esta perspectiva, y con el mero objetivo de su enumeración, cabe mencionar el siguiente tipo de mandatos:

a) La remisión al acuerdo entre la dirección de la empresa y los repre-

(196) Banca Privada-82, artículo 27; Cetme-82, artículo 16. Sin embargo, habla de reanudación automática Rocalla-82, artículo 29.

(197) Bilbaína de Montajes Eléctricos-82 (*BOE*, 25-VIII-1982), artículo 13; Pien-sos-80.

(198) Unelco-82 (*BOE*, 20-VIII-1982), artículo 14; Westinghouse-82 (*BOE*, 17-IX-1982), artículo 16; Intelsa-82; Vicasa-81.

(199) Granjas Avícolas-82, artículo 14; Rocalla-82, artículo 30.

(200) Olivetti-82, artículo 8.º

sentantes legales de los trabajadores (201). Se trata de una simple concreción del artículo 38.2 b) ET.

b) Determinación de un tiempo de solicitud de los trabajadores individuales y posterior elaboración global del calendario por el empresario (202).

c) Establecimiento de épocas acotadas durante el año de disfrute, que suelen coincidir con los meses de verano o cercanos al mismo. Como complemento se dispone que en caso de disfrutarse fuera de dichos meses por necesidades de la empresa, el trabajador tendrá derecho a un número superior de días o bien a una compensación en metálico predeterminada (compensación que no parece vaya en contra de la prohibición del artículo 38.1 ET) (203).

d) Preferencias de determinados trabajadores para optar por el momento de disfrute: con cargas familiares, con mayor antigüedad en la empresa, de mayor edad, cuando ambos cónyuges trabajan en la empresa, los de superior categoría profesional, etc. En otras ocasiones se fijan turnos rotativos por los que van eligiendo diferentes trabajadores en años sucesivos (204).

e) Carácter ininterrumpido o fraccionable de las vacaciones, o bien duración mínima para cada uno de los fraccionamientos. Por contra también figuran preceptos que permiten el fraccionamiento hasta en tres períodos diferentes a lo largo del año (205).

f) Publicación del calendario de vacaciones en una fecha concreta den-

(201) Destiladores de Miera-82 (*BOE*, 15-XI-1982), artículo 7.º; Transportes de Viajeros de Badajoz-82, artículo 7.º; Richardson-82, artículo 33; La Verdad-82, artículo 30; Campsa-81.

(202) SEI-82.

(203) Grandes Almacenes-82, artículo 16.1 («Los trabajadores disfrutarán entre los meses de junio a septiembre»); Minoristas de Droguerías-82, artículo 18; Química Transformadora-82, artículo 38; Universidades Estatales-82, artículo 12; Jardinería-82 (*BOE*, 27-X-1982), artículo 18; Puertos-82, artículo 21; Finanzauto-82, artículo 37; Iltesa-82; Fonogram-81; Vicasa-81; Canal Isabel II-81. Distinto es la cláusula de dudosa legalidad por la que se dispone la posibilidad de acumulación en años sucesivos o cambiadas por su percepción en metálico «en los casos en que no pudieran disfrutarlos a petición de su director o jefe de departamento por necesidades del trabajo» (Hispano Radio-82, artículo 27).

(204) Combustibles Sólidos-82 (*BOE*, 30-VIII-1982), artículo 18; Banca Privada-82, artículo 27; Unalco-82, art. 14; Argón-82; Autopistas del Atlántico-82; Apuestas Mutuas-82 (*BOE*, 17-II-1982); Zubiri-82; Meliá-81; Alcadia-81 (*BOE*, 1-IX-1981).

(205) Industria Azucarera-82, artículo 22; Banca Privada-82, artículo 27; Aviaco y Personal de Tierra-82 (*BOE*, 30-VII-1982), artículo 78; Plus Ultra-82; Hispano Radio-81; Hispanoil-81.

tro de cada año natural, o bien con una antelación mínima a los tres meses de su disfrute (206).

g) Prohibición de disfrute durante los períodos de prueba reglamentarios (207).

VI. PERMISOS, SUSPENSION Y EXCEDENCIA

1. Muy numerosos son los convenios colectivos que contienen referencias en materia de permisos, aunque en los mismos términos cabe afirmar que son reducidas las innovaciones introducidas por esta vía. En la generalidad de los casos se trata de preceptos neutros, que se limitan a una mala repetición de lo ya fijado por el artículo 37.3 ET. Incorrecta transcripción del precepto porque es frecuente que recojan de manera incompleta la lista de causas que dan derecho a los permisos retribuidos, olvidando algunas de éstas, a veces conceden un número inferior de días de permisos a los legalmente fijados o bien afirman que «todas las licencias serán, en su caso, concedidas por la Dirección» (208), cuando en el ET se reconocen en términos de derecho subjetivo del trabajador sin posibilidades de discrecionalidad empresarial en su concesión o denegación. Cuando se cometen tales irregularidades habrán de tenerse por no puestas, dada su manifiesta ilegalidad.

En términos generales el contenido de los convenios en esta materia, en comparación con el artículo 37.3 ET, viene a ser la ampliación cuantitativa de lo allí establecido, bien por la vía del aumento de número de días de permiso retribuido para las diferentes causas, o bien por la vía de la pactación de nuevas circunstancias justificativas de las licencias retribuidas. Estas nuevas circunstancias en muchas ocasiones son neutras, pues deben sobreentenderse ya incluidas entre las causas legales del ET, si bien su fijación convencional cumple un evidente papel clarificador frente a las situaciones dudosas. Aunque tampoco debe ocultarse el carácter novedoso de determinadas causas, siendo necesario significar su interés, pero también sin dejar de llamar la atención otras por su carácter pintoresco o peregrino. A título ilustrativo conviene dejar constancia de estas circunstancias añadidas que causan derecho a permisos retribuidos, con la enumeración que sigue (209):

(206) Química Transformadora-82, artículo 38; Transportes de Viajeros de Badajoz-82, artículo 7.º; Richardson-82, artículo 33; Viajes-82 (BOE, 25-V-1982).

(207) Quinta La Salud-82 (BOE, 4-X-1982), artículo 15.

(208) Juntas de Puerto-82, artículo 24.

(209) Entre otros, Fasa-Renault-81 (BOE, 13-V-1981); Banca Privada-82, artícu-

1) Por razón de eventos familiares o de salud: *a)* Matrimonio de hecho («el trabajador/a que conviva con otra persona y haga vida en común, sin que exista legalización oficial de matrimonio, tendrá los mismos derechos a que hace referencia el artículo 13 del presente convenio colectivo, por una sola vez»). *b)* Boda de un familiar. *c)* Ampliación del grado de parentesco, en los casos de nacimiento, enfermedad o fallecimiento. *d)* Bautizo o primera comunión de hermanos o hijos. *e)* Inscripción de hijo en el Registro Civil. *f)* Tiempo necesario para la adopción de hijo. *g)* Misa o funeral de pariente. *h)* Operación quirúrgica propia o de familiar. *i)* Consulta médica propia o de familiar. *j)* Cuidado de hijo disminuido físico o psíquico.

2) Por razones de formación o educación en general: *a)* Para asistencia a exámenes académicos en instituciones públicas o privadas reconocidas (ya reconocido en artículo 22.a ET). *b)* Para asistencia a cursos de formación, normalmente restringidos a aquellos que se encuentren justificados por el trabajo realizado. *c)* Para la obtención del carnet de conducir.

3) Por razones de deber público inexcusable: *a)* Para acudir a Magistratura de Trabajo como demandante, demandado o testigo. *b)* Para votación en elecciones. *c)* Citación a quintas.

4) Otros: *a)* Para asistencia a competencias deportivas. *b)* Para donación de sangre.

5) Por razones indeterminadas: *a)* Asuntos propios. *b)* Asuntos urgentes. *c)* Circunstancias de necesidad justificada. *d)* Gestiones particulares inaplazables.

Más llamativa es la aparición dentro de los convenios de las llamadas licencias no retribuidas (210). Si la distinción doctrinal entre los permisos retribuidos y la suspensión de la relación laboral ha ocasionado serias dificultades, ahora se trata de una figura intermedia que cubre una típica *zona gris* desde la perspectiva de su conceptualización teórica. La atipicidad se completa en aquellos textos que recogen la posibilidad de permisos que dan derecho al 75 por 100 o al 50 por 100 de la retribución (211). La finalidad de estas licencias no retribuidas viene a ser la de cubrir el espacio intermedio dejado vacío entre los permisos del artículo 37.3 ET —demasiado reducidos en su

lo 28; Junta de Puertos-82, artículo 24; Gestorías Administrativas-82, artículo 16; Harinas Panificables-82, artículo 18; Adams-82, art. 14; Iberia y Personal de Tierra-82, artículo 117; Finanzauto-80; Artes Gráficas-82; Mopu-81; Endasa-81, art. 12.

(210) Grandes Almacenes-82, artículo 26; Química Transformadora-82, artículo 41; Farmacias-82, artículo 18; Junta de Puertos-82, artículo 24; Gestoría-82; E. N. Uranio-82, artículo 65; Richardson-82, artículo 34; Intelsa-82, artículo 14; Ministerio de Justicia-82, artículo 30.

(211) Aucuona-82; Tabacalera-82.

duración— y las suspensiones de la relación laboral —de entidad cualitativa excesiva para la poca trascendencia de los hechos que las ocasionan—. En cuanto a los requisitos que suelen exigir los convenios para la obtención de las presentes licencias cabe mencionar los siguientes: antigüedad mínima en la empresa (normalmente en torno al año de prestación de servicios); concesión discrecional por la empresa, en particular en atención a su compatibilidad con las necesidades del servicio; justificación de la causa alegada, que a veces viene especificada por el propio convenio (212).

2. La regulación convencional de las suspensiones y excedencias no aporta grandes novedades, sino que se caracteriza por el hecho de introducir pequeños detalles que cumplen un papel de desarrollo práctico del ET y, en general, de mejora de las condiciones en aspectos puntuales. Desde esta perspectiva la exposición e interpretación del contenido de los convenios colectivos debería ser considerablemente simple y, sin embargo, no lo es tanto dada la escasa claridad del ET en la delimitación de los diferentes supuestos suspensivos y de excedencia, el tratamiento y los efectos jurídicos de cada uno de ellos. El Estatuto no se atiene a la distinción doctrinal hasta el presente más extendida entre suspensión y excedencia o, mejor dicho, no diseña con claridad las diferencias entre cada una de las instituciones; no se exponen cuáles son los elementos caracterizadores de las excedencias; no se fija explícitamente el significado de calificar una excedencia como forzosa o voluntaria; no se expresa si los supuestos de excedencia contemplados en los apartados 3 y 4 del artículo 46 pertenecen al tipo de las forzosas o de las voluntarias; si para los referidos casos se reconoce o no un efectivo derecho a la reserva del puesto de trabajo; si existe un derecho por parte del trabajador a situarse en la situación de excedencia voluntaria, etc. En las circunstancias actuales no podemos argumentar la interpretación más coherente de lo establecido en la legalidad vigente, dada la finalidad del presente trabajo. A pesar de ello, resulta imprescindible exponer sintéticamente el contenido de la referida interpretación, pues de lo contrario no se podría entrar a conocer la dirección de la regulación de los convenios colectivos en estos puntos y de forma particular el carácter ilícito, neutro, complementario o de mejora de las diversas cláusulas encontradas (213).

(212) Química Transformadora-82, artículo 41; Junta de Puertos-82, artículo 24; Gestorías Administrativas-82, artículo 17; Firestone-82, artículo 103; Seguridad-82 (BOE, 8-II-1982), artículo 52; Cajas de Ahorro-82 (BOE, 4-V-1982); Seguros-82; Bética de Autopistas-83 (BOE, 15-I-1983); Avis-82; Cope-82; Meliá-81; La Alianza-81.

