

La estructura de la negociación colectiva y el Acuerdo Interconfederal de negociación colectiva de 1997

◆ Por **Jesús Cruz Villalón**. Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Cádiz.

I. LA GENERALIZADA COMPLEJIDAD DE LA ESTRUCTURA NEGOCIAL

El análisis de la estructura de la negociación colectiva constituye, sin lugar a dudas, la materia de mayor complejidad dentro del conjunto de la regulación de los convenios colectivos, al menos por lo que afecta a nuestro ordenamiento positivo (1). En él confluyen factores de diverso origen que dificultan, tanto la comprensión del funcionamiento de la estructura en nuestro ordenamiento jurídico, como la identificación de los factores que con mayor intensidad pueden introducir elementos de razonabilidad del sistema vigente.

Ante todo, resaltan las dificultades de tipo jurídico. Estas, a su vez, encuentran un origen diverso. De un lado, la práctica totalidad de la ordenación legal e incluso convencional relativa a los convenios colectivos incide, con mayor o menor intensidad, sobre la estructura de la negociación colectiva. Es cierto que existen una serie de preceptos directamente dirigidos a diseñar las reglas de juego centrales relacionadas con la estructura, como son las relativas a las unidades de negociación y los principios de solución de las situaciones de concurrencia o articulación de convenios colectivos. Aunque, igualmente, muchas otras vertientes institucionales de la negociación colectiva confluyen en esta materia: la regulación más o menos amplia o generosa de la legitimación subjetiva para negociar convenios colectivos produce una repercusión inmediata sobre la estructura; otro tanto puede afirmarse en relación con el régimen de vigencia temporal del convenio, con su repercusión sobre la estabilidad de las unidades de negociación preexistentes; igualmente podría traerse a colación la dualidad tipológica de convenios colectivos y, en particular, la viabilidad de concurrencia de convenios estatutarios y extraestatutarios, con la consiguiente posibilidad de que los segundos se puedan utilizar como una vía de elusión de las reglas generales de ordenación de la estructura convencional; acumulativamente a lo anterior, el binomio convenios colectivos —“stricto sensu versus”— acuerdos de empresa, vía una determinada interpretación del modelo legal, puede alterar los distintos niveles negociales y, sobre todo, la forma de conexión entre ellos; el alcance material del reconocimiento del deber de negociación colectiva, en algunos casos en favor de unos procedimientos negociales en detrimento de otros, también puede favorecer una concreta estructura negocial; el régimen de control judicial o, en su caso, administrativo, de la legalidad de los convenios firmados, puede también influir indirectamente sobre la eficacia aplicativa de las reglas de ordenación de la estructura.

Habría incluso que ampliar el abanico normativo de referencia, si tomamos en consideración la circunstancia de que el régimen de otras instituciones, en principio ajenas al núcleo normativo de los convenios colectivos, también puede tener su repercusión sobre la evolución de la estructura de la negociación colectiva. Por sólo citar las materias de más directa afectación, se podrían mencionar los siguientes ejemplos: la mayor o menor permisibilidad legal de las huelgas novatorias y, en general, de las medidas de conflicto durante la vigencia de un convenio colectivo; la fórmula legal adoptada en relación con la figura del sindicato más representativo, a través de la cual indirectamente se puedan favorecer o promocionar a aquellas organizacio-

(1) Para un estudio más completo de esta materia, cfr. MERCADER UGUINA, J.: *Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios*, ed. Civitas, Madrid 1994. CASAS BAAMONDE, M.E.: *La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencia y concurrencia de los convenios colectivos*, R.L. n.º 17/18 (1994). DESDENTADO BONETE, A.: *Problemas de concurrencia y articulación de convenios colectivos*, en AA.VV., *Problemas actuales de la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo, Madrid 1994. GONZALEZ ORTEGA, S.: *Concurrencia, sucesión de convenios y estructura de la negociación colectiva*, REDT n.º 30 (1987). MARTÍN VALVERDE, A.: *Estructura y proceso de la negociación colectiva*, EST n.º 18 (1992). *Concurrencia de los convenios colectivos de trabajo*, en AA.VV., *Comentarios a las Leyes Laborales*, Ederesa, Madrid 1995. VALDES DAL-RE, F.: *Aspectos de la descentralización contractual colectiva*, en AA.VV., *Los efectos de la negociación colectiva de la reforma del mercado de trabajo*, Jerez 1997; *Crisis y continuidad en la estructura de la negociación colectiva*, R.P.S. n.º 137 (1983).

nes sindicales de implantación general en todo el territorio y en todos los sectores, lo que a la postre pueda incidir sobre la mayor centralización o descentralización de la negociación colectiva; la regulación de las fuentes del Derecho en el ámbito laboral, con particular atención a los criterios generales de solución de la concurrencia entre fuentes, en la medida en que el convenio reciba el tratamiento de fuente y, por extensión, se le apliquen tales principios generales de aplicación de las fuentes laborales; el reparto de roles entre el sindicato como asociación de base afiliativa y la representación unitaria en la empresa de base electiva, con atribución o no de competencias compartidas en materia negocial; el reparto de materias entre lo que debe ser objeto de negociación vía convenios y lo que debe ser materia típica de participación en la gestión de la empresa básicamente por la vía de la consulta obligada a los representantes de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo por parte de la dirección.

Aún en el terreno de los condicionantes de carácter jurídico, debe adelantarse como, en el vigente modelo del Estatuto de los Trabajadores, los artículos directamente dirigidos a la ordenación de la estructura negocial son de difícil comprensión en cuanto a la significación y alcance material de su redacción; en algunos casos son el resultado de un método de legislar a través de reformas "aluvionales", en el sentido de que incorporan nuevos sedimentos de reglas, que no hacen desaparecer los precedentes y con los que a veces entran en directa colisión en cuanto a orientación y filosofía general; la presencia igualmente en el mismo texto legal, en la norma estatal, de preceptos diferenciados cuyo ensamblaje no resulta nada fácil, por cuanto que es compleja la labor hermenéutica de precisar el supuesto de hecho aplicativo de cada uno de los preceptos en cuestión, al mismo tiempo que el mandato tiende a ser diverso cuando no opuesto en cada uno de los artículos objeto de comparación; hay que tener presente al mismo tiempo varios tipos de reglas, por cuanto que, paralelo a los artículos que con carácter general y global tratan el sistema de articulación y concurrencia de convenios colectivos, van a ir surgiendo de forma desperdigada reglas particulares para la regulación de una concreta materia, es decir, junto a las reglas omnicomprendivas del título III del Estatuto de los Trabajadores, aparecen —en el título I e incluso en disposiciones reglamentarias— prescripciones especiales en lo que afecta a un elemento puntual de la regulación vía convenio del régimen de la relación individual de trabajo, en concreto habilitando la intervención de un determinado ámbito sectorial de negociación con proscripción del resto; no resulta tampoco nada clara la relación que en esta materia se pretende establecer entre la norma estatal y el convenio colectivo, de forma que no se precisa con nitidez hasta qué punto las reglas estatutarias relativas a la estructura constituyen mera norma supletoria alterable por los acuerdos interprofesionales que tienen justamente por objeto la configuración de la estructura en un concreto ámbito o, por el contrario, se contemplan como imperativas a todos los efectos, incluidos los designios de los negociadores vía acuerdos interprofesionales; finalmente, van a surgir otras reglas que, si bien formalmente van dirigidas a regular materias de índole diversa —por ejemplo, las facultades empresariales de modificación sustancial de condiciones de trabajo por causas económicas o empresariales—, sin embargo en su aplicación práctica producen efectos inmediatos sobre la alteración de lo pactado en un convenio por acuerdo colectivo sucesivo, con la lógica repercusión sobre la estructura negocial; reglas éstas otras que a su vez pueden entrar en colisión con las generales sobre estructura negocial.

Como puede intuirse, los interrogantes derivados del marco legal son de tal grado y plurales como para que a estas alturas no hayan podido ser afrontados en su totalidad por los Tribunales de Justicia, que hayan permitido la conformación de un acervo jurisprudencial sólido y uniforme que supere todas las incertidumbres apenas apuntadas con anterioridad. Baste en estos momentos con apuntar el dato de que las sentencias dictadas sobre el particular por parte del Tribunal Supremo son muy escasas (2), en tanto que el

(2) Como más señaladas entre las recientes pueden citarse las siguientes: S.T.S. 29 enero 1992, Ar. 133; 28 marzo 1994, Ar. 2.644; 7 abril 1994, Ar. 3.233; 17 junio 1994, Ar. 5.445; 17 octubre 1994, Ar. 8.052; 27 diciembre 1994, Ar. 10.508; 23 octubre 1995, Ar. 7.864; 14 febrero 1996, Ar. 1.017.

(3) A título ilustrativo puede tomarse el ejemplo de la estructura en Andalucía, cfr., FERNANDEZ LOPEZ, M.F. y CRUZ VILLALON, J.: *La negociación colectiva en Andalucía*, en AA.VV., *Las relaciones industriales en Andalucía*, Instituto de Desarrollo Regional, Sevilla 1987.

bagaje judicial ha venido funcionando sobre todo con resoluciones ya bastante antiguas del extinto Tribunal Central de Trabajo.

Desde otras perspectivas de análisis, es obligado también indicar como la configuración y evolución de la estructura de la negociación colectiva en un momento dado responde a factores adicionales a los estrictamente jurídicos; incluso puede partirse de la premisa de que esos otros factores realmente no son sólo "adicionales", sino que pueden tener un efecto decisivo y el más influyente sobre el discurrir práctico de la estructura negocial. Sin poder entrar en mayores pormenores, resulta obvio que factores de tipo económico, de política salarial, de estructura empresarial, de reparto territorial del mercado de trabajo, de evolución de los sectores productivos, de conformación de las organizaciones de representación de los intereses colectivos, de configuración del poder político del Estado, etc., influyen con fuerza sobre la estructura de la negociación colectiva en su conjunto.

Así, por todos se ha destacado como, desde un punto de vista sociológico, se aprecia una fuerte tendencia a la conservación de la estructura negocial existente, al extremo que —con un calificativo de clara connotación peyorativa— se viene a hablar de "petrificación" de la negociación colectiva. De este modo, puede reconocerse como la estructura de la negociación colectiva se remonta bien atrás en el tiempo, al extremo que los factores históricos poseen una notable incidencia sobre la configuración de la actual estructura. Al menos por lo que refiere a la estructura negocial en España, ésta no puede explicarse simplemente en atención al modelo negocial del Estatuto de los Trabajadores y al sistema constitucional vigente, pues la misma es deudora de tiempos pretéritos; se ha ido conformando a partir de las Bases de Trabajo de la II República y perpetúa en gran medida unidades negociales creadas durante el período franquista, sin perjuicio de que se hayan producido cambios de mayor o menor calado a partir de la entrada en vigor del E.T. en 1980. En otros términos, se trata de una estructura construida también en clave aluvional, en la que sucesivamente han ido influyendo factores de muy diversa naturaleza y que, como tales responden a contextos históricos bien diferenciados, cuando no marcadamente contradictorios (3). Por ello, si el enfoque pretendido es el de la actuación sobre la estructura presente con pretensión de alterarla en una u otra dirección, debe partirse de la realidad de la citada tendencia a la conservación de lo existente y, por tanto, la dificultad de encontrar cauces efectivos para su alteración.

Asimismo, el modelo de negociación colectiva se encuentra estrechamente vinculado al modelo sindical o de asociacionismo empresarial que se consolida en un momento dado en el país. Por simplificación, la presencia de organizaciones sindicales y empresariales fuertes, poco numerosas pero intensamente representativas, con implantación a lo largo de todo el territorio nacional y, sobre todo, con un núcleo central en la cúspide con intenso control del funcionamiento conjunto de la organización tiende a establecer un sistema más centralizado de negociación; en tanto que la situación inversa es más propensa a fórmulas descentralizadas, que pueden manifestarse de distintas formas.

Una prueba bien significativa de todo lo anterior podría resumirse en la valoración general del grado de descentralización o centralización de nuestra estructura negocial. En efecto, contemplado desde un punto de vista estrictamente jurídico llegaríamos a la conclusión de que nos enfrentamos a un modelo marcadamente descentralizado. Y, sin embargo, si el panorama se presenta en toda su complejidad, atendiendo a la influencia de factores colaterales, se puede advertir un contraste, que da lugar a una fuerte matización de esa presunta descentralización. En concreto, la atención a las cifras globales de ubicación de la negociación colectiva, muestra como el grueso de la negociación en nuestro país se concentra en los convenios provincias sectoriales y en los de empresa, con escasa incidencia de la negociación a nivel nacional:

II. FACTORES DE TENSION RECIENTES SOBRE LA ESTRUCTURA

Muchos de los datos previamente apuntados resultan conocidos y han sido analizados con suficiente profundidad por parte de la doctrina científica. En base a ello, puede resultar de mayor utilidad proceder a una somera descripción de aquellos cambios más recientes en nuestro sistema de relaciones laborales, que pueden presionar o aconsejar un cambio en la estructura de la negociación colectiva. Se trata de fenómenos ciertamente no novedosos en nuestro panorama laboral, estando presentes en el mismo desde hace ya algunos años; pero sí que se pueden considerar como novedosas por lo que se refiere a la estructura de la negociación. Por ser ésta más lenta en la recepción de los efectos de los cambios más estructurales, los efectos de cambio posiblemente aún no se han producido en grado suficiente, siendo de esperar que se verifiquen en el inmediato futuro.

En primer lugar, el empequeñecimiento de las dimensiones de las empresas y centros de trabajo. Factores económicos y tecnológicos de diversa índole están provocando que las organizaciones productivas cada vez requieran de menor número de asalariados para la realización de una misma actividad. Por lo que afecta a las grandes empresas, éstas logran incrementar su productividad sin necesidad de aumentar el empleo e incluso en muchas ocasiones reduciéndolo. Incluso allí donde permanece la gran empresa, ésta se desmembra en forma grupal y además se tiende a configurar en base a una multiplicidad de centros de trabajo integrados cada uno de ellos por un número reducido de asalariados. En cuanto a las pequeñas, éstas logran acceder a tecnologías tan avanzadas como las propias de las grandes empresas, al tiempo que utilizan redes de conexión que les permiten una ductilidad y respuesta a la demanda notablemente eficaz con un número bien reducido de empleados. Uno de los factores más incisivos en este terreno lo constituye la extensión y generalización de la descentralización productiva, que por su propia esencia tiende a la fragmentación empresarial y, con ello, a la reducción de las dimensiones de las empresas y centros de trabajo. Si el panorama empresarial español de partida tradicionalmente ha estado caracterizado por una fuerte presencia de la pequeña empresa en cuanto a los niveles de ocupación laboral, a partir de los cambios indicados la dispersión del mapa empresarial se intensifica, para ser excepcionales las entidades económicas de alta ocupación, con la casi única excepción del empleo público.

En cuanto a su incidencia sobre la estructura de la negociación colectiva, tal reducción de dimensiones ocupacionales deriva en una mayor dificultad de penetración del sindicato en la unidad centro de trabajo y, como efecto derivado de ello, una mayor dificultad en reproducir la negociación a nivel de centro de trabajo, al menos en su conformación tradicional de firma de un texto formalizado omnicomprendido de regulación del conjunto de condiciones de cumplimiento del contrato de trabajo. En algunos centros de trabajo y empresas ni siquiera se llegan a superar los umbrales legales o sociológicos precisos para poder celebrar las elecciones a representantes unitarios, como se sabe condicionante previo a la constitución de la mesa negociadora de un convenio estatutario. Por ello, para atender a este tipo de negociación tradicional, el convenio sectorial ha de incrementar su rasgo de centralidad, con independencia de cuál sea el nivel territorial prevalente: provincial, regional o estatal. Desde esta perspectiva, la subsistencia del texto convencional clásico va a requerir inexorablemente un cierto incremento de la centralización de la estructura negocial. Como contrapunto y de forma coetánea, para estas unidades empresariales cada vez más reducidas puede reforzarse el papel complementario del acuerdo de empresa, incentivado a su vez por otro de los factores que describiremos inmediatamente a continuación.

En segundo lugar, el crecimiento del sector terciario en detrimento primero de la agricultura y, sucesivamente, de la propia industria. Históricamente, las unidades negociales de mayor entidad y de superior riqueza de contenidos se han venido ubicando en el sector industrial, mientras que la nego-

ciación colectiva penetraba con menos fuerza en el sector servicios. La transformación acelerada de nuestro país hacia un modelo postindustrial de empleo, debe llevar consigo una pérdida de peso específico relativo de la negociación industrial. Ya se está advirtiendo, en una primera fase, en el aspecto organizativo, pues se generaliza la fusión, dentro de las asociaciones sindicales y organizaciones empresariales, de las federaciones industriales al impulso de la pérdida de los niveles de ocupación; ello previsiblemente conduzca, a su vez, desde el punto de vista funcional a un agrupamiento de convenios en los sectores industriales más próximos.

Parejo a ello, debe darse un nuevo enfoque al sector servicios, también en lo que afecta al sistema negocial. En concreto, la implantación de la llamada empresa "flexible" comporta una notable indefinición de muchas empresas de servicios, lo que puede ir provocando una dificultad de inserción dentro de las definiciones actuales de ámbitos de aplicación de los respectivos convenios; en unos casos, dando lugar, a dudas aplicativas acerca de las fronteras espaciales de aplicación de los convenios vigentes; en otros casos, incrementando las empresas de servicios que manifiestan vacíos de cobertura convencional, particularmente acentuada a partir de la definitiva derogación de las Ordenanzas Laborales.

En tercer lugar, la generalización de las nuevas tecnologías informáticas y de las telecomunicaciones. En gran medida los tres elementos analizados previamente —empequeñecimiento de las empresas, centralidad del sector terciario, implantación de la empresa flexible— encuentran sus raíces en gran medida en el propio cambio tecnológico. Pero además, en lo que interesa destacar en estos momentos, se aprecia una extensión de idénticas herramientas de trabajo para sectores bien diversos, lo que provoca una llamativa asimilación de las condiciones de trabajo entre unos y otros asalariados, siendo bastante secundario a estos efectos el sector productivo donde uno realice su actividad profesional. En otros términos, un incremento del empleo cualificado, de profesionales en actividades de servicios, que provoca una significativa homogeneidad en cuanto a las necesidades de regulación de condiciones de trabajo. En materia de estructura negocial, ello puede permitir también desde esta perspectiva una uniformación de unidades negociales, cuando menos desde el punto de vista funcional.

En cuarto lugar, las exigencias de flexibilidad empresarial en lo que afecta al factor trabajo. La precedente tendencia a la homogeneidad de condiciones en base al dato tecnológico, aunque pudiera parecer lo contrario, no se contraponen con las presentes exigencias de flexibilidad empresarial. Desde este otro punto de vista, se trata de tener presente cómo los cambios bruscos del mercado están exigiendo la configuración de una empresa dúctil, que tenga amplias capacidades de adaptación a los cambios externos de la demanda. Ello supone que, a pesar de la precedente tendencia a la homogeneidad de condiciones, también presionan las exigencias de flexibilidad. En materia de estructura negocial ello no impide una cierta centralización de la negociación colectiva, cuanto que exige la introducción de elementos de flexibilidad en la forma de realizarlo. En otros términos, apela más a los contenidos negociales de los convenios sectoriales de ámbitos de aplicación extensos, de modo que faculten a una flexible aplicación a las situaciones cambiantes en cada empresa. En suma, supone, o bien un reforzamiento del acuerdo de empresa con un equilibrado reparto de roles con el convenio tradicional, o bien mayor presencia de los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo ante cambios justificados sobrevenidos con efectos incluso sobre lo pactado en el texto convencional clásico de aplicación.

En quinto lugar, la incidencia sobre el sistema de relaciones laborales del diseño político de la España de las Autonomías. A pesar de que la implantación del modelo de Comunidades Autónomas en nuestro Estado tiene tras de sí ya casi dos décadas, aún no acaba de cerrarse o, al menos, de fijarse el marco de reparto equilibrado de poder político Estado versus

Autonomías. La negociación colectiva no es extraña a esta permanente tensión en la construcción de la estructura del Estado, al extremo de que algunos de los grandes hitos de diseño legal del Derecho Sindical están imbuidos por este problema: en el modelo estatutario de 1980, la relevancia y ámbito territorial de negociación de los acuerdos interprofesionales de fijación de la estructura de los convenios colectivos; la regulación en 1985 de la figura del sindicato más representativo; la reforma en 1994 de las reglas estatutarias sobre concurrencia de convenios colectivos; la filosofía de las reformas de 1997 tanto directa por vía del Acuerdo sobre Negociación Colectiva como indirecta por vía de la intervención del convenio colectivo en la regulación de la contratación laboral. Dicho con rotundidad, nos encontramos con dos modelos enfrentados: de un lado, el postulado por las dos grandes Confederaciones Sindicales a nivel estatal, propensos a reforzar el papel central del convenio colectivo sectorial de ámbito estatal; de otro lado, el propugnado por ciertas organizaciones sindicales a nivel de Comunidades Autónomas, señaladamente los sindicatos más representativos en el País Vasco, de afianzar un nivel o marco autonómico de relaciones laborales, que requiere como uno de sus pilares básicos la presencia central del convenio de Comunidad Autónoma.

En sexto lugar, la construcción europea y la elaboración de criterios de convergencia económica. La progresiva plasmación de la Europa comunitaria en una realidad cotidiana está provocando la formación de un nuevo nivel negocial, en este espacio europeo, que hasta el presente era meramente testimonial o simbólico. En efecto, por diferentes vías va penetrando la negociación colectiva en el conjunto de la Unión Europea. De una parte, la consolidación de las empresas de dimensión comunitaria, está dando pie a la celebración de los conocidos acuerdos en materia de información y consulta, en algunos casos a la constitución del denominado Comité de Empresa Europeo, implantado no caprichosamente por vía negocial; a partir de esta experiencia puntual, cabe presagiar que la negociación empresarial de ámbito europeo se extienda a otros contenidos materiales; así por ejemplo, cierto tipo de reestructuraciones empresariales comienzan a ser discutidas a nivel comunitario, si bien lo sean a través de los canales más flexibles del diálogo social. De otro lado, para ciertas materias concretas y aunque sea como mero valor de declaración de intenciones se extienden ciertos acuerdos europeos de ámbito sectorial. En tercer lugar, la implementación del Acuerdo de Política Social integrado en el Tratado de Maastricht, está produciendo ya resultados prácticos de incorporación al acervo comunitario de ciertas Directivas que son el resultado de previos Acuerdos a nivel Europeo entre sindicatos y asociaciones empresariales. El tratado de Amsterdam, con la incorporación al articulado del Tratado C.E. del Texto del Acuerdo, vinculante ya a todos los Estados miembros, incluidos los del Espacio Económico Europeo, va a reforzar esta tendencia a la consolidación de acuerdos colectivos sustitutivos de las iniciativas normativas de la Comisión Europea. Finalmente, como prospectiva más de futuro, la solidificación de la Unión monetaria y, en especial, la continuidad en la senda de fijar criterios de política económica comunes a todos los Estados miembros y vinculantes para los mismos, pueden tener efectos inmediatos sobre las políticas salariales y de empleo, que aconsejen a los sindicatos a crear foros estables de diálogo social sobre estas materias; foros cuyos resultados puede que no alcancen niveles de vinculabilidad jurídica, pero que implícitamente provoquen efectos directos sobre las respectivas negociaciones nacionales. En definitiva, todas estas experiencias o perspectivas de futuro en el ámbito europeo, no sólo tienen la virtualidad de crear un nuevo nivel de interlocución sindical-empresarial, sino que necesariamente fueran a una sucesiva recomposición del puzzle general, en el sentido de que provocarán un nuevo reparto de papeles, con consecuencias sobre las estructuras negociales de niveles inferiores.

A partir de los datos de cambios analizados en este apartado, puede resultar más fácil describir el marco legal precedente y actual, para adivinar su grado de influencia en la práctica negocial de nuestro país.

(5) S.T.S. 23 octubre 1995, Ar. 7.864: "suscrito y publicado convenio colectivo de los que regula el artículo 83.2 del Cuerpo Legal últimamente citado por quienes gozan de legitimación para negociarlo, haciéndolo conforme a las reglas establecidas al respecto, resulta evidente que la estructura negocial que fija para ámbitos inferiores, con determinación de materias excluidas para dichos ámbitos, debe producir en éstos sus correspondientes efectos, sin que sea aducible para desvirtuarlo que quienes pactaron el convenio provincial no se hallaban representados por quienes negociaron aquél, ya que lo que éste dispone obliga a quienes ostentan representatividad en tal ámbito inferior, los cuales, después de publicado y vigente el que dispone la estructura negocial, fijando materias reservadas, no pueden desconocer tales disposiciones paccionadas, suscribiendo nuevo convenio que rompe tal estructura e invade las aludidas materias, ya que tal actuación viene vedada por lo dispuesto por los citados artículos 83.2 y 84".

III. LOS CARACTERES JURIDICOS DEL SISTEMA LEGAL

1. La inicial asepsia estatal

La posición de partida por parte de la normativa estatal en esta materia es la de considerar que son los propios negociadores quienes con total libertad deben decidir cuál es la estructura negocial que desean darse. Por tanto, los poderes públicos formalmente adoptan una postura abstencionistas, no interviniendo en el diseño de la estructura desde la Ley.

Claro resulta desde la perspectiva constitucional, donde el texto de 1978 se limita a un genérico reconocimiento y fomento de la negociación colectiva; es decir, un fomento de la negociación colectiva indiferenciada. Procede a la recepción constitucional del derecho a la negociación colectiva por parte de los representantes de los trabajadores, otorgando "fuerza vinculante" a los convenios colectivos. En lo que aquí interesa, el artículo 37.1 C.E. otorga esa eficacia vinculante a todos los convenios colectivos; por tanto, sin establecer jerarquía alguna ni preferencia aplicativa concreta de unos convenios respecto de otros.

Igualmente esa es la posición aparente por parte del Estatuto de los Trabajadores, al menos por lo que refiere a los preceptos de apertura.

En primer lugar, introduce la plena libertad de opción por los negociadores de los niveles o unidades de negociación, cuando estipula que "los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden" (art. 83.1 E.T.). De este modo, da la impresión de que se adopta una neutralidad en materia de estructura, con abandono de toda tentación de recuperación de la idea de las "unidades apropiadas de negociación". Las partes, como primera expresión de su autonomía negocial, deciden el ámbito personal, funcional, territorial y temporal de aplicación del convenio, limitándose la Ley —por meras exigencias de seguridad jurídica— a exigir que en todo texto convencional se precise con suficiente exactitud ese ámbito aplicativo (art. 85.1.a E.T.).

En segundo lugar, esa remisión a la libre decisión de las partes no lo es sólo a la autónoma fijación de ámbitos por cada una de las mesas negociadoras, sino que abarca también la propia configuración general de la estructura de la negociación colectiva. Por la vía de los acuerdos interprofesionales, contemplados en el artículo 83.2 E.T., se atribuye a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas una amplia facultad de ordenación de la estructura (5), pudiendo optar por fórmulas centralizadas o descentralizadas de la misma, dar preferencia aplicativa a unos convenios colectivos frente a otros, fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre los convenios colectivos de distinto ámbito, determinar los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, enumerar materias reservadas a concretos niveles de negociación o bien aquellas otras que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos diversos. De este modo, incluso los criterios legales de ordenación de las situaciones de concurrencia convencional adquieren el carácter de normas supletorias; el acuerdo interprofesional puede sustituir y contradecir cualquiera de esas reglas legales de ordenación.

En tercer lugar, utiliza unos criterios de determinación de legitimación para negociar los convenios colectivos que son objetivos y, en particular, uniformes en cuanto a su intensidad, comparando unos niveles con otros de negociación. Dicho de otro modo, la reglas de legitimación no son ni más estrictas ni más laxas en función de que se opte por un ámbito más centralizado o descentralizado de negociación; de este modo, tampoco se observa una utilización indirecta de las reglas de legitimación como vía de condicionamiento de la estructura negocial. Es cierto que las reglas sobre legitimación han sido más oscuras para algunos concretos niveles; y ello "de facto" ha provocado una mayor dificultad en la concertación de cierto tipo de convenios. Me refie-

ro, en concreto, a los convenios de franja y a los convenios para grupos de empresas. Pero incluso estos dos supuestos constituyen ya más un dato de pasado que de presente, pues con el paso del tiempo han venido a superarse los obstáculos formales: para los primeros, los convenios de franja, por la vía de la reforma legislativa de 1994 con la nueva redacción dada al artículo 87.1 E.T., que aunque literalmente no hace mención a tales convenios, en la mente de todos está que el destinatario por excelencia de tal prescripción es el convenio de franja y así se viene interpretando con unanimidad; para los segundos, por la vía de sucesivos pronunciamientos jurisprudenciales, que han clarificado las reglas de legitimación exigibles a estos casos, no diferentes de las impuestas con carácter general a los convenios colectivos de empresa. En esta misma línea cabe situar la normativa de instauración del Comité de Empresa Europeo (6), por medio de la cual se habilita —a los efectos que nos interesan— un procedimiento de negociación colectiva singular en los grupos de empresa de dimensión comunitaria.

En cuarto lugar, las reglas relativas a la eficacia de los convenios, son distintas para todos ellos, sin hacer distinciones en cuanto a su rango normativo y eficacia general. Todas ellas van mencionadas de forma indiferenciada en el artículo 3 E.T., cuando se formula el elenco de jerarquía normativa entre las fuentes laborales. El alcance de la obligatoriedad general de los convenios previsto en el artículo 82.3 se realiza de igual forma en favor de todos los convenios, sin diferenciación por parte de la norma estatal. Ni siquiera cuando se alude o introduce la figura de los acuerdos de empresa, concurre una previsión explícita de diferenciación de rango entre unos y otros productos de la autonomía colectiva.

En quinto lugar, en esta ocasión refiriéndonos en exclusiva al modelo inicial implantado en 1980, se da identidad de tratamiento a los convenios colectivos en lo que afecta ahora a los contenidos. La Ley, en el diseño de 1980, se preocupa básicamente de marcar las relaciones entre la norma convencional y la norma estatal, pero sobre la premisa de que todo aquello que puede ser pactado vía convenio se puede hacer indistintamente en cualquiera de los niveles imaginables de cualquier estructura negocial. En concreto, el artículo 85.1 E.T., cuando alude a las materias que pueden ser objeto de regulación por los convenios colectivos, se refiere una vez más a todos los convenios, sin efectuar remisiones en favor de unos niveles ni proscribir la intervención de otros niveles.

2. La protección de la estabilidad de la estructura

Las consideraciones precedentes acerca de la asepsia estatal, en una lectura más pausada y contextual del marco legal, resultan formalistas en exceso. En efecto, una visión algo más compleja del texto legal comienza a mostrar como, aunque sea de forma indirecta, el Estatuto de los Trabajadores incorpora otra serie de mandatos a través de los cuales pretende encauzar suavemente la estructura negocial. Se trata de un conjunto de reglas adicionales a las precedentes que la práctica de estos últimos años ha demostrado que tienen una influencia real de conducción desde las "bambalinas" la evolución de nuestra estructura negocial. Se trata de reglas que vistas aisladamente pueden producir una incidencia marginal, pero al enfocarse todas ellas en la misma dirección, provocan efectos relevantes en el desarrollo de la estructura.

Y ese encauzamiento de sentido único a mi juicio se dirige hacia el mantenimiento o conservación de la estructura preexistente a la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores, de modo que si éste respondía en lo sustancial a un modelo descentralizado y con intensa descoordinación entre cada una de las unidades de negociación existentes, es ello lo que pervive con pequeños matices en la primera fase aplicativa del Estatuto de los Trabajadores.

(6) Directiva 45/94, de 22 de septiembre (D.O.C.E. de 30 de septiembre), sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresa de dimensión comunitaria. Para España, Ley 10/1997, de 24 de abril (B.O.E. 25 de abril), sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresa de dimensión comunitaria.

- (7) S.T.S. 28 marzo 1994, Ar. 2.644: "no cabe en consecuencia que durante su vigencia se negocie, como pretende la recurrente un pacto estatutario o Convenio franja para el personal ya incluido en el Convenio y al margen del mismo dado el nivel de representación de la Asociación demandante en la empresa..." lo que acertadamente resuelve la sentencia impugnada, es que al estar vigente el Convenio Colectivo no cabe ya la posibilidad del tipo de negociación que se pretende; con ello ni se infringe el artículo 37 C.E. ni demás preceptos concordantes citados". En la misma línea, S.T.S. 7 abril 1994, Ar. 3.233.
- (8) S.T.S. 29 enero 1991, Ar. 133: "La conclusión que se extrae necesariamente de todo el razonamiento anterior es la inexistencia de concurrencia conflictiva entre los preceptos confrontados en el recurso; por lo que caen por su base las infracciones denunciadas de los arts. 84, y 3.3 E.T. Como ha señalado la doctrina, uno y otro precepto, que son aplicables por principio a casos diversos de colisión de normas laborales, tienen como presupuesto común la existencia de una incompatibilidad o concurrencia conflictiva entre las mismas. No se da aquí tal concurrencia —en la forma de "conflicto de yuxtaposición" de dos convenios de "franja o grupo profesional de vigencia simultánea— porque uno y otro regulan aspectos diferentes".
- (9) S.T.S. 29 enero 1992, Ar. 133: «En cuanto al criterio normativo "prior tempore potior iure" la trasposición de su aplicación a la materia de convenios colectivos con la generalidad que pretende el recurrente resulta indudablemente inapropiada. Bien es verdad que el art. 84 E.T. asigna un papel decisivo a la cronología de los convenios colectivos para la determinación de la norma convencional aplicable en los supuestos de concurrencia de convenios. Pero ello no quiere decir que la prioridad cronológica atribuya de una vez por todas mejor derecho de negociación colectiva a unos u otros sujetos negociadores para la regulación de un aspecto normativo o condición de trabajo; la regla del art. 84 E.T. de respeto o "no afectación" al convenio ya elaborado sólo alcanza lógicamente "durante su vigencia"; y en principio, de acuerdo con el art. 86 E.T., los convenios son normas temporales o de duración determinada. No tiene sentido por ello, sin perjuicio de lo que se dirá luego sobre si existe o no concurrencia de normas entre los convenios-franja en presencia, remontarse a los orígenes de la negociación de uno y otro para averiguar cuál de ellos ha regulado antes la materia del paso del grupo profesional de los oficiales técnicos de vuelo al de los pilotos; en cada vencimiento del término de un convenio se reabre la posibilidad de revisión de sus distintas cláusulas". En parecidos términos, S.T.S. 17 junio 1994, Ar. 5.445: "Con el mismo amparo procesal del motivo segundo, el tercero, denuncia infracción del artículo 84 del Estatuto, infracción que no se produce por cuanto, como ya se indicó al estudiar el primer motivo, la sentencia declara como hechos probados que el Convenio V de ámbito interprovincial tenía vigencia hasta el 31 diciembre 1991 y, tras su denuncia, la mesa negociadora del VI Convenio fue constituida en 25 de marzo de 1992, suscrito el 3 de diciembre del mismo año, y publicado el 5 de febrero siguiente, mientras que el impugnado fue suscrito en 7 de julio de 1992, constituyéndose su mesa negociadora en 18 de febrero del mismo año. Es, pues, claro que el convenio impugnado fue negociado y suscrito una vez agotada la vigencia del V Convenio interprovincial, y

Esas reglas favorecedoras indirectas de la situación dada, o bien de mayor permisión de la descentralización productiva serían las siguientes.

En primer lugar, lo que denominaríamos la protección de la estabilidad aplicativa del convenio vigente. Me refiero a reglas que garantizan la eficacia vinculante de lo negociado y de su inalterabilidad por elementos exógenos o endógenos. Manifestación directa de ello sería el párrafo primero del artículo 84 E.T., conforme al cual un convenio colectivo, durante su vigencia, no puede ser alterado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto. En la misma línea se puede situar el artículo 11 c) del Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo de 1977, cuando al prohibir las huelgas novatorias, declara ilegales aquellas que tengan por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en Convenio Colectivo. El objetivo inmediato de este tipo de reglas no es otro que el de reforzar el principio "pacta sunt servanda", la incorporación del llamado principio "prior in tempore potior in iure", la seguridad contractual de cuales van a ser las reglas que van a regir durante el tiempo de vigencia del convenio, la protección del equilibrio interno de las contraprestaciones mutuas pactadas por las partes, aportar a las empresas las bases de una política previsional de los costes laborales en ese período de vigencia del convenio, la pacificación social durante la vigencia del convenio en cuestión. Ahora bien, a los efectos que estamos tratando aquí, no cabe la menor duda que estas reglas tienen también su repercusión sobre la estructura negocial, particularmente si se analizan en conexión con las que mencionaremos más adelante; en particular, son reglas que igualmente provocan un efecto de frenar cualquier tipo de alteración de la estructura convencional durante los períodos ordinarios de vigencia de los convenios, introduciendo lo que en terminología deportiva llamaríamos "tiempos muertos" que paralizan cualquier impulso de alteración de la estructura negocial (7).

Desde luego no se puede ocultar que la interpretación judicial del artículo 84 E.T. ha producido un cierto debilitamiento de esa inexpugnabilidad del convenio durante su vigencia. Por ejemplo, la exigencia de estricta superposición espacial, objetiva, subjetiva y temporal de ambos convenios, de modo que se permite que el convenio posterior en el tiempo de superior ámbito pueda entrar en vigor inmediatamente y aplicarse en aquellos concretos ámbitos donde no exista convenio propio; mera paralización aplicativa del convenio posterior inferior en su ámbito, admitiendo su aplicabilidad en el momento de pérdida de vigencia del correspondiente de ámbito superior; la exigencia de regulación necesariamente contradictoria, de modo que el convenio de ámbito superior en modo alguno admita un juego de complementariedad, suplementariedad o supletoriedad del convenio inferior; incompatibilidad plena en el sentido también de que se regulen idénticas materias y con sentido contradictorio (8); prohibición únicamente extensible al período ordinario de vigencia, no durante la fase de eficacia ultraactiva del convenio por medio de las prórrogas tácitas o expresas del convenio precedente y, por supuesto abriendo paso a la alteración de la estructura en cada renegociación (9); la exclusión de la prohibición de concurrencia a los convenios colectivos extraestatutarios, de modo que la presencia de uno estatutario no impide la negociación y eficacia de uno extraestatutario (10) y, a la inversa, la vigencia de un extraestatutario no impide la negociación ni la aplicación de uno estatutario posterior (11). Ahora bien, con todos esos matices, también es cierto que la regla limitativa ha jugado una importante influencia y que lo ha hecho justamente en la dirección de reforzar la estabilidad aplicativa de las unidades convencionales ya existentes.

Y ha jugado ese importante papel precisamente porque se ha visto complementada por otra serie de reglas adicionales, éstas otras dirigidas ya más directamente a proteger, a otorgar continuidad a la estructura de la negociación preexistente. Básicamente esto otro se ha hecho por la vía de favorecer la renegociación de las unidades convencionales ya existentes y, por contraste, no facilitando la creación de nuevos ámbitos de negociación.

Manifestación de ello, en primer lugar, es el alcance otorgado al deber de negociación de buena fe (art. 89.1 p.2 E.T.), pues éste sólo rige para los convenios colectivos ya vencidos, es decir, para las unidades negociales preexistentes, excluyéndose por tanto para la constitución de una nueva unidad negociada, se trate de hacer por la vía de negociación de un convenio estatutario o extraestatutario (12). En segundo lugar, la conocida regla de la ultraactividad del convenio vencido (art. 86.2 y 3 E.T.), que, si bien como vimos no impide materialmente la incorporación como "cuña" de nuevas unidades negociales de ámbito diverso, sí que de hecho favorece a las unidades negociales ya existentes, favoreciendo incluso que algunas resoluciones judiciales hayan interpretado que el abandono de una unidad negociada inferior ha de producirse por mutuo acuerdo de los negociadores; con ello, puede decirse que también se refuerza un implícito principio de especialidad y, por ende, se favorece la pervivencia de un modelo descentralizado.

3. Los mecanismos de incentivo de la descentralización

La reforma legislativa de 1994 establece un conjunto de reglas superpuestas a las precedentes, sin que estas últimas resulten derogadas ni sustituidas. Se trata de la expresión más palmaria del modelo de normación aluvional, añadiendo sedimentos al grupo de preceptos preexistentes; no se produce una alteración sustancial del sistema precedente; pero tampoco puede entenderse que se trate de meros retoques menores, por cuanto que las nuevas reglas condicionan significativamente la aplicación de las anteriores, en algunos casos llegando a desmentirlas.

Como orientación general puede afirmarse que dichas reglas nuevas tienen una doble significación: de un lado, incrementan el grado de intervención de la norma estatal respecto de la estructura negociada, apartándose cada vez más del modelo inicial aséptico o neutral; de otro lado, esa intervención, aunque no lo sea en términos absolutos, viene marcada por un objetivo de ahondar en las posibilidades de descentralización de la estructura y, en particular, de facilitar la flexibilización de condiciones a los niveles más reducidos, empresa y centro de trabajo.

Una de las novedades más dignas de resaltar es la regulación en materia de acuerdos de empresa. Ciertamente los acuerdos de empresa constituyen una realidad precedente a la reforma de 1994, siendo bien conocidos por su plasmación legal los acuerdos de reestructuración empresarial en materia de modificación, suspensión y extinción de relaciones laborales y, más allá de ello, la existencia de formas diversas de consenso entre representantes de los trabajadores en la empresa y la dirección de la misma en el ejercicio de las facultades de las primeras en materia de participación en las decisiones de gestión empresarial. No obstante, también resulta indiscutible que la reforma de 1994 incorpora un significativo reforzamiento de estos instrumentos, a medio camino entre la negociación formalizada de convenios y la consulta con vistas a lograr un acuerdo con los representantes legales. Reforzamiento que, a los efectos que ahora interesa, tienen una importante repercusión por lo que refieren a la estructura de la negociación colectiva. Influencia en el sentido apuntado páginas atrás de que los acuerdos de empresa a partir de ahora manifiestan un nuevo nivel de interrelación negociada, afianzan las posibilidades de flexibilidad negociada haciéndola más versátil a las necesidades de cambio cotidianas de la empresa actual.

En lo que refiere ya directamente a las relaciones de conexión entre las diversas unidades de negociación, a partir de 1994 se establecen reglas de preferencia aplicativa de unos convenios frente a otros; preferencia que se fija no a través de una regla única, sino diferenciada en función de los ámbitos negociales que entran en situación de concurrencia.

después de su denuncia, y antes de ser negociado y suscrito el Convenio VI. Convenio este último que en su artículo 6.º previene "que los Convenios Colectivos de ámbito inferior afectaran a las partes firmantes", por lo que no se produce la concurrencia vetada en el artículo 84 del Estatuto». En la misma línea S.T.S. 23 octubre 1995, Ar. 7.864.

- (10) Por todas, S.T.S. 17 octubre 1994, Ar. 8.052: "Pero esta prórroga provisional del contenido normativo del Convenio Colectivo estatutario no impide la concertación posterior de un Convenio Colectivo extraestatutario de eficacia limitada dentro de su misma unidad de negociación, ya que, por una parte, la regla de prohibición de concurrencia del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores se refiere exclusivamente a los Convenios estatutarios, no siendo aplicable a las relaciones entre ambas modalidades de Convenios". En parecidos términos, S.T.S. 27 diciembre 1994, Ar. 10.508: "No tiene en cuenta el Sindicato recurrente que el acuerdo que impugna no merece ser calificado de convenio colectivo estatutario, ya que fue negociado para dar respuesta a problemas surgidos de los despidos colectivos que los anteriores acuerdos posibilitaron y que fueron autorizados por la Autoridad laboral. Se trata, por tanto, de un pacto colectivo singular, vinculado a acuerdo logrado en periodo de consulta, con el que se atienden situaciones extraordinarias y concretas derivadas de dicho despido colectivo y que no persigue alterar, con proyección futura y permanente, lo que dispone la normativa laboral de RENFE en materia de traslados, ascensos, acoplamiento y sobrantes. Resulta inaplicable, por tanto, lo que dispone el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, pues tal precepto lo que persigue es que durante la vigencia de un convenio colectivo estatutario se garantice su indemnidad, evitando que pueda ser invadido, en todo o en parte, por otro convenio colectivo de la misma clase y de ámbito distinto, cual no es el caso".

- (11) S.T.S. 14 febrero 1996, Ar. 1.017: "Los sindicatos que negociaron el Convenio Colectivo ahora litigioso no infringieron deberes contraídos al firmar el precedente, pues ni se comprometieron -ni probablemente pudieran hacerlo- a no intervenir en negociación posterior que produjera como fruto un convenio colectivo dotado de eficacia general ni su actuación anterior les privaba de aptitud para intervenir en su negociación, la cual entendían necesaria para atender el fin indicado. La existencia de un pacto colectivo extraestatutario no excluye la negociación de convenio colectivo estatutario, con ámbitos temporales coincidentes, pues la prohibición de concurrencia que consagra el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores no opera en tales casos".

- (12) S.T.S. 28 marzo 1994, Ar. 2.644: "en ningún momento la sentencia recurrida niega a la Asociación demandante su legitimación para negociar en nombre de sus afiliados un pacto de eficacia limitada lo que se dice es otra cosa, que no se puede invocar, como hace la recurrida, para fundamentar sus peticiones, el art. 89 del E.T., que se refiere sólo a los Convenios Estatutarios, que no se puede obligar a la otra parte a celebrar un pacto extraestatutario, por regirse la celebración de éstos por el art. 1.254 del Código Civil, dada su eficacia limitada y que el art. 84 E.T., en relación con el art. 2 del Convenio Colectivo vigente, prohíbe lo que se postula

en la demanda; admitir lo que se propugna sería tanto como celebrar un nuevo Convenio para quienes están comprendidos en el ámbito personal y temporal de otro vigente, vulnerando lo dispuesto en el Título III del E.T."

- (13) Por todos, ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: *Ley, Convenios Colectivos y Acuerdos de Empresa*, en AA.VV., *La reforma del mercado laboral*, ed. Lex Nova, Valladolid 1994. MURCIA CLAVERIA, A.: *La función de los acuerdos de empresa subsidiarios*, R.L. 1996 (I). CORREA CARRASCO, M.: *Convenios colectivos de trabajo y acuerdos colectivos de trabajo*, Aranzadi, Pamplona 1997. SALA FRANCO, T. y otros: *Los acuerdos o pactos de empresa*, ed. Tirant lo blanch, Valencia 1996.

En primer lugar, principio de preferencia aplicativa del convenio colectivo común frente al acuerdo de empresa. En multitud de ocasiones en preceptos correspondientes a título I del Estatuto de los Trabajadores aparece una remisión a la regulación o complemento de una institución individual hacia el convenio colectivo "o, en su defecto", al acuerdo de empresa: Sistema de clasificación profesional (art. 22.1 E.T.); régimen de ascensos profesionales (art. 24.1 E.T.); modelo de recibo de salario (art. 29.1 p.3 E.T.); distribución irregular de la jornada anual (art. 34.3 E.T.); acomodación de la representación unitaria a disminuciones de plantillas (art. 67.1 p.5 E.T.). Con ello se fija lo que se ha denominado una relación de "subsidiariedad" o "supletoriedad", que no es otra cosa que la incorporación de una regla de aplicación preferente del primero respecto del segundo (13).

En segundo lugar, y por paradójico que pueda parecer, principio de preferencia aplicativa del acuerdo de empresa frente al convenio colectivo para concretas materias: modificación sustancial de condiciones de trabajo en materia de horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento (art. 41.2 E.T.), así como régimen salarial (art. 82.3 E.T.). El procedimiento del artículo 41 E.T., así como del propio artículo 82.3 E.T., en este punto se presenta como una excepción a la regla general de prohibición de concurrencia de convenios colectivos contenida en el artículo 84 E.T. En efecto, conviene recordar que este precepto impide que un convenio colectivo pueda ser afectado durante su tiempo de vigencia por otro de ámbito distinto. Así pues, el llamado "paraguas protector" del que gozaba el convenio sectorial durante su vigencia respecto del convenio de empresa, que hasta ahora no podía alterar lo pactado en los niveles superiores, se ve excepcionado ahora por el modelo de modificaciones sustanciales del artículo 41 E.T. Ahora, pues, no es preciso, esperar a que decaiga la vigencia ordinaria del convenio del título III, sea de sector o de empresa, para que se puedan producir adaptaciones a las circunstancias particulares de una empresa, vía acuerdo con los representantes y justificadas por las típicas razones económicas, técnicas, organizativas o productivas. Si bien ello sólo se admita, de principio, para las cinco concretas materias a las que con anterioridad nos hemos referido, debe entenderse que esta limitación objetiva de materias juega, de principio, en ausencia de previsión en contrario por parte del propio convenio colectivo estatutario objeto de alteración. Nada impide interpretar que esta limitación por parte del artículo 41 E.T. se presenta como una norma "supletoria" respecto del convenio colectivo; en virtud de la libertad de contratación por parte de la comisión negociadora, entre otros a través del mecanismo del artículo 83 E.T. de remisión a niveles inferiores de negociación, el propio convenio colectivo puede admitir que determinadas materias pactadas en el mismo sean modificables por acuerdo de empresa.

La superación de la prohibición de concurrencia del artículo 84 E.T. no es el único resultado deducible de esa consideración autónoma de los presentes acuerdos de empresa. Junto a ello, como segunda novedad, para estos casos se introduce también una regla de excepción al artículo 89.1 E.T. Ahora nos referimos al deber de negociación conforme al principio de buena fe contractual que se regula para la negociación de los convenios colectivos del título III. En este punto este precepto, como antes vimos, excluye de tal deber de negociación a la parte receptora del escrito solicitando su iniciación "cuando no se trate de revisar un Convenio ya vencido". Justamente, en el caso del artículo 41 E.T. el procedimiento abre paso a la modificación de un convenio que aún no se encuentra vencido y, a pesar de ello, se incorpora también aquí el deber de negociar de buena fe (art. 41.4 E.T.). Además un deber de negociación que adquiere un importante matiz digno de mención: mientras que, como regla general, en la práctica quienes proceden a denunciar el convenio vencido son los representantes de los trabajadores y son éstos quienes van a manifestar mayor interés en exigir la constitución de la comisión negociadora a través del deber legal correspondiente, en el caso de las modificaciones sustanciales del artículo 41 E.T. la iniciativa de propuesta de modi-

ficación del convenio todavía vigente va a provenir de la dirección de la empresa, que va a ser en esta ocasión la interesada en exigir el cumplimiento del deber de negociación incorporado con la reforma al artículo 41 E.T.

En tercer lugar, principio de preferencia aplicativa del convenio de sector de ámbito inferior frente al convenio sectorial de ámbito superior, para la generalidad de las materias: "en todo caso, a pesar de lo establecido en el artículo anterior, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán, en un ámbito determinado que sea superior al de empresa, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito superior siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación" (art. 84 p.2 E.T.).

Posiblemente ésta constituye la innovación más relevante respecto de las reglas precedentes, al menos en la formalidad literal de la norma, por cuanto que cambia sustancialmente la orientación que regía hasta entonces al tiempo que debilita significativamente reglas que perviven. El objetivo que impulsó en su momento la actual redacción del artículo 84 E.T. fue el de satisfacer las exigencias de los partidos nacionalistas y tras éstos de los sindicatos más representativos de Comunidades Autónomas de que la instauración de los denominados marcos autónomos de relaciones laborales no se encontrara encorsetada por los procesos negociales que se hubieran desarrollado a nivel superior, en concreto en el ámbito estatal. Ahora bien, la redacción material del precepto hace abstracción formal de ello, pues no hay mención explícita al convenio de Comunidad Autónoma. Procede a generalizar las situaciones de concurrencia para referirse a todo solapamiento entre convenios sectoriales; y lo hace otorgando preferencia aplicativa al nivel inferior. Es decir, a la postre fomentando la descentralización de la estructura negocial por lo que se refiere a los convenios sectoriales; en tanto que como ya vimos la potenciación de la descentralización por lo que refiere al nivel empresa y centro de trabajo se efectúa por otra vía: los acuerdos de empresa. Pero, es más, esa preferencia aplicativa del sectorial inferior no es meramente de fomento, pues el efecto más importante que produce es que debilita en gran medida las posibilidades de ordenación por las propias partes sociales de la estructura negocial; en concreto, es una fórmula que debilita la eficacia ordenadora de los acuerdos interprofesionales del artículo 83.2 E.T., precepto que —aunque no se ve modificado en una sola coma— recibe un golpe de gracia profundo: la regla del artículo 84 E.T. prima sobre la del 83.2 E.T., de modo que —para la generalidad de las materias— la ordenación de la estructura por parte de los acuerdos interprofesionales se transforma en meramente programática para los convenios sectoriales inferiores, que pueden asumirla o no libremente, quedando como imperativa tan sólo respecto de los convenios de empresa y ámbito inferior.

En cuarto lugar, como corrección o contrapeso de lo anterior, principio de preferencia aplicativa del convenio de sector de ámbito superior frente al convenio sectorial de ámbito inferior, para determinadas materias (art. 84 p. 3). Preferencia que se jerarquiza con diversa intensidad, pues conviene advertir que la preferencia aplicativa aquí contemplada no es idéntica en cada uno de los supuestos, pues cabe separar tres fórmulas diversas en la letra del precepto (14):

- 1) Preferencia absoluta, sin permitir resquicio de anteposición al convenio inferior. Situación que se produce en materia de período de prueba, grupos profesionales y régimen disciplinario.
- 2) Preferencia parcial, en cuanto que la primacía no abarca al conjunto de la regulación de esa institución, pues se exceptúan ciertos aspectos de la misma. Así sucede en el caso de las modalidades de contratación, donde se otorga preferencia aplicativa al convenio superior, excepto en lo que afecta a los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, en el que

(14) En términos similares, CASAS, BAAMONDE, M.E.: *La estructura de la negociación...*, op. cit., pág. 314.

(15) CASAS BAAMONDE, M.E.: *Diálogo y concertación social: el Acuerdo Interconfederal sobre estructura de la Negociación Colectiva*, R.L. nº 10 (1997), págs. 13 ss. LILLO PÉREZ: *La reforma de la negociación...*, op. cit., pág. 111.

paradójicamente se otorga preferencia aplicativa al convenio sectorial inferior cuando lo razonable hubiera sido concederle esta primacía al convenio de empresa.

- 3) Preferencia relativa, pues se introduce una mera consideración de mínimo de derecho necesario con posibilidad de superación en beneficio del trabajador por parte del convenio colectivo de ámbito inferior, de modo que se establece una típica relación de suplementariedad entre el convenio superior y el inferior. Esta situación se observa en materia de seguridad e higiene en el trabajo y de movilidad geográfica.

4. La incipiente diversificación de contenidos negociales

Otra de las técnicas normativas nuevas experimentadas con la reforma de 1994 consiste en que la Ley comienza a realizar remisión de regulación —suplementaria, complementaria, supletoria o "ex novo"— hacia la negociación colectiva, con mención explícita a un concreto nivel o ámbito negocial. Se autoriza la actuación normativa del convenio, pero no de cualquier convenio, sino del concretamente referido por la norma estatal. Dicho de otro modo, se fijan reglas de reserva normativa en favor de cierto tipo de convenios en razón de su ámbito de aplicación, excluyendo la posibilidad de que convenios de diverso ámbito puedan entrar a pactar sobre las citadas materias.

A título ilustrativo así ocurre en las siguientes materias, a partir de 1994: la duración de los contratos en prácticas, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar (art. 11.1.b E.T.); los topes de duración de los contratos para la formación, atendiendo a las peculiaridades del sector y de los puestos de trabajo a desempeñar (art. 11.2.c E.T.); los topes de duración de los contratos eventuales, en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir (art. 15.1.b E.T.).

Esta técnica normativa se reitera y acentúa con la reforma legislativa de 1997, efectuada a impulso del Acuerdo Interprofesional de Estabilidad en el Empleo (15). Ejemplos de esta continuidad se pueden localizar en las siguientes materias: la determinación de los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto del contrato en prácticas (art. 11.1.a E.T.); de nuevo, la duración de los contratos en prácticas (art. 11.1.b E.T.); el número máximo de contratos para la formación que se pueden realizar en función del tamaño de la plantilla, así como los puestos de trabajo objeto de ese contrato (art. 11.2.b E.T.); de nuevo, la concreción de la duración del contrato para la formación (art. 11.2.c E.T.); fijación de la duración máxima de los contratos eventuales y el período dentro del cual se puedan realizar (art. 15.1.b E.T.).

En términos cuantitativos debe indicarse que se trata de una fórmula muy escasa en cuanto a su utilización, si se compara con la multitud de ocasiones en las que la regulación estatal del régimen de la relación laboral efectúa una remisión al Convenio Colectivo. En la gran mayoría de las ocasiones la remisión se hace de forma indistinta en favor de cualquier unidad negocial y por ello hemos utilizado la expresión "incipiente diversificación".

Elemento común a esta diversificación de contenidos reside en que en todos los casos la remisión lo es a los convenios colectivos de sector; por tanto, con exclusión de que tal materia sea objeto de regulación por parte de los convenios de empresa. En el caso de la reforma de 1997 se va más allá de ello, pues la remisión es escalonada y por tanto jerarquizada; la forma típica de redacción es remisión al "convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos de ámbito inferior".

La motivación de fondo de este tratamiento diferenciado puede ser doble. De un lado, las circunstancias de que el sentido de la habilitación a la intervención convencional lo es en un sentido ampliatorio de la flexibilidad empresarial y, por ende, reductiva de las garantías formales individuales; la norma estatal a estos efectos posee un valor supletorio para la negociación colectiva, salvo la fijación en algunos casos de topes máximos o mínimos. Por ello, en la medida en que se autoriza a ampliar los elementos de flexibilidad corrigiendo el mínimo protector legal, se realiza con cautelas y, en concreto, limitándolo a aquellas mesas negociadoras donde concurren garantías de que la representación de los trabajadores no se encuentra en situación de debilidad negocial. De otro lado, una voluntad de actuar indirectamente sobre el diseño de la estructura negocial, ahora en sentido de no favorecer una intervención excesivamente descentralizada.

Este encauzamiento premeditado de la estructura resulta más palpable en la reforma de 1997, tanto por la forma como se produce como por su incardinación en el conjunto de otros acuerdos interprofesionales, que como veremos inmediatamente a continuación, ahondan en esa misma línea. En efecto, los preceptos de la reforma legal de 1997 donde aparece esa remisión selectiva a la negociación como ya hemos indicado se dirigen preferentemente a la negociación sectorial más centralizada, es decir, la que se verifica a nivel estatal. Tan sólo en la hipótesis de que esa remisión no venga asumida por parte del convenio estatal, se acepta que intervenga el convenio sectorial de nivel inferior, en tanto que nunca se permite que lo haga el convenio de empresa o ámbito inferior.

A estos efectos, esta forma de remisión diversificada para materias concretas juega como regla especial, que prima frente a otras reglas más generales en materia de concurrencia entre convenios colectivos. Dicho con más claridad, tales reglas de remisión se aplican con carácter prevalente respecto de los principios de preferencia aplicativa del artículo 84 E.T.; en concreto, con carácter prevalente a la regla que prima al convenio sectorial inferior frente al superior, pues en estos casos se prima al convenio sectorial estatal frente a los de ámbito inferior. Desde éste punto de vista, estos preceptos incorporados a la reforma de 1997 comportan una pequeña corrección —por limitada que sea— del modelo descentralizador auspiciado por la reforma de 1994. Prueba palpable de ello es que tales fórmulas no han sido bien recibidas por los sindicatos nacionalistas más representativos de Comunidades Autónomas, que como indicamos fueron los impulsores de la redacción actual del artículo 84 E.T.

Por último, existe otra técnica normativa en la regulación estatal que, si bien en sentido estricto y formal no supone remisión selectiva a concreta unidad negocial, sin embargo a veces puede producir efectos indirectos asimilados. Me refiero a manifestaciones de reservas en favor de cierto tipo de convenios, no en atención a su ámbito, pero sí en razón de los sujetos que los concierne. En ocasiones, el Estatuto se remite a productos negociales pactados por los sindicatos y patronales más representativos, tanto a nivel estatal como de Comunidad Autónoma. Ejemplo de ello serían la atribución a tales organizaciones del protagonismo del proceso de sustitución de las Ordenanzas Laborales (disp. trans. 6.ª), o bien para el establecimiento de los procedimientos de conciliación preprocesal (arts. 63 y 153.1 y disp. adic. 7.ª L.P.L.) así como de la implantación de los medios extrajudiciales de solución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos (art. 91 E.T.). En sede teórica tales convenios colectivos pueden celebrarse en cualquier ámbito o nivel, pero, en función de los sujetos a los que se remite la norma, de facto tienden a concertarse a nivel sectorial y en los ámbitos territoriales más amplios posibles; de ahí, su posible incidencia indirecta sobre la estructura negocial.

- (16) B.O.E. 6 junio 1997. Sobre el particular, CASAS BAAMONDE, M.E.: *Diálogo y concertación social: el Acuerdo Interconfederal sobre estructura de la Negociación Colectiva*, R.L. nº 10 (1997). GOERLICH PESET, J.M.: *El Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva*, en AA.VV. *La reforma laboral de 1997*, ed. Tirant lo blanch, Valencia 1997. LILLO PEREZ, E.: *La reforma de la negociación colectiva*, en AA.VV., *Reforma Laboral*, ed. Francis Lefebvre, Madrid 1997. SANTIAGO REDONDO. *El acuerdo interconfederal de negociación colectiva*, en AA.VV. *La reforma pactada de las legislaciones Laboral y Seguridad Social*, Ed. Lex Nova. Valladolid, 1997.
- (17) SANTIAGO REDONDO. *El acuerdo interconfederal...* op. cit.; pág. 122.
- (18) GOERLICH PESET, *El Acuerdo Interconfederal...*, op. cit., pág. 122.
- (19) CASAS BAAMONDE, M.E.: *Diálogo y concertación social...*, op. cit., pág. 7.
- (20) En este sentido, CASAS BAAMONDE, M.E.: *Diálogo y concertación social...*, op. cit., pág. 4. En contra, GOERLICH PESET: *El Acuerdo Interconfederal...*, op. cit., pág. 100 para quien tiene carácter extraestatutario.

IV. EL ACUERDO INTERCONFEDERAL SOBRE NEGOCIACION COLECTIVA DE 1997

1. Relevancia y naturaleza jurídica del Acuerdo

El último hito de trascendencia hasta el presente lo constituye el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva (en adelante A.I.N.C.). (16)

Ha sido bastante habitual que los sucesivos Acuerdos Marcos y Acuerdos Interprofesionales, firmados en nuestro país desde la transición política por parte de las grandes Confederaciones sindicales y empresariales, hayan incorporado como una cláusula casi de estilo dedicada a la voluntad de los negociadores de abordar la estructura de la negociación colectiva, con vistas a introducir cambios en la misma de adaptación a las necesidades de nuestro sistema de relaciones laborales. Así ha sucedido con el Acuerdo Básico Interconfederal, el Acuerdo Marco Interconfederal, el Acuerdo Nacional de Empleo y el Acuerdo Económico y Social (17). Ahora bien, en todos estos supuestos se ha tratado más bien de declaraciones de buena voluntad, de carácter básicamente programática, incorporando un precepto aislado en un documento cuyo "leit motiv" se situaba bastante alejado de las preocupaciones relativas a la estructura negocial y, lo que a la postre resulta más relevante, demostrado en su desarrollo práctico de escaso seguimiento y actuación por parte de las mesas negociadoras destinatarias de las propuestas recogidas en los mismos.

Frente a ello, y sin perjuicio de lo que pueda deparar su efectiva puesta en práctica, puede afirmarse que con el A.I.N.C. se presenta un programa de actuación de mayor calado y envergadura sobre la estructura de la negociación colectiva, que como se ha señalado permite vislumbrar un cierto optimismo (18). En efecto, en el mismo se pueden identificar varios elementos convergentes que permiten augurar una influencia práctica superior a sus precedentes inmediatos: en primer lugar, se alcanza tras un período dilatado de reflexión interna entre las partes sociales —unilateral en unos casos, bilateral en otros— acerca del diseño de la estructura negocial hacia el que se desea avanzar; en segundo lugar, se trata de un texto monográficamente dedicado a abordar los problemas cruciales de nuestra negociación colectiva, situando el acento con particular intensidad en lo relacionado con la estructura negocial (19); en tercer lugar, en el mismo cabe descubrir una filosofía general de orientación de las reformas propuestas; en cuarto lugar, se fijan criterios concretos, no meramente abstractos, acerca de lo que se debe hacer con cada uno de los principales contenidos del convenio colectivo generalista y tradicional, apuntando tanto el reparto de materias más adecuado entre cada uno de los niveles como algunas pautas de complementariedad o articulación de la negociación colectiva; en quinto lugar, se diseña un iter temporal y un procedimiento de puesta en práctica de las propuestas de reforma; en sexto lugar, el Acuerdo se engarza estrechamente con los otros dos pactos coetáneos y de gestación conjunta —el Acuerdo sobre Estabilidad en el Empleo y el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos—, con una estrecha conexión en lo que refiere a la filosofía general en materia de estructura negocial, pues a estos efectos los otros Acuerdos se presentan como complementarios y coadyuvantes a los objetivos generales del A.I.N.C.; en sexto lugar, desarrolla y concreta el alcance del deber de negociación bajo el principio de buena fe aludido por el artículo 89.1 E.T..

Lo anterior puede quedar parcialmente desdicho si se atiende a la naturaleza jurídica, o mejor dicho a la fuerza vinculante del A.I.N.C., dado que la misma se presenta con rasgos de notable debilidad.

Aunque ya ha sido objeto de valoración dispar por parte de la doctrina, nos parece más fundada la tesis de que nos encontramos ante un acuerdo interprofesional estatutario del artículo 83.2 E.T. (20), pues reúne tanto los requi-

sitos subjetivos y de contenido exigidos por dicho precepto; subjetivos, en la medida en que los conciertan las asociaciones sindicales y empresariales más representativas que en su conjunto representan a la mayoría de las representaciones unitarias; de contenido, por cuanto que la materia objeto de tratamiento por parte del A.I.N.C. es justamente la que viene referida en el artículo 83.2, la relativa a la estructura de la negociación colectiva. El hecho de que las partes no se acojan expresamente a esta modalidad de contratación colectiva no alteran su naturaleza, pues la premisa es la de que juega la sustancia: los contratos son lo que son en cuanto a su caracterización material, independientemente de la calificación de las partes. Pero, a mayor abundamiento, las partes así lo consideraron en el acta de aprobación y firma, y la propia resolución administrativa que acuerda su registro y publicación lo entronca explícitamente con el artículo 83.2 E.T.

Lo que sí ocurre, y esto puede resultar más decisivo, es que las propias partes han deseado asignarle una eficacia restringida al A.I.N.C. En concreto, conforme a su cláusula II, el presente acuerdo posee eficacia "obligacional" (21), en el sentido de que los sujetos vinculados por los compromisos asumidos en el acuerdo son exclusivamente sus firmantes, sin desear las partes imponer obligaciones específicas a terceros. En correspondencia con ello, al determinar el ámbito de aplicación del A.I.N.C. se refiere a las organizaciones "firmantes de este Acuerdo" (cl. III). Ni siquiera se desea imponer como obligatorio ningún compromiso concreto a las asociaciones sindicales y empresariales afiliadas o federadas a las Confederaciones firmantes, cuando estas organizaciones inferiores participan en las mesas de negociación de los convenios; manifestación palpable de ello es que el Acuerdo expresamente en su preámbulo se precisa que las actuaciones propuestas se realizan "dentro del respeto al principio de autonomía de las partes sociales representativas en cada ámbito de negociación, a fin de que éstas adopten la decisión que les compete". Ello se reitera en el texto articulado cuando se indica que serán las Confederaciones firmantes las que deberán dirigirse a sus asociaciones federadas para implementar lo pactado "sin menoscabo de la autonomía colectiva de lo pactado" (cl. III).

En la medida en que las partes tienen legitimación suficiente para concertar un acuerdo estatutario y así lo hacen, podrían haberle otorgado una mayor intensidad vinculante a sus compromisos, extendiendo su efectividad al conjunto de las mesas negociadoras de los convenios; es decir, lo que se suele denominar eficacia "erga omnes". Ni siquiera por el propio contenido de lo negociado —la materia relativa a la estructura— se puede afirmar que dicha cuestión sea incompatible con la citada eficacia general, siendo errónea la idea de algunos de pensar que las materias relativas a derechos sindicales o de actividad sindical son ajenas al contenido normativo del convenio. Quizás el error resida en que estamos acostumbrados a pensar en la diferenciación entre parte normativa y parte obligacional del convenio colectivo como contenidos del mismo que deben estar inexorablemente presentes en todo convenio colectivo; cuando nada impide que un convenio colectivo, por voluntad de los negociadores, esté integrado sólo por cláusulas normativas o sólo por cláusulas obligacionales, y tanto el uno como el otro pueden ser convenios estatutarios. Dicho de otro modo, forma parte de la propia autonomía de los negociadores decidir el grado de vinculabilidad que desean otorgarle a lo que pactan, sin que ello altere la naturaleza jurídica de convenio colectivo. Cuando menos por lo que se refiere a la materia que estamos tratando, las partes son libres de optar por integrar estas cláusulas dentro de la parte normativa o de la parte obligacional del convenio; el único condicionante reside en que la opción no incurra en tratamiento discriminatorio o lesivo de derechos fundamentales, pero mientras ello no sucede no se puede limitar la autonomía colectiva de las partes, decidiendo otorgar a sus compromisos mayor o menor alcance de obligar en términos jurídicos.

(21) "Las estipulaciones que forman parte del presente Acuerdo así como de los compromisos contraídos revisten jurídicamente carácter obligacional. Las Confederaciones signatarias se obligan, por tanto, a ajustar su comportamiento y acciones a lo previsto, pudiendo cada una de ellas solicitar de la otra llevar a cabo las tareas o cometidos deducidos del Acuerdo".

(22) GOERLICH PESET: *El Acuerdo Interconfederal...*, op. cit., págs. 98-99.

(23) En parecidos términos, GOERLICH PESET: *El Acuerdo Interconfederal...*, op. cit., pág. 101; CASAS BAAMONDE, M.E.: *Diálogo y concertación...*, op. cit., pág. 6. LILLO PÉREZ, *La reforma de la negociación...*, op. cit., pág. 109.

Lo que es indiscutible es que ha sido deseo expreso de los negociadores preocuparse más por la "efectividad" práctica que por la "eficacia" jurídica del acuerdo; como se ha indicado con acierto, se pretenden alcanzar ciertos objetivos de transformación de la estructura de la negociación "a través del convencimiento y no por medio de la imposición" (22). Ello se aprecia directamente en lo referido previamente respecto de la eficacia obligacional y más allá de ello aparece reproducido a lo largo de todo el texto del A.I.N.C. Aparece desperdigado a lo largo de toda la redacción del A.I.N.C., al extremo que puede afirmarse que la disyuntiva no es entre eficacia "normativa" versus "obligacional", cuanto entre eficacia vinculante "jurídica" versus "moral". No es ya que se atribuya mera eficacia obligacional, sino además se intuye una voluntad de debilitar al máximo el alcance del compromiso adquirido desde la perspectiva jurídica, dando la impresión de obligaciones "descafeinadas", casi al extremo de convertirlo en un "compromiso entre caballeros", sin repercusión jurídica en la validez de convenios colectivos sucesivos cuando se puede denunciar el incumplimiento material de lo acordado. Aparte de esa innecesaria reiteración del respeto a la autonomía de los negociadores en las mesas de negociación, se advierte constantemente la presencia de construcciones gramaticales que denotan un carácter potestativo, de mera introducción de propuestas o declaración de intenciones: "las Confederaciones signatarias **consideran conveniente**", "los convenios colectivos **podrán recoger**", "**podrán constituirse** Comisiones Paritarias", "**sería deseable** que la estructura salarial", "**podrán establecer...** instrumentos de información y consulta", "la negociación colectiva sectorial **podría abordar**", "a través de la negociación colectiva **podrán articularse**", "**se podrá constituir** una Comisión de Seguridad", etc. Por dejarlo claro, se trata de redacciones que no comportan incremento de las facultades normativas de los convenios a los que se remiten; estos pueden ya de por sí regular estas materias, sin necesidad de que se lo autorice el A.I.N.C., por lo que en términos estrictamente jurídicos diríamos que se trata de prescripciones inocuas. Conviene también indicar la presencia de otras cláusulas de mera descripción de posibilidades académico-teóricas, sin contenido normativo alguno (por ejemplo, cl. IV 4.º, 11.º y 12.º) (23).

En este mismo orden de debilidad podría traerse a colación su comparación con los otros Acuerdos Interconfederales que acompañan al A.I.N.C., en particular el relativo a la estabilidad en el empleo. Por ejemplo, en este último hay todo un conjunto de propuestas de reformas de la normativa estatal, en muchas ocasiones con redacciones entrecomilladas. Por contraste, el A.I.N.C. acepta el marco legal existente en materia de estructura, descrito en los apartados precedentes, con voluntad de incidir sobre la estructura legal, pero sin alterar las premisas impuestas desde la norma estatal. Posiblemente, ello pueda interpretarse también como un signo de debilidad de los negociadores, pues es posible que en su fuero interno lo ideal hubiera sido introducir también cambios en el modelo estatutario, si bien eran conscientes de que sus expectativas de que se aceptaran sus propuestas de cambio de la norma estatal en este ámbito eran muy escasas. Curiosamente las únicas reformas legales en materia de estructura se ubican en el citado Acuerdo para la Estabilidad en el Empleo; me refiero a una materia ya descrita, en relación con la remisión a concretos convenios sectoriales para la implementación de las modalidades de contratación, con una pretensión justamente de incidir por una vía indirecta que pase más inadvertida desde la perspectiva política.

Ahora bien, lo anterior no se contradice con la importancia atribuida al inicio al A.I.N.C. La debilidad de eficacia jurídica del Acuerdo refiere más a una cuestión de método, de la forma a través de la cual se desean alcanzar los objetivos propuestos. En efecto, las expectativas prácticas de este Acuerdo no serían superiores por el hecho de que las partes le hubieran dado un tratamiento de superior vinculabilidad jurídica. Resulta más exponente de la complejidad de la materia, de la conciencia por las partes de la dificultad de alterar la estructura negocial por la vía de la imposición y la experiencia

adquirida en los precedentes intentos de forzar a las mesas de negociación a recibir el "diktat" de la superioridad. Lo relevante es que se trata de un Acuerdo ambicioso, a través del cual los firmantes explicitan con decisión una voluntad de transformar la estructura de la negociación colectiva en nuestro sistema, al tiempo que marcan el sendero por el que debe discurrir la reforma.

Por ello, vienen a revalorizarse en este campo las reglas procedimentales, surgiendo el A.I.N.C. como un instrumento de pactar un programa de trabajo, con pasos relativamente precisos en cuanto a forma, ámbitos de actuación y tiempo de intervención. Por apuntar los más señalados, podríamos remitirnos al calendario operativo contemplado en su cl. IV, donde se piensa trabajar sobre la base de estudios e informes de situación en cada uno de los sectores, con la atribución a la Comisión Mixta de labores de canalización de la información, de mediación e incluso de arbitraje en el supuesto de que hubiera discrepancias, compromisos de las Confederaciones firmantes de asesoramiento a sus organizaciones inferiores, elaboración de una memoria final, remisión al sistema extrajudicial de resolución de conflictos del A.S.E.C., etc. Asimismo, tal función tiene la cl. VIII, de solicitud de colaboración institucional a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. En cierta medida, también se podría traer a colación en este terreno la concreción de reglas en cuanto a lo que supone en la práctica el deber de negociación de buena fe: inicio inmediato de las negociaciones, cauces de superación de los bloqueos y rupturas negociales, voluntad real de evitar obstrucciones y dilaciones innecesarias, formular propuestas y alternativas por escrito, cumplimiento de los compromisos adquiridos en la negociación colectiva, acudir sin dilación a los sistemas extrajudiciales (cl. IV 8.º).

La ausencia de reforma estatutaria en esta materia, también puede interpretarse como un signo una vez más de pragmatismo de los negociadores, quienes optan por una intervención desde la autonomía colectiva, que estiman de más fácil plasmación práctica, frente a una actuación de mayor calado pero posiblemente irrealizable en estos instantes.

No obstante, los propios negociadores son conscientes de que pretenden trabajar en algunos aspectos a contracorriente de la norma estatal, al menos de los rasgos de la misma incorporados a partir de la reforma de 1994. En efecto, el A.I.N.C., en su condición de Acuerdo Interprofesional del artículo 83.2 E.T., queda notablemente debilitado en su capacidad de configuración de la estructura negocial. En particular, siendo su objetivo central, como veremos inmediatamente a continuación, un reparto de materias con cierta centralidad en favor del convenio sectorial nacional, ello sólo es posible en la medida en que a ello no se opongan los niveles sectoriales inferiores. En efecto, dada la regulación concurrencial del artículo 84 E.T. en la comparación de diversos niveles sectoriales, favoreciendo de forma prevalente a la unidad inferior, ese objetivo del A.I.N.C. va a contracorriente de la línea básicamente descentralizadora de la reforma de 1994. Complementariamente con ello, el éxito del modelo de estructura negocial fijado en el A.I.N.C. depende en gran medida de la presión opositora de los niveles sindicales inferiores y, en particular, de los sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma.

Conscientes de todo ello, las propias partes del A.I.N.C. no descartan una sucesiva actuación en el terreno legal, si advierten una imposibilidad de actuación práctica basada en el modelo normativo actual. En concreto, como dice su texto: "la racionalización de la estructura de la negociación colectiva mediante la consecución de los objetivos previstos en este Acuerdo, tendente a procurar el desarrollo de un determinado modelo en esta materia, y en relación con los contenidos de los convenios colectivos, pueden exigir las correspondientes modificaciones legislativas. En todo caso, la solicitud en tal sentido a los poderes públicos, será estudiada y formulada por las Organizaciones signatarias del A.I.N.C., a tenor de las experiencias y resultados que pudieran producirse".

- (24) GOERLICH PESET: *El Acuerdo Interconfederal...*, op. cit., págs. 123-124.
CASAS BAAMONDE: *Diálogo y concertación social...*, op. cit., pág. 13.
LILLO PÉREZ: *La reforma de la negociación...*, op. cit., pág. 112.
- (25) CASAS BAAMONDE, M.E.: *Diálogo y concertación social...*, op. cit., pág. 7.
- (26) GOERLICH PESET: *El Acuerdo Interconfederal...*, op. cit., pág. 98. LILLO PÉREZ: *La reforma de la negociación...*, op. cit., pág. 109.
- (27) CASAS BAAMONDE: *Diálogo y concertación social...*, op. cit., pág. 8.
- (28) SANTIAGO REDONDO: *El acuerdo interconfederal...* op. cit. pág. 211.

En definitiva, sin mención expresa, hay un anuncio o advertencia —según se quiera valorar la redacción— de una posible alteración del tenor del Estatuto de los Trabajadores y, en concreto, de su artículo 84; lo implícito se convierte en obvio para la doctrina que hasta el presente ha tenido la oportunidad de comentar este aspecto (24).

2. Objetivos generales

Para conocer cual es la meta perseguida por los negociadores lo más fácil es atender a la valoración de las partes firmantes respecto de la situación preexistente. Ello queda bien reflejado en el preámbulo, donde inmediatamente se advierte una notable insatisfacción de sindicatos y empresarios respecto de la estructura que viene funcionando en nuestro sistema, no escatimando calificativos negativos para describirlo (25). Esa valoración crítica rezuma al utilizar expresiones tales como la referencia a la existencia de "múltiples unidades" concurrentes, que "reproducen las mismas materias", lo que desemboca en una "potencial complejidad" de la negociación colectiva, al no existir criterios de "subordinación" ni de "especialidad". En resumen, se entiende que la situación actual es de "atomización" de la negociación.

Es justamente esa valoración negativa de los firmantes la que actúa como revulsivo para afrontar la cuestión y asumir la necesidad de transformar la presente estructura negocial. Si bien se utilicen términos ambivalentes y asumibles por todos, los calificativos empleados para los objetivos perseguidos también resultan bastante ilustrativos de cuál es la naturaleza o dirección de la reforma de la estructura que se pretende: "racionalizar" "evitando la atomización", estableciendo una "adecuada articulación", con atribución de un rol central a "la unidad sectorial de ámbito nacional" (26).

Si hubiera que resumir en uno el objetivo central del A.I.N.C., diríamos que con el mismo se pretende una racionalización de la estructura negocial, consistente ésta en una simplificación de la misma, por la vía de su centralización (27); centralización que se pretende que gire en torno al convenio colectivo sectorial de ámbito estatal (28), en unos casos por medio de la creación de dicha unidad negocial en aquellos ámbitos funcionales en los que no existe, o bien por medio del reforzamiento de sus contenidos en aquellos ámbitos donde ya existe como tal unidad negocial.

Justamente ese objetivo centralizador es el que explica de forma definitiva el método propuesto, antes descrito, poco vinculante para ser mejor aceptado por sus destinatarios finales. A la postre, toda alteración de la estructura negocial comporta un cambio sobre el reparto de poder sindical y empresarial interno; influye sobre el reparto no tanto en el binomio sindical-empresarial, como en la dualidad estructuras centralizadas versus descentralizadas de las respectivas organizaciones. En suma, cualquier desplazamiento hacia la centralización como efecto derivado desemboca en una pérdida de protagonismo y, por ende, de poder, de las organizaciones sindicales y empresariales que actúan en los niveles inferiores. En la práctica, reforzar la importancia del convenio sectorial estatal supone disminuir la capacidad de influencia de los convenios sectoriales inferiores y de empresa: reduce las expectativas de los sindicatos nacionalistas, impide colocar en lugar neurálgico al convenio de comunidad autónoma, repliega la fuerza del convenio provincial e incluso podría llegar a influir negativamente sobre el convenio de empresa. De ahí esa voluntad de introducir los cambios más por la vía del convencimiento que de la imposición.

Ahora bien, conviene matizar en seguida que se trata de una centralización propuesta también con cautela, sin atacar frontalmente a las unidades negociales inferiores.

Con ello, desde luego no se pretende suprimir ninguna unidad negociada concreta de las ya existentes; tan sólo evitar redundancias en cuanto a las materias que se negocian, suprimiendo reiteraciones de negociaciones sin reglas precisas de reparto de materias o de criterios de subordinación de unos convenios respecto de otros. Se acepta la coexistencia del nivel sectorial estatal con el sectorial inferior, sea éste de Comunidad Autónoma o provincial. Aunque ello tampoco haga ocultar que el objetivo es que el timón sea dirigido desde el convenio estatal.

Por otro lado, se descubre con facilidad una casi total omisión bien intencionada de toda referencia a los acuerdos de empresa. Ello es resultado obvio de ese objetivo de centralización negociada, donde el punto de mira se pone en la negociación estatal. Pero, al propio tiempo, como una expresión de cautela, esta omisión interpreto que no se efectúa en clave de animadversión al acuerdo de empresa, ni siquiera con un objetivo oculto de disminuir el papel cada vez más influyente de estos acuerdos de empresa. Para empezar no aparece, ni directa ni indirectamente, una declaración de intentar reducir las diversas experiencias de acuerdos de empresa. De otro lado, la omisión deriva de la circunstancia de que el panorama sobre el que trabaja el A.I.N.C. es el del reparto de papeles entre los diversos niveles de convenios colectivos "clásicos", es decir, de los regulados en el título III del Estatuto de los Trabajadores, sin tomar en consideración las relaciones entre estos convenios generalistas y los acuerdos de empresa. Pero incluso, se partimos de una concepción de asimilar los acuerdos de empresa con una manifestación más de los convenios colectivos, tampoco aquí se observa voluntad excluyente; a estos efectos lo que hace el A.I.N.C. es establecer las relaciones de conexión entre el convenio sectorial nacional y el resto de los convenios, incluidos los de empresa; por ello, la expresión más utilizada por el texto del A.I.N.C. es la de referirse a los "ámbitos inferiores de negociación", lo que obviamente puede incluir también a los acuerdos de empresa (29). Más aún, para materias concretas se produce una expresa remisión al nivel empresa: sustitución de las antiguas categorías profesionales (cl. IV, 3) o seguridad y salud en el trabajo (cl. IV, 10.ª) (30). Finalmente, la perspectiva con la que se enfoca la regulación material de las diversas materias abordadas en el A.I.N.C. es expresiva de no excluir ni siquiera reducir el papel hasta ahora desempeñado por el acuerdo de empresa, sino incluso todo lo contrario; me refiero al hecho de que —como después intentaré detallar— se advierte una voluntad de que los diversos contenidos se aborden en los convenios en clave de "flexibilidad", es decir, con las dosis de generalidad suficientes como para permitir una sucesiva adecuación a las exigencias particulares de cada empresa, factor que indirectamente da juego a la posterior intervención del acuerdo de empresa para afrontar esa tarea de adaptación. Prueba de ello es que el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos sí que contiene alusiones directas a los acuerdos de empresa; por ejemplo, así ocurre con referencia al complemento salarial por antigüedad (art. 11.2) y al salario base de grupo (art. 13.2); teniendo presente que los tres Acuerdos Interconfederales vienen a constituir un bloque unitario y, como ya hemos comprobado, responden a una misma filosofía en materia de estructura negociada, la referencia en el Acuerdo de Vacíos es ilustrativa de esa no oposición de estos textos al indiscutible protagonismo de los acuerdos de empresa.

Por lo demás, se aborda con suficiente detalle la relación de materias remitidas a cada uno de los niveles, al tiempo que se apuntan el tipo de relaciones de complementariedad y articulación que pueden establecerse entre los mismos.

El centro de atención del A.I.N.C. consiste en ir desgranando un amplio elenco de contenidos que se asignan al convenio sectorial nacional. Se trata de un listado que en la práctica abarca la generalidad de los contenidos más clásicos de regulación por los convenios de las condiciones de trabajo y relaciones entre los negociadores: clasificación profesional, salario, jornada,

(29) CASAS BAAMONDE: *Diálogo y concertación social...*, op. cit., pág. 8.

(30) En este sentido, SANTIAGO REDONDO: *El acuerdo interconfederal...*, op. cit. pág. 215.

movilidad, régimen disciplinario, prevención de riesgos profesionales, formación profesional, derechos sindicales, procedimiento negociador, articulación y concurrencia de convenios, administración del convenio, mediación y arbitraje. De este modo, puede afirmarse que se produce un reforzamiento de la incipiente actuación legal de reparto de materias en función de ámbitos aplicativos, haciéndolo bien por la vía de la reserva normativa o bien a través del establecimiento de la preferencia aplicativa, de ordinario en favor insistentes del convenio sectorial nacional.

De todo ese elenco, en este momento me interesa hacer hincapié en el hecho de que se atribuye al propio convenio sectorial nacional el cometido de organizar la estructura negociada en ese concreto sector (cl. IV 11.ª). Con ello se pretende establecer un sistema coordinado entre los diversos niveles de negociación, evitando tanto los riesgos de "autismo" convencional entre unidades negociadas como los resultados de contradicción o duplicidad de regulaciones. Sobre todo alienta al convenio sectorial al establecimiento de una "precisa distribución de materias", apuntando una triple técnica como formas posibles de concreción: a) reserva de materias en favor del convenio sectorial nacional con reglas de "directa aplicación"; b) regulación inicial por el convenio sectorial nacional, que requeriría "desarrollo posterior en ámbitos inferiores"; c) materias "remitidas a ámbitos inferiores", se presupone sin regulación previa alguna por parte del convenio sectorial nacional.

Por otra parte, ha de ser este convenio nacional quien determine el ámbito funcional del sector. Los propios firmantes del A.I.N.C. son conscientes de la rémora que a estos efectos puede suponer la influencia de las antiguas Ordenanzas Laborales. Por mucho que éstas se encuentren plenamente derogadas, lo cierto es que los vigentes espacios negociados en cada uno de los sectores se han venido configurando a partir de las definiciones de ámbitos de las antiguas Ordenanzas Laborales. De este modo, en muchos sectores se produce una coincidencia total entre el ámbito funcional del convenio colectivo y el de la correspondiente Ordenanza Laboral. En algunos casos ello tiene una plena lógica conforme a la configuración de los sectores económicos, pero en otros ámbitos se trata de fronteras arcaicas en exceso, que no han tomado en consideración las transformaciones de las últimas décadas de las diversas actividades económicas, conforme a los cambios en el mercado, en la producción o en la tecnología. Por todo ello, el A.I.N.C. hace un llamamiento al esfuerzo y originalidad de los negociadores a la hora de delimitar el ámbito funcional de cada sector, afirmando expresamente que "no tiene por qué reproducir el ámbito funcional de las viejas Ordenanzas Laborales" (cl. IV 1.ª).

Por contraposición a todo lo anterior, debe señalarse también como, al hilo de esa enumeración de contenidos en favor del convenio sectorial nacional, también se recogen remisiones en favor de las unidades sectoriales inferiores. En efecto, a veces se establecen exclusiones de ciertas materias del objeto del convenio nacional, para remitirlo a ámbitos inferiores. A título de ejemplo, así ocurre respecto de las cuantías de las diferentes partidas salariales (cl. IV, 4.ª), la distribución irregular de la jornada y las jornadas especiales (cl. IV, 5.ª).

En suma, como indica el propio A.I.N.C., se trata de "distribuir las materias entre los distintos ámbitos negociadores por razones de la especialidad de las mismas y, para procurar aprovechar al máximo la capacidad y competencia para obligar de los distintos interlocutores sociales".

3. Algunas precisiones técnicas y terminológicas

La fijación de los objetivos generales antes descritos se realiza por nuestra parte como resultado de una deducción general de la globalidad del A.I.N.C., sin darle mayor significación a la literalidad de algunas expresiones de las

que aparecen en el texto. No obstante, esa literalidad debe en este momento ser apuntada en algunos de sus elementos, pues resulta dificultosa de comprensión. En efecto, la redacción en muchas ocasiones adolece de la suficiente corrección técnica, de modo que si se interpreta conforme a criterios de rigor expresivo y dogmático, se advierten continuos errores. En muchas ocasiones la letra de la Ley, interpretada de forma estricta, no conduce sino a lecturas imprecisas, ambiguas, que sólo pueden ser salvadas con buena voluntad y buscando con criterios de razonabilidad qué es lo que las partes realmente han buscado con esas redacciones ciertamente confusas (31). Por detenernos en los casos más clamorosos o llamativos, apuntaría los siguientes.

En primer lugar, cuando se alude al nivel negocial sobre el que se desea hacer pivotar la estructura negocial, alude de forma imprecisa al "ámbito nacional o de rama de actividad": "el tenor de la Ley así como las razones de especialidad antes dichas aconsejan que determinadas materias, que a continuación se relacionan sean abordadas preferentemente en el ámbito nacional o de rama de actividad. Ello no obsta para que los interlocutores sociales más representativos a nivel de sector, puedan ampliar dichas materias, o incluso reducirlas, graduando en el tiempo los procesos de cambio para que el ajuste normativo se produzca de manera pacífica" (cl. IV). Se trata de una forma de expresión no aislada en ese apartado, pues se reitera en varias ocasiones en el texto que sigue. Tal redacción en sí misma resulta difícil de entender. Para empezar porque la cópula "o" no se sabe si relaciona dos tipos de convenios o bien refiere a sinónimos que denominan un mismo nivel negocial; no se sabe si para el A.I.N.C. es lo mismo o algo diverso el convenio de "ámbito nacional" respecto del de "rama de actividad". Y, en caso de ser algo diverso, en qué consiste la diferencia, por cuanto que el primero alude al ámbito "territorial" de aplicación del convenio, en tanto que el segundo alude al ámbito funcional: un convenio de ámbito nacional alude al espacio geográfico de aplicación, por lo que puede referir tanto a un convenio de empresa que actúa en todo el territorio nacional, o bien a un convenio de sector de ámbito nacional; igualmente la remisión al sector de rama de actividad se suele hacer por contraposición al convenio de empresa, por lo que no incluye diferenciación por razón de espacio: puede referirse tanto a un convenio nacional como a un convenio de comunidad autónoma, provincial, comarcal, etc. Sucesivamente cuando ese calificativo de "rama de actividad", se diferencia y pone en comparación con el que denomina como "nivel de sector" se entiende aún menos lo que se quiere decir, sobre todo porque en sede conceptual el convenio de rama es un convenio de sector, sin que sea posible enunciar diferencias entre dos términos que se utilizan de ordinario como sinónimos.

Insisto, la única forma de superar la imprecisión terminológica de los redactores del texto es acudir, con una sana lógica, a lo que fue la voluntad de los negociadores y, salvo error u omisión, puede interpretarse que ésta no fue otra que la de referirse a la preferencia en abordar estas materias por parte del convenio sectorial de ámbito estatal (32). La única forma es identificar el que llama convenio de rama de actividad con el convenio sectorial estatal, al tiempo que asimilar al que llama convenio de sector con una concreta manifestación: el convenio de sector "provincial" y, por extensión, cualquier otro convenio de sector inferior al ámbito nacional. La clave interpretativa, a mi juicio, se encuentra en las consideraciones recogidas en el preámbulo del A.I.N.C., donde explícitamente se hace referencia al objetivo de que determinadas materias queden reservadas al "convenio colectivo nacional sectorial", aquí sí utilizando los términos con suficiente precisión técnica.

En segundo lugar, se recoge en el texto una apelación al artículo 84 E.T. de también difícil comprensión: "un hipotético convenio colectivo de sector debería agotar las materias reservadas a dicho ámbito por el artículo 84 del E.T., así como otras, siempre que de común acuerdo ambas partes estimen necesario reservar al ámbito nacional o de rama de actividad la regulación laboral de cuestiones remitidas a la negociación en ámbitos superiores".

(31) SANTIAGO REDONDO: *El acuerdo interconfederal...* op. cit. pág. 211.

(32) En parecidos términos, GOERLICH PESET: *El Acuerdo Interconfederal...*, op. cit., pág. 108.

Constituye, para empezar, una total incorrección tratar las reglas del artículo 84 E.T. como un sistema de reserva de materias. La técnica de reserva de materias se emplea de forma muy incipiente en nuestra legislación laboral a través del título I del Estatuto de los Trabajadores, en la forma y lugares referidos en el apartado III.4. de este trabajo, donde no hay mención alguna al artículo 84 E.T.. En efecto, el artículo 84 E.T. se intitula "conurrencia" y su regulación material en ningún momento establece elenco alguno de materias que queden reservadas a concretos niveles negociales, pues lo que afronta son situaciones de concurrencia de regulación de unas mismas materias por varios convenios colectivos, estableciendo al efecto unos criterios de preferencia aplicativa. Y, en sentido estricto, preferencia aplicativa, no supone proscripción de que tales materias puedan ser reguladas por cualquier unidad o nivel negocial; sólo que, si se produce coexistencia de regulación por varios ámbitos entonces funciona un criterio de aplicación preferente de un nivel; que, insistimos, es algo diverso de la reserva de materias.

Pero lo que es más grave, cuando ese artículo 84 procede a realizar una mención de concretas materias y, a partir de ahí, primar la aplicación de un convenio frente a otro, lo hace respecto de la concurrencia entre varios niveles de convenio sectorial; en sentido inverso, en esos apartados del artículo 84 no se toma en consideración la comparación entre convenios de sector y convenios de empresa, por lo que no tiene ni siquiera sentido hablar de que el artículo 84 E.T. recoge en esos momentos una preferencia aplicativa del convenio sectorial frente al convenio de empresa. Lo que en este apartado se recoge, como vimos antes, es la preferencia aplicativa del convenio sectorial inferior respecto del sectorial superior y, viceversa, en el último apartado, del convenio sectorial superior respecto del sectorial inferior. Por ello, carece por completo de sentido decir que el convenio de "sector" debe agotar las materias reservadas. Una vez más, la única forma de darle sentido a la letra del A.I.N.C. es referir la mención al convenio de "sector" al convenio provincial y, por extensión a todo aquel de ámbito inferior al estatal, para convertir la preferencia aplicativa del artículo 84 en "reserva de materia", ahora en el sentido estricto del término, es decir, el concebido dentro del artículo 83.2 E.T. Esto sí que otorga mayor sentido a todo este galimatías.

4. No sólo un Acuerdo de estructura: el entronque con la política de empleo

En reiteradas ocasiones hemos dicho que el objeto del A.I.N.C. es "básicamente" el de regular y racionalizar la estructura de la negociación colectiva. Ahora se trata de remarcar que aunque ese aparezca como el objetivo básico, éste no es el único. Junto al mismo, aparece un encauzamiento de los contenidos materiales de lo negociable. En otros términos, se trata de conformar una estructura negocial no meramente formal o "superestructural", sino que la misma viene complementada con una orientación de cuál debe ser el contenido sustantivo de las materias a negociar. No sólo se precisa qué se debe negociar a cada nivel, sino además cuál debe ser la finalidad de esa regulación. Se contiene en el A.I.N.C. lo que denominaríamos un "contrato-programa" de las materias sobre las que centrar la futura negociación.

Algunos ejemplos prácticos pueden ser orientativos sobre el alcance efectivo de lo que se quiere decir.

En primer lugar, se expresa un deseo de definitiva asunción de los principios y valores constitucionales en materia de derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones laborales: "Los convenios colectivos deberían poner especial cuidado en evitar la expresión de medidas, estipulaciones o compromisos que pudieran implicar discriminaciones por sexo, raza u otras y, por el contrario, velar porque la aplicación de las normas laborales no incurriera

en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales" (cl. I). Ello no se efectúa en conexión alguna, ni directa ni indirecta a la estructura negocial, desde el instante en que se incorpora como encabezamiento general al Acuerdo como un desideratum general para toda la negociación colectiva y, por tanto, sin referencia alguna a cometido que deba atender con especial atención uno u otro tipo de convenio por razón de su ámbito de aplicación.

En segundo lugar, no sólo se apunta a qué nivel debe producirse el desarrollo convencional de la regulación estatal sobre modalidades de contratación, sino que se va más lejos, pues se precisa que la misma debe centrarse en las medidas de fomento del empleo y, además, que esa debe orientarse al fomento de la contratación indefinida, en conexión por tanto con la filosofía del Acuerdo Interconfederal sobre Estabilidad en el Empleo: "las Confederaciones signatarias consideran conveniente que se realice la traducción a los convenios, en lo que es materia de su competencia, de los principios y medidas establecidas en el citado Acuerdo sobre Empleo" (cl. IV 2.º).

En tercer lugar, no sólo se fija en qué nivel debe procederse a configurar la estructura profesional, sino que se concreta cuál ha de ser la filosofía de esa regulación: la sustitución de las antiguas categorías profesionales por el diseño más elástico propio del grupo profesional, estableciendo la idea de las áreas funcionales así como de criterios de movilidad funcional flexibles dentro del grupo: "se trataría de sustituir las categorías profesionales por grupos profesionales, y definir éstos en función de diversos criterios, tales como: autonomía, formación, iniciativa, dirección, responsabilidad, complejidad... etc." (IV 3.º).

En cuarto lugar, no sólo se efectúa el reparto de materias en lo que afecta a la estructura salarial, sino que se apunta por donde debe discurrir la regulación en materia salarial; en concreto, se aconseja la clarificación de los complementos salariales, con una correcta definición de los distintos conceptos (cl. IV 4.º). Todo ello parece estar apuntando a la necesidad de depuración de la estructura salarial, eliminando complementos vacuos de contraprestación, fusión de los que comporten reiteración, etc.

En quinto lugar, en materia de jornada igualmente se fija el reparto competencial, pero al hilo de ello se apunta la necesidad de insistir en la política de reducción de las horas extraordinarias en la medida en que se valora que éstas perjudican "claramente la creación de empleo en una situación como la actual" (cl. IV 5.º).