



LOS ACUERDOS DE EMPRESA

JOAQUÍN GARCÍA MURCIA

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Oviedo

EXTRACTO

Los acuerdos de empresa constituyen una modalidad de acuerdo colectivo potenciada por la legislación laboral de las últimas décadas para abordar la regulación de algunos aspectos muy particulares de las relaciones de trabajo y para hacer frente a necesidades de reestructuración o reajuste de la plantilla de la empresa por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. No entrañan una transformación radical del sistema de negociación colectiva, pero le añaden un nuevo ingrediente que se caracteriza sobre todo por su mayor cercanía a los problemas de la empresa y sus menores exigencias formales. En conjunto, aportan mayores dosis de flexibilidad y capacidad de adaptación al ordenamiento laboral, y abren nuevas posibilidades de participación de los trabajadores en la gestión y organización de la empresa, con la consiguiente restricción (por vía de contractualización) de los poderes empresariales. A falta de un régimen jurídico específico, pueden asimilarse en términos generales a los convenios colectivos estatutarios, aunque sus funciones son mucho más singulares y limitadas, y su espacio de juego mucho más reducido. En buena medida están subordinados al convenio colectivo ordinario, respecto del que actúan normalmente en condiciones de supletoriedad y subsidiariedad, aunque en algunos casos están habilitados para apartarse expresamente del mismo («descuelgue»). Como modalidad de negociación colectiva expresamente respaldada por la ley, son vinculantes para los contratos de trabajo.

ÍNDICE

1. LOS ACUERDOS DE EMPRESA COMO MANIFESTACIÓN SINGULAR DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
2. LA APUESTA POR LOS ACUERDOS DE EMPRESA EN EL SISTEMA ESPAÑOL DE RELACIONES DE TRABAJO
3. OBJETIVOS Y FUNCIONES DE LOS ACUERDOS DE EMPRESA
4. PARA UNA CLASIFICACIÓN Y TIPOLOGÍA DE LOS ACUERDOS DE EMPRESA
5. LOS ACUERDOS DE EMPRESA EN EL CUADRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS
6. CONFIGURACIÓN Y RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS ACUERDOS DE EMPRESA
7. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y EFICACIA PERSONAL DE LOS ACUERDOS DE EMPRESA
8. LOS ACUERDOS DE EMPRESA EN EL SISTEMA DE FUENTES DE LA RELACIÓN LABORAL

1. LOS ACUERDOS DE EMPRESA COMO MANIFESTACIÓN SINGULAR DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva es, esencialmente, un procedimiento de carácter bilateral y compartido dirigido a la creación de reglas y a la composición de intereses entre las partes contendientes. Su objetivo habitual o preferente es la elaboración del típico convenio colectivo, entendido como conjunto de reglas y previsiones sobre las condiciones de empleo y de trabajo en el ámbito profesional correspondiente; convenio colectivo que, por cierto, puede estar en mayor o menor grado respaldado y acotado por la ley, y que puede elaborarse, por ello mismo, de acuerdo con determinadas exigencias y pautas legales (como ocurre entre nosotros con el convenio en sentido estricto o convenio «estatutario»), o, por el contrario, de una manera más informal, coyuntural o precaria (como suele ser el caso de los llamados, también entre nosotros, convenios «extraestatutarios»). Pero, más allá de esta formal distinción, lo cierto es que la negociación colectiva puede cumplir y cumple normalmente otras muchas funciones, y puede desembocar, en consecuencia, en otros variados instrumentos ¹.

Esas otras funciones tienen ya una dimensión mucho más aplicativa, por decirlo de algún modo. La negociación colectiva, en efecto, puede servir para la adopción de medidas concretas de gestión u organización del trabajo, puede contribuir a la solución de conflictos o tensiones, o a la apertura de cauces de diálogo, participación o consulta, puede asumir labores de adaptación o concreción de una norma pactada de carácter más general, o puede, en fin, limitarse a proveer a las partes de una regulación complementaria, accesoria o de contornos más precisos en determinadas parcelas de las relaciones de trabajo. Estos cometidos, mucho más delimitados y concretos, pueden desarrollarse desde luego a diferentes escalas, en distintos niveles y espacios, pero son propias sobre todo del ámbito empresarial, como la experiencia negocial pone de relieve. Es el ámbito de la empresa, en efecto, el más propicio y al mismo tiempo el más necesitado de ese tipo de intervenciones, por la sencilla razón de que constituye el espacio natural para la organización del trabajo y para la gestión de los correspondientes recursos humanos. Es en la empresa donde se toman las decisiones de contratación o de despido, donde es necesario precisar la forma de

¹ Vid. M. RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, «La negociación colectiva y el sistema de relaciones laborales tras veinte años de vigencia del Estatuto de los Trabajadores», AAVV, *Veinte años de negociación colectiva: de la regulación legal a la experiencia negocial* (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos), MTAS, Madrid, 2001, págs. 76 ss.

jornada o el calendario de trabajo, donde se deja notar el impacto de los costes salariales, donde puede practicarse en su sentido más genuino la participación de los trabajadores, o, por concluir, donde se suscita la mayor parte de las reclamaciones y demandas.

De ahí que en muchos casos esas otras funciones de la negociación colectiva sean abordadas mediante instrumentos de ámbito empresarial; de ahí también que, por su carácter complementario o periférico respecto de aquella otra función principal de regulación global de las condiciones de empleo y trabajo, tales funciones sean asumidas mediante formas de negociación menos aparatosas y formalizadas y dotadas de mayor agilidad y mayores reflejos. Es éste, a la postre, el escenario propio de los llamados «acuerdos de empresa», que se caracterizan sobre todo por su reducido ámbito (la empresa, o incluso un espacio inferior a la misma, como el centro de trabajo o el departamento empresarial) y por su carácter «monográfico», habida cuenta que por lo general se ciñen y limitan a un determinado asunto laboral o de empleo, ya sea para establecer reglas de aplicación general a la plantilla con pretensiones de cierta duración o permanencia (la ordenación de la jornada de trabajo, el sistema salarial, el protocolo de seguridad y salud en el trabajo, etc.), ya sea para afrontar coyunturas concretas o especiales (procesos de reestructuración o reducción de plantilla, fenómenos de transmisión de empresa, conflictos o contenciosos de carácter colectivo, etc.).

Negociaciones y acuerdos de este tipo siempre han existido —al margen ahora de que estuvieran o no previstos por la ley, o, como sucedió en nuestro país, de que tuvieran que desarrollarse en muchos momentos en condiciones de semiclandestinidad²—, tal vez porque son poco menos que imprescindibles para el adecuado desenvolvimiento de las organizaciones productivas. No puede extrañar, por lo tanto, que hayan constituido y sigan constituyendo un ingrediente importante tanto para la gestión empresarial como para la actividad sindical o representativa de los trabajadores, ni que conformen hoy en día, según todos los indicios, una parcela notable dentro del conjunto de la actividad de negociación colectiva desarrollada en nuestro país³. La negociación colectiva más típica o clásica, por decirlo de otra manera, no es en absoluto suficiente para abordar los problemas cotidianos de la organización del empleo y de la gestión de los recursos humanos en los recintos empresariales. La respuesta a esas necesidades, más concretas y limitadas pero igualmente perentorias, tiene que venir ineludiblemente de instrumentos más ligeros, más ágiles o incluso más espontáneos, y uno de ellos, quizá el primordial, es sin duda la negociación directa y permanente entre la dirección de la empresa y la representación de la plantilla. El acuerdo de empresa, desde esa perspectiva, es consecuencia de esa especie de reto al sistema de negociación colectiva.

Pese a su carácter histórico o tradicional, no cabe duda de que en los últimos tiempos se registra una creciente inclinación hacia ese tipo de negociación en el seno de las empresas y organizaciones productivas, lo cual es, al mismo tiempo, causa y resultado de algunas de las nuevas tendencias de la organización del trabajo y de la negociación colectiva,

² Vid. J. GARCÍA MURCIA, *Los acuerdos de empresa*, CES, Madrid, págs. 58 ss. y bibliografía allí citada.

³ Vid. S. DEL REY GUANTER y R. SERRANO OLIVARES, «Algunas consideraciones en torno a la experiencia negocial a nivel empresarial», AAVV, *Veinte años de negociación colectiva: de la regulación legal a la experiencia negocial* (XIII Jornadas de estudio sobre la negociación colectiva de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos), MTAS, Madrid, 2001, págs. 143 ss.

como viene mostrando, prácticamente sin excepciones, la experiencia comparada⁴. No cabe ninguna duda, por decirlo más claro, de que el acuerdo de empresa es, antes que nada, uno de los mejores exponentes de los procesos de descentralización y flexibilización que se vienen produciendo en la ordenación del factor trabajo dentro de las unidades productivas⁵. Ese tipo de acuerdos es, en verdad, el que permite tomar conciencia en mayor medida de las características y singularidades de cada empresa o cada ámbito de trabajo, y el que mejor puede aportar las adecuadas dosis de flexibilidad y versatilidad para hacer frente a las circunstancias, coyunturas o necesidades de cada momento. El acuerdo de empresa no es incompatible desde luego con una regulación de orden más general y de mayor estabilidad, con la que además tiene que convivir, pero con toda seguridad aventaja a ésta en capacidad de respuesta para aspectos concretos del trabajo, por su mayor cercanía y sus contornos más flexibles.

El acuerdo de empresa es asimismo manifestación de las nuevas formas de participación de los trabajadores en la organización y gestión de la empresa. Con carácter general supone, como ya hemos dicho, la apertura de nuevos cauces de diálogo y de consulta entre la dirección empresarial y la representación de la plantilla. Pero además entraña la contractualización de medidas o decisiones que de otro modo pertenecerían al ámbito de facultades propio de la titularidad o la dirección de la organización productiva. El acuerdo de empresa, en realidad, conjuga la típica función negociadora, presente en todo convenio o acuerdo colectivo, con los objetivos de participación en la toma de decisiones, más propia de los mecanismos de representación del personal y, concretamente, de los instrumentos de codecisión o codeterminación. El acuerdo vale desde luego para la creación de reglas pero también sirve, a veces mediante una misma operación, o respecto de un mismo asunto, para dar entrada a los trabajadores en la elaboración e implantación de medidas atinentes a la gestión de la empresa, especialmente cuando se refieren a la ordenación de sus recursos humanos. Bien puede decirse, por lo tanto, que los acuerdos de empresa constituyen un importante factor de limitación y modulación del poder de dirección empresarial⁶.

2. LA APUESTA POR LOS ACUERDOS DE EMPRESA EN EL SISTEMA ESPAÑOL DE RELACIONES DE TRABAJO

Como ya se ha dicho, el acuerdo de empresa es una realidad poco menos que ineludible en cualquier sistema de relaciones laborales, pues a la postre es fruto de una de las actividades que de forma más habitual y corriente se llevan a cabo en ese ámbito: la relación entre la dirección de la empresa y la representación del personal, con independencia de que tal relación esté más o menos institucionalizada o encauzada por la ley. De ahí que

⁴ Vid. J. GARCÍA MURCIA, *Los acuerdos de empresa*, cit., págs. 25 ss.

⁵ Vid. J. LÓPEZ LÓPEZ, «Acuerdos y pactos de empresa: ¿hablamos de ciudadanía social?», AAVV, *La eficacia de los convenios colectivos (XIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social)*, MTAS, Madrid, 2003, págs. 229 ss.

⁶ Vid. R. Y. QUINTANILLA NAVARRO, *Los acuerdos de empresa: naturaleza, función y contenido*, Civitas, Madrid, 2003, págs. 38 ss.

el acuerdo de empresa figure desde hace tiempo en la trayectoria de nuestro sistema laboral, aunque haya ido cambiando de faz y fisonomía a la par que ha cambiado la ordenación legal del sistema, y, más concretamente, a medida que se han ido institucionalizando la representación de los trabajadores y la negociación colectiva y se han ido ampliando las posibilidades o el campo de juego de una y de otra. En definitiva, si en sus primeros momentos el acuerdo o «pacto» de empresa no pudo ser más que el resultado más o menos ocasional de una «negociación colectiva informal», y no pudo lograr más que una existencia precaria, sobre todo por las estrecheces del marco legal⁷, paulatinamente fue abriendo sus contornos e incrementando su presencia, conforme recibía el pertinente reconocimiento y respaldo legal.

El acuerdo de empresa, en efecto, ha recorrido un largo periplo desde su mera emergencia en el contexto de las prácticas negociadoras en el ámbito de la empresa hasta su recepción expresa por parte de la ley. Con toda seguridad, lo que hoy conocemos como acuerdo de empresa tiene su raíz en los acuerdos impropios, atípicos o informales registrados en la experiencia negociadora de las décadas centrales del siglo pasado⁸, caracterizados, al igual que los actuales, por su desarrollo en el ámbito de la empresa, por la limitación de su contenido, por su fragilidad o precariedad desde el punto de vista formal, y por la variedad de sus objetivos y funciones. Fueron acuerdos que en determinados momentos históricos actuaron como alternativa o sucedáneo del convenio colectivo típico, pero que con el paso del tiempo, y el progresivo reconocimiento del derecho a la negociación colectiva, fueron reduciendo su papel estructural para convertirse en instrumentos de colaboración o complemento del convenio, o en cauces de adaptación a la empresa, a veces mediante encargo expreso, de las reglas acordadas en ámbitos sectoriales, funciones todas ellas que, por cierto, recibirían el correspondiente marchamo legal con el paso del tiempo⁹.

A diferencia de lo que ocurre con el convenio colectivo propiamente dicho, o, más genéricamente, con la negociación colectiva como fuente de regulación y de ordenación del trabajo, no cabía esperar para el acuerdo de empresa un papel protagonista dentro del ordenamiento jurídico, ni siquiera en un ordenamiento jurídico razonablemente desarrollado como el nuestro. Cabe decir, no obstante, que la normalización de nuestro sistema legal tras la transición política y la Constitución de 1978 supuso también una «juridificación» de los acuerdos de empresa, que dejaron de ser una mera experiencia práctica o, en su caso, un instrumento accesorio del convenio colectivo con vistas a su acomodación a la empresa, para adquirir sello propio en el ámbito de las relaciones de trabajo y asumir competencias y funciones singulares, directamente atribuidas por la ley. Sin perjuicio de alguna pre-

⁷ Vid. M. ALONSO OLEA, *Pactos colectivos y contratos de grupo*, IEP, Madrid, 1955, págs. 138 ss. (reedición en Comares, Granada, 2000).

⁸ Sobre esa interesante experiencia, J. MARTÍNEZ GIRÓN, *Los pactos de procedimiento en la negociación colectiva*, IELSS, Madrid, 1985, pág. 33; J. M. GOERLICH PESET, «Los pactos informales de empresa», SALA/GOERLICH/PÉREZ DE LOS COBOS, *Manifestaciones de la autonomía colectiva en el ordenamiento español*, Acarl, Madrid, 1989, págs. 81 ss., y G. DIÉGUEZ CUERVO, «Nueva lección sobre negociación colectiva informal», VV. AA., *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos al Prof. Alonso Olea*, MTSS, Madrid, 1990, págs. 258 ss.

⁹ Vid. M. E. CASAS BAAMONDE, «Descuelgue salarial, acuerdos de empresa y conflictos de intereses», *RL*, núm. 4 (1995).

visión anterior, más indirecta en cualquier caso¹⁰, este prácticamente proceso arranca con la primera versión del Estatuto de los Trabajadores (año 1980), donde se abrieron ya notables posibilidades de acción para los acuerdos de empresa y donde, a fin de cuentas, se trazaron los cauces básicos por los que iba a discurrir ese particular producto de la negociación colectiva: la regulación de determinadas condiciones de empleo o de trabajo en el ámbito empresarial¹¹, la adopción de medidas o decisiones relativas a la configuración de la empresa pero con afectación directa a la plantilla de trabajadores¹², y la ordenación de ciertas cuestiones atinentes a la representación y acción colectiva en los centros de trabajo¹³.

En todo caso, no fue ésa más que una primera fase en la recepción de la figura. La verdadera promoción de los acuerdos de empresa vino de la mano de la reforma del Estatuto de los Trabajadores llevada a cabo a través de la Ley 11/1994, con la que el acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación del personal dejó de ser una institución aislada u ocasional para convertirse en un procedimiento típico y corriente en la ordenación de las relaciones de trabajo dentro de la empresa, reforzando y ampliando aquellos primeros pasos¹⁴. Los acuerdos de empresa, en efecto, extendieron sus posibilidades de regulación a un mayor espectro de materias, pues, junto a la fijación de la fecha de abono de la segunda paga extraordinaria (art. 31 ET), que ya estaba prevista en la etapa anterior, pasaron a tener competencias en la determinación del sistema de clasificación profesional (art. 22. 1 ET) o del sistema de ascensos (art. 24. 1 ET), el establecimiento de reglas sobre documentación del salario (art. 29. 1 ET), la distribución anual de la jornada y a la determinación del tiempo diario de trabajo (art. 34. 2 y 3 ET), la modificación de condiciones establecidas en convenio colectivo (art. 41. 2 ET), o la fijación de un régimen económico especial en caso de descuelgue salarial (art. 82. 3 ET). El acuerdo de empresa, además, fue

¹⁰ Se trata de los artículos 8 y 24 del RDL 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo (DLRT), que hablaban ya del «acuerdo» o «pacto» como instrumentos para poner fin a la huelga o al procedimiento de conflicto colectivo, refiriéndose así, siquiera fuese implícitamente, a una modalidad de acuerdo de empresa (entre a representación de los trabajadores y la dirección de la empresa), puesto que en la concepción de esa norma legal la huelga o las medidas de conflicto no podían traspasar las fronteras del ámbito empresarial.

¹¹ Preceptos significativos a este respecto eran el art. 31 ET, que remitía la fijación de la fecha de abono de la segunda paga extraordinaria al «acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores», y el art. 38. 2. b) (ya desaparecido), que encargaba al «acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores» la tarea de optar entre la fijación de turnos rotatorios de vacaciones o la suspensión completa de actividades durante un periodo determinado.

¹² Sucedió así en los arts. 41, 47 y 51 ET, que sin emplear esa terminología, contemplaban a la postre procesos de negociación entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores en relación con los expedientes de regulación de empleo, a los que empezó a denominarse «acuerdos de reorganización productiva» (entre otros, F. PÉREZ DE LOS COBOS, «Los pactos de reorganización productiva», en Sala/Goerlich/Pérez de los Cobos, *Manifestaciones de la autonomía colectiva en el ordenamiento español*, Acarl, Madrid, 1989, pág. 145).

¹³ De cuestiones de este tipo se ocupaba, concretamente, el art. 78 ET, a propósito del momento de celebración de reuniones y asambleas en el centro de trabajo.

¹⁴ Vid. A. OJEDA AVILÉS, «Delimitación de los acuerdos y pactos colectivos», *AL*, núm. 17 (1995), pág. 253; J. RIVERO LAMAS, «Estructura y contenidos de la negociación colectiva en la Ley 11/1994 (una aproximación interpretativa)», *DL*, núm. 43 (1994), págs. 55-56; R. ESCUDERO RODRÍGUEZ, «Ley, convenios colectivos y acuerdos de empresa», *La reforma del mercado laboral* (coord. de F. Valdés Dal-Ré), Lex Nova, Valladolid, 1994, págs. 52 ss., y S. GONZÁLEZ ORTEGA, S., «La reforma de la negociación colectiva», *La reforma laboral de 1994* (coord. de M. R. Alarcón Caracuel), Marcial Pons, Madrid, 1994, págs. 394 ss.

contemplado de manera más clara como método para la adopción de aquellas decisiones relativas a la organización productiva pero con repercusión directa en la plantilla de trabajadores, como el traslado colectivo (art. 40 ET), la modificación de condiciones sustanciales de trabajo (art. 41 ET) o la suspensión y extinción colectiva de los contratos de trabajo (arts. 47 y 51 ET)¹⁵. En el plano colectivo, en fin, el acuerdo de empresa mantuvo su tradicional competencia para determinar el momento de celebración de asambleas (art. 78 ET), y la amplió a la fijación del número de representantes legales de los trabajadores en caso de disminución significativa de la plantilla (art. 67. 1 ET). A este extenso campo de juego se unía alguna competencia anterior (como la de poner fin a una huelga o un procedimiento de conflicto colectivo, conforme a los arts. 8 y 24 DLRT), y se fue uniendo con posterioridad alguna función adicional, como la posibilidad de ampliar el número de delegados sindicales en la empresa o centro de trabajo (art. 10. 2 LOLS), o la determinación del régimen convencional aplicable en la empresa tras un cambio de titularidad de la misma (art. 44. 4 ET)¹⁶.

Dejando al margen ahora las remisiones genéricas que la ley hace en ocasiones a la «negociación colectiva», que, interpretadas en sentido amplio, también podrían dar paso a esa figura¹⁷, cabe decir que los acuerdos de empresa se prevén en la legislación laboral de nuestros días para tres grandes tipos de situaciones, bastante diferenciadas entre sí tanto por su función como por los efectos del correspondiente acuerdo de empresa: en buen número de casos, probablemente los más numerosos, el acuerdo de empresa se contempla como vía de regulación de aspectos concernientes a las relaciones individuales de trabajo; en otras ocasiones, el acuerdo figura entre los pasos que puede o debe dar el empresario para adoptar medidas concernientes a la organización del trabajo, ya sea para una mejor distribución de los recursos humanos de la empresa, ya sea para la determinación del contingente de trabajadores necesario para el desarrollo de la actividad empresarial; en algún caso, por último, el acuerdo se configura como el instrumento más apropiado para adoptar algunas medidas referentes a las relaciones colectivas de trabajo y, en particular, a la representación unitaria.

Esa diversidad de funciones y papeles es la causa, seguramente, de la ausencia de uniformidad o unanimidad en los textos legales que se refieren a esta figura. En la mayoría de las ocasiones el legislador se limita a trazar una remisión al «acuerdo» entre la empresa y

¹⁵ Este uso del acuerdo de empresa cuenta en la actualidad con una versión muy peculiar dentro de la legislación concursal, pues en caso de que la empresa sea declarada en concurso los expedientes de regulación de empleo que eventualmente se pongan en marcha tienen una tramitación singular, en la que el proceso de negociación y, en su caso, el acuerdo resultante del mismo, pueden entablarse con el empresario o con la administración concursal, y en la que el juez del concurso tiene un papel esencial (art. 64 Ley 22/2003).

¹⁶ Esta última previsión fue incorporada en la reforma llevada a cabo por la Ley 12/2001, de 9 de julio, y se incrusta en una serie de modificaciones del art. 44 ET que buscaban sobre todo una acomodación más explícita a las correspondientes directrices comunitarias. Vid. A. V. SEMPERE NAVARRO y F. CAVAS MARTÍNEZ, «La sucesión de empresas tras la Directiva 2001/23 y la Ley 12/2001», AAVV, *Análisis de la Ley 12/2001, de 9 de julio*, Aranzadi, Pamplona, 2001, págs. 181 ss.; F. VALDÉS DAL-RÉ, «Las garantías colectivas en la transmisión de empresa», *RL*, núm. 11/12 (2002), págs. 206 ss., y L. LÓPEZ MELLA, «El nuevo artículo 44, número 4 del Estatuto de los Trabajadores: convenio colectivo aplicable en caso de sucesión de empresa», *REDT*, núm. 111 (2002), págs. 368 ss.

¹⁷ Vid. R. ESCUDERO RODRÍGUEZ, «Ley, convenios colectivos y acuerdos de empresa», cit., págs. 59-60.

los representantes de los trabajadores para la regulación de una determinada materia, normalmente junto a una remisión, preferente o alternativa, a otras posibles fuentes de regulación, como el convenio colectivo (arts. 22, 29. 1, 31, 34. 2 y 67. 1 ET). A veces sólo se hace referencia al «acuerdo colectivo» (art. 24 ET), expresión que, por el contexto en que se inserta y por los fines con que se utiliza, debe equipararse sin duda a la de acuerdo de empresa o acuerdo de ámbito empresarial. En otros casos, en fin, el precepto legal correspondiente se limita a establecer la obligación del empresario de abrir un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, bien es verdad que con la condición de que durante dicho periodo las partes negocien de buena fe, con vistas a «la consecución de un acuerdo» (arts. 40. 2, 41. 4 y 51. 4 ET).