(213) Sobre el debate doctrinal, ALBIOL MONTESINOS, *El Estatuto...*, cit., pági-

Así, de forma resumida, se pueden formular las siguientes consideraciones: *a)* entre la excedencia forzosa y la suspensión de la relación laboral no existe —dentro del ET— diferencia institucional alguna, de forma tal que la primera no es sino una manifestación más de la segunda (arts. 45.1 *k* y 46.1); *b)* la frontera institucional, por contra, se sitúa entre la excedencia voluntaria y todas las manifestaciones suspensivas (incluida la excedencia forzosa), centrándose aquélla en la presencia o no de un derecho a la reserva del puesto de trabajo; *c)* la voluntariedad o forzosidad de la excedencia no viene formulada desde el punto de vista empresarial —obligatoriedad o no en su concesión por parte del empleador— sino desde el punto de vista del trabajador —libertad o no para pasar a esta situación—; *d)* se reconoce un efectivo derecho del trabajador a situarse en situación de excedencia voluntaria en el supuesto de que se reúnan los requisitos establecidos en el artículo 46.2; *e)* el supuesto contemplado en el número 3 del artículo 46 es de excedencia voluntaria y, como tal, no da derecho a la reserva del puesto (214); *f)* el supuesto contemplado en el número 4 del artículo 46 es igualmente de excedencia voluntaria, aunque en este caso sí se reconoce el derecho de reserva en función del artículo 48.3 (215). A partir de estas consideraciones se puede pasar a exponer el contenido de los convenios colectivos en esta materia.

3. La consideración dada por los textos convencionales a la excedencia voluntaria debe ser analizada desde dos puntos de vista: la obligatoriedad en su concesión por el empresario y el tratamiento dado en cuanto a la reserva de puesto. Respecto al primero de ellos, tres tipos diferentes de preceptos suelen figurar en los convenios:

1) La calificación de la concesión por parte del empleador de «discrecional», «libre», «potestativa», o bien la afirmación de que al trabajador sólo le asiste un derecho a «poder solicitar la excedencia voluntaria» (216).

nas 337 y sigs.; ALONSO OLEA, *El Estatuto...*, cit., págs. 154 y sigs.; V. FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, «Otros tipos de excedencia: voluntaria, por nacimiento de hijos y por ejercicio de funciones sindicales», en *REDT*, núm. 7, págs. 308 y sigs.; F. CARMONA POZAS, «La suspensión del contrato de trabajo por cumplimiento de servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo», en *REDT*, núm. 7, págs. 317 y siguientes; M. ALVAREZ ALCOLEA, «La suspensión en el Estatuto de los Trabajadores», en *REDT*, núm. 5, págs. 29 y sigs.

(214) Firestone-82, artículo 106, lo califica como excedencia voluntaria.

(215) Metalgráfica-81, artículo 29. En algunos casos se reconoce la excedencia a nivel de cargos inferiores, como pueden ser los comarcales: Firestone-82, art. 106.

(216) Plantas y Flores-82, artículo 16; Procolor-81, artículo 30; Uralita-81, artículo 87; Granjas Avícolas-82, artículo 15; Elaboración de Arroz-82, artículo 15.

2) Concesión obligatoria cuando «medién fundamentos serios debidamente justificados», cuando concurren causas tasadas por los propios convenios (motivos familiares de carácter ineludible, terminación o ampliación de estudios, cuidado de patrimonio propio o familiar, salud o causa análoga plenamente justificada), o bien de forma más vaga afirmando que «se concederán atendiendo a las necesidades justificadas del servicio y a la urgencia de las razones alegadas» (217).

3) Formulación como derecho subjetivo del trabajador sin condicionamiento a la concurrencia o no de causas justificadas predeterminadas, con expresiones tales como «será obligatoria para la empresa la concesión», «derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria», «derecho a pasar a la situación de excedencia voluntaria», «tendrá derecho a excedencia voluntaria» (218). De conformidad con lo dicho sobre las características de la excedencia voluntaria en el ET en el apartado anterior (letra *d*), tan sólo el tercero de los tipos enunciados sería respetuoso con el reconocimiento legal del derecho a la excedencia voluntaria, en tanto que el resto deben entenderse ilegales.

En atención a las posibilidades de reingreso del trabajador en el momento de finalización del período de excedencia, son varios los tipos de preceptos diferenciables en los convenios colectivos: *a*) aquellos que recogen el derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en la empresa en su categoría, siempre que no hubiese empleados en situación de excedencia forzosa (dando a entender que estos últimos no poseen derecho de reserva de puesto en contradicción con lo dispuesto en el ET) (219); *b*) si la vacante existente en la empresa en el momento de la solicitud del reingreso es de categoría inferior a la poseída por el trabajador excedente en su anterior puesto de trabajo, se le da la opción a ocupar dicha plaza inferior o bien a esperar a que se produzca una vacante de su nivel profesional (220); *c*) resolución de las peticiones de reingreso atendiendo a «las necesidades demostrables del servicio» (221); *d*) reconocimiento del derecho de reserva de

(217) Plantas y Flores-82; Farmacias-82, artículo 19; Montero Kaefer-82, artículo 29; Junta de Puertos-82, artículo 26.

(218) Varta-81 y 82, artículo 19; Aumar-82, artículo 26; Ministerio de Cultura-82 (BOE, 14-VIII-1982), artículo 32; Metalgráfica Española-81 (BOE, 24-III-1981), artículo 29.

(219) Comercio de Papel y Artes Gráficas-82, artículo 10.2; Junta de Puertos-82, artículo 26; INE-82 (BOE, 29-IX-1982), artículo 24.

(220) Junta de Puertos-82, artículo 26; E. N. Uranio-82, artículo 69; Richardson-82, artículo 37. Según ALBIOL MONTESINOS, *El Estatuto...*, cit., pág. 346, esta opción no es posible a partir del ET.

(221) Granjas Avícolas-82, artículo 15.

puesto, particularmente para las excedencias por maternidad a que se refiere el artículo 46.3 ET (222). Dado que el ET, artículo 46.5, no otorga otro derecho que el de ocupar la primera vacante que se produzca en la empresa de igual o similar categoría a la suya, la práctica totalidad de estos preceptos deben ser interpretados como de mejora o superación de lo establecido legalmente.

Entre los requisitos señalados por los convenios para la concesión de la excedencia voluntaria pueden señalarse la necesidad de solicitud por escrito, el carácter de trabajador fijo del solicitante, la fijación de unos toques máximos de trabajadores excedentes respecto de la plantilla total o del personal de su misma categoría profesional dentro de la empresa, el compromiso del trabajador de no dedicarse a otro trabajo dentro del sector que pueda suponer competencia a la empresa, necesidad de que el trabajador no se encuentre sometido a expediente ni pendiente de reintegro de determinados anticipos (223). Respecto a la duración de la excedencia en algunos casos se amplían los toques mínimos —hasta seis meses— y máximos —hasta diez años— (224).

4. No son muchas las innovaciones que aparecen en los textos convencionales en la regulación del resto de los supuestos recogidos en los artículos 45 y siguientes ET. La excedencia forzosa se contempla en los mismos términos que en la Ley, repitiendo —salvo excepciones (225)— el derecho a la reserva de puesto y el cómputo del referido tiempo a efectos de antigüedad. Quizá lo más reseñable sean las confusiones que se advierten en determinados momentos calificando como excedencias forzosas la invalidez provisional, el servicio militar, la maternidad o el ejercicio de

(222) En unos casos la concesión viene condicionada a la concurrencia de determinados supuestos, básicamente en caso de enfermedad grave y urgente de parientes: Montero Kaefer-82, artículo 29; Richardson-82, artículo 37. En otros se reconoce el derecho de reserva en todos sus términos: Elaboración de Arroz-82, artículo 15; Farmacias-82, artículo 19; L. M. Ericsson-82, artículo 28; Empresas Metálicas-81 (BOE, 20-V-1981), artículo 15; Aucona-81, artículo 19. En algunos de estos casos se olvida de la innovación del Estatuto e introduce nuevamente un tratamiento discriminatorio al restringir el derecho a la mujer trabajadora.

(223) Química Transformadora-82, artículo 42; Banca Privada-82, artículo 33; Harinas Panificables-82, artículo 17; Montero Kaefer-82, artículo 29; Ministerio de Industria-82; Varta-81 y 82, artículo 19.

(224) Banca Privada-82, artículo 33; Junta de Puertos-82, artículo 26.

(225) Industrias del Curtido-82, artículo 46: si la empresa es de menos de cincuenta trabajadores fijos «derecho preferente a ocupar la primera vacante que se produzca. Aumar-82, artículo 26, no reconociendo el derecho de reserva de plaza.

funciones sindicales, esto es, las manifestaciones suspensivas de más larga duración.

En materia de suspensión por servicio militar se mantienen los aspectos tradicionales de regulación por la normativa sectorial: reconocimiento —en diversa cuantía y con la exigencia o no de determinados requisitos (antigüedad, cargas familiares, etc.)— del derecho a parte del salario o pagas extraordinarias; el cómputo de la antigüedad; la obligación de la empresa de darle trabajo a tiempo parcial si éste es compatible con su actividad militar y así lo permite la autoridad competente; la ampliación del plazo para la reincorporación desde el momento del licenciamiento (226).

El supuesto de la privación de la libertad del trabajador, si bien figura en escasos convenios, generalmente posee una regulación restrictiva respecto de lo establecido legalmente. Las limitaciones suelen consistir en fijar un plazo máximo de duración de la situación, la exclusión de determinados supuestos o la denegación del derecho a la reserva de puesto de trabajo (227).

Finalmente, la previsión de nuevos supuestos de excedencia a través de la negociación colectiva prevista en el ET, artículo 46.6, tal como se ha afirmado es difícilmente imaginable. Una sola situación se ha podido localizar, si bien repetida en abundantes convenios. Nos referimos a la excedencia por matrimonio, conceptuada como voluntaria y dando derecho al reingreso cuando concurren circunstancias muy particulares (fallecimiento o incapacidad total del marido y abandono o separación conyugal de hecho por un período superior a un año). En todo caso, la práctica totalidad de los convenios la refieren al personal femenino, por lo que incurren en violación del derecho a la no discriminación por razón de sexo (228).

VII. EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. La regulación, tanto material como procedimental, de la disolución del vínculo laboral ha sido tradicionalmente objeto exclusivo de la normati-

(226) Flores y Plantas-82, artículo 17; Granjas Avícolas-81, artículo 15; Pastas Alimenticias-82, artículo 13; Farmacias-82, artículo 21; Comercio de Papel y Artes Gráficas-82, artículo 9.5; Junta de Puertos-82, artículo 40; Montero Kaefer-82, artículo 24; Firestone-82, artículo 107; S. N. Cultivo y Fermentación del Tabaco-82 (BOE, 12-VII-1982), artículo 13; Promofisa-82, artículo 24; Adams-82, artículo 25.

(227) Plantas y Flores, artículo 26; Makro Autoservicio-81, artículo 24.

(228) Celupal-82, artículo 38; Cetme-82, artículo 20; Equitativa Fundación Rosillo-82 (BOE, 2-VIII-1982), artículo 12; Fenosa-82, artículo 51; Aeropuertos Nacionales-82, artículo 3.

va estatal y en muy contadas ocasiones ha entrado en el ámbito de la negociación colectiva. Varias han sido las razones que han motivado esta circunstancia. En primer lugar, en el régimen jurídico de las causas y facultades de extinción contractual se ven involucrados aspectos sustanciales de los poderes de dirección y organización del empresario. Este prefiere ceder con contrapartidas en otras vertientes —incluso en el ámbito del control de sus facultades organizativas cotidianas— antes de aceptar el inicio de negociaciones en temas de extinción contractual, ya que inciden en un resorte clave de su dominación en las relaciones individuales. En segundo lugar, la legislación estatal ofrece una cobertura casi total de toda la materia extintiva, regulada con gran detalle y, en todo caso, el margen de opción restante se remite a la discrecionalidad del magistrado de Trabajo competente en cada conflicto. La uniformidad de la legalidad vigente es objetivo central de la norma estatal. Siendo, además, una temática de contenido básicamente cualitativo, son pocos los aspectos en los que es posible una mejora cuantitativa de lo ya fijado por normas de rango jerárquico inferior a través de una relación de suplementariedad entre las dos normas. Tal como se ha señalado, se trata de un tipo de normas en los que «la ley 'no cuenta' o no deja espacio real para la normativa colectiva» (229). Por último, ha influido igualmente la prevención doctrinal frente a una posible regulación convencional de la materia extintiva, por entenderse que llegaría a alterar un régimen que es de orden público, dado el carácter institucional de la extinción dentro del Derecho del Trabajo. Se mantiene latente la idea de la prohibición establecida por el artículo 4.º de la Ley de Convenios Colectivos de 1973 de pactación de cláusulas que impliquen disminución «de las facultades inherentes a la dirección de la empresa según el ordenamiento jurídico laboral», cuando hace ya tiempo que dicho precepto fue derogado.

En particular es llamativo lo reducido de las remisiones a los convenios colectivos por parte del ET en sus artículos 49 a 56, mientras que a lo largo de todo el Título I de la Ley son algo más que abundantes los mandatos de regulación, desarrollo o mejora por la autonomía colectiva. Apurando al máximo la enumeración sólo es posible traer a colación tres momentos en los que figura algún tipo de apelación a la negociación colectiva: *a)* para la determinación del preaviso en el caso de dimisión del trabajador (artículo 49.4); *b)* para la concreción del rendimiento mínimo por debajo del cual se califica la actitud del trabajador como incumplimiento grave (art. 54.2 e); para la fijación de edades de jubilación forzosa (disp. adic. 5.ª).

A pesar de todo lo anterior, últimamente van apareciendo cláusulas en

(229) RODRÍGUEZ PIÑERO / DEL REY GUANTER, *El nuevo papel...*, cit., págs. 32-33.

los convenios colectivos sobre el tema, que, si bien no llegan a ser numerosas ni abundantes, sin embargo, muestran un cambio de orientación a destacar. La escasez en el número no desmerece la trascendencia de la innovación. De un lado, por el interés del tipo de cláusulas pactadas desde una perspectiva de estricta técnica jurídica, y de otro por la finalidad pretendida en cuanto que vienen impulsadas una vez más por las preocupaciones generales de política de empleo; el objetivo de la generalidad de los preceptos es permitir un reparto del empleo más equitativo o bien asegurar en términos más rígidos la estabilidad en el empleo de quienes ya lo tienen.

2. Las mayores dudas de trasgresión o no de la legalidad vigente se muestran en el incremento de las causas de disolución del vínculo laboral. De principio, resulta imposible establecer nuevas causas de extinción que se vengán a sumar a las ya fijadas por el artículo 49 ET. La justificación de esta afirmación no se apoya en razones de orden público o en el carácter institucional de la materia extintiva, pues parece que no toda la regulación sobre el particular debe calificarse de derecho necesario absoluto (230). Deviene de algo más simple como es el contenido real del mencionado artículo 49 ET. En efecto, este precepto enumerador de las causas de extinción contractual, completado por los que le siguen en desarrollo de las diferentes causas, contiene una lista cerrada sin que aparezca un número final que permita la fijación de otras nuevas por vías diferentes. De forma más específica, existe un apartado (art. 49.2) donde sí se permite: la remisión al contrato de trabajo para consignar válidamente otras causas. En estos términos es particularmente significativo que se refiere únicamente al contrato individual, cuando es cláusula de estilo del Estatuto a lo largo del Título I las remisiones conjuntas a éste y al convenio colectivo (231). Igualmente debe tenerse en cuenta que la tasación de causas contenidas en el artículo 49 y disposiciones complementarias es ciertamente exhaustiva y difícilmente se puede pensar en situaciones nuevas determinantes de ruptura contractual.

En términos prácticos las referencias a las causas de disolución de la

(230) En este sentido, N. ALIPRANTIS, *La Place de la Convention...*, págs. 188 y siguientes. G. LYON-CAEN, «Négociation Collective et Législation d'ordre Public», en *Dr. Soc.*, núm. 2, 1973.

(231) Así sucede en los artículos 25.1 («en los términos fijados en convenio colectivo o contrato individual»), 34.1 («será la pactada en los convenios colectivos o contrato de trabajo»), 35.1 («se abonará con el incremento que se fije en convenio colectivo o contrato individual»), 35.4 («salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo»), 37.1 («todo ello sin perjuicio de que por disposición legal, convenio colectivo o contrato de trabajo...»), 38.1 («será el pactado en convenio colectivo o contrato individual»), etc.

relación figuran en los convenios colectivos por vías indirectas, las más de las veces al enunciar la lista de actuaciones del trabajador determinantes de la comisión de faltas muy graves y que como tales pueden ser objeto de sanción a través del despido; sobre su contenido nos remitimos a lo dicho en su momento. Como causas específicas aparece la comisión de delitos dolosos o el simple procesamiento del trabajador, pérdida de arrendamiento de servicios por parte de la empresa y no poder asignar otro puesto de la misma categoría en otra localidad, etc. (232).

3. Consideración particular merece la jubilación del trabajador. Tres manifestaciones diferentes se presentan dentro de los convenios colectivos: la jubilación voluntaria por parte del trabajador, la jubilación por voluntad del empresario y la jubilación forzosa de producción automática.

La jubilación voluntaria no constituye causa nueva de extinción contractual, pues ya aparece expresamente dentro del artículo 49.6 ET y, en términos generales, la dimisión voluntaria es lícita en cualquier momento de la relación laboral (49.4), salvo el caso extraordinario del pacto de permanencia (21.4). La novedad se centra más bien en las contrapartidas ofrecidas por el empresario (o en otros casos por la Seguridad Social) como incentivo al trabajador para que se decida a dejar la actividad laboral. Dos tipos de precepto cabe distinguir dentro de este contexto:

a) Los acuerdos de acogimiento al Decreto-Ley 14/1981, de 20 de agosto sobre jubilación especial a los sesenta y cuatro años en la Seguridad Social. Por este tipo de cláusulas se cumple el requisito exigido por el párrafo primero del artículo único, esto es, el compromiso de la empresa de sustituir a cada uno de los trabajadores jubilados a los sesenta y cuatro años simultáneamente a su cese «por otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante un contrato de la misma naturaleza que el extinguido». Sin lugar a dudas son muy numerosos los textos que se acogen al Decreto-Ley estableciendo el correspondiente compromiso empresarial, como es obvio pertenecientes todos ellos al año 1982 (233).

(232) Montero Kaefer-82, artículo 26; Uralita-82; Transportes Blindados-82. Las causas introducidas por la vía de la enumeración de las faltas muy graves es frecuente que consistan en la concreción de los diferentes supuestos contenidos en el artículo 54.2 ET, lo que plantea la duda de la virtualidad de la limitación de la discrecionalidad inicial del Magistrado en la apreciación de la culpabilidad o gravedad del hecho cometido.

(233) Destiladores de Miera-82, artículo 24; Industria Azucarera-82, disposición transitoria 4.ª; Transportes de Viajeros de Badajoz-82, artículo 13; Flores y Plantas-

Sin embargo, son frecuentes las matizaciones o correcciones al contenido de la obligación asumida por el empresario y que podríamos reconducir a las siguientes: 1) la sustitución se realizará a través de «un contrato que será de idéntica naturaleza al que se extingue por jubilación del trabajador, en cuanto a su duración, pero no en lo que se refiere a la categoría profesional que ostenta el jubilado, que podrá ser distinta en todo momento» (234); 2) el empresario se compromete a «dar ocupación a otro trabajador, por el tiempo estricto que faltara al jubilado para cumplir la edad de sesenta y cinco años» (235); 3) si la indemnización a abonar al trabajador jubilado es mayor, el nuevo contrato se podrá reducir en igual proporción (236); 4) se sustituye la contratación de nuevo ingreso con la reincorporación de un trabajador excedente que tenga solicitado el reingreso (237); 5) se convierte en obligatoria para el empresario la aceptación de jubilación solicitada por el trabajador de sesenta y cuatro años con las consecuencias derivadas de ello (238).

En términos generales no puede considerarse que estas alteraciones supongan una ilegalidad de la cláusula, en particular cuando nos encontramos con una extinción voluntaria del trabajador; distinto es que en algunos supuestos —aquellos contenidos en los apartados 2, 3 y 4— no se cumplan en su totalidad los requisitos exigidos por el Decreto-Ley y de ahí que las partes no se puedan acoger a las ventajas derivadas de la citada norma.

b) Los incentivos ofrecidos por la empresa para la jubilación voluntaria anticipada del trabajador, consistentes bien en la concesión de una indemnización a tanto alzado en el instante del cese, o bien en una determinada pensión a cargo de la empresa que complementa en diversa cuantía la percibida del régimen correspondiente de Seguridad Social (239). La antigüedad en la empresa y la edad del trabajador intervienen generalmente como factores de determinación tanto de la cuantía de la compensación ofrecida por el cese como de los requisitos exigidos para causar derecho a las men-

82, artículo 20; Junta de Puertos-82, artículo 50; Mataderos de Aves y Conejos-82, anexo 2; Empresas de Ingeniería-82 (BOE, 1-VII-1982); Marroquinería-82, artículo 52.

(234) Gestorías Administrativas-82, artículo 21; Montero Kaefer-82, artículo 76; Buhler Miag-82, artículo 26.

(235) Montero Kaefer-82, artículo 76.

(236) Montero Kaefer-82, artículo 76.

(237) Banca Privada-82, disposición transitoria.

(238) Celupal-82, artículo 88.

(239) Grandes Almacenes-82, artículo 28; Destiladores de Miera-82, artículo 11; Jarlineria-82, artículo 33; Transportes de Viajeros de Badajoz-82, artículo 13; Harinas Panificables-82, artículo 20; Banca Privada-82, artículo 40; Promofisa-82, artículo 27; Zurich-82, artículo 24.

cionadas cantidades (240). Especial fuerza poseen estos factores cuando, por ejemplo, se establece una edad máxima para tener derecho a las mejoras, de forma que transcurrida ésta se pierde cualquier tipo de beneficio adicional al otorgado por la Seguridad Social. Desde el punto de vista de la voluntad empresarial aparecen los dos tipos de cláusulas convencionales posibles: aquellas que recogen los incentivos si bien previa negociación con la empresa para cada caso individual y también aquellas que prevén como obligatoria para la empresa la decisión de cese del trabajador (241).

En algunas ocasiones, ciertamente reducidas, se recoge la jubilación del trabajador provocada por la voluntad del empresario (242). En estos casos se trataría de una nueva causa de despido añadida por los convenios colectivos, pues no es otra cosa que una resolución unilateral de la relación por voluntad del empresario. Aparte de que nunca puede estar en manos del empleador la jubilación del trabajador, pues éste una vez extinguido su contrato puede decidir libremente no solicitar la prestación correspondiente de Seguridad Social e intentar obtener un nuevo empleo o actividad laboral, independientemente de lo anterior a primera vista la nueva causa sería ilegal. Las causas de despido se encuentran tasadas en la legislación estatal y la aquí comentada no se identificaría con ninguna de las actualmente previstas por la legislación vigente. En concreto, no es interpretable la disposición adicional 5.^a ET en clave de autorización legal a la negociación colectiva para que admita despidos por jubilación del trabajador.

4. Una consideración diversa merece la denominada jubilación forzosa, pues ésta se caracteriza por operar automáticamente, de forma independiente a la voluntad de las partes. Dos circunstancias diversas menciona la sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de julio de 1981 —al margen de una tercera que no interesa en este momento— y que como tales aparecen diferenciadas en los convenios colectivos: la basada en la presunción de ineptitud y la justificada por la situación del mercado de trabajo.

La primera de ellas es rechazada por la mencionada sentencia básica-

(240) Elaboración de Arroz-82, artículo 21; Gestorías Administrativas-82, artículo 21; Solvay-82 (*BOE*, 10-VIII-1982), artículo 33; Tabacanaria-82, artículo 19; Montero Kaefer-82, artículo 76; Rocalla-82, artículo 55; Intelsa-82, artículo 16; Textil Pelo de Conejo-82, artículo 39; Combustibles Sólidos-82, artículo 26.

(241) Gestorías Administrativas-82, artículo 21; Rocalla-82, artículo 55; Intelsa-82, artículo 16; Sevillana-82 (*BOE*, 2-VII-1982), artículo 50; Hispano Radio-82, artículo 31; Banca Privada-82, artículo 40.

(242) Banca Privada-82, artículo 40; Promofisa-82, artículo 27; Empresas de Seguros-81 (*BOE*, 12-V-1981), artículo 20.

mente porque no es razonable «presumir esa ineptitud con carácter general y a una misma edad para todos los trabajadores, cualquiera que sea el sector económico en que se hallen integrados y el tipo de actividad que dentro de él desarrollen». Pero, precisamente si por algo se caracterizan los convenios colectivos es por la eficacia sectorial de sus normas y en muchas ocasiones dirigidas a grupos profesionales concretos. Por ello, no se puede afirmar que, de principio, todos los convenios que recojan una determinada edad de jubilación forzosa, justificado ello por presunciones de ineptitud, sean necesariamente ilegales o inconstitucionales. Así, por ejemplo, serían perfectamente justificables los preceptos de los convenios para las empresas de navegación aérea que fijan una edad obligatoria de cese a los sesenta años para los tripulantes de vuelo (243). Las exigencias de particulares condiciones físicas e intelectuales para la seguridad del servicio pueden llegar a justificar por razones incluso de orden público este tipo de normas. Por otra parte, en sentido estricto este tipo de cláusulas más que una nueva causa de extinción actúan como complemento a lo ya regulado por el ET en su artículo 52 *a*), si acaso haciendo obligatorio también para el empresario el cambio de destino del trabajador.

Mucho más numerosos son los convenios colectivos que recogen la jubilación forzosa basada en la situación del mercado de trabajo. Las diferentes redacciones de los textos convencionales cabe reconducirlas a tres tipos básicos: 1) la declaración con carácter general de jubilación forzosa a determinada edad, sin mayores aclaraciones que la de salvar lo previsto en el ET para que se completen los períodos de carencia para la jubilación (244);

(243) Así, en CC Spantax-82 (*BOE*, 30-VIII-1982), artículo 156: «La edad límite de retiro de los tripulantes será la establecida en cada momento por la Subsecretaría de Aviación Civil u órgano competente para ello. En los casos en que no esté establecida esta edad, se entenderá fijada a los sesenta años.» En igual sentido, Iberia y sus tripulantes pilotos-82 (*BOE*, 4-VIII-1982), artículo 141; Aviaco-82 (*BOE*, 30-VII-1982), artículo 154; Iberia y auxiliares de vuelo y técnicos de a bordo-82 (*BOE*, 16-VI-1982), artículo 128. Completamente diferente, Juntas de Puerto-82, artículo 25 «los que transcurrido el plazo de incapacidad laboral transitoria no hubieran logrado su curación pasarán a la situación de jubilados, si reunieran las condiciones debidas», posiblemente ilegal en el caso de que el trabajador pase a la situación de invalidez provisional.

(244) Juntas de Puertos-82, artículo 50: «Con carácter general, la jubilación forzosa por edad se producirá al cumplirse los sesenta y cinco años de edad, sin perjuicio de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores respecto al periodo de carencia.» Marroquinería-82, artículo 34; Montero Kaefer-82, artículo 26; La Seda de Barcelona-82 (*BOE*, 1-X-1982), artículo 75; Aeropuertos Nacionales-82, artículo 44; Arrumbadores y Marchamadores-82 (*BOE*, 12-X-1982), artículo 36; Uralita-81, artícu-

2) los que añaden además el compromiso de cubrir los puestos que queden vacantes por este motivo con la contratación de nuevo personal y la obligación de la empresa de satisfacer al trabajador jubilado una cantidad mensual tal que sumada a la que se percibe de la Seguridad Social suponga una cantidad total anual igual al 100 por 100 a la que tuviera por aplicación del convenio (245); 3) los que mencionan sólo una de las dos obligaciones anteriores (246). Por lo que se refiere a la edad la práctica totalidad de los convenios la establecen a los sesenta y cinco años, en algunos casos se mantiene a la edad legal de los sesenta y nueve y en muy raras ocasiones baja a edades inferiores como pueden ser los sesenta y tres años.

Sobre la licitud de los preceptos de jubilación forzosa en los convenios colectivos resulta difícil formular un pronunciamiento claramente argumentado en las pocas líneas que podemos dedicarle al tema, si bien cabe exponer algunas breves consideraciones. La controversia en torno a la virtualidad de estas cláusulas (247) se centra en dos puntos: por un lado, la viabilidad en términos generales de edades de jubilación forzosa respecto a la violación del derecho al trabajo y a la no discriminación en el empleo, y, por otro lado, las posibles trabas a que este tipo de jubilaciones aparezcan en concreto dentro de los convenios colectivos dada la reserva de ley fijada

lo 113; Aucona-81, artículo 24; Tabaco-80, artículo 11; Muface-81 (BOE, 19-XII-1981), artículo 35; Metrópolis-80.

(245) Banca Privada-82, artículo 40; RTVE (BOE, 7-XII-1982), artículo 9.º; Compañía General de Sondeos-82 (BOE, 20-VIII-1982), artículo 12, que asegura el 75 por 100 de las retribuciones fijas anuales.

(246) CTNE-82 (BOE, 30-VII-1982), artículo 10; Empresas de Seguros-81, artículo 20. Interés particular presenta el convenio colectivo para el S. N. Cultivo y Fermentación del Tabaco-82, artículo 11, según el cual «la edad mínima para la jubilación voluntaria será de sesenta años, y la jubilación forzosa la de sesenta y cinco, *sin perjuicio del contenido de la sentencia del Tribunal Constitucional, de 2 de julio de 1981 y de acuerdo con la doctrina que en la misma se contiene*».

(247) Para el debate doctrinal, J. GARCÍA MURCIA, *Crisis económica y jubilación anticipada en el ordenamiento laboral español*, en comunicación al III Coloquio sobre Relaciones Laborales, Jaca, septiembre 1982, págs. 5-6; D. E. TAGLIAVIA LÓPEZ, «La inconstitucionalidad de la jubilación forzosa», en *REDT*, núm. 8, págs. 513 y sigs., y número 9, págs. 677 y sigs.; ALONSO OLEA, *El Estatuto...*, cit., pág. 298; ALBIOL MONTESINOS, *El Estatuto...*, cit., págs. 369-371; ALONSO OLEA, *Curso de Derecho del Trabajo*, Madrid, 1981, págs. 554-555; D. J. MARTÍNEZ MARTÍN, «La jubilación anticipada en la contratación colectiva», en *CCDT*, núm. 4, pág. 125; L. E. DE LA VILLA y J. MONTALVO, «La jubilación forzosa en los convenios colectivos», en *RGLJ*, número 2, 1967, págs. 393-395. La jurisprudencia dictada a partir de la entrada en vigor del ET se ha pronunciado a favor de su licitud: TCT, 3 febrero 1981, Ar. 676; 24 febrero 1981, Ar. 1.271; 19 junio 1981, Ar. 4.202 y 4.206. Con posterioridad a la Sentencia del Tribunal Constitucional, TCT 23 febrero 1982, Ar. 1.050.

constitucionalmente por el artículo 53.1 en relación con el 35 para la regulación del ejercicio del derecho al trabajo.

Respecto al primero de los puntos ya se ha pronunciado la sentencia del Tribunal Constitucional reseñada. En base a ella habría que concluir en la constitucionalidad de los preceptos que vengan complementados por el compromiso de no amortización de puestos vacantes ocasionados por estas jubilaciones y al mismo tiempo que se asegura la percepción completa de la pensión de jubilación; por contra, la inconstitucionalidad de los convenios que omitan lo anterior. Respecto a la cuestión de si el convenio colectivo es norma idónea para recoger sistemas de jubilación forzosa, es precisamente la disposición adicional 5.^a ET quien lo está autorizando en cuanto que dispone la posibilidad de pactar por esta vía edades de jubilación forzosa inferiores a los sesenta y nueve años. No parece que la interpretación más correcta sea la de entender que dicha disposición sólo permite pactos de jubilación voluntaria; ello no encaja dentro del contexto global del precepto dirigido a establecer límites de edades máximas obligatorios, aparte de que vaciaría de contenido el párrafo segundo convirtiéndolo en un precepto neutro desde el momento en que la fijación de edades de jubilación voluntaria siempre sería viable en atención a lo dispuesto en el artículo 49 ET. En cuanto a la consideración de la reserva de ley, no es lo más acertado concluir en una construcción rígida de este principio; de lo contrario sería inviable, por ejemplo, que el Gobierno a través de un Decreto fijara el salario mínimo interprofesional por afectar al artículo 35 CE, o bien regulara medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo por afectar al artículo 14 CE. El requisito de la reserva de ley, en el aspecto aquí contemplado, debe entenderse como la necesidad de que por ley se fijen las directrices generales de la materia, admitiendo su ejecución y desarrollo por disposiciones de rango jerárquico inferior y, en concreto, por los convenios colectivos; directrices que se pueden sobreentender ya recogidas dentro de la disposición adicional 5.^a ET, con los condicionamientos añadidos por el Tribunal Constitucional.

5. El segundo de los aspectos de considerable importancia en la regulación convencional de la materia extintiva se refiere a las cláusulas de renuncia empresarial a hacer uso de su facultad de despedir, siempre dentro de causas y condicionamientos predeterminados. De ordinario se enmarcan también dentro de la política general de empleo negociada a través de los convenios, como una de las variantes del compromiso empresarial de mantenimiento del nivel de empleo dentro de la empresa y durante el tiempo de vigencia del convenio. En otras ocasiones, sin embargo, la finalidad es menos

pretenciosa intentando tan sólo servir de instrumento de restricción de la arbitrariedad o discrecionalidad empresarial en el uso de sus facultades resolutorias. Son compromisos que se formulan tanto a nivel de despidos individuales como colectivos.

A nivel individual se suelen materializar en la obligación de readmisión por parte del empresario de aquellos despidos declarados improcedentes por el magistrado de Trabajo y sin posibilidad de opción por la no readmisión y su sustitución por la indemnización fijada por el artículo 56 ET. Aparecen en muy contados convenios colectivos y algunos de ellos con una eficacia jurídica muy limitada, aunque su trascendencia merece una mención algo detallada. Como decimos, en muchas ocasiones el contenido de los preceptos es neutro por unas u otras razones, si bien vienen a descubrir, desde otras perspectivas, posibles usos abusivos de determinadas facultades. En atención a la intensidad del compromiso empresarial cabe formular los siguientes supuestos:

a) En caso de despido improcedente, la dirección de la empresa y el comité de empresa estudiarán la oportunidad o no de readmitir, aunque al final se aclara que en último extremo la empresa conserva su libertad de decisión (248). Con esta regla se incrementa el grado de competencia de los representantes legales —comparativamente con lo fijado en el artículo 64 ET— pasándose del deber de ser informado al derecho de ser consultado.

b) «En los supuestos en los que la Magistratura de Trabajo declare improcedente un despido e inmediatamente que la sentencia sea firme, la empresa se obliga, salvo acuerdo con el trabajador, a la readmisión en aquellos casos en los que el despido se hubiera basado en la afiliación o actuación política o sindical del trabajador sancionado» (249). Nos encontramos ante un típico precepto neutro y además incorrecto en cuanto a su redacción. En efecto, por el mero respeto debido a derechos constitucionalmente reconocidos la declaración judicial en estos casos no puede ser otra que la condena a la readmisión sin posible opción, aparte de que no podría conceptuarse el despido en ningún caso como improcedente, sino como radicalmente nulo. En cuanto a su incorrección, debe señalarse que la cláusula en sentido inverso viene a traslucir que sí se conserva el derecho de opción para el resto de las ocasiones, lo que no es cierto; piénsese, por ejemplo, que quedan al margen del texto del artículo supuestos tales como despidos basados en discriminaciones por razones de sexo, ideas religiosas, condición social, etc.

c) «La dirección de la empresa se compromete a no utilizar el sistema

(248) E. N. Aluminio-81 (BOE, 22-IX-1981).

