

La sentencia comentada desestima un recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto contra una sentencia del TSI de Andalucía, de 6 de noviembre de 1995, que había resuelto en sentido afirmativo la cuestión antes planteada. Frente a esta sentencia se aportó como contradictoria la STS de 20 de julio de 1995 (R.6314), en la que ante un supuesto idéntico, se concluía que el trabajador no gozaba en estos casos de legitimación activa. La desestimación del recurso se basa en que la doctrina de la sentencia contradictoria ha sido revisada por el propio TS, en las sentencias arriba citadas.

A partir de la doctrina sentada en estas sentencia ha de concluirse que el trabajador goza de legitimación activa para instar el presente proceso, ya que el mantenimiento de lo contrario, basado en la interpretación estricta del art. 116 del LPL 1980, privaría a aquél del derecho que le corresponde, con perjuicio de la tutela judicial efectiva. Se ha de tener en cuenta, que "la reclamación de salarios de tramitación correspondientes al exceso de sesenta días, ha sido deducida por quien es acreedor último y definitivo a ellos, haciéndolo frente al Estado que a su vez es deudor también último y definitivo, por lo cual se respeta en sus esenciales términos el derecho sustantivo que subyace en la regulación de las consecuencias económicas de un despido declarado improcedente, relativas a salarios de tramitación". En el mismo sentido se pronuncia la STS 28 de noviembre de 1996 (R.8750).

UNA EXPERIENCIA SINGULAR EN LA PRÁCTICA ESPAÑOLA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA: EL "ACUERDO-MARCO" DEL GRUPO REPSOL

POR CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE*

SUMARIO: I. Introducción: Nuevas formas de empresa, nuevos escenarios y nuevos actores colectivos.- II. El Contexto: La nueva dialéctica entre conflicto y cooperación en el sistema de relaciones laborales.- III. El objeto del "Convenio Colectivo" del grupo Repsol: La implantación de un nuevo estilo comunicativo de gestión.- IV. Naturaleza jurídica del convenio de grupo: Una práctica articulada de negociación colectiva estatutaria. 1. *Plantamientos Generales: la unidad de negociación de grupo entre irrelevancia y tipicidad.* 2. *El problema de la legitimación negociadora: La "atípica" composición de la Comisión Negociadora del Acuerdo.* 3. *La estructura jurídica compleja del Acuerdo: Una experiencia práctica de Convenio Marco Especializado.* 4. *La eficacia normativa directa e inmediata de las cláusulas del Acuerdo -Marco del Grupo REPSOL: La obligación de negociar en los términos fijados por el Acuerdo.-* V. El ámbito de aplicación: Criterios de delimitación del grupo Repsol como unidad de negociación específica y "apropiada".- VI. Contenido del Acuerdo: El grupo Repsol como "Mercado Interno" y como ámbito unitario de relaciones colectivas. 1. *La Política Laboral: Movilidad intragrupo y Formación profesional.* 2. *Política de Empleo: Garantías de estabilidad en el Empleo.* 3. *La Política Sindical: El Grupo Repsol como escenario para el Diálogo y la Mediación.* A) *La Comunicación interna en el ámbito nacional: El favor hacia la constitución de órganos mixto y paritarios.* B) *Información y Consulta en el ámbito comunitario: El sistema de comunicación europeo del Grupo Repsol.* 4. *La Política Social: La previsión de Planes y Fondos de Pensiones.* 5. *La Política de Prevención de Riesgos: Protección y Promoción de la Seguridad y Salud en los Ambientes de Trabajo del Grupo.*

* Profesor Titular de Derecho del Trabajo (Universidad de Jaén).