Como puede apreciarse, y aunque pudiera resultar sorprendente, la ley en ningún momento utiliza de forma literal la expresión «acuerdos de empresa», que pertenece más bien al ámbito de la dogmática; la ley se remite a los «acuerdos» que se alcancen entre el empresario y los representantes de los trabajadores, o, a lo sumo, a los «acuerdos colectivos» que se consigan en el ámbito de la empresa. Al fin y al cabo, la expresión «acuerdos de empresa» parece tener su origen en una especie de convención doctrinal, sustentada sobre todo en los usos tradicionales del lenguaje, en la práctica jurisdiccional y en su indudable capacidad para identificar un producto de la negociación colectiva sustancialmente distinto del convenio colectivo típico. En cualquier caso, la falta de decisión del legislador en el terreno terminológico se ha dejado notar también en el plano conceptual o sustantivo, pues, pese a sus continuas remisiones a los acuerdos de empresa, apenas ha proporcionado datos para trazar sus contornos, su naturaleza, su particularidad en el seno de la negociación colectiva o su régimen jurídico. Muy preocupado al parecer por impulsar la figura, el legislador ha olvidado pronunciarse sobre cuestiones tan básicas para una fuente de regulación y de toma de decisiones en la empresa como las que atañen a su naturaleza jurídica, su modo de elaboración, su eficacia jurídica y personal, o su articulación con los restantes cauces que conforman el sistema de fuentes de la relación laboral, todo lo cual comporta, como es fácil de comprender, enormes dificultades para el análisis jurídico de la renovada institución¹⁸.

3. OBJETIVOS Y FUNCIONES DE LOS ACUERDOS DE EMPRESA

La notable difusión de los acuerdos de empresa a partir de la Ley 11/1994 no fue casual. Si bien se mira, la promoción de esa figura entronca a la perfección con buena parte de los objetivos que perseguía aquella profunda reforma legal¹⁹. El primero de ellos era sin duda la dotación al ordenamiento laboral de un mayor grado de flexibilidad y de una mayor capacidad de respuesta y adaptación a las circunstancias cambiantes de la producción y el trabajo. El segundo, la configuración de la negociación colectiva como principal

¹⁸ Un primer aviso sobre estos problemas en R. ESCUDERO RODRÍGUEZ, «Ley, convenios colectivos y acuerdos de empresa», cit., págs. 53 ss., y R. PRADAS MONTILLA, «Negociación colectiva en la nueva Ley de reforma del Estatuto de los Trabajadores», *DL*, núm. 43 (1994), págs. 21 ss.

¹⁹ Acerca de esos grandes objetivos, J. MATÍAS PRIM, «Sentido y alcance de la reforma de la legislación laboral», *La reforma del mercado laboral* (coord. de F. Valdés Dal-Ré), cit. págs. 15 ss., y T. SALA FRANCO, *La reforma del mercado de trabajo*, CISS, Valencia, 1994, págs. 3 ss.

fuente de «gobierno» de las relaciones de trabajo, con el consiguiente arrinconamiento de otras fuentes de regulación sectorial (como el reglamento) e, incluso, con la atribución en muchos casos de un papel supletorio a la norma de rango legal. El tercero, la recuperación de la empresa como microcosmos o centro de imputación de la norma laboral, para prestar mejor atención a sus problemas y necesidades específicas²⁰. Por último, la apertura de nuevos cauces de participación y nuevas posibilidades de intervención a los representantes de los trabajadores en las empresas y centros de trabajo, especialmente en las decisiones del empresario de especial impacto en la plantilla. Si bien se mira, el mayor y más exacto reflejo de todos esos objetivos se encuentra en los acuerdos de empresa, en los que se conjugan las notas de flexibilidad, capacidad de adaptación, atención a la empresa y participación de los trabajadores a través de sus representantes.

La flexibilización de las reglas aplicables a la empresa, y la mejor adaptación a sus condiciones o circunstancias (y, en particular, a su situación económica), es seguramente la primera aportación de los acuerdos de empresa al ordenamiento del trabajo, o, al menos, la que se presenta con una dimensión más general y constante²¹. Su carácter flexible deriva en primer término de su origen negociado, pero su capacidad de adaptación tiene que ver sobre todo con su proximidad al ámbito de la empresa, a sus problemas específicos y a los intereses presentes en la misma²². Esta aportación puede apreciarse, ciertamente, en la generalidad de supuestos en que la ley remite al acuerdo de empresa, pues en todos ellos se busca, en efecto, una regulación más apropiada para el ámbito empresarial, pero destaca sobre todo en aquellas previsiones legales abren la posibilidad de desplazar, mediante dicho acuerdo, reglas más generales, como ocurre en los llamados «acuerdos de descuelgue» (arts. 41. 2 y 82. 3 ET), que permiten modificar condiciones de trabajo establecidas con carácter general en el convenio colectivo correspondiente.

El acuerdo de empresa contribuye, asimismo, al propósito de la moderna legislación laboral de propiciar alternativas a la regulación estatal de orden general, con el fin, en el fondo, de profundizar en esos objetivos de flexibilidad y adaptabilidad. Esta aspiración global del ordenamiento del trabajo se ha buscado, como es sabido, mediante una sofisticada y compleja operación en la que se pudo conjugar la derogación de buen número de normas reglamentarias (incluido todo el acervo de reglamentaciones y ordenanzas laborales) con un significativo repliegue de la normativa de carácter estatal (hasta el punto de autocalificarse en muchos casos de norma supletoria respecto de la regulación pactada), todo ello con la finalidad de favorecer la regulación de carácter autónomo²³ y, particular-

²⁰ Vid. S. DEL REY GUANTER, *La dimensión de la empresa en la reforma de la legislación laboral de 1994*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1995, págs. 37 y 85.

²¹ En verdad, es una aportación concurrente con la de algunas tras reformas introducidas en el marco legal de la negociación colectiva, que han buscado asimismo una mayor y mejor acomodación entre la regla y la realidad objeto de regulación. Vid. En este sentido M. E. CASAS BAAMONDE, «La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencia y concurrencia de los convenios colectivos», AA.VV., *La reforma del Estatuto de los Trabajadores*, La Ley, Madrid, 1994, pág. 299, y J. MATÍA PRIM, «Sentido y alcance de la reforma de la legislación laboral», cit., pág. 27.

²² Vid. R. ESCUDERO RODRÍGUEZ, «Ley, convenios colectivos y acuerdos de empresa», cit., págs. 52 ss.

²³ En este repliegue se ha querido ver también una cierta disposición a favorecer el espacio propio del contrato de trabajo o del pacto individual como fuente de regulación de las condiciones de empleo y de trabajo, pero probablemente esta otra dimensión no haya tenido la envergadura que en una primera aproximación pudo

mente, la regulación procedente de la negociación colectiva, ampliando el espacio disponible y las posibilidades de intervención²⁴. Este reto, obviamente, no estaba dirigido en exclusiva hacia los acuerdos de empresa, pero no cabe duda de que este cauce de regulación, como manifestación posible de la negociación colectiva, también quedaba emplazado en la consecución de aquellos objetivos, con un doble encargo: el de proporcionar reglas alternativas a la tradicional regulación de orden estatal, y el de actuar como vía de paso transitoria a la espera de una regulación convencional más estable o asentada, que tendría que proceder del convenio colectivo²⁵.

Como puede apreciarse, la llamada a los acuerdos de empresa constituía también una nueva forma de potenciar la negociación colectiva, otro de los grandes objetivos de la reforma laboral del año 1994²⁶. De nuevo se requería, para alcanzar este objetivo, la conjunción de diversas iniciativas, que debían encaminarse no sólo a la ampliación del terreno de negociación, sino también a facilitar el encuentro de los representantes de trabajadores y empresarios, a dotar al proceso negociador de la agilidad y el ritmo necesarios²⁷ y, al fondo de todo ello, a fomentar las distintas posibilidades de la autonomía colectiva. En este último aspecto se enmarca la promoción de los acuerdos de empresa, que no son la mani-

sospecharse. La bibliografía sobre esa hipotética tendencia del ordenamiento laboral contemporáneo, y sobre la incidencia que ello haya podido tener en el espacio de la autonomía colectiva, es abundantísima. *Vid.*, por ejemplo, J. ESCRIBANO GUTIÉRREZ, *Autonomía individual y colectiva en el sistema de fuentes del Derecho del Trabajo*, CES, Madrid, 2000, y literatura allí citada.

²⁴ *Vid.* S. GONZÁLEZ ORTEGA, «La reforma de la negociación colectiva», *La reforma laboral de 1994* (coord. de Alarcón Caracuel), Marcial Pons, Madrid, 1994, pág. 340, y M. F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, «El papel del convenio colectivo como fuente del derecho tras la reforma de la legislación laboral» (I), *AL*, núm. 6 (1995), págs. 87 ss.

²⁵ Esta función de suplencia transitoria de lagunas, por derogación de la correspondiente norma estatal y a la espera de una regulación convencional de mayor fortaleza, está prevista de manera muy clara para el tratamiento de diversas materias muy típicas de la tradicional normativa reglamentaria, como la clasificación profesional, los ascensos o la configuración del salario. En otros casos se desarrolla de forma más indirecta, en la medida en que el acuerdo de empresa no viene a cubrir exactamente una laguna legal, sino a proporcionar, si las partes interesadas así lo convienen, una regulación supuestamente más favorable o apropiada que la brindada directamente por la ley, como ocurre, por ejemplo, a propósito de la ordenación y distribución del tiempo de trabajo. *Vid.* M. F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, «El papel del convenio colectivo como fuente del Derecho tras la reforma de la legislación laboral» (I), *AL*, núm. 6 (1995), págs. 94 ss.

²⁶ Según el preámbulo de la Ley 11/1994, «la reforma de la normativa reguladora de las principales instituciones del mercado de trabajo tiene como una de sus principales orientaciones el potenciar el desarrollo de la negociación colectiva», hasta el punto de que «el segundo gran hilo conductor» de la misma «es el relativo a la potenciación de la negociación colectiva y la mejora de sus contenidos». La nueva legislación laboral, en definitiva, quería procurar una regulación más ágil y más adaptada o adaptable a las condiciones de cada ámbito profesional o laboral. *Vid.* M. C. PALOMEQUE LÓPEZ, «El nuevo reparto funcional de territorios normativos entre la ley y el convenio colectivo», AA.VV., *La reforma del Estatuto de los Trabajadores*, la Ley, Madrid, 1994, págs. 247 ss., y S. GONZÁLEZ ORTEGA, «La reforma de la negociación colectiva», cit., págs. 335 ss.

²⁷ De hecho, fueron muchos los cambios introducidos en la legislación laboral y, concretamente, en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, con ese horizonte a la vista, desde los relativos a la legitimación para negociar y a la composición de la comisión negociadora hasta los que afectaban al contenido posible o necesario de los convenios colectivos, pasando por las reglas sobre duración y sucesión de las normas pactadas. *Vid.* L. M. CAMPS RUÍZ, *La nueva regulación del mercado de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1994, págs. 31 ss., y F. VALDÉS DAL-RÉ, «Algunos aspectos de la reforma del marco de la negociación colectiva», *La reforma del Estatuto de los Trabajadores*, Madrid, La Ley, 1994, págs. 233 ss.

festación más típica de la negociación colectiva, pero que indudablemente emanan de ésta, poniendo de relieve su versatilidad y su capacidad de amoldarse a las exigencias de cada momento. Podría decirse que el acuerdo de empresa es la respuesta más veloz y más ajustada que la negociación colectiva puede dar a las necesidades concretas de la empresa. Un sistema dinámico y maduro de negociación colectiva tiene que ser capaz de proporcionar también esa clase de productos.

Un cuarto objetivo de los acuerdos de empresa es naturalmente el de facilitar la participación del personal en la dirección y gestión de la empresa²⁸. Ciertamente, todo proceso de negociación colectiva abre o entraña posibilidades de participación de los trabajadores en el ámbito correspondiente, pero no cabe duda de que esta dimensión cobra singular relevancia en la negociación de empresa, sobre todo cuando las partes tienen que enfrentarse de manera inmediata a situaciones o problemas concretos de gestión u organización del personal, que son justamente las circunstancias presentes en el acuerdo de empresa. Desde luego, esa dimensión participativa no alcanza la misma temperatura en todos los supuestos de negociación empresarial, pero aflora en todo su esplendor en algunas de sus modalidades, precisamente en los acuerdos llamados «de reorganización productiva», que justamente tienen por objeto la preparación o adopción de decisiones empresariales de repercusión directa en la plantilla²⁹. En este sentido, el acuerdo de empresa hace una vez más de metáfora de las nuevas orientaciones de la legislación laboral, en la medida en que propicia y permite mayores posibilidades de participación del personal en un contexto caracterizado por la progresiva relajación de los límites legales al poder empresarial. El acuerdo de empresa, por decirlo de otra forma, es el punto de encuentro de dos corrientes de distinto signo: la que empuja hacia una progresiva liberalización de las decisiones de gestión empresarial, y la que se empeña en ampliar los derechos de participación de los representantes de los trabajadores. El acuerdo de empresa es en cierto modo liberalizador, pero también exige, como contrapartida, la participación del personal.

Las funciones o aplicaciones concretas de los acuerdos de empresa se corresponden, como no podía ser de otro modo, con esos grandes objetivos. La primera de esas funciones, por orden de aparición pero también, seguramente, por orden de importancia, puede cifrarse en la regulación, dentro de aquellas coordinadas, de aspectos concretos de las relaciones de trabajo en la empresa. Una segunda función, igualmente destacada, es la adopción concertada o negociada de decisiones relativas a la gestión de recursos humanos. A partir de ahí pueden identificarse otras muchas aplicaciones, que en buena medida actúan como especificación o complemento de las anteriores: la adaptación a las circunstancias o

²⁸ Vid. C. SÁEZ LARA, «Los acuerdos colectivos de empresa: una aproximación a su naturaleza y régimen jurídico», *RL*, núm. 11 (1995), págs. 64 ss.

²⁹ De ahí que este tipo de acuerdos (previstos sobre todo en los artículos 40, 41, 47 y 51 ET) no entrañen exactamente una negociación sobre condiciones de trabajo, sino más bien una negociación sobre decisiones empresariales relativas a la gestión de recursos humanos. No por casualidad, con la reforma legal de 1994 pasaron de ser un mero trámite en el procedimiento formal de validez de la decisión empresarial, que podía ser suplido por la intervención administrativa, a un supuesto de negociación en sentido estricto, presidido por el deber de negociar con vistas a obtener un acuerdo. En la actualidad, se intensifica el grado de participación de los representantes de los trabajadores, y se incrementan las posibilidades de prevención del conflicto. Vid. A. MARTÍN VALVERDE, F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO y J. GARCÍA MURCIA, *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2003, pág. 323.

características de la empresa de una regulación pactada de ámbito superior, la determinación del régimen aplicable en la empresa tras un cambio en su titularidad, la ordenación de algunas cuestiones relativas a la representación y acción colectiva en el ámbito de la empresa o del centro de trabajo, o, en fin, la solución de controversias o la conclusión de situaciones de conflicto colectivo mediante la correspondiente composición de intereses. Esas son, de todas formas, las funciones que cuentan con algún tipo de soporte legal explícito, pero de ninguna manera agotan ni pueden agotar la virtualidad o funcionalidad de los acuerdos de empresa, que, como manifestación de la autonomía colectiva, siempre podrá actuar en interés de las partes, aunque sus efectos jurídicos sean más inciertos o difusos cuando falte previsión o respaldo legal expreso.

4. PARA UNA CLASIFICACIÓN Y TIPOLOGÍA DE LOS ACUERDOS DE EMPRESA

La noción de «acuerdo de empresa» es un tanto precaria e imprecisa, no sólo por aquellos problemas terminológicos a los que ya se hizo referencia, sino también por su incapacidad dar una orientación mínimamente clarificadora acerca del contenido y de la configuración jurídica de esas manifestaciones de la negociación colectiva. En realidad, como ya vimos, no se trata propiamente de una denominación de origen legal, sino más bien de una expresión acuñada en la doctrina para referirse a determinadas prácticas de negociación entre la dirección de la empresa y la representación del personal expresamente acogidas o aludidas por la legislación laboral. No puede extrañar por ello que tampoco sea una noción unitaria. Vale, en efecto, para supuestos muy variados, que responden a circunstancias muy diversas y que están llamados a cumplir diferentes fines y funciones³⁰. Más que de acuerdo de empresa debería hablarse —y así se hace habitualmente— de acuerdos en plural, pues son muchas sus modalidades. Hay que tener en cuenta, además, que junto a los casos expresamente contemplados por la ley pueden aparecer otros muchos, bien sea por la propia dinámica de la negociación colectiva, que es más rica de lo que el legislador puede prever, bien sea por encargo del convenio colectivo propiamente dicho. Resultaría muy difícil, por consiguiente, elaborar una clasificación completa y exhaustiva de los acuerdos de empresa, comprensiva de todas sus posibilidades y clases³¹. Por la misma razón, pueden ser muchos los criterios o puntos de referencia para una hipotética clasificación³².

En todo caso, partiendo de las correspondientes previsiones legales, y de la experiencia negocial acumulada, cabe hacer una primera y básica distinción entre «acuerdos de regulación» y acuerdos de carácter técnico u organizativo, también llamados «de reorganiza-

³⁰ Vid. F. VALDÉS DAL-RÉ, «Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva», *RL*, núm. 5 (1995), pág. 37.

³¹ Vid. M. APILLUELO MARTÍN, «Los convenios colectivos extraestatutarios y los acuerdos colectivos y plurales de empresa. Algunas precisiones de la jurisprudencia y la nueva LET de 1994», *AL*, núm. 9 (1995), págs. 140 ss.

³² Vid. por ejemplo J. GORELLI HERNÁNDEZ, *Los acuerdos de empresa como fuente del ordenamiento laboral*, Civitas, Madrid, 1999, págs. 69 ss., F. ELORZA GUERREO, *Los acuerdos de empresa en el Estatuto de los Trabajadores*, CES, Madrid, 2000, págs. 31 ss., y R. Y. QUINTANILLA NAVARRO, *Los acuerdos de empresa: naturaleza, función y contenido*, Civitas, Madrid, 2002, págs. 79 ss.

ción productiva». Los primeros tienen por objeto la regulación de un determinado aspecto de las condiciones de empleo o de trabajo³³, normalmente como fuente supletoria y subsidiaria respecto del convenio colectivo típico (o respecto de la «negociación colectiva», como impropriadamente dicen algunos preceptos legales), en la medida en que, por lo general, sólo pueden entrar en juego en defecto del mismo o en los términos en que éste lo disponga, aunque formalmente aparezcan como regulación alternativa o paralela. Podría decirse que si la regulación global de las condiciones de empleo y de trabajo corresponde al convenio colectivo en sentido estricto, la regulación de algún aspecto concreto puede ser asumida por este cauce de negociación más limitado y más próximo a la organización empresarial. Por ello mismo, estos acuerdos de regulación pueden coexistir en hipótesis tanto con un convenio colectivo supraempresarial como con un convenio de empresa, habida cuenta que su razón de ser no estriba exactamente en el carácter del convenio colectivo por el que se rige la empresa, sino en la existencia de ciertas cuestiones relativas a las condiciones de trabajo que pueden merecer una negociación *ad hoc* o monográfica.

El segundo tipo de acuerdos de empresa (acuerdos técnicos, organizativos o de «reorganización productiva»), en el que puede incluirse a su vez una amplia gama de supuestos, se caracteriza básicamente por tener como destino la adopción de decisiones o medidas ligadas de manera muy íntima a la producción o a la organización del trabajo, y con repercusión directa en el volumen, la adscripción funcional o territorial o las condiciones de trabajo de la plantilla de trabajadores³⁴. Normalmente tendrán como punto de partida una propuesta o iniciativa empresarial, sobre la que, por imposición de la ley, habrá que desarrollar las correspondientes negociaciones. El acuerdo se prevé, así, como soporte, respaldo o fuente habilitante de la pertinente decisión empresarial, aunque en la mayor parte de los casos el empresario podrá actuar aun sin llegar a ese tipo de compromisos, sin perjuicio de las consecuencias que ello tenga desde el punto de vista de la paz social en la empresa. Por ello, son instrumentos convencionales encaminados sobre todo a prevenir o evitar el conflicto, mediante la procedimentalización y contractualización de los poderes empresariales de dirección y organización del trabajo; constituyen, a fin de cuentas, una nueva forma de limitar o constreñir los poderes empresariales³⁵. Todo ello, indudablemente,

³³ Están legalmente previstos, en concreto, para tres tipos de materias: en primer término, la de clasificación profesional, ámbito en el que el acuerdo está habilitado para establecer la clasificación correspondiente, por medio de categorías o grupos profesionales (art. 22. 1 ET), así como el sistema de ascensos dentro de la misma (art. 24. 1 ET); en segundo lugar, la materia salarial, en la que el acuerdo puede utilizarse para establecer el modelo de recibo de salarios en la empresa (art. 29. 1 ET), así como la fecha de abono de la segunda paga extraordinaria (art. 31 ET), y en tercer lugar, la relativa al tiempo de trabajo, dentro de la cual el acuerdo puede establecer una distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año (art. 34. 2 ET) o una distribución diaria del tiempo de trabajo que eventualmente supere el número de horas que como máximo dispone la ley (art. 34. 3 ET).

³⁴ Son, en definitiva, los acuerdos que se contemplan en los artículos 40, 41, 47 y 51 ET, a propósito de las decisiones empresariales sobre traslado, modificación sustancial de condiciones de trabajo, y suspensión y extinción colectiva de los contratos de trabajo. *Vid.* E. BORRAJO DACRUZ, *Introducción al Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2002, pág. 345, y PÉREZ DE LOS COBOS, «Los pactos de reorganización productiva», AA.VV., *Manifestaciones de la autonomía colectiva en el ordenamiento español*, cit. págs. 145 ss.

³⁵ Sobre el alcance de dichos poderes, y los mecanismos de limitación de los mismos, J. RIVERO LAMAS, *Limitación de los poderes empresariales y democracia industrial*, Zaragoza, 1986, págs. 118 ss., y M. D. ROMÁN DE LA TORRE, *Poder de dirección y contrato de trabajo*, Grapheus, Valladolid, 1992, págs. 395 ss.

les otorga un toque muy singular, al menos en comparación con el acuerdo de regulación, con independencia de que el acuerdo de reorganización, como sucederá en muchos casos, también pueda incluir reglas sobre el trabajo³⁶.

Si se quisiera sintetizar, en estos dos grupos podrían quedar englobados los diferentes supuestos de acuerdo de empresa previstos a lo largo de la legislación laboral, sin perjuicio de que cada uno de ellos pueda mostrar a su vez alguna nota o característica singular. A los acuerdos de regulación podrían asimilarse, por ejemplo, los «acuerdos de descuelgue», llamados así porque están concebidos y habilitados, precisamente, para modificar parte de las condiciones establecidas en el correspondiente convenio colectivo sectorial; se trata, ciertamente, de acuerdos muy singulares, pero su finalidad última también es proporcionar las reglas aplicables a la empresa en las pertinentes materias, una vez excluido el régimen jurídico de aplicación general³⁷. También podrían incorporarse a esa categoría los acuerdos de empresa sobre cuestiones relativas a la representación de los trabajadores (conforme a las previsiones de los arts. 67. 1 y 78 ET, y 10. 2 LOLS), que de nuevo juegan como fuente aparentemente alternativa al convenio colectivo pero realmente supletoria y subsidiaria del mismo para la ordenación de esos problemas.

Cerca de los acuerdos de reorganización productiva parecen estar, por su parte, los acuerdos que eventualmente se alcancen entre la representación de los trabajadores y la dirección de la empresa para la solución de las divergencias surgidas con ocasión del correspondiente periodo de consultas³⁸, cuya finalidad más inmediata será la ratificación o el rechazo de la correspondiente propuesta o iniciativa empresarial, pero que, como aquellos otros, también podrán proporcionar algunas reglas sobre las condiciones de trabajo o, en general, sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores afectados, una vez resuelto el conflicto. En sus proximidades se sitúan, asimismo, tanto los acuerdos adoptados con ocasión de una transmisión de empresa (y, en particular, el acuerdo sobre determinación del convenio colectivo aplicable), como los acuerdos que pongan fin a una huelga o a un procedimiento de conflicto colectivo, desde el momento en que su primer cometido no es exactamente la regulación de las condiciones de empleo y de trabajo sino la solución de un contencioso, con independencia de que también puedan cumplir aquella otra función.

³⁶ La sentencia TS de 27 de diciembre de 1994 (A. 10508) nos ofrece un ejemplo de ello, al examinar la validez, por supuestos problemas de concurrencia, 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».

³⁷ Esta ruptura puede producirse, concretamente, en materia de horario, trabajo a turnos, sistema de remuneración o sistema de trabajo y rendimiento (a través del art. 41. 2 ET), o en el régimen salarial (art. 82. 3 ET). Vid. A. P. BAYLOS GRAU, «Cláusulas de descuelgue en la negociación colectiva», *La reforma del Estatuto de los Trabajadores* (Coord. Casas/Valdés), La Ley, Madrid, 1994, págs. 327 ss.; S. GONZÁLEZ ORTEGA, «La reforma de la negociación colectiva», cit., págs. 345 ss.; Y. VALDEOLIVAS GARCÍA, *La modificación sustancial de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo*, CES, Madrid, 1996, y W. SANGUINETI RAYMOND, *La inaplicación parcial del contenido del convenio colectivo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000.

³⁸ A través de los procedimientos previstos en el art. 85. 1 ET o en la disposición adicional décimotercera del ET.



5. LOS ACUERDOS DE EMPRESA EN EL CUADRO DE LOS CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS

El acuerdo de empresa es un producto singular de la negociación colectiva. Pertenece, desde luego, al género de los acuerdos colectivos, esto es, de los acuerdos resultantes de un proceso de negociación entre representantes de trabajadores y empresarios acerca de sus intereses laborales y de empleo. Pero no es un convenio colectivo en el sentido ordinario de la expresión, sencillamente porque su finalidad, su objeto y, en definitiva, su razón de ser, no es la regulación global de las condiciones de empleo y de trabajo en el ámbito profesional correspondiente. Su función, como ya hemos visto, es mucho más limitada, pues se concentra en un determinado asunto laboral, que muchas veces será ocasional o transitorio, aunque también puede tener carácter estable o, cuando menos, cierta continuidad en el tiempo. Por su origen (la autonomía colectiva) y por su carácter contractual (con el consiguiente intercambio y la correspondiente composición de intereses) se aproxima mucho al convenio colectivo, pero por su limitado alcance de ningún modo podría cumplir las funciones de éste.

El acuerdo de empresa, por definición, no es un convenio colectivo. Eso quiere decir que no puede equipararse ni al convenio colectivo estatutario ni al convenio colectivo que nuestra experiencia se viene conociendo como extraestatutario³⁹. Podría decirse, ciertamente, que no es el convenio colectivo típico, y que por ello mismo habría de asimilarse a esos convenios *extralegem* o al margen del Estatuto. Pero, en realidad, los argumentos que sirven para distinguirlo del convenio estatutario valen también para separarlo del convenio extraestatutario. Si bien se mira, esta otra figura es un convenio colectivo en sentido estricto u ordinario, con la única particularidad de que se negocia y entra en escena al margen de los cauces expresamente previstos por la ley para la negociación colectiva, circunstancias que, por cierto, tampoco concurren en el acuerdo de empresa. El acuerdo de empresa, en efecto, ni es un producto al margen de la ley, pues está recogido y tipificado de manera clara y expresa en los propios textos legales, ni está concebido para proporcionar el conjunto de reglas y previsiones que es propio de un convenio colectivo, a diferencia de lo que pretenden hacer tales convenios extraestatutarios.

El acuerdo de empresa es, a la postre, un producto *sui generis*, que se añade a las restantes manifestaciones de la negociación colectiva, entrando a formar parte de la amplia tipología de convenios y acuerdos colectivos; el uso de la denominación «acuerdo» en lugar de la de «convenio» ya es expresiva de dicha singularidad⁴⁰. Como parte de la nego-

³⁹ Vid. C. ALFONSO, A. PEDRAJAS y T. SALA, «Los pactos y acuerdos de empresa: naturaleza y régimen jurídico», *RL*, núm. 4 (1995), págs. 115 ss.; R. Y. QUINTANILLA NAVARRO, *Los convenios colectivos irregulares*, CES, Madrid, 1999, págs. 143 ss., y J. GORELLI HERNÁNDEZ, *Los acuerdos de empresa como fuente del ordenamiento laboral*, cit., págs. 50-51.

⁴⁰ La terminología, en efecto, tiene alguna relevancia para aproximarse a la naturaleza jurídica de los distintos productos de la negociación colectiva. Si la marca «convenio colectivo» suele reservarse para el producto más típico y habitual de la negociación colectiva, las expresiones «pacto», «acuerdo» o «acuerdo colectivo», también generalizadas, se utilizan más bien para las manifestaciones de la negociación colectiva que revisten alguna singularidad respecto del anterior, por su manera de negociarse, su contenido o su función. La legislación actual, concretamente, utiliza la denominación de «acuerdo» (y no la de convenio) para referirse a los «acuerdos interprofesionales» o a los «acuerdos sobre materias concretas» (art. 83. 2 y 3 ET), a los «acuerdos de adhesión»

ciación colectiva, es lógico que presente puntos de contacto con el resto de acuerdos o convenios colectivos, y que participe en alguna medida de las características propias de unos u otros. Por ejemplo, cabe acercarlo al convenio estatutario en la medida en que está previsto expresamente por la ley, y cabe aproximarlos, asimismo, al convenio extraestatutario desde el momento en que la ley guarda silencio acerca del proceso de negociación, de su manera de obligar o de muchas otras cuestiones⁴¹. Por lo limitado de su función y de su objeto cabría conectarlo también con aquellas otras manifestaciones de la negociación colectiva que cumplen papeles muy específicos en nuestro sistema, como el acuerdo de adhesión referido en el art. 92. 1 ET, o, sobre todo, el acuerdo sobre materias concretas previsto en el art. 83. 3 ET. Al fin y al cabo, el acuerdo de empresa es un acuerdo sobre una determinada materia o cuestión laboral, aunque también son claras sus diferencias con esa otra figura, tanto por su ámbito (pues se ciñe a la empresa) como por los sujetos negociadores (pues se negocia siempre por la representación del personal y la dirección empresarial) como por su función o razón de ser (que en muchos casos es la respuesta a un problema laboral muy concreto).

En esas notas diferenciales se encuentra, precisamente, la identidad, la naturaleza y la caracterización jurídica del acuerdo de empresa. Por lo pronto, es un acuerdo que ciñe sus contornos y sus efectos al ámbito de la empresa (o, en su caso, a una parte de la misma). Como su propia denominación pone de relieve, no está prevista esta figura para ámbitos supraempresariales, donde la actividad negociadora, aunque sea factible y jurídicamente viable (y aunque pueda tener también un contenido limitado), discurre por otros derroteros. A diferencia de otros posibles acuerdos o convenios colectivos, el acuerdo de empresa está diseñado para hacer frente a problemas o situaciones concretas de la empresa, y en algún caso, incluso, para dar respuesta específica a las especiales condiciones o circunstancias de una empresa dentro del correspondiente sector de actividad (como sucede en los acuerdos de descuelgue). Que su ámbito sea la empresa no es en principio ninguna novedad (pues también el convenio colectivo puede ser convenio de empresa), pero que esté previsto en todo caso para ese ámbito sí es una característica digna de relieve.

La segunda nota característica de los acuerdos de empresa reside en la legitimación para negociar, que en todo caso recae en la representación del personal de la empresa (o, en su caso, del correspondiente centro de trabajo), ya sea la de carácter unitario, ya sea, eventualmente, la de naturaleza sindical. Esta segunda característica, aunque derive también del reparto general de competencias de negociación entre los sindicatos y las representaciones de los trabajadores en la empresa existente en nuestro sistema, pone muy

(art. 92. 1 ET), a los compromisos logrados a través de un proceso de mediación para la solución de conflictos de interpretación o aplicación de convenios (art. 91 ET), y a los acuerdos o pactos que ponen fin a una huelga o a un procedimiento de conflicto colectivo (ats. 8 y 24 DLRT). Para la experiencia histórica, A. GALLART FOLCH, *Las convenciones colectivas de condiciones de trabajo en la doctrina y las legislaciones extranjeras y española*, Bosch, Barcelona, 1932, págs. 8 ss., y C. MESA LAGO, «En torno a la denominación de convenios colectivos», *RDT*, núm. 47 (1961).

⁴¹ Vid. T. SALA, C. ALFONSO y A. PEDRAJAS, *Los acuerdos y pactos de empresa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, pág. 23.

bien a las claras que el acuerdo de empresa está muy ligado a las atribuciones de participación y consulta de los representantes del personal. A la postre, los acuerdos de empresa son en gran medida cauces de intervención de los trabajadores en la organización del trabajo y en la adopción de decisiones empresariales, como ya tuvimos ocasión de comprobar.

La tercera particularidad de los acuerdos de empresa, dentro de la constelación de convenios y acuerdos colectivos, se encuentra en su objeto y contenido. Los acuerdos de empresa no se contemplan como fuente de regulación completa y «general» de las condiciones de trabajo dentro del correspondiente ámbito territorial y funcional, sino, más bien, como un cauce de regulación singular, destinado a cubrir parcelas concretas de las relaciones de trabajo en la empresa. Como ya dijimos, el acuerdo de empresa tiene por objeto proporcionar reglas sobre un determinado aspecto de la prestación de servicios o de su contraprestación salarial, llevar a cabo cambios o modificaciones en la organización del trabajo, o prestar apoyo a propuestas empresariales ligadas a la conformación o reasignación de la plantilla; pero en ningún caso es su pretensión acometer la regulación general de las condiciones de trabajo en la empresa. Desde ese punto de vista puede decirse que el acuerdo de empresa tiene contenido limitado o monográfico.

Un cuarto rasgo puede predicarse aún de los acuerdos de empresa, siempre en contraste con el convenio colectivo ordinario o con otras manifestaciones de la negociación colectiva. Los acuerdos de empresa tienen por objeto en la mayor parte de los casos dar respuesta rápida y ágil a situaciones transitorias o coyunturales de la empresa. Vienen a ser la vía dispuesta por la ley para que las partes hagan frente, en uso de su autonomía colectiva, a determinadas exigencias, situaciones o coyunturas de la empresa. Mientras que el convenio colectivo constituye por hipótesis la regulación estable y ordinaria de las relaciones de trabajo en el ámbito correspondiente (en principio para un periodo determinado, pero normalmente con renovación periódica), el acuerdo de empresa es primordialmente un instrumento de respuesta a vicisitudes o situaciones de difícil tratamiento, al menos de manera adecuada y ágil, por parte de una regulación dotada de las notas de estabilidad y permanencia propias de los convenios colectivos.

Los acuerdos de empresa se caracterizan, en fin, por su carácter relativamente informal. A diferencia de los convenios colectivos ordinarios, los acuerdos de empresa, aunque estén tipificados en la ley, no cuentan con reglas expresas sobre procedimiento, forma o tramitación. La ausencia de regulación específica puede acercarle, como dijimos, al convenio colectivo extraestatutario, pero con la particularidad de que el acuerdo de empresa forma parte del engranaje legal de la negociación colectiva, y goza del respaldo expreso de la ley. Esa misma ausencia de regulación, por otra parte, distingue al acuerdo de empresa de otras manifestaciones particularizadas de la negociación colectiva, como el acuerdo de adhesión o el acuerdo sobre materias concretas, desde el momento en que éstas otras cuentan con un mínimo régimen jurídico, aunque esté constituido en buena medida a base de remisiones.

De cualquier modo, no sería correcto insertar el acuerdo de empresa en el incierto y nebuloso mundo de la negociación colectiva informal, por la sencilla razón de que no es un acuerdo resultante de una negociación espontánea o ajena al diseño legal, sino, más exactamente, de una negociación que tiene lugar en los casos y para los fines que el legislador se ha encargado de prever. Por otra parte, tampoco es equiparable el acuerdo de empresa a los acuerdos que tienen por objeto complementar, desarrollar o especificar las pre-

visiones o cláusulas de un convenio colectivo⁴²; aunque pueda desempeñar eventualmente este tipo de funciones, el acuerdo de empresa de raigambre legal no nace del ejercicio de la autonomía colectiva (aunque cuente con la misma para poder tomar cuerpo), sino de un encargo directo de la ley. El acuerdo de empresa, en fin, se ha de distinguir asimismo de los preacuerdos y acuerdos para negociar, desde el momento en que presupone un compromiso cerrado, apto para su aplicación y susceptible de exigencia⁴³.

6. CONFIGURACIÓN Y RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS ACUERDOS DE EMPRESA

Como manifestación de la negociación colectiva, es claro que los acuerdos de empresa se benefician también de la cláusula general de garantía del art. 37. 1 CE, que, según entiende mayoritariamente la doctrina, se proyecta sobre el conjunto de la actividad negociadora y sobre la generalidad de acuerdos y convenios colectivos que pueden resultar de la misma, sin prejuzgar su modalidad o su naturaleza jurídica⁴⁴. El acuerdo de empresa cuenta, además, con respaldo legal expreso, desde el momento en que, como ya tuvimos ocasión de ver, está previsto a lo largo de la legislación laboral para el cumplimiento de determinadas funciones. No obstante, es un producto de la negociación colectiva que, a diferencia del convenio colectivo propiamente dicho, carece de reglas legales sobre su elaboración, su alcance material y temporal o sus efectos jurídicos. Es un acuerdo colectivo tipificado y acogido por la ley (a diferencia del convenio extraestatutario), pero prácticamente ayuno de regulación legal o de «régimen jurídico» (a diferencia del convenio estatutario).

Salvo en muy contadas ocasiones, y en relación con aspectos muy concretos, las previsiones laborales de referencia se limitan, en efecto, a efectuar las oportunas llamadas o los pertinentes encargos al acuerdo de empresa, sin explicar cuál es su naturaleza o alcance, sin precisar sus efectos o su manera de obligar, y sin especificar los pasos necesarios para su elaboración y tramitación. Como regla general, la ley sólo deja constancia de que dichos acuerdos derivan de una negociación que debe desenvolverse en el ámbito de la empresa y que debe ser abordada entre los representantes de los trabajadores (unitarios o sindicales) y la dirección de la empresa, dando así, ciertamente, algunas pautas elementales sobre la unidad de negociación y la legitimación para negociar, pero eludiendo una respuesta cabal y precisa sobre otras muchas cuestiones que, inevitablemente, se plantean en torno a este tipo de negociación⁴⁵. Es verdad que respecto de algunos de estos acuerdos —

⁴² Vid. R. Y. QUINTANILLA NAVARRO, *Los acuerdos de empresa: naturaleza, función y contenido*, cit., pág. 60.

⁴³ Vid. J. GARCÍA MURCIA, *Los acuerdos de empresa*, cit., págs. 105 ss.

⁴⁴ Vid. F. VALDÉS DAL-RÉ *et aleri*, *La negociación colectiva en las pequeñas y medianas empresas*, IMPI, Madrid, 1982, pág. 19, y M. CORREA CARRASCO, *La negociación colectiva como fuente del Derecho del Trabajo*, Universidad Carlos III/BOE, Madrid, 1997, págs. 203 ss.

⁴⁵ Vid. R. ESCUDERO RODRÍGUEZ, «Ley, convenios colectivos y acuerdos de empresa», cit., págs. 53 ss.; A. OJEDA AVILÉS, «Acuerdos de empresa en la estructura de la negociación colectiva», *VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Sevilla, 1995, y R. PRADAS MONTILLA, «Negociación colectiva en la nueva Ley de reforma del Estatuto de los Trabajadores», *DL*, núm. 43 (1994), págs. 21 ss.

los que han dado en llamarse acuerdos técnicos o de reorganización productiva, concretamente— se proporcionan algunos datos suplementarios (sobre el objeto o el tiempo de la negociación, sobre los requisitos de validez de los acuerdos, sobre los medios de solución de las posibles discrepancias), pero incluso en estos casos nada se dice en la ley acerca de aspectos tan cruciales como la constitución de la comisión negociadora, el ritmo o proceder de la negociación, la forma y tramitación del acuerdo, o la naturaleza jurídica y la eficacia personal de lo pactado.

Desde luego, la ausencia de previsiones legales al efecto tiene como primera consecuencia que los acuerdos de empresa presenten unos contornos menos formales o formalistas que los convenios colectivos regulados en el Título III del ET⁴⁶. Tal característica parece estar justificada por la especial función y finalidad de esos acuerdos (que ante todo tratan de dar respuesta a situaciones concretas, transitorias o coyunturales de la empresa), aunque, como es fácil de imaginar, puede provocar algunos problemas a la hora de proceder a su negociación o de darles aplicación. De ahí que insistentemente se haya buscado para ellos algún soporte legal más completo o más clarificador, ya sea dentro de la propia legislación laboral (en el Título III del ET, en definitiva), ya sea, en su caso, dentro del Derecho común (en las reglas que el Derecho civil dedica a las obligaciones y contratos, concretamente), al que se suele volver la vista cuando se quieren marcar mayores distancias respecto del convenio estatutario⁴⁷. Cada uno de estos segmentos normativos tiene por supuesto sus ventajas e inconvenientes, que en el primero se cifran en su especialización pero al mismo tiempo en su rigidez o encorsetamiento, y que en el segundo se manifiestan en su carácter abierto pero también en su excesivo distanciamiento de esta clase de problemas.

Así las cosas, parece evidente que, a falta de un instrumental más apropiado, habrá que operar con estos frentes normativos, seguramente otorgando al Título III del ET la condición de paradigma o primer punto de referencia, por tratarse precisamente de reglas sobre negociación colectiva⁴⁸, y relegando a la normativa civil a una posición decididamente supletoria. En todo caso, la aplicación de ese conjunto de reglas (y con más razón cuanto más distanciadas se encuentren) deberá ser matizada, atenta siempre a las particularidades del acuerdo de empresa, e incluso a la singularidad de cada una de sus modalidades⁴⁹, y tratando de combinar en todo caso la pertenencia de esa figura al ámbito de la negociación colectiva con sus fines específicos y, sobre todo, con su inevitable dimensión de instrumento de participación en la gestión de la empresa⁵⁰. Con estos filtros habrá de ponderarse, así pues, la eventual traslación al acuerdo de empresa de las reglas sobre negociación colectiva o, en su caso, de las que conciernen con carácter general a las obligaciones y contratos.

⁴⁶ Vid. A. OJEDA AVILÉS, «Acuerdos de empresa en la estructura de la negociación colectiva», cit., págs. 16 ss.

⁴⁷ Vid. ALBIOL MONTESINOS, «Los acuerdos de empresa», *Tribuna Social*, núm. 58 (1995), pág. 13.

⁴⁸ Vid. F. VALDÉS DAL-RÉ, «Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva», *RL*, núm. 5 (1995), pág. 37.

⁴⁹ Vid. J. GORELLI HERNÁNDEZ, *Los acuerdos de empresa como fuente del ordenamiento laboral*, cit., pág. 151.

⁵⁰ Vid. R. Y. QUINTANILLA NAVARRO, *Los acuerdos de empresa: naturaleza, función y contenido*, cit., págs. 94 ss.

Pocos problemas ofrece, por lo pronto, la proyección a los acuerdos de empresa de las reglas sobre legitimación para negociar previstas en el Título III del ET. Estas reglas, comprendidas en el art. 87. 1 ET en lo que se refiere a la negociación de ámbito empresarial, son trasplantables sin mayores riesgos a este otro terreno, no sólo porque contemplan los dos tipos de representación en la empresa previstos en nuestro sistema (unitaria y sindical), sino también porque prácticamente coinciden con las pautas marcadas por buena parte de los preceptos legales que se ocupan de la negociación de acuerdos de empresa, que cuando se refieren específicamente a esta cuestión aluden, por el lado de los trabajadores, a los representantes legales o sindicales (arts. 40, 41 o 51 ET). Similares consideraciones podrían hacerse, en principio, a propósito de las reglas sobre composición y constitución de la comisión negociadora, recogidas en el art. 88 ET.

Otro precepto legal que, al menos en parte, puede actuar como paradigma para la negociación de los acuerdos de empresa es el art. 89 ET. La obligación de negociar de buena fe, el mantenimiento de posturas leales y no violentas durante la negociación, el nombramiento de mediadores, la adopción de acuerdos por mayoría, e incluso la obligación de responder afirmativamente cuando no haya causa legal o convencional que impida la negociación, parecen reglas aplicables sin dificultad alguna a los acuerdos de empresa⁵¹. Algunas de las previsiones legales que tratan expresamente de estos acuerdos recogen, precisamente, reglas similares; por ejemplo, la que obliga a negociar de buena fe o la que prevé la suspensión de los trámites en caso de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho (art. 51 ET). En cualquier caso, también es preciso ajustar la aplicación de aquel precepto legal a esta peculiar actividad de negociación; parece claro, por ejemplo, que no es precisa en los acuerdos de empresa una solicitud de negociaciones tan formal como la que rige para los convenios estatutarios, y que no existen aquí las causas obstativas previstas en aquel precepto legal.

También pueden tener alguna utilidad en el ámbito de los acuerdos de empresa, siempre con las debidas matizaciones y salvedades, los preceptos legales que se ocupan de la vigencia y duración de los convenios colectivos (art. 86 ET) y, seguramente como mayores cautelas aún, de los requisitos de forma y tramitación que condicionan su validez (art. 90 ET). En todo caso, en este contexto habrá que hacer las oportunas distinciones en función del tipo de acuerdo, ya que si los acuerdos de regulación tienen vocación de permanencia (sin perjuicio de su carácter subsidiario respecto del convenio colectivo), y por ello mismo merecen algún tipo de soporte formal, para su adecuada difusión, los acuerdos técnicos o de procedimiento normalmente revestirán carácter coyuntural u ocasional, y por consiguiente requerirán trámites y formalidades distintas, asegurando de cualquier manera su conocimiento por parte de los interesados.

Hay reglas en el Título III ET, por otra parte, cuya aplicación a los acuerdos de empresa requiere un juicio aún más ponderado. Así ocurre, por ejemplo, con la prohibición general de concurrencia entre convenios colectivos del art. 84 ET, que puede valer en principio para resolver una eventual concurrencia entre diferentes acuerdos de empresa (pues no parece admisible la existencia de dos o más acuerdos de empresa sobre un mismo ám-

⁵¹ Vid. Y. VALDEOLIVAS, *La modificación sustancial de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo*, CES, Madrid, 1996, págs. 130 ss.

bito y con un mismo objeto, ni la «afectación» de uno por otro), pero que adquiere un papel menos decisivo en los supuestos de concurrencia entre acuerdo de empresa y convenio colectivo, dado que en tal hipótesis (y con excepción de algunos tipos de acuerdo, como los de descuelgue) la propia ley atribuye a los acuerdos de empresa un carácter supletorio y subsidiario respecto de los convenios colectivos. Con esta regla, más específica, se da prioridad al convenio sobre el acuerdo de empresa y se prohíbe, a la postre, una eventual concurrencia «conflictiva» entre esas distintas manifestaciones de la negociación colectiva, haciendo innecesaria pues la aplicación estricta del art. 84 ET, del que, por cierto, también podría derivarse una prohibición de concurrencia entre los convenios colectivos típicos y los restantes productos de la negociación colectiva, siempre que hubiera «afectación»⁵².

Otro ejemplo de máxima ponderación se encuentra en las reglas sobre contenido mínimo y posible de los convenios (art. 85 ET), que tienen sentido para el convenio colectivo típico u ordinario, pero no, al menos en todos sus términos, cuando se trata de un acuerdo de empresa, que habrá de precisar algunos aspectos (partes que lo firman, ámbito de aplicación, duración, etc.), pero que por definición tiene un contenido muy limitado, y muy acotado por la ley. Su contenido es, pues, monográfico, y a veces hasta fugaz, pues se diluye una vez resuelto el problema (como sucede en los acuerdos sobre reorganización productiva). De cualquier modo, nada impide que dentro de un mismo acuerdo de empresa se aborden conjuntamente dos o más cuestiones (clasificación profesional y ascensos, por ejemplo), ni tampoco que en un mismo «acto» se negocien todas aquellas que, estando previstas por la ley, puedan ser de interés para la empresa, o que se dé respuesta al mismo tiempo a un problema de estructura (dimensión o ubicación de la plantilla) y a un problema de regulación (distribución de la jornada de trabajo, por ejemplo). No parece, sin embargo, que el acuerdo de empresa pueda tener un contenido abierto: en caso de salirse de los temas previstos por la ley perdería su carácter de acuerdo de empresa típico o tipificado por la ley, para pasar al terreno de la negociación colectiva informal.

A la vista de todo ello, quizá haya que llegar a la conclusión de que los acuerdos de empresa deben discurrir por un régimen jurídico que partiendo de las reglas del Título III del ET, presenta notables singularidades en su aplicación. Aunque los acuerdos de empresa pertenezcan claramente al sistema de negociación colectiva «estatutaria» (en el sentido, amplio, de negociación prevista en el Estatuto de los Trabajadores), también es cierto que no pueden regirse, por sus especiales características, por una aplicación estricta y automática de lo dispuesto en el Título III ET⁵³. Como posición de principio, tales acuerdos podrían ser asimilados a los convenios colectivos típicos, en razón de esa dimensión «estatutaria», pero en buen número de cuestiones habrá que salvaguardar su singularidad y, en particular, su carácter esencialmente dinámico, coyuntural y participativo. Desde ese punto de vista, podría decirse que los acuerdos de empresa ocupan una posición interme-

⁵² Vid. A. MARTÍN VALVERDE, «Concurrencia de convenios colectivos de trabajo», *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores* (dir. E. Borrajo Dacruz), Tomo XII, Vol. 2.º, Edersa, Madrid, 1995, pág. 43.

⁵³ Vid. F. VALDÉS DAL-RÉ, «Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva», cit., pág. 37.

dia entre el convenio estatutario y la negociación informal; si en algunos aspectos pueden seguir sin dificultad lo dispuesto en el Título III del ET (legitimación para negociar), y en algunos otros son merecedores de los atributos del convenio estatutario (eficacia personal, por ejemplo), en otros muchos habrán de caminar por sendas menos rígidas y estrictas⁵⁴.

7. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y EFICACIA PERSONAL DE LOS ACUERDOS DE EMPRESA

Las aporías sobre el régimen jurídico de los acuerdos de empresa vuelven a reproducirse, con una dimensión especial, a propósito de algunos aspectos concretos, como los relativos a su ámbito de aplicación y a su eficacia desde el punto de vista personal. En relación con estas otras cuestiones existen importantes indicios sobre el sentido de la ley, pero faltan, una vez más, indicaciones legales explícitas o determinantes. Por lo que se refiere al ámbito de aplicación, en principio hay que decir que tanto la unidad de negociación como el ámbito funcional de estos acuerdos es por definición «la empresa». Así se desprende de su propia denominación, así se especifica para alguna modalidad de acuerdo (por ejemplo, en el art. 82. 3 ET para los acuerdos de descuelgue en materia salarial), y así se da a entender, por lo demás, cuando se hace referencia a los sujetos negociadores, a la índole de los temas objeto de negociación o al «escenario» de la actividad negociadora. Pero aunque la empresa, en su sentido más estricto, sea el ámbito natural de negociación y el destino formal del acuerdo, cabe hacer algunas precisiones al respecto.

Cabe señalar, en primer término, que el acuerdo de empresa puede ceñirse también a una unidad inferior a la organización empresarial en su conjunto, como puede ser el centro de trabajo, u otros posibles compartimentos empresariales (departamento, sección, etc.)⁵⁵, no sólo porque cuando se alude a la empresa en el ámbito de la negociación colectiva se suele hacer referencia a todas esas posibilidades, sino también porque la razón de ser del acuerdo de empresa (el establecimiento de reglas, o la adopción de medidas, en definitiva) puede presentarse tanto en el conjunto de la empresa como en alguno de esos niveles inferiores. Hay que reseñar, por otra parte, que, aunque el acuerdo de empresa está diseñado especialmente para ese contexto, ningún motivo definitivo hay para excluir su uso en determinados ámbitos supraempresariales, siempre que concurra una mínima identidad de razón; tal es el caso, señaladamente, de los grupos de empresas, donde pueden existir problemas comunes que reclamen una actuación única o coordinada, y donde, como es sabido, se ha admitido la negociación colectiva, pese al silencio de la ley. Y cabe añadir, finalmente, que puede quedar algún espacio para el acuerdo de empresa en la modalidad de «acuerdo franja», siempre que tal unidad esté claramente delimitada, que las circunstancias detonantes del acuerdo tengan esa dimensión y que la introducción de estas reglas de

⁵⁴ Vid. C. ALFONSO, A. PEDRAJAS y T. SALA, *Los pactos o acuerdos de empresa: naturaleza y régimen jurídico*, cit., pág. 119.

⁵⁵ Con dudas, I. ALBIOL MONTESINOS, «Los acuerdos de empresa», AA.VV., *La estructura de la negociación colectiva*, MTAS, Madrid, 1996, págs. 86-87.

afectación parcial no perturbe la organización del trabajo o de la actividad productiva en su conjunto⁵⁶.

En relación con la eficacia personal de los acuerdos de empresa pueden presentarse dudas razonables en un plano meramente formal o especulativo, pero en realidad la respuesta no debe ser muy complicada. Aunque la atribución de eficacia limitada pudiera parecer la solución más correcta cuando falta una declaración legal expresa en otro sentido (que es precisamente lo que ocurre a propósito de los acuerdos de empresa), la tesis de la eficacia general tiene sin duda mayor fundamento en este caso, por varias razones. En primer lugar, porque nuestro sistema de negociación colectiva pivota de manera básica sobre ese tipo de eficacia, de tal manera que la limitación de efectos del convenio o acuerdo colectivo es más bien la excepción a la regla general. En segundo lugar, porque la llamada de la ley al acuerdo de empresa tiene lugar con ocasión de reglas o medidas que afectan, en principio, a la generalidad de los trabajadores dentro del ámbito correspondiente⁵⁷. En tercer lugar, porque esa llamada se prevé en muchos casos a la par que la remisión al convenio colectivo estatutario de eficacia general, hasta el punto de que el acuerdo entra en juego en defecto de convenio, y para cumplir la misma función que éste⁵⁸. Por último, porque la ley exige con frecuencia la ratificación mayoritaria del acuerdo, requisito que sólo tiene sentido cuando el acuerdo está dotado de eficacia general.

Conviene distinguir, en todo caso, entre la eficacia general de los acuerdos y el ámbito de aplicación de los mismos. Que el acuerdo esté dotado de eficacia general no significa que deba dirigirse o destinarse al conjunto de la empresa, o al conjunto de trabajadores de la misma. Por sus propios fines o por las circunstancias concurrentes, el acuerdo de empresa puede tener unos contornos más limitados. Así ocurrirá en un hipotético acuerdo franja, pero así ocurre también, habitualmente, en los llamados acuerdos de reorganización productiva, que son desde luego acuerdos con validez y efectos en el conjunto de la empresa, pero que pueden afectar a toda la plantilla (por ejemplo, en los casos de traslado completo de la empresa, de suspensión total de la actividad empresarial o de cierre definitivo de la empresa) o a una parte de la misma (traslado de un centro de trabajo, despido parcial, etc.). En esta segunda hipótesis, el acuerdo no deja de tener eficacia general, pero por su propia naturaleza tan sólo afecta a un grupo de trabajadores⁵⁹.

Por otra parte, la atribución a los acuerdos de empresa de eficacia general no impide, en principio, la firma de acuerdos de eficacia limitada en el contexto empresarial, negociados, por ejemplo, por una organización sindical para sus afiliados, lo mismo que pueden firmarse convenios colectivos de eficacia limitada; puede tener sentido, por decirlo de ma-

⁵⁶ Vid. R. ESCUDERO RODRÍGUEZ, «Unidad y pluralidad de los acuerdos de empresa», AA.VV., *La reforma de la negociación colectiva*, Marcial Pons, Madrid, 1995, pág. 191; J. J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ y M. R. MARTÍNEZ BARROSO, «La modificación de convenios colectivos supraempresariales por acuerdos de empresa: el supuesto del artículo 41. 2 párrafo tercero del Estatuto de los Trabajadores», *La Ley*, núm. 3779 (1995), págs. 10-11, y J. GORELLI HERNÁNDEZ y A. VALVERDE ASENSIO, «Los acuerdos de empresa», *RL*, núm. 22 (1995), pág. 40.

⁵⁷ Vid. M. R. ALARCÓN CARACUEL, «La autonomía colectiva: concepto, legitimación para negociar y eficacia de los acuerdos», cit., págs. 65 ss.

⁵⁸ Vid. C. ALFONSO MELLADO, «La negociación colectiva tras la reforma del Estatuto de los Trabajadores», cit., págs. 97 ss.

⁵⁹ Vid. SANTOS FERNÁNDEZ y TORRENTE GARI, «Naturaleza y eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas en procedimiento de despido colectivo», *AL*, núm. 10 (1995), págs. 156 ss.

nera más clara, que las representaciones sindicales pacten condiciones de trabajo más propicias o favorables para sus componentes (como un determinado régimen de distribución de la jornada a la largo del año), siempre que lo admita la organización de la empresa. Pero, verdaderamente, el campo de actuación de este otro tipo de acuerdos parece ser bastante restringido. En parte, porque la ley ya lo ha adjudicado, al menos en sus parcelas más relevantes, a los acuerdos de empresa en sentido estricto, esto es, a los que se conciben como acuerdos de eficacia general. Y en parte, porque muchas de las funciones que se asignan a esa modalidad de negociación colectiva tienen trascendencia general para la empresa o la plantilla de la empresa; afectan, por decirlo de otro modo, a cuestiones sustanciales o estructurales de la misma (clasificación profesional, documentación del salario, expedientes de regulación de empleo, etc.), en las que no caben aquellas distinciones de tipo subjetivo. En todo caso, los hipotéticos acuerdos de eficacia limitada no pertenecerían al mismo bloque que los estrictos acuerdos de empresa; formarían parte, más bien, de ese otro terreno, más incierto e indeterminado, de la negociación colectiva informal.

8. LOS ACUERDOS DE EMPRESA EN EL SISTEMA DE FUENTES DE LA RELACIÓN LABORAL

Todo acuerdo o convenio colectivo, como es sabido, tiene una naturaleza híbrida, por cuanto, naciendo de un proceso contractual, tiene como objetivo principal la creación de reglas de carácter objetivo para la profesión correspondiente, destinadas a imponerse a los contratos de trabajo vigentes en su ámbito. El acuerdo o convenio colectivo, por consiguiente, necesita estar dotado no sólo de la fuerza vinculante propia de todo contrato (que, normalmente, se ciñe a los sujetos firmantes), sino también de una fuerza o virtualidad «normativa», para extender sus efectos a las relaciones de trabajo comprendidas en su ámbito. A falta de esta cualidad, difícilmente puede cumplir la función que le es propia; no pasaría de ser un mero contrato entre las partes. Eso es, seguramente, lo que pretende evitar el art. 37. 1 CE al exigir a la ley que garantice «la fuerza vinculante de los convenios».

Para el convenio colectivo propiamente dicho, esa fuerza normativa está garantizada, siquiera sea de forma indirecta, por el art. 82. 3 ET, al decir que «los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia»; también lo está, a fin de cuentas, por el art. 3. 1 ET, en la medida en que incluye a «los convenios colectivos» en el sistema de fuentes de la relación laboral y preserva su vigencia frente a la voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo, que no podrá contradecir a los mismos. Sin embargo, para los acuerdos de empresa no existe previsión similar. Ni cuentan con una declaración comparable a la del art. 82. 3 ET, ni se identifican dentro del cuadro de fuentes de la relación laboral del art. 3. 1 ET. Es verdad que en algunos casos el acuerdo ha sido asimilado al convenio colectivo típico desde el punto de vista de su efectos⁶⁰, pero no hay

⁶⁰ Así sucede, concretamente, para los acuerdos de finalización de la huelga o del procedimiento de conflicto colectivo (arts. 8 y 24 DLRT; art. 154 LPL si se adoptan en fase de conciliación previa al proceso judicial de conflicto colectivo), y para los acuerdos de solución de conflictos de interpretación y aplicación de un convenio logrados a través de un procedimiento de mediación (art. 91 ET).

regla alguna que con carácter general despeje las incógnitas relativas a la naturaleza jurídica y a la manera de obligar de esta peculiar manifestación de la negociación colectiva, dando lugar así a las consiguientes dudas interpretativas⁶¹.

Para adentrarse en ese contexto es necesario atender, una vez más, a las singulares características y, sobre todo, a la específica función y razón de ser de los acuerdos de empresa. Dejando al margen algunos supuestos más particulares, esa función, como ya sabemos, se resume o bien en la regulación de condiciones de empleo y de trabajo (a veces, «descolgándose» de la regulación más general establecida por convenio colectivo), o bien en la adopción de medidas de reorganización productiva o de gestión del personal de la empresa. Para los acuerdos de regulación, la eficacia normativa parece ser una nota consustancial y una condición imprescindible, habida cuenta que de otro modo se verían imposibilitados de cumplir el encargo que directamente les viene impuesto por la ley⁶². Es evidente, además, que aunque no puedan equipararse a él por completo, estos acuerdos comparten con el convenio colectivo típico la tarea de proporcionar reglas objetivas para el correspondiente ámbito de trabajo, hasta el punto de que en algunos casos lo sustituyen y en otros muchos cubren sus ausencias o retiradas. La regulación proporcionada por el acuerdo de empresa sólo tiene sentido, a fin de cuentas, si, al igual que la del convenio colectivo, está capacitada para imponerse a los contratos de trabajo, esto es, si está dotada de las cualidades de obligatoriedad e inderogabilidad propias del convenio colectivo «estatutario»⁶³.

Los acuerdos de reorganización productiva quizá merezcan una reflexión adicional. Su función, como ya sabemos, está más ligada a la toma de decisiones relativas a la gestión de la empresa y a la ubicación, adscripción funcional o volumen de sus recursos humanos. Su contenido, por ello mismo, se detiene normalmente en la adopción de compromisos o reglas de procedimiento, sin entrar propiamente en las condiciones de empleo; en principio, no vienen a proporcionar reglas sobre el trabajo, sino a canalizar o respaldar medidas de reestructuración o reajuste de plantilla⁶⁴. Podría decirse, pues, que su contenido tiene más parte obligacional que normativa, en el sentido de que prácticamente se resume en la imposición de deberes a las partes. De todas formas, no puede olvidarse que tales acuerdos también tienen trascendencia para los contratos de trabajo incluidos en su ámbito, afectando a su situación (en caso de suspensión), a su vigencia (en caso de extinción), a

⁶¹ Vid. J. RIVERO LAMAS, «Estructuras y contenidos de la negociación colectiva en la Ley 11/1994», cit., pág. 56.

⁶² Vid. C. ALFONSO, A. PEDRAJAS y T. SALA, «Los pactos o acuerdos de empresa», cit., pág. 119; F. VALDÉS DAL-RÉ, «Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva», cit., pág. 37; M. R. ALARCÓN CARACUEL, «La autonomía colectiva: concepto, legitimación para negociar y eficacia de los acuerdos», cit., págs. 65 ss., y M. APILLUELO MARTÍN, «Los convenios extraestatutarios y los acuerdos colectivos y plurales de empresa», cit., págs. 140 ss. Particularmente, para los acuerdos de descuelgue, W. SANGUINETI RAYMOND, *La inaplicación parcial del contenido del convenio colectivo*, cit., págs. 188 ss., y para los de modificación, Y. VALDEOLIVAS GARCÍA, *La modificación sustancial de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo*, cit., págs. 27-28.

⁶³ Vid. J. GORELLI HERNÁNDEZ, *Los acuerdos de empresa como fuente del ordenamiento laboral*, cit., págs. 105 ss.

⁶⁴ Vid. SANTOS FERNÁNDEZ y TORRENTE GARI, «Naturaleza y eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas en procedimiento de despido colectivo», *AL*, núm. 10 (1995), págs. 156 ss.

sus términos (cuando se modifican el lugar de trabajo o las funciones asignadas) o a las condiciones de realización del trabajo (como ocurre, señaladamente, en los acuerdos de modificación, que por definición han de dar alguna alternativa a la regulación que les precede). Por tal motivo, también les resulta necesario estar dotados de eficacia normativa, para ir más allá del estricto ámbito de los sujetos firmantes. Prueba de ello es que el incumplimiento de lo acordado puede justificar no sólo acciones colectivas, sino también impugnaciones o demandas de carácter individual.

De cualquier manera, pese a esas importantes funciones, a su importante papel institucional y a su indudable capacidad de vinculación, los acuerdos de empresa no han sido incorporados formalmente al sistema de fuentes de la relación laboral diseñado por el art. 3 ET. ¿Quiere ello decir que no alcanzan la condición de fuente en sentido propio? La respuesta debe ser claramente negativa. La aparente ausencia de ese listado de fuentes no puede impedir que el acuerdo de empresa rija en el ámbito profesional correspondiente, ni tampoco que despliegue sobre el mismo la fuerza o capacidad normativa que indudablemente le atribuye la ley a lo largo de sus preceptos⁶⁵, como acabamos de ver. La lógica no puede conducir, pues, más que a la conclusión de que el acuerdo de empresa también forma parte del conglomerado de fuentes por el que se rigen los contratos de trabajo, incrustándose en el mismo a través del art. 3. 1. b) ET. Aun siendo conscientes de las dificultades interpretativas que ello entraña⁶⁶, debe entenderse en la actualidad que dicho precepto actúa como cláusula o referencia general para los acuerdos alcanzados a través de la negociación colectiva⁶⁷.

Dentro del sistema de fuentes de la relación laboral, el acuerdo de empresa goza en principio de la posición jerárquica del convenio colectivo, que, como es sabido, se encuentra sometido a las «disposiciones legales y reglamentarias del Estado» (incluida, por supuesto, la Constitución), pero se impone a «la voluntad de las partes» expresada en el contrato de trabajo (párrafos 1. c y 5 del art. 3 ET)⁶⁸, y a «los usos y costumbres locales y profesionales» (párrafos 1. d) y 4 del art. 3 ET). La relación del acuerdo de empresa con las citadas «disposiciones legales y reglamentarias del Estado» discurre por cauces similares a la relación ley/convenio colectivo, esto es, se rige en primer término por el principio

⁶⁵ Vid. M. CORREA CARRASCO, *Convenios y acuerdos colectivos de trabajo*, Aranzadi, Pamplona, 1997, págs. 189 y 219.

⁶⁶ Para un primer contraste de opiniones, M. ALONSO OLEA, *Las fuentes del Derecho, en especial del Derecho del Trabajo según la Constitución*, Civitas, Madrid, 1982, págs. 121-123, y L. E. DE LA VILLA GIL, G. GARCÍA BECEDAS e I. GARCÍA-PERROTE, *Instituciones de Derecho del Trabajo*, Ceura, Madrid, 1991, pág. 183.

⁶⁷ Para un mayor desarrollo, J. GARCÍA MURCIA, *Los acuerdos de empresa*, cit., págs. 189 ss.

⁶⁸ La relación entre el acuerdo de empresa y el contrato de trabajo es, naturalmente, más rica y compleja de lo que puede deducirse en una primera aproximación a esa regla general. Por un lado, el acuerdo de empresa parece ceder en aquellos casos en que la ley remite directamente a la autonomía individual la regulación de una determinada materia, aunque sea en defecto de convenio colectivo (art. 26. 3 ET, a propósito de la estructura del salario). Por otro, el acuerdo de empresa viene a jugar, aunque sea de forma implícita, una cierta función de contención de la autonomía privada en la regulación de las condiciones de trabajo, evitando vacíos de regulación que de otro modo podrían ser aprovechados por la parte más fuerte del contrato, sobre todo en un contexto de progresiva retirada de la ley. El acuerdo de empresa, de ese modo, viene a proporcionar un nuevo bloque de reglas colectivas que se interpone entre la ley y el contrato, y que en su caso cubre las espaldas al convenio colectivo. Vid. F. VALDÉS DAL-RÉ, «El sistema español de relaciones laborales. Una aproximación», *RL*, núms. 1-2 (1996), págs. 56-57.

de jerarquía pero queda matizada, al mismo tiempo, por aquellos otros criterios que tratan de garantizar un espacio vital o suficiente para la autonomía colectiva⁶⁹. En el seno de esa relación, el acuerdo de empresa cumple esencialmente fines de colaboración con la ley, a través de las pertinentes llamadas o remisiones, que, dicho sea de paso, suelen manifestarse en términos amplios y escasamente condicionados. Con todo, también juega en ocasiones con arreglo al criterio de supletoriedad, que entra en escena, precisamente, cuando la ley, tras llamar al acuerdo de empresa, aguarda en un segundo plano para la eventual regulación de la correspondiente materia (arts. 29 o 34 ET).

En todo caso, la incorporación del acuerdo de empresa al sistema de fuentes entraña también un nuevo factor de complejidad en el interior del sistema de negociación colectiva, en la medida en que da vida a nuevas relaciones, y en su caso tensiones, entre sus distintos ingredientes. Aunque no existen reglas generales sobre esa nueva situación, es claro que el acuerdo de empresa mantiene en principio una posición subsidiaria y supletoria respecto del convenio colectivo, que se ve dotado así de mayor capacidad de maniobra, de una clara prioridad en el momento de actuar y, a la postre, de una especie de rango superior, en la medida en que no podrá ser desconocido ni perturbado por el acuerdo de empresa⁷⁰. Es factible, de todas formas, que una y otra fuente colaboren en la regulación de una determinada materia o en el tratamiento de un determinado asunto laboral, especialmente cuando se desarrollen a distinta escala⁷¹, y cabe a veces la posibilidad, asimismo, de que el acuerdo de empresa se «descuelgue» de la regulación aportada con carácter general por el convenio colectivo, aunque para esto último es necesaria la pertinente habilitación legal (presente, como sabemos, en los arts. 41. 2 y 82. 3 ET). Más indeterminada, incierta e impredecible es la relación del acuerdo de empresa con la negociación colectiva de carácter informal y, en particular, con el convenio colectivo extraestatutario. Por su marchamo legal, el acuerdo de empresa debe prevalecer en principio sobre estas otras manifestaciones de la negociación colectiva, aunque la regulación procedente del convenio extraestatutario pudiera hacerle frente en determinadas circunstancias⁷².

⁶⁹ Vid. F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO, «Nuevas relaciones ley-convenio colectivo», AA.VV., *Reforma laboral y negociación colectiva*, MTAS, Madrid, 1995, págs. 35 ss.

⁷⁰ Vid. M. Correa Carrasco, *Convenios y acuerdos colectivos de trabajo*, cit., pág. 275.

⁷¹ Es claro que en aquellas empresas que cuenten con convenio colectivo propio queda muy limitado el espacio para este tipo de acuerdos, que se ven relegados prácticamente a un papel de ejecución o aplicación del convenio, previo encargo de éste. Vid. ALARCÓN CARACUEL, «La autonomía colectiva: concepto, legitimación para negociar y eficacia de los acuerdos», AA.VV., *La reforma de la negociación colectiva*, Pons, Madrid, 1995, págs. 70 ss.

⁷² Vid. F. ELORZA GUERRERO, *Los acuerdos de empresa en el Estatuto de los Trabajadores*, cit., págs. 335 ss.