(249) Westinghouse-82 (BOE, 17-IX-1982), artículo 12.

de 'despido improcedente para reducir plantillas', sin que este compromiso le coarte la libertad de opción del artículo 56.1 del Estatuto, cuando el incumplimiento esté basado en incumplimiento grave y culpable del trabajador, si bien esto no se haya podido acreditar en juicio suficientemente» (250). En los mismos términos, este tipo de cláusulas, desde un punto de vista de estricta técnica jurídica, no añade novedad alguna a la legalidad vigente. El despido individual tiene como finalidad permitir la ruptura contractual frente a incumplimientos graves y culpables del trabajador o bien ante particulares situaciones de ineptitud o excesiva morbilidad, pero en ningún caso como instrumento para reducir plantillas. Para esto último se prevé un procedimiento específico dentro del artículo 51 ET, por lo que utilizar la vía del despido improcedente como vía alternativa debería calificarse como un uso fraudulento y abusivo de las facultades empresariales de despedir individualmente. No obstante, la presencia de esta norma convencional no es sino una clara manifestación del uso cotidiano que se viene haciendo en España de la institución del despido disciplinario (251).

d) El cumplimiento en todo caso de la condena a la readmisión (252). Incluso dentro de estos casos se expresan a veces gran número de salvedades (253), o bien se deja la última palabra a la opinión conjunta de dirección y representantes de los trabajadores (254). No podemos detenernos en la conveniencia o no de este tipo de renuncia, nos limitaremos a constatar la validez de este tipo de compromisos. Nuestro ordenamiento parte precisamente de la idea de que el efecto de la improcedencia del despido debe ser la readmisión del trabajador, y la condena económica —aunque dejada a la opción del empleador— es siempre un sustituto de la readmisión

(250) La Lactaria Española-82 (BOE, 28-IX-1982), disposición adicional 4.ª Similar Petroquímica-81; Cepsa y personal de mar-80.

(251) Sobre el particular M. RODRÍGUEZ PIÑERO, *Derecho del Trabajo y crisis económica*, en III Coloquio sobre Relaciones..., cit., págs. 7 y sigs.

(252) Milupa-81 (BOE, 29-IX-1981).

(253) Makro-81 y 82, artículos 37: «... excepto en los supuestos en que el despido se efectúe a consecuencia de ofensas verbales o físicas a personas que trabajan en la empresa y/o familiares que con ellos convivan; en deslealtad, abuso de confianza o fraude, en las funciones desempeñadas; embriaguez o uso de drogas durante el servicio, siempre que sean habituales; en falta de aseo, sobre la que se le hubiere llamado la atención repetidamente al trabajador o hubiere producido quejas justificadas de sus compañeros; en originar frecuentes riñas con los compañeros de trabajo y en bajo rendimiento voluntario y continuado».

(254) Catalana de Gas y Electricidad-81 (BOE, 23-III-1981), artículo 20: «La empresa se compromete a readmitir con todos sus derechos, a los trabajadores sobre los que recaiga sentencia de despido improcedente o nulo, salvo que existan razones suficientes a juicio de la dirección y de los representantes de los trabajadores.»

no realizada, no impuesta de forma efectiva. El problema se plantea aquí más bien en el impacto de este tipo de cláusulas en el contenido de la sentencia y en el mandato de la ejecución de la misma. No es claro que el contenido de la sentencia tenga que ser distinto al previsto en el artículo 56.1 ET; lo que el convenio colectivo parece hacer ilícito es el ejercicio de la opción contraria a la readmisión, pues ello supondría por parte del empresario en cuestión un incumplimiento del convenio colectivo, aún más cuando este tipo de pactos se ha realizado sólo en convenios a nivel de empresa. En tal sentido cabría afirmar incluso que a través del convenio se ha formalizado y con carácter general una determinación *ante tempus* de la opción en favor de la readmisión. Donde los problemas habrán de plantearse, sin embargo, es respecto a la ejecución específica de la obligación de readmitir, si ella se realizará de acuerdo con los artículos 208 y siguientes, especialmente el 211 LPL, o si —por el incumplimiento concreto de esta cláusula del convenio— se pudieran derivar derechos adicionales cercanos a una ejecución específica de la prevista en los artículos 212 y 213 LPL.

6. A nivel colectivo, el compromiso empresarial viene a centrarse en la renuncia a hacer uso del expediente de regulación de empleo durante la vigencia del convenio para reducir la plantilla de la empresa: «La empresa se compromete a mantener el puesto de trabajo a la totalidad de los trabajadores actuales, renunciando a realizar expedientes de regulación de empleo, suspensión temporal o reducción de jornada, durante la vigencia del texto de este convenio» (255). En unas ocasiones se formula con carácter general para todo tipo de reajuste de plantilla y citando expresamente la renuncia a hacer uso del artículo 51 ET; en otras ocasiones se concreta a supuestos específicos; en un tercer grupo el compromiso es tácito o indirecto, derivado del acuerdo por el que la empresa se compromete a garantizar el empleo de toda la plantilla actual o, en general, al mantenimiento del nivel de empleo; por último, en un cuarto grupo, el compromiso es más débil centrándose en no presentar expedientes de regulación de empleo «no pactados» sin haber agotado previa y exhaustivamente todas las negociaciones con los representantes de los trabajadores (256).

(255) Productos Ortiz-81 (BOE, 12-V-1981), artículo 6; Seat-82, artículo 30; Cope-81, artículo 7.º; Hidroeléctrica de Cataluña-81, artículo 5.º

(256) Correspondiente al primer grupo, Cope-82. Correspondientes al segundo, Elaboración de Arroz-82 («la mecanización o acentuación de la misma»); CTNE-82, artículo 8.º («las innovaciones tecnológicas»); Campsa y trabajadores de refino-82, III.5 («por razones de organización»); Westinghouse-82, art. 27, idem. anterior. Corres-

Dado que el contenido de la renuncia se centra en el hecho de no presentar ante la autoridad laboral expediente de extinción al amparo del artículo 51 ET, las consecuencias jurídicas de este pacto llegarían a incidir en el procedimiento administrativo mismo. De aceptarse la virtualidad legal de este tipo de cláusulas, que de principio parece que nada la obstaculizaría, ello obligaría a la denegación automática por parte de la autoridad laboral del expediente presentado durante la vigencia del convenio, incumpliendo lo allí dispuesto. En todo caso, debe aclararse que es frecuente que en estos preceptos se introduzca un inciso por el que queden excluidas las situaciones extraordinarias e imprevisibles: «Salvo causas extremas, como suspensión de pagos o quiebra», «alteraciones sustanciales en la evolución de la actividad prevista», «con excepción de las consecuencias que pudieran traer consigo la producción de hechos catastróficos», etc. (257).

En iguales términos es frecuente que la empresa exija contrapartidas que le faciliten la superación de las situaciones de crisis existentes. Así, el reconocimiento de la facultad de la empresa para aplicar reducciones de horario o suspensión temporal de los contratos, el compromiso de los representantes de los trabajadores de aceptar en el futuro los expedientes de regulación de jornada, o bien la manifestación expresa de que la empresa pueda reducir sus excedentes de plantilla mediante procedimientos voluntarios de concertación con el trabajador individual (258).

Por último conviene mencionar otros aspectos objeto de regulación por la negociación colectiva respecto de los expedientes de extinción colectiva: *a)* la determinación de las preferencias para permanecer en la empresa en caso de reducción de plantillas, lo más frecuente en función de la antigüedad del trabajador en la empresa; *b)* la facultad de distribución de los puestos de trabajo restantes sin respetar la categoría profesional anterior, conllevando la reestructuración una nueva clasificación profesional, muy previsiblemente ilegal si no viene acompañada del cumplimiento de los requisitos exigidos por el artículo 41 ET; *c)* depósito por la empresa de un fondo económico para hacer frente a posibles retrasos en el pago de salarios e indemnizaciones; *d)* incremento de la indemnización por encima de la fijada por el artículo 51.10 ET; *e)* obligación de dar cuenta al comité de empresa o

pondientes al tercero, Central Nuclear de Almaraz-82 (BOE, 21-III-1982), artículo 9.º; Bazán-82, acta final apartado 8.º; Mercedes Benz-82, artículo 41; Junta de Puertos-82, disposición final 4.ª; Calatrava-82, artículo 57; Endesa-82, disposición transitoria 3.ª Correspondiente al cuarto, La Lactaria Española-82, disposición adicional 4.ª

(257) Balay-82, anexo V; Intelsa-81, artículo 15; Secoinsa-82, artículo 29; Disa-80.

(258) Roca Radiadores-82, cláusula adicional; Balay-82, anexo V.

delegados de personal de la venta de bienes de la empresa, cuando el expediente afectase a más del 30 por 100 de los trabajadores de la misma (259).

7. En lo que respecta a la forma, el aspecto más regulado es aquel en el que existe una expresa remisión a los convenios colectivos por el ET: la determinación de tiempo de preaviso en caso de dimisión del trabajador. Su cuantía es muy variable de uno a otro convenio, e incluso dentro de cada uno de ellos se suelen fijar plazos diversos, tomando como punto de referencia el nivel profesional del trabajador; aunque también es cierto que la moda se sitúa en los quince días de preaviso (260). Como complemento a lo anterior se determinan las consecuencias del incumplimiento de este deber de preaviso, sea total o parcialmente. Las sanciones encontradas, de mayor a menor repetición, son las siguientes: *a)* indemnización de un día de salario por día de retraso; *b)* pérdida de la parte proporcional de las pagas extraordinarias devengadas; *c)* no efectuar la liquidación al trabajador hasta el momento habitual del pago a los restantes trabajadores. En algunos casos se dispone expresamente que se podrá detraer directamente esta sanción de los devengos que la empresa debe abonar al productor en concepto de finiquito, precepto que podría presentar dudas en cuanto a su licitud (261). Paralelamente a lo anterior se suele establecer la obligación de la empresa de liquidar en el acto los conceptos fijos cuantificables en el momento (262).

8. Para finalizar haremos una breve referencia a las indemnizaciones reconocidas como consecuencias del acaecimiento de diferentes supuestos extintivos. En términos generales, son muy escasos los preceptos sobre el particular, partiéndose de una cierta aceptación de las cuantías fijadas legalmente. Cabe diferenciar entre los siguientes tipos:

a) La denominada dote o indemnización abonada al trabajador como consecuencia de su cese voluntario en la empresa determinado por el hecho

(259) Granjas Avícolas-82, artículo 82; Mataderos de Aves y Conejos-82, artículo 82; Marroquinería-82, artículo 47; Iberia y auxiliares de vuelo-82, artículo 27; Palco-81, artículo 24.

(260) Química Transformadora-82, artículo 23; Jardinería-82, artículo 15; Mataderos de Aves y Conejos-82, artículo 33; Industrias del Curtido-82, artículo 27; Montero Kaefer-82, artículo 26.

(261) Química Transformadora-82, artículo 23; Jardinería-82, artículo 15; Comercio de Papel y Artes Gráficas-82, artículo 7.6; Empresas de Ingeniería-82, artículo 38; Industrias del Curtido-82, artículo 27; E. N. Uranio-82, artículo 75; Richardson-82, artículo 20; Cetme-82, artículo 32.

(262) Química Transformadora-82, artículo 23; Argón-82; Zubiri-82; Vidrio y Cerámica-82, artículo 37.

de haber contraído matrimonio. Es frecuente que esta indemnización se le ofrezca unida a otras dos opciones, la de continuar prestando sus servicios en la empresa recibiendo un premio de nupcialidad o bien solicitar la excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo; en algún caso particular se ofrece una opción adicional, cual es la de optar por el cese indemnizado en un momento posterior al tener el primer hijo (263). En todo caso, lo importante a destacar es la diferenciación entre dos tipos en cuanto a la extensión del derecho a la indemnización: el primero restringido a la mujer trabajadora, el segundo concedido indistintamente para cualquier trabajador que se casa sin tomar en consideración su sexo (264). Para el primer caso, ya desde el primer momento de la entrada en vigor de la Constitución de 1978, la jurisprudencia ha venido defendiendo coherentemente su ilicitud por constituir una discriminación en razón al sexo y a pesar de ello siguen siendo muy numerosos los convenios colectivos que continúan manteniendo el trato discriminatorio, muy posiblemente por el interés de determinados empresarios en prescindir del personal femenino que pasa a tener obligaciones familiares. La segunda fórmula cabe pensar que aparezca como reacción a la declaración como ilegal de la primera y con la intención de darle una cobertura legal, pero en cualquier caso la licitud formal no es atacable. Dado el principio de que no toda desigualdad de trato presupone un tratamiento discriminatorio, la segunda manifestación tampoco sería ilícita por la vía de considerar la situación peyorativa en la que permanece cualquier otro trabajador que cesa voluntariamente en la empresa por cualquier otro motivo plenamente razonable y digno de ser tomado en consideración, pero ajeno al matrimonio.

b) La fijación de una indemnización en los casos de dimisión del trabajador. En realidad funciona más bien dentro de determinadas empresas en crisis como forma de incentivar la marcha voluntaria del trabajador de la empresa y con la intención de evitar el procedimiento más traumático del expediente de regulación de empleo (265).

c) Determinación del derecho a indemnización del trabajador temporal despedido antes de la expiración del tiempo convenido, normalmente con-

(263) E. N. Aluminio-81, artículo 11.5; Adams-82, artículo 28; Ibelsa-82 (BOE, 2-VII-1982), artículo 30; Cetme-82, artículo 20; Cruzcampor-82 (BOE, 15-VII-1982), artículo 58; Veglia-82, artículo 33; Uralita-81, artículo 62; Agencias de Viajes-81, artículo 23; Argón-82; Cosesa-82 (BOE, 2-IV-1982).

(264) Granjas Avícolas-82, artículo 17; Mataderos de Aves y Conejos-82, artículo 21; Zurich-82, artículo 20; Henry Colomer-82, artículo 28; Ibelsa-82, artículo 30.

(265) Flabesa-81, artículo 23.

sistente en una cuantía igual al salario que hubiera percibido de haber seguido prestando sus servicios hasta la finalización del contrato (266).

d) Incremento de la indemnización por expediente de crisis, ya mencionado.

JESÚS CRUZ VILLALÓN
JOAQUÍN GARCÍA MURCIA

(266) Sabena-82, artículo 23; Ministerio de Justicia-82 (BOE, 17-VII-1982), artículo 18.

REVISTA DE ESTUDIOS POLITICOS

(Nueva Epoca)

Presidente del Consejo Asesor: D. CARLOS OLLERO GÓMEZ

COMITÉ DE DIRECCIÓN: Elías Díaz, Manuel Aragón Reyes, Carlos Alba Tercedor, Carlos Ollero Gómez, Manuel Ramírez Jiménez, Miguel Martínez Cuadrado, José María Maravall, Carlos de Cabo Martín, Julián Santamaría Ossorio.

Director: PEDRO DE VEGA GARCÍA

Secretario: JUAN J. SOLOZÁBAL

Sumario de los números 31-32 (Enero-Abril 1983)

MONOGRAFICO SOBRE LA II REPUBLICA

ESTUDIOS

ANTONIO HERNÁNDEZ GIL: *Facetas de un proceso constituyente.*

EMILIO GÓMEZ ORBANEJA: *Los avatares del texto constitucional.*

MANUEL TUÑÓN DE LARA: *La coyuntura histórica española de 1930-31.*

ALFONSO GARCÍA VALDECASAS: *La elaboración del texto constitucional.*

JOAQUÍN TOMÁS VILLARROYA: *Presidente de la República y Gobierno: sus relaciones.*

JOSÉ RAMÓN MONTERO GIBERT: *La CEDA y la Iglesia en la II República española.*

GABRIEL TORTELLA CASARES: *Los problemas económicos de la II República.*

ANDRÉS DE BLAS GUERRERO: *El partido radical en la política española de la II República.*

NOTA

MARÍA PILAR VILLABONA: *La Constitución de 1917 y la española de 1931.*

COMENTARIOS BIBLIOGRAFICOS

M. GARCÍA CANALES: *La Constitución española de 1931 y su aplicación.*

MANUEL CONTRERAS: *Las fuerzas políticas durante la II República española: una selección bibliográfica.*

ADOLFO HERNÁNDEZ LAFUENTE: *En torno a la bibliografía sobre la cuestión autonómica en la II República española.*

FERNANDO GARCÍA DE CORTÁZAR y R. DE AGUIRRE: *La Iglesia imposible de la II República.*

FRANCISCO COMÍN: *Una guía bibliográfica para el estudio de la economía en la II República española.*

PRECIOS DE SUSCRIPCION ANUAL

España	2.200 ptas.
Portugal, Iberoamérica y Filipinas	28 \$
Otros países	29 \$
Número suelto: España	500 ptas.
Número suelto: Extranjero	8 \$

CENTRO DE ESTUDIOS CONSTITUCIONALES

Plaza de la Marina Española, 9 - MADRID-13 (España)

REVISTA ESPAÑOLA DE DERECHO CONSTITUCIONAL

Presidente: LUIS SÁNCHEZ AGESTA

COMITE DE DIRECCION

Francisco Murillo Ferrol, Manuel Aragón Reyes, Carlos Alba Tercedor, Eduardo García de Enterría, Pedro de Vega García e Ignacio de Otto y Pardo.

Director: FRANCISCO RUBIO LLORENTE

Secretario: JAVIER JIMÉNEZ CAMPO

Sumario del año 3, núm. 7 (enero-abril 1983)

Estudios:

Alcance y significado de los derechos fundamentales en el ámbito de la educación:

HANS JOACHIM FALLER (en la República Federal Alemana).

KARL SPIELBÜCHLER (en Austria).

WALTER KÄMPFER (en Suiza).

LEOPOLDO ELIA, EDOARDO VOLTERRA y ANTONIO LA PERGOLA (en Italia).

JACQUES VELU (en Bélgica).

WALTER KÄMPFER (informe general).

El derecho a la educación en España

LUIS LÓPEZ GUERRA: *La distribución de competencias entre Estado y Comunidades Autónomas en materia de educación.*

JAIME NICOLÁS MUÑIZ: *Los derechos fundamentales en materia educativa en la Constitución española.*

ANTONI MILIAN MASSANA: *Los derechos lingüísticos en la enseñanza, de acuerdo con la Constitución.*

Jurisprudencia:

ANTONIO EMBID IRUJO: *Derecho a la educación y derecho educativo paterno (Comentario a la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 25 de febrero de 1982).*

ENRIQUE ALONSO GARCÍA: *Nota acerca del derecho a la educación como derecho fundamental en la jurisprudencia constitucional norteamericana.*

Crítica de libros:

GERMÁN GÓMEZ ORFANEL: *Derecho a la educación y libertad de enseñanza. Naturaleza y contenido (un comentario bibliográfico).*

Crónica informativa. Crónica parlamentaria. Reseña bibliográfica.

PRECIOS DE SUSCRIPCION

Número suelto España	Número suelto Extranjero	Suscripción anual		
		España	Portugal, Iberoamérica y Filipinas	Otros países
700 ptas.	9 \$	1.800 ptas.	24 \$	25 \$

CENTRO DE ESTUDIOS CONSTITUCIONALES

PLAZA DE LA MARINA ESPAÑOLA, 9 - MADRID-13 (España)

REVISTA DE ADMINISTRACION PUBLICA

(Cuatrimestral)

CONSEJO DE REDACCION
Presidente: LUIS JORDANA DE POZAS

Manuel Alonso Olea, José María Boquera Oliver, Antonio Carro Martínez, Manuel F. Clavero Arévalo, Rafael Entrena Cuesta, Tomás R. Fernández Rodríguez, Fernando Garrido Falla, Jesús González Pérez, Ramón Martín Mateo, Lorenzo Martín-Retortillo Baquer, Sebastián Martín-Retortillo Baquer, Alejandro Nieto, José Ramón Parada Vázquez, Manuel Pérez Olea, Fernando Sainz de Bujanda, Juan A. Santamaría Pastor, José L. Villar Palasí

Secretario: EDUARDO GARCÍA DE ENTERRÍA
Secretario adjunto: FERNANDO SAINZ MORENO.

Sumario del núm. 99 (septiembre-diciembre 1982)

Estudios:

- J. L. MEILÁN GIL: «La actuación contractual de la Administración Pública española. Una perspectiva histórica».
- J. ORTIZ DÍAZ: «Competencias establecidas en la Constitución y en los Estatutos de las Comunidades Autónomas respecto al sector hidráulico».
- J. PEMÁN GAVIN: «La responsabilidad de Correos por daños causados a los usuarios».
- C. LOZANO SERRANO: «Las fuentes del Derecho en la doctrina y en la jurisprudencia constitucional: aplicación al Derecho financiero».
- M. PULIDO QUECEDO: «En torno a la Ley orgánica de reintegración y mejoramiento del régimen foral de Navarra: Un sistema de competencias».
- F. SAINZ MORENO: «Dominio público estatal de las playas y zona marítimo-terrestre (El artículo 132.2 de la Constitución)».

Jurisprudencia:

- I. Comentarios monográficos:
 - E. GONZÁLEZ SALINAS: «El concepto de núcleo de población a efectos de la apertura de farmacia».
 - F. SEQUEIRA DE FUENTES: «Responsabilidad patrimonial de la Administración y uso de las armas por agentes públicos».
 - G. FERNÁNDEZ FARRERES: «Sobre la ilegalidad de la 'retención de haberes' a los funcionarios con ocasión del ejercicio del derecho de huelga».
- II. Notas:
 - Contencioso-administrativo: A) *En general* (J. TORNOS MAS y T. FONT I LLOVET); B) *Personal* (R. ENTRENA CUESTA).

Crónica administrativa. Documentos y dictámenes. Bibliografía.

PRECIOS DE SUSCRIPCION ANUAL

España	1.850 ptas.
Portugal, Iberoamérica y Filipinas	28 \$
Otros países	29 \$
Número suelto para España	800 ptas.
Número suelto para extranjero	11 \$

CENTRO DE ESTUDIOS CONSTITUCIONALES

PLAZA DE LA MARINA ESPAÑOLA, 9 - MADRID-13 (España)

REVISTA DE ESTUDIOS INTERNACIONALES

Trimestral

EQUIPO DE REDACCION

Director: MANUEL MEDINA ORTEGA

Mariano Aguilar Navarro, Emilio Beladíez, Eduardo Blanco, Juan Antonio Carrillo, Félix Fernández-Shaw, Julio González, José María Jover, Luis Mariñas, Roberto Mesa, Tomás Mestre, José María Moro, Fernando Murillo, José Antonio Pastor, Román Perpiñá, Leandro Rubio García, Javier Rupérez, Fernando de Salas, José Luis Sampedro, Antonio Truyol, José Antonio Varela, Angel Viñas

Secretario general: JULIO COLA ALBERICH

Sumario del vol. 4, núm. 2 (abril-junio 1983)

Estudios:

- «Los derechos humanos en las relaciones Este-Oeste. La declaración de Helsinki», por HÉCTOR GROS ESPIELL.
«Salvador de Madariaga et le Foreign Office», por ISABEL DE MADARIAGA.

Notas:

- «Colombia: en búsqueda de una política exterior», por GEHARD DREKONJA KORNAT.
«Historia de las relaciones internacionales de los países afroasiáticos. Notas bibliográficas» (I), por JOSÉ U. MARTÍNEZ CARRERAS.
«Crónica parlamentaria de Asuntos Exteriores», por MARÍA DOLORES ROBREDO y CARLOS GONZÁLEZ DE HEREDIA.
«Diario de acontecimientos referentes a España», por MARÍA DOLORES SERRANO.
«Diario de acontecimientos internacionales», por MARÍA SENDAGORTA McDONNELL.

Recensiones:

- Jeane J. Kirkpatrick: «The Reagan Phenomenon and others speeches on Foreign Policy», por MARÍA SENDAGORTA McDONNELL.
Jean-Baptiste Duroselle: «Politique étrangère de la France. La décadence 1932-1939», por HÉCTOR GROS ESPIELL.
Friedrich Katz: «The Secret war in Mexico», por MARÍA DOLORES SERRANO.
«Estudios internacionales 1982», por ANTONIO MARQUINA BARRIO.
«Economía de la Defensa», por ANTONIO MARQUINA BARRIO.

Revistas.

Documentación internacional, por CARLOS JIMÉNEZ PIERNAS.

PRECIOS DE SUSCRIPCION ANUAL

Número suelto	Número suelto (extranjero)	España	Portugal, Iberoamérica, Filipinas	Otros países
600 ptas.	9 \$	1.800 ptas.	23 \$	24 \$

CENTRO DE ESTUDIOS CONSTITUCIONALES

Plaza de la Marina Española, 9 - MADRID-13 (España)

REVISTA DE ECONOMIA POLITICA

(Cuatrimestral)

Director: RICARDO CALLE SAIZ

CONSEJO DE REDACCION

Emilio Albi Ibáñez, César Albiñana García-Quintana, Enrique Ballesteros Pareja, Lucas Beltrán Flores, Ramiro Campos Nordmann, Eugenio Domingo Solans, Francisco Domínguez del Brío, José María Espí Martínez, Andrés Fernández Díaz, José González Paz, Teodoro López Cuesta, Braulio Medel Cámara, Juan Antonio Payno Galvarriato, Gonzalo Pérez de Ayala, Andrés Suárez Suárez, Gabriel Tortella Casares, Angel Viñas Martín.

Sumario del núm. 93 (enero-abril 1983)

Artículos:

RICARDO CALLE SAIZ: *La eficacia de la política fiscal y los efectos «crowding-out»: unas consideraciones adicionales.*

JOSÉ MARÍA ESPÍ MARTÍNEZ: *La caracterización económica de la enseñanza superior: una revisión.*

ANTONIO CABRERA SANTAMARÍA: *Una revisión de la teoría marxista clásica sobre la crisis capitalista.*

AURELIO AYALA TOMÁS: *La familia y el sistema de empleo: su papel en la oferta y la demanda de trabajo, tratamientos fiscales al respecto.*

JOURGEN B. DONGES: *La seguridad social en Alemania Federal.*

GERMÁN PRIETO ESCUDERO y CLAUDINA PRIETO YERRO: *El fenómeno sociológico de pobreza en la moderna economía.*

DIEGO PAZOS: *Cálculo del tiempo óptimo de finalización de un proyecto de obras; construcción de buques; implantación de sistemas de telecomunicación.*

Documentación:

MANUEL SANCHÍS I MARCO: *«Las opciones monetarias europeas 1950-1980» de Jean-Paul Abraham y Carina Lemineur-Toumson.*

Reseña de publicaciones.

PRECIOS DE SUSCRIPCION ANUAL

España	1.400 ptas.
Portugal, Iberoamérica y Filipinas	18 \$
Otros países	19 \$
Número suelto: España	600 ptas.
» » extranjero	7 \$

CENTRO DE ESTUDIOS CONSTITUCIONALES

PLAZA DE LA MARINA ESPAÑOLA, 9-MADRID-13 (España)

REVISTA DE INSTITUCIONES EUROPEAS

(Cuatrimestral)

Director: MANUEL DÍEZ DE VELASCO
Secretario: GIL CARLOS RODRÍGUEZ IGLESIAS

Sumario del vol. 10, núm. 1 (enero-abril 1983)

ESTUDIOS

Jean Victor Louis: *Los efectos de las sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.*

Gregorio Garzón Clariana: *La adquisición de la calidad de miembro en el Consejo de Europa.*

Cesare Pinelli: *La jurisprudencia de la Corte Constitucional italiana en la materia de derecho comunitario: puntos de partida para su reconstrucción.*

NOTAS

Antonio Ortiz Arce: *Las Cajas de Ahorros y la Comunidad Económica Europea. Algunas consideraciones sobre el alcance del Derecho comunitario europeo sobre las Cajas de Ahorros de los Estados miembros.*

Enrique González Sánchez: *España-CEE: Las negociaciones de adhesión a lo largo de 1982.*

CRÓNICAS

JURISPRUDENCIA

BIBLIOGRAFÍA

REVISTA DE REVISTAS

DOCUMENTACIÓN

PRECIOS DE SUSCRIPCIÓN ANUAL

España	1.600 ptas.
Portugal, Iberoamérica y Filipinas	22 \$
Otros países	23 \$
Número suelto: España	700 ptas.
» » Extranjero	9 \$

CENTRO DE ESTUDIOS CONSTITUCIONALES

PLAZA DE LA MARINA ESPAÑOLA, 9 - MADRID-13 (España)

SERVICIO CENTRAL DE PUBLICACIONES

PRESIDENCIA DEL GOBIERNO

Serrano, 19, 6.º, izqda. Madrid-1. Telf. 275 80 13 - 14

Últimos títulos publicados:

Colección Informe:

«Consejo de Estado. Discursos pronunciados en el acto de toma de posesión del Presidente del Consejo de Estado», 150 ptas.

«Acuerdo sobre retribuciones del personal de la Administración del Estado», 50 pesetas.

Felipe González Márquez: «Discurso de investidura», 100 ptas.

«Mensajes de la Corona: Apertura de la Legislatura», 150 ptas.

«Los Reyes en Europa (3). El Premio Carlomagno», 100 ptas.

«La Seguridad Social española. Programa de mejora y racionalización», 125 pesetas.

Documentación informática:

«Flujo internacional de datos», 300 ptas.

«Protección de datos», 250 ptas.

«Informática. Contratación administrativa» (2.ª edición), 600 ptas.

«Informática. Leyes de protección de datos» (II), 500 ptas.

Actas y documentos:

«El Defensor del Pueblo y la Administración» (2.ª edición), 250 ptas.

Revista Documentación Administrativa, núm. 197, enero-marzo 1983, 600 pesetas.

Estudios incluidos:

Borja Cardelús y Muñoz Seca: *Técnicas jurídicas para la protección del medio ambiente*.

Carlos María Bru Purón: *Notas sobre el Estatuto de Autonomía de Madrid en el marco de la Constitución y su proyección metropolitana*.

José María Fernández Pastrana: *La Seguridad Social y el Estado de las Autonomías*.

Antonio Martínez Blanco: *El diálogo entre las Comunidades Autónomas y las Iglesias regionales y locales*.

Enrique González Sánchez: *Canarias, Ceuta y Melilla ante la CEE*.

Otros títulos:

Organigrama de la Administración central del Estado (edición cerrada el 20 de abril de 1983), 50 ptas.

El Gobierno informa, 1.250 ptas.

Constitución española, ediciones en inglés, francés, alemán e italiano. 150 ptas. c/edic.

Luis Blanco de Tella: *Técnica y aplicación de los organigramas* (3.ª ed.), 400 pesetas.

Administración y Constitución: Estudios en homenaje al profesor Mesa Moles, 2.000 pesetas.

Mariano Baena del Alcázar y José María García Madaria: *Normas políticas y administrativas de la transición*, 3.000 pesetas.

Actas del XVIII Congreso Internacional de Ciencias Administrativas, 1.000 pesetas.

DISTRIBUCION Y VENTA

Boletín Oficial del Estado

Trafalgar, 29, Madrid-10. Telf. 446 60 00

REVISTA DE TRABAJO

(Trimestral)

Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social

CONSEJO DE REDACCION

Director: Prof. Dr. D. JUAN ANTONIO SAGARDOY BENGOCHEA
Catedrático de Derecho del Trabajo

Secretario Técnico: MIGUEL COLINA ROBLEDO
Profesor de Derecho del Trabajo. Director del Gabinete de Estudios Laborales

REDACCION

La elaboración de la REVISTA DE TRABAJO corre a cargo del personal técnico y auxiliar del Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social. Coordinan los trabajos: Francisco Alonso Soto, Emilio Arévalo Eizaguirre, Celestino García Marcos, Jesús González Velasco, Javier Istúriz Aguinaga, Francisco Mira Gisbert, José María Rianza Ballesteros, Francisco Romay Alguera

ADMINISTRACION Y DISTRIBUCION

ERNESTO DÍEZ-CANSECO GONZÁLEZ

Sumario del núm. 66 (abril-junio de 1982)

- E. BORRAJO DACRUZ: *Objetivos y bases legales para la promoción de la formación profesional en razón del empleo en España.*
A. BARRADA RODRÍGUEZ: *La formación profesional y la promoción del empleo en Francia.*
D. TAGLIAVIA LÓPEZ: *La formación profesional y la promoción del empleo en Italia.*
P. L. GOMIS DÍAZ: *La formación profesional y la promoción del empleo en Alemania.*
C. LÓPEZ-MONIS DE CAVO: *La formación profesional y la promoción del empleo en el Reino Unido.*
P. L. GOMIS DÍAZ: *La política de formación profesional en las Comunidades Europeas.*
INFORME SCHWARTZ: *La inserción profesional y social de los jóvenes.*

Notas. Documentos. Información sociolaboral. Estadísticas. Legislación. Bibliografía. Recensiones.

Importe de suscripción anual

España	3.000 ptas.
Europa	3.500 »
Otros países	4.000 »

Suscripción: Cuatro números trimestrales, 4.000 ptas.

Pueden hacerse directa o a través de agentes y librerías

Administración y distribución:

Pío BAROJA, 6. Teléf.: 274 16 01. MADRID-9

INSTITUTO DE ESTUDIOS SOCIALES

Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social

REVISTA DE SEGURIDAD SOCIAL

CONSEJO DE REDACCION

Manuel ALONSO GARCÍA, María de los Santos ALONSO LIGERO, Alfonso BARRADA RODRÍGUEZ, Efrén BORRAJO DACRUZ, Ricardo CALLE SAIZ, Juan Díez NICOLÁS, José María FERNÁNDEZ-PASTRANA, José Ignacio GARCÍA NINET, Luis GONZÁLEZ SEARA, Bernardo GONZALO GONZÁLEZ, Enrique MARTÍN LÓPEZ, Angel ORTI LAHOZ, Juan Antonio SAGARDOY BENGUECHEA, Victorio VALLE SÁNCHEZ, Luis Enrique de la VILLA GIL.

Director: JOSÉ MANUEL ALMANSA PASTOR
Secretario: ENRIQUE RAYÓN SUÁREZ

(Sumario del núm. 16 (octubre-diciembre de 1982))

Estudios:

A) Económico-fiscales

CÉSAR ALBIÑANA GARCÍA QUINTANA: *Aspectos fiscales de la «tercera edad».*
ANDRÉS FERNÁNDEZ DÍAZ: *La jubilación como problema económico: Algunas consideraciones.*

ANTONIO GARCÍA DE BLAS: *La jubilación como respuesta al problema del desempleo.*

ANA VICENTE MERINO: *La «edad» como factor determinante de la pensión de jubilación. Consideraciones económicas.*

B) Sociológicos

FRANCISCO J. ANDRÉS BESSON: *Aspectos económicos de la «tercera edad».*
ENRIQUE MARTÍN LÓPEZ: *Trabajo y actitudes hacia el trabajo en la «tercera edad».*

CÉSAR GALA VALLEJO: *El hecho del envejecimiento. Problemas y perspectivas.*

C) Jurídicos

AURELIO DESDENTADO BONETE: *La pensión de jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social.*

JOSÉ I. GARCÍA NINET: *La jubilación en los regímenes especiales de la Seguridad Social.*

MANUEL JESÚS DOLZ LAGO: *La jubilación de los funcionarios públicos en España.*

BERNARDO GONZALO GONZÁLEZ, FIDEL FERRERAS ALONSO, EMILIO GONZÁLEZ-SANCHO LÓPEZ y JOSÉ I. TEJERINA ALONSO: *Las jubilaciones anticipadas: Panoramas general y comparado.*

IGNACIO ALBIOL MONTESINOS: *La jubilación en la negociación colectiva de 1981 y 1982. Líneas de tendencia.*

MARÍA DE LOS SANTOS ALONSO LIGERO: *Problemática de los Servicios Sociales ante el mito de la «tercera edad».*

ENRIQUE RAYÓN SUÁREZ: *La jubilación en el ámbito de la CEE.*

Notas e informes

Documentos

Encuestas y estadísticas

Recensiones de libros

Revista de revistas

Precio del ejemplar: 400 ptas. (atrasado: 500)

Suscripción anual (cuatro números):

España	1.500 ptas.
Extranjero	30 \$

Oferta especial de promoción:

Por 2.750 ptas.: Suscripción anual para 1980 y los cuatro números de 1979.

Pedidos de ejemplares y suscripciones:

SERVICIO DE PUBLICACIONES

Ministerio de Sanidad y Seguridad Social

PASEO DEL PRADO, 18. - MADRID-14

CENTRO DE ESTUDIOS CONSTITUCIONALES

PUBLICACIONES

NOVEDADES

Código de Leyes Políticas. Encuadernación en guaflex tapa dura. 15×21. 600 páginas a doble columna. 1.500 pesetas.

El Centro de Estudios Constitucionales se complace en ofrecer, como una auténtica primicia, un completo y muy anotado *Código de Leyes Políticas*. La importancia de nuestra Constitución y la amplitud de su desarrollo creemos que merecía este esfuerzo editorial. La edición ha sido preparada por Francisco Rubio Llorente, Manuel Aragón Reyes y Ricardo Blanco Canales.

Este *Código* contiene la Constitución, las normas sobre los Derechos Fundamentales, Convenios Internacionales, Leyes de desarrollo de los Derechos Políticos, Organización de los Poderes, Cortes, Gobierno y Administración, Poder Judicial, Tribunal Constitucional, Organización Territorial, normas sobre Elecciones Generales y Locales, Referéndum y Censo, así como los Estatutos de Autonomía y otras normas referentes a las Comunidades Autónomas.

La obra incluye además del texto íntegro de las disposiciones, abundantes notas de concordancia y desarrollo legislativo y reglamentario (tanto del Estado como de las Comunidades Autónomas), y de jurisprudencia del Tribunal Supremo y del Tribunal Constitucional. Se cierra con un índice analítico de materias donde se contienen referencias completas a la totalidad de las disposiciones normativas.

Las características señaladas hacen de esta publicación un instrumento de trabajo insustituible tanto para los profesionales y estudiosos de la Constitución, el Derecho en general y la Ciencia Política, como para cuantos sientan interés por la cosa pública.

ULTIMAS PUBLICACIONES

WERNER JAEGER: *Alabanza de la Ley*, 2.ª ed. 200 ptas.

DAVID HUME: *Ensayos políticos*, 2.ª ed. 700 ptas.

RAFAEL DEL AGUILA TEJERINA: *Ideología y fascismo*. 750 ptas.

ENRIQUE GÓMEZ ARBOLEYA: *Estudios de teoría de la sociedad y del Estado*. 1.200 ptas.

JOSÉ LUÍS BERMEJO CABRERO: *Estudios sobre la Administración central española (siglos XVII y XVIII)*. 800 ptas.

FRANCISCO CÁNOVAS SÁNCHEZ: *El partido moderado*. 1.600 ptas.

VÍCTOR FAIRÉN GUILLÉN: *El Defensor del Pueblo*, tomo I, Parte general. 1.500 ptas.

SALUSTIANO DE DIOS: *El Consejo Real de Castilla (1385-1522)*. 1.500 ptas.

RAMÓN SALAS: *Lecciones de Derecho Público Constitucional*. 700 ptas.

DAVID HUME: *De la moral y otros escritos*. 950 ptas.

1983

JAVIER GARCÍA FERNÁNDEZ: *Bibliografía española de Derecho Político (1939-1981)*. 1.650 ptas.

O. CARLOS STOETZER: *Las raíces escolásticas de la emancipación de la América española*. 1.600 ptas.

J. J. ROUSSEAU: *Escritos sobre la paz y la guerra*. 200 ptas.

F. RUBIO, M. ARAGÓN y R. BLANCO: *Código de las leyes políticas*. 1.500 ptas.

TOMÁS CAMPANELLA: *La Monarquía hispánica*. 650 ptas.

VOLUMENES EN PREPARACION

F. MEINECKE: *La idea de la razón de Estado en la Edad Moderna* (2.^a edición). Estudio preliminar de L. Díez del Corral. Traducción de F. González Vicen.

ARISTÓTELES: *La Política* (3.^a edición bilingüe). Introducción, notas y traducción de Julián Marías.

J. H. KIRSCHMANN: *La jurisprudencia no es ciencia* (2.^a edición). Traducción y prólogo de A. Truyol y Serra.

ERNESTO RENÁN: *¿Qué es una nación?* (2.^a edición). Traducción y estudio preliminar de R. Fernández Carvajal.

KONRAD HESSE: *Escritos de Derecho Constitucional*. Prólogo y traducción de P. Cruz Villalón.

RUDOLF SMEND: *Constitución y Derecho Constitucional*. Traducción de José M.^a Beneyto Pérez.

PETER HABERLE: *El contenido esencial como garantía de los Derechos Fundamentales*. Traducción de F. Meno y F. Sáinz Moreno.

KLAUS STERN: *Derecho Constitucional* (vol. I). Traducción de Javier Pérez Royo y Pedro Cruz Villalón.

NIKLAS LUHMANN: *Sistema jurídico y dogmática jurídica*. Traducción de Ignacio de Otto.

G. W. LEIBNIZ: *Prologus al «Codex Juris Gentium Diplomaticus» y a la «Novissima Sinica»*. Traducción de Primitivo Mariño. Introducción de E. Tierno Galván.

HANNA PITKIN: *Wittgenstein y la justicia*. Traducción de Ricardo Montoro Romero.

PENSAMIENTO IBEROAMERICANO

REVISTA DE ECONOMIA POLITICA

Revista semestral patrocinada por el Instituto de Cooperación Iberoamericana (ICI) y la Comisión Económica para América Latina (CEPAL)

Director: ANÍBAL PINTO

CONSEJO DE REDACCION

Adolfo Canitrot, José Luis García Delgado, Adolfo Gurrieri, Juan Muñoz, Oscar Soberon, María C. Tavares y Luis L. Vasconcelos

Secretario de Redacción: ANGEL SERRANO

Sumario del núm. 3 (enero-junio 1983)

El tema central: *Recesión: perspectivas y opciones*

Estudios de:

- ALDO FERRER: *Nacionalismo y Transnacionalización*
- JULIO SEGURA: *Crisis, especialización y perspectivas*
- AUGUSTO MATÉUS: *Internacionalização, crise e recessão*

Coloquio en Lima

Exposiciones y comentarios de:

Raúl Prebisch, Enrique Iglesias y Rolando Cordera (México), Ennio Rodríguez Céspedes (Costa Rica), Luis L. Vasconcelos (Portugal), Enrique Fuentes Quintana y José Luis García Delgado (España), Javier Iguñiz, Carlos Amat y J. Cotler (Perú), etc.

Y LAS SECCIONES FIJAS DE:

- Reseñas temáticas
- Resumen de artículos
- Revista de Revistas Iberoamericanas

SUSCRIPCION POR CUATRO NUMEROS

España y Portugal, 3.600 ptas. o 40 \$ US; Europa, 45 \$ US; América y resto del mundo, 50 \$ US. Número suelto, 1.000 ptas o 12 \$ US. Pago mediante giro postal o talón nominativo a nombre de «Pensamiento Iberoamericano».

Redacción, administración y suscripciones:

PENSAMIENTO IBEROAMERICANO

**DIRECCION DE COOPERACION ECONOMICA
INSTITUTO DE COOPERACION IBEROAMERICANA**

Avenida de los Reyes Católicos, núm. 4. MADRID-3

DOCUMENTACION SOCIAL

REVISTA DE ESTUDIOS SOCIALES
Y DE SOCIOLOGIA APLICADA

(publicación trimestral)

— NOVEDAD —

N.º 50. Enero - Marzo 1983

LOS AÑOS OCHENTA

CAMBIO Y PARTICIPACION

Contiene:

- 15 artículos
- Índice cronológico
- Índice de materias y de todos los números y temas publicados en la Revista

Próximos números (1983)

- Mundo rural
- La paz y el desarme
- Tradición y modernidad

Precio de la suscripción:

España	1.250 ptas.
Extranjero (aérea)	30 \$

Pedido: Librerías y CARITAS ESPAÑOLA

SAN BERNARDO, 99 bis - MADRID-8

REVISTA DE ESTUDIOS POLITICOS

Publicación bimestral

REVISTA DE INSTITUCIONES EUROPEAS

Publicación cuatrimestral

REVISTA DE ESTUDIOS INTERNACIONALES

Publicación trimestral

REVISTA DE POLITICA SOCIAL

Publicación trimestral

REVISTA DE ADMINISTRACION PUBLICA

Publicación cuatrimestral

REVISTA DE ECONOMIA POLITICA

Publicación cuatrimestral

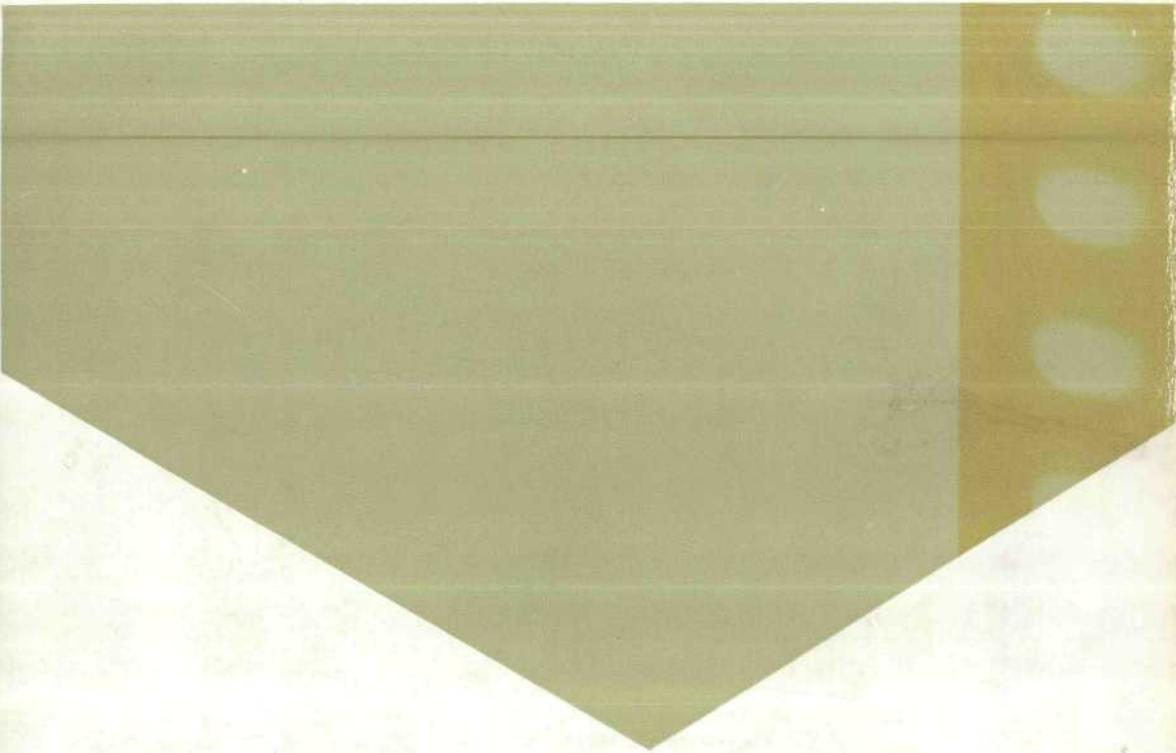
REVISTA ESPAÑOLA DE DERECHO CONSTITUCIONAL

Publicación cuatrimestral

Edición y distribución:

CENTRO DE ESTUDIOS CONSTITUCIONALES

Plaza de la Marina Española, 9
MADRID-13 (España)



600 pesetas