I. INTRODUCCIÓN: NUEVAS FORMAS DE EMPRESA, NUEVOS ESCENARIOS Y NUEVOS ACTORES COLECTIVOS

Desde la misma etapa de los orígenes, el proceso de formación del Derecho del Trabajo, aparece intrínsecamente ligado a la concreta configuración asumida en cada momento por las relaciones de producción, por las específicas formas o modelos tendencialmente dominantes en el sistema de organización de la actividad económico-productiva y empresarial. No puede sorprender, pues, y por tanto debería “desdramatizarse”, que los cambios o transformaciones experimentados por tales “relaciones sociales de producción”, con el progresivo predominio de nuevos paradigmas de organización, de nuevas estructuras y estrategias económico-empresariales, incidan profundamente en la regulación jurídica de las relaciones de trabajo que vienen a formalizar tales relaciones, comenzando por su propio y singular sistema de fuentes, así como en la metodología o técnicas económico-organizativas y jurídicas de ejercicio del poder de dirección del empresario. En definitiva, el cambio tendencial de las formas de organizar el trabajo y la empresa supone un paralelo, aunque no siempre simultáneo ni con idéntico alcance, cambio del modelo de regulación, dejando una nueva impronta en las relaciones de trabajo, tanto individuales como colectivas, que alcanza ya el calificativo de cambios “culturales” (1).

De este modo, y si bien es cierto que, una vez más, como antaño, los cambios se presentan con ritmos e intensidad diferentes en cada país, en particular en los Estados miembros de la Unión Europea, no menos cierto es que en todos ellos tales mutaciones están determinando, tanto en sede legislativa, como convencional y práctica, profundas adaptaciones estructurales y funcionales. Hace ya tiempo que la organización de la actividad de empresa ha dejado de tener como paradigma los criterios y pautas “tayloristas-fordianos”, asentados sobre la producción en masa y sobre la radical separación entre la concepción y ejecución del trabajo, dirigiéndose hacia el diferente paradigma de la “especialización flexible” (2).

Ahora bien, esta necesaria aceptación de la idea del cambio no debe confundirse, como suele ser frecuente en el análisis jurídico en general, e iuslaboralista en especial, con la recurrente idea de la “crisis”, ni del sistema como tal, ni de los actores sociales, ni de su función constitucional de representación y defensa de los intereses socio-económicos, ni tampoco de los instrumentos de acción colectiva, en particular de las estructuras y técnicas de negociación

- (1) Lo recordaba recientemente la profesora M. E. CASAS. “Las transformaciones del trabajo y de las relaciones colectivas”. Editorial R. L. n. 23. 1997. página 3.
- (2) Que el fin de las más recientes políticas industriales es la flexibilidad como valor en sí mismo considerado es hoy un convencimiento suficientemente conocido como para requerir mayores justificaciones. Cfr. para un análisis multidisciplinar de los arquetipos jurídicos utilizados a tal fin, el contrato y la organización, los diversos trabajos en DAINTITH, T. -TEUBNER, G. (eds.). *Contract and Organization. Legal Analysis in the Light of Economic and Social Theory*. Berlín-New York. 1986.

colectiva. En este sentido, existe una amplia coincidencia entre los analistas políticos, sociales, económicos y jurídicos en reseñar la permanente vitalidad y centralidad, incluso hoy renovadas, de las organizaciones colectivas de los intereses socio-industriales en la ordenación y gestión de las relaciones de trabajo, singularmente en los países comunitarios, en los que es posible configurar tal protagonismo como una de las principales señas de identidad del denominado “modelo social” de competitividad económica, que sería el propio de los Estados miembros de la Unión Europea. Consecuentemente, si bien las transformaciones en marcha mutan profundamente este papel y lo redefinen para adaptarlo a las nuevas formas de organización del trabajo y de la empresa, en realidad, no mutaría su razón última de existencia: contribución decisiva al logro y mantenimiento de los grandes equilibrios sociales, mediante la búsqueda del consenso y de la cohesión social (3).

De nuevo, pues, la negociación colectiva aparece, a tenor de la más reciente experiencia legislativa de reforma laboral, como la institución socio-económica y jurídica que presenta los factores más novedosos y las mayores líneas de cambio. Por tanto, es el Derecho extralegislativo de origen autónomo el que parece atesorar las mayores posibilidades para introducir innovaciones y adaptaciones en las estructuras organizativas, estrategias y formas de representación y en los contenidos de la acción consensual, concertada o convencional —v.g. participación y negociación cooperativa— entre trabajadores y empresarios. Las modificaciones últimas del sistema de relaciones laborales, y en particular de la negociación colectiva, pues, afectan tanto a su (a) *estructura*, proponiendo un difícil e incierto equilibrio entre centralización y descentralización, territorial y empresarial, con lo que se crea una extremada complejidad jurídica requerida de reglas más precisas y eficaces de distribución competencial entre los diferentes, nuevos y tradicionales, ámbitos de negociación, cuanto a (b) sus *funciones*, en cuanto aparece como instrumento crucial de organización y gestión de las relaciones de trabajo —v.g. la negociación como instrumento de cooperación en la implantación y gobierno de los cambios—, así como, (c) de su *objeto y contenido*, de modo que al tratamiento renovado de cuestiones tradicionales se añade la regulación de cuestiones nuevas —v.g. políticas de fomento del empleo, y del empleo estable en particular, política de formación profesional, política de prevención de riesgos laborales, políticas de igualdad de oportunidades entre sexos, desarrollo de procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, políticas de protección social complementarias...— (4).

- (3) Según una opinión ahora cada vez más difundida. Vid. síntesis de M. E. CASAS. *op. cit.* página 2; J. RIVERO LAMAS. “Las ideologías jurídicas y la empresa: cooperación y conflicto”. R. L. n. 19. 1997. páginas 11 y sgs.
- (4) Cfr. para una visión panorámica, en la dirección de apuntar una transformación desde un sistema estático a otro dinámico o institucional, los diversos trabajos en M. R. ALARCÓN-S. DEL REY. (Coords.). *La reforma de la negociación colectiva*. Marcial Pons. Madrid. 1995. También en relación a la reforma de 1994, que en cierta forma pretende reformarse en la dirección de una mayor centralización

Precisamente, en este renovado y crecientemente complejo sistema, tendencialmente descentralizado tanto en el plano legal como en el plano práctico, aunque no siempre bien articulado o estructurado, pese al intento de reforma, ciertamente débil y ambigua, propuesta por el actual AINC de 1997 en sentido estatalizador, sectorializador y articulador, adquiere una particular importancia la reciente firma del autodenominado "Acuerdo-Marco" del Grupo REPSOL, suscrito con fecha 16 de julio de 1997 —publicado en el BOE de 10.12.1997, por Resolución de la D.G.T. de 26.11.1997—. La extraordinaria importancia de este producto normativo de la negociación colectiva no sólo se debe al hecho de representar un observatorio particularmente privilegiado para analizar el sentido evolutivo del entero sistema de negociación colectiva, y no sólo de las escasas prácticas negociales de grupo en nuestro país, sino también, y sobre todo, porque constituye la primera experiencia nacional, a diferencia de lo sucedido en otros países europeos, de creación de un "sistema" de derechos de comunicación de dimensión comunitaria, dando aplicación a lo dispuesto en la Directiva 45/94/CE, recientemente recibida en nuestro país mediante la Ley 10/1997, 24.4, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (5). Nuestra experiencia de negociación colectiva, pues, parece pretender alinearse con una tendencia europea, registrable en la última década y media, a promover acuerdos colectivos y estructuras de representación en los grupos.

Ambas razones justificarían sobradamente un análisis pormenorizado y exhaustivo de las múltiples cuestiones jurídico-interpretativas y político-jurídicas que suscita este Acuerdo. No es éste, sin embargo, el tiempo ni la sede más oportunos para afrontar, ni siquiera sucintamente, toda esta riquísima problemática, que va desde una profundización en las singularidades del régimen jurídico de la negociación de grupo, hasta ahora sólo integrado por una reciente y muy sugerente jurisprudencia del Tribunal Supremo, hasta la movilidad o flexibilidad de gestión intragrupo de las relaciones de trabajo, carente de una regulación apropiada pese a la proliferación de estas prácticas de movilidad (6), pasando por la nueva dinámica del sistema de relaciones laborales, tanto en el ámbito nacional como comunitario e internacional. Nos contentamos ahora con llamar la atención sobre el Acuerdo, y analizar brevemente sus obje-

con los Acuerdos Interprofesionales de 1997, J. RIVERO LAMAS. "Estructuras y contenidos en la negociación colectiva en la Ley 11/1994...". *D. L.* n. 43. 1994. Para una visión dinámica de la nueva regulación el Informe conjunto CCOO-UGT. "Medidas y actuaciones unitarias para el desarrollo de los Acuerdos Interconfederales para la Estabilidad en el Empleo, sobre Negociación Colectiva y sobre Cobertura de Vacíos". *R. L.* n. 19. 1997. páginas 108 y sgs.

- (5) Sobre la misma M. E. CASAS. "Dimensión transnacional de leyes nacionales, comités de empresas europeos y procesos y sentencias de conflictos colectivos". *R. L.* n. 18. 1997. páginas 1 y sgs.
- (6) Para un análisis en detalle de los problemas jurídicos del grupo de empresas nos permitimos reenviar a nuestra monografía *El Derecho Nuevo de los Grupos de Empresas*. *Ibidem*. Madrid. 1997.

tivos más significativos, su razón de ser, las interrogantes que suscita la individualización de su naturaleza jurídica y de su ámbito de aplicación, así como una referencia a sus principales contenidos y cláusulas más relevantes.

II. EL CONTEXTO: LA NUEVA DIALÉCTICA ENTRE CONFLICTO Y COOPERACIÓN EN EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES

Previamente, un adecuado entendimiento del significado y alcance de este Acuerdo del Grupo REPSOL requiere de algunas precisiones en orden a su encuadramiento dentro del nuevo contexto socio-económico, normativo e institucional del sistema español de relaciones laborales, en particular del subsistema de negociación colectiva.

Por lo que respecta a su estructura, es ya un lugar común, particularmente confirmado con la reforma de 1994, y no radicalmente contestado, al menos en vía legislativa, con el Acuerdo Interprofesional sobre Negociación Colectiva del año pasado, constatar la preferencia otorgada, aún en la clara consciencia de que no existe un único ámbito de negociación sino que se favorece el mantenimiento de una pluralidad de unidades, a la empresa como nuevo espacio o nuevo escenario tendencialmente "ideal" para desarrollar la negociación colectiva. Las causas, ciertamente múltiples, se localizarían básicamente en las nuevas exigencias de competitividad en los mercados nacionales y, cada vez, más internacionales, reforzadas por la actuación de políticas de permanente (re)ajuste estructural y organizativo, que requieren una adaptación de los mercados de trabajo y las formas de organización del trabajo en la empresa de conformidad con los imperativos de funcionamiento de las "leyes económicas" (7).

Desde esta perspectiva evolutiva, la negociación colectiva en el ámbito de la empresa adquiere significativas peculiaridades, en la medida en que su configuración como lugar preferente o privilegiado para su desarrollo va acompañado de la emersión de nuevos actores colectivos, consecuentemente, de nuevos sujetos protagonistas de la negociación, de nuevos procedimientos y nuevas prácticas convencionales, más flexibles e informales, así como de nuevos objetos y finalidades, particularmente relativos a los procesos de racionalización de la organización y gestión de las relaciones de trabajo en un nuevo marco de competitividad internacional (8). Todo lo cual no puede dejar de

- (7) Cfr. S. NEGRELLI. "Las relaciones industriales en la empresa". En G. P. CELLA-T. TREU (Dir.). *Las relaciones industriales en Italia*. Madrid. 1991. páginas 321-332. Más ampliamente, con una impresionante documentación normativa, práctica y bibliográfica J. L. MONEREO PÉREZ. *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*. Madrid. 1991. páginas 30 y sgs.
- (8) Una perspectiva de conjunto T. TREU. "La negociación colectiva de empresa: estructura y procedimiento (y II)". *R. L.* 1987-I; M. RODRÍGUEZ-PIÑERO. "El papel de la negociación colectiva de empresas en Europa". 1988-II. En España A.

influir sobre la tradicional forma de analizar y resolver el problema de la eficacia misma de los convenios, acuerdos y pactos logrados mediante estas nuevas vías, dando lugar a la entrada de la atipicidad también en los productos normativos propios de la negociación colectiva, enfatizándose la trascendencia de tales "convenios colectivos atípicos" como instrumentos de gestión flexible y, simultáneamente, de tutela colectiva frente a la proliferación de prácticas, más o menos veladas, de individualización. Consecuentemente, tanto en el plano normativo como práctico-operativo, el problema principal se centra en la identificación de instrumentos adecuados para compatibilizar, para equilibrar, los imperativos de seguridad en el empleo con los derivados de la flexibilidad necesaria del mercado de trabajo, no sólo fuera sino también, y sobre todo, dentro de la empresa (9).

Ahora bien, como es sabido, las nuevas estrategias de flexibilidad implícitas en estas nuevas modalidades de negociación colectiva han traspasado ya las "fronteras" de la relación de trabajo para afectar a la propia estructura organizativa de la empresa, que se configura hoy como un *procedimiento colectivo de estructura compleja*, por cuanto implica a una pluralidad de sujetos individuales y colectivos, económicos y sociales, internos y externos a la empresa. Aunque las formas organizativas asumidas y asumibles por los intereses económico-empresariales para dar respuesta a estas nuevas exigencias y a estas nuevas estructuras y estrategias son extremadamente diversificadas, todavía sigue siendo cierto que el paradigma más emblemático de este tipo de *empresa flexible y participativa* es el grupo de empresas y/o de sociedades, cuya permanente dialéctica dependencia/autonomía, tanto en el plano económico como en el jurídico, le permite componerse, descomponerse y recomponerse en atención a las concretas circunstancias concurrentes (10). De ahí la creciente trascendencia asumida la negociación colectiva desarrollada en este específico ámbito socio-económico de organización y dirección unitaria, aunque plural y articulada, destinada a reforzarse con la recepción legislativa de la Directiva comunitaria 45/94/CE, según importantísimas, aunque cuantitativamente limitadas, experiencias europeas (11).

MARTÍN VALVERDE-F. RODRÍGUEZ SAÑUDO. "Tendencias y perspectivas de la negociación colectiva de empresa en España". R. L. 1986-II, páginas 258 y sgs.

- (9) Cfr. en un plano europeo T. TREU. "Negociación colectiva, consulta/concertación, negociación política". En *VV. AA. Concertación social, neocorporatismo y democracia*. Madrid. 1991. En el plano de los derechos de información y en general de participación J. L. MONEREO PÉREZ. *Los derechos de información...op. cit.* páginas 31 y sgs.
- (10) Cfr. G. VARDARO. "Prima e dopo la persona giuridica...". *GDLRI*. n. 2. 1988. Para un desarrollo de esta idea nuestro trabajo "Una nueva fase en el proceso de normalización de las prácticas de grupo: la empresa colectiva articulada como ámbito adecuado para la acción sindical". R. L. 1995-II.
- (11) No obstante la Directiva no alude, ni tampoco la ley, a competencias negociales de los CEU, es claro que, como sucedió en Francia con los Comités de Grupo, dará

Por lo que concierne más netamente a los aspectos funcionales, es sabido que esta centralización del sistema de relaciones colectivas de trabajo en la empresa o en los grupos de empresas, está determinando el predominio de prácticas orientadas por una lógica o una racionalidad diferente a la tradicional basada en los modelos de "conflictividad permanente", asumiendo una nueva cultura del compromiso, de la cooperación o del consenso. Aunque sus procedimientos y prácticas aplicativas son variadas según la propia tradición y el propio entramado institucional de cada país, en particular europeos, en todos ellos está implicando, aunque sin abandonar la lógica del conflicto, que adquiere nuevas dimensiones formales, subjetivas y objetivas, un proceso de transición hacia la implantación de sistemas de organización y gestión en los que la cooperación es elemento estratégico esencial. La tendencial hegemonía del paradigma de empresa flexible y participativa se acompaña, así, de formas de participación y negociación basadas en la cooperación entre empresarios y representantes de los trabajadores, así como en el compromiso e implicación directa de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones y en las formas de ordenación de las exigencias de adaptación e innovación, al objeto bien de superar situaciones económicas difíciles o negativas bien de mantener o incrementar la ventaja competitiva de la empresa en el mercado, al margen de cualquier situación de crisis cierta y actual (12).

De esta forma, en los sistemas de relaciones laborales que han valorizado la participación sindical, no sólo se ha producido una implicación directa del sindicato, o de las representaciones unitarias, en las decisiones de gestión, sino que además las relaciones entre los actores sociales se han producido mediante el método de la regulación de la negociación colectiva. Ahora bien, los cambios organizativos y tecnológicos en las formas de ordenar el trabajo y, en general, la entera actividad de empresa, en la dirección de profundizar en la flexibilidad de gestión de las relaciones de trabajo, como de los restantes "factores" o "recursos" productivos, no sólo produce una mutación funcional en la negociación colectiva sino también la multiplicación y diversificación de las formas de participación de los trabajadores, priorizándose las políticas de formación-información-consulta de trabajadores y/o sus representantes, la constitución de instituciones flexibles y dinámicas investidos de un mayor papel consultivo-negocial, así como la creación de órganos representativos de los trabajadores, o de carácter mixto, para diferentes tareas especializadas. En realidad, como se ha observado, entre estas dos expresiones de representación y defensa de los intereses de los trabajadores "se han acortado las distancias en el presente" (13).

lugar a prácticas negociales. La propia creación de un CEU da lugar ya a un procedimiento especial de negociación colectiva de grupo, como ilustra el Acuerdo-Marco REPSOL. Cfr. para esta ampliación J. L. MONEREO PÉREZ. *Los derechos de información...op. cit.* página 201.

- (12) Cfr. recientemente la síntesis de J. RIVERO LAMAS. "Ideologías jurídicas...op. cit. passim.
- (13) Cfr. J. RIVERO LAMAS. *op. cit.* página 30.

En este sentido, la evolución del sistema hacia una negociación colectiva más dinámica, más flexible y más cooperativa puede concretarse en las siguientes vías:

— Se potencia la contractualización y procedimentalización del ejercicio de los poderes empresariales mediante el reforzamiento de las políticas de reconocimiento de derechos de información y consulta a los representantes de los trabajadores, sobre todo unitarios. El propio protagonismo del diálogo, concertación y negociación son expresión de esta creciente procedimentalización o gestión colectiva o consensual de las relaciones de trabajo.

— Se diversifican los productos de la autonomía colectiva resultantes de los diferentes procedimientos o modalidades de negociación, sea en el ámbito de la empresa —v.g. acuerdos colectivos de empresa— como en el ámbito interprofesional —acuerdos marco impropios, acuerdos sobre materias concretas—.

— Se fortalecen los instrumentos para la administración más dinámica del convenio colectivo, así como los procedimientos extrajudiciales para resolver los conflictos colectivos de trabajo —arts.85 y 91 E.T.—

— Proliferan las formas de gestión compartida de las diferentes cuestiones atinentes a las relaciones de trabajo mediante la creación de una gama creciente y heterogénea de órganos de composición mixta o paritaria para materias especializadas, creados bien por ley —seguridad y salud en el trabajo— bien por convenios colectivos o acuerdos de empresas —formación profesional, gestión de fondos y planes de pensiones, clasificación profesional...—.

— Se ensayan formas de participación directa de los trabajadores en orden a potenciar su implicación y compromiso con los objetivos de la empresa (14).

Justamente, otra vez, la negociación colectiva de grupo, al menos en las prácticas más significativas de diversos países europeos, no así en nuestro país salvo una concreta experiencia en el grupo público INI/TENEO, ha aparecido como el *paradigma de la negociación cooperativa*, proliferando en su seno prácticas que han sido consideradas como de auténtica y genuina “microconcertación” social, porque su objetivo principal se centraba en el diseño de una estrategia global para superar las dificultades propias de entornos económicos desfavorables. Como se ha observado con todo acierto, la negociación colectiva de grupo de empresas, o mejor, de empresa con estructura de grupo, “sintetiza ejemplarmente el nuevo y emergente entorno (económico, social, organizativo y tecnológico) que en gran parte está actuando como causa de las profundas transformaciones que experimentan los sistemas de relaciones laborales; refleja, en suma, la cultura del cambio..” (15). Consecuentemente, es en este

(14) Cfr. J. RIVERO LAMAS. *op. cit.* páginas 35 y sgs, sobre experiencias norteamericanas y europeas.

(15) Cfr. F. VALDÉS DAL-RÉ “Negociación cooperativa, flexibilidad laboral y crisis económica: El Acuerdo para las empresas del Sector Metal del Grupo INI-TENEO (I)”. *R. L.* 1993-II. página 31.

contexto en el que la reflexión sobre las *prácticas de negociación de las empresas con estructura de grupo* tiene la virtualidad de suministrar un ámbito particularmente abonado para analizar el auténtico significado y alcance de los cambios referidos, evidenciando tanto sus ventajas, en términos de flexibilidad y de seguridad en el empleo, cuanto sus contradicciones, ambivalencias e incertidumbres.

Naturalmente, como ya advertimos, nuestro objetivo se limita a recoger los puntos más críticos de una reciente y original manifestación de estas prácticas convencionales, como es el “Acuerdo-Marco” del Grupo REPSOL.

III. EL OBJETO DEL “CONVENIO COLECTIVO” DEL GRUPO REPSOL: LA IMPLANTACIÓN DE UN NUEVO ESTILO COMUNICATIVO DE GESTIÓN

Pese a ser una de las técnicas organizativas más experimentadas históricamente por las estrategias económico-empresariales, los grupos de sociedades y/o empresas, siguen constituyendo una fuente casi inagotable de contradicciones, incertidumbres y paradojas. Precisamente, una de estas múltiples y significativas paradojas viene representada por el hecho de que, si bien constituye la forma organizativa mayoritariamente asumida tanto por las empresas de grandes dimensiones, la “gran empresa”, como por las empresas de menores dimensiones, la “empresa menor” o PYME, el grupo, se muestra extremadamente reacio o rebelde a su configuración como un ámbito contractual y/o como una unidad de negociación propia y específica, es decir, socio-económica y jurídicamente típica. Así, por razones múltiples y de diversa índole, entre las cuales se sitúan, aunque en el nivel menos significativo, las de corte jurídico, su posición en la actual estructura de la negociación colectiva es altamente residual o marginal, tanto desde una perspectiva cuantitativa o estadística como desde una perspectiva cualitativa, hasta el punto de representarse gráfica con la metáfora del “convidado de piedra” en la “mesa” de la negociación (16).

Esta residualidad o marginalidad cuantitativa se confirma por su reducidísima aportación de datos de relevancia a los análisis estadísticos, a su vez escasos e inciertos, pese al hecho de aparecer expresamente la referencia al carácter de grupo en la hoja de estadística de los convenios colectivos de empresa —Orden de 10 de octubre de 1996, por la que se amplía el contenido de tales hojas—. No sólo los porcentajes de convenios de grupo y de trabajadores afectados por los mismos son muy limitados si se compara con las cifras

(16) Cfr. B. VENEZIANI. “Gruppi di imprese e diritto del lavoro”. En *Aa. Vv. Gruppi di imprese e nuove regole*. F. Angeli. Milano. 1991. página 104. Un análisis comparado entre diversos ordenamientos y experiencias sigue mostrando la empresa como sujeto activo de las relaciones colectivas de trabajo, como actor protagonista del sistema de relaciones industriales. Cfr. T. TREU. “Gruppi di imprese e relazioni industriali: tendenze europee”. *GDLRI*, n. 4. 1988. página 664.

totales del sistema de negociación colectiva, sino que tampoco el proceso evolutivo en estos últimos años es linealmente expansivo, constatándose hoy un cierto estancamiento de las cifras estadísticas y la permanencia de datos que evidencian las persistentes resistencias a constituir y consolidar el grupo como propio y singular ámbito de negociación. Pero es que además, en el plano cualitativo, tampoco puede decirse que, hasta el momento, las limitadas experiencias prácticas de negociación colectiva de grupo hayan contribuido significativamente a la renovación ni de la estructura ni de los contenidos de la negociación colectiva, a diferencia de lo sucedido en otros países europeos e incluso en el propio ámbito del embrionario sistema comunitario de relaciones industriales y/o colectivas. A este último respecto, es reseñable que tanto la práctica convencional como la práctica judicial en materia están resultando demasiado influidas por una rígida equiparación o asimilación entre el concepto de "grupo" y los conceptos de empresario ex art. 1.2 E.T. y de empresa ex art. 87.1 E.T., reactualizándose en cierta medida la vigencia de la idea de la "unidad empresarial" frente a la mayor vitalidad de las diversas dimensiones del más moderno principio de especialidad negocial (17).

Ahora bien, estas imprescindibles advertencias no pueden llevar a silenciar o infravalorar que también en nuestro sistema de relaciones colectivas, en la línea de las más recientes tendencias de los países de la Unión Europea, la negociación colectiva ha valorado de forma unitaria la realidad de grupo, dejando emerger en este Derecho de formación extralegislativa la naturaleza unitaria y al mismo tiempo plúrima, compleja y articulada de la estructura organizativa, estrategia de gestión e interés de grupo. A este respecto, no han faltado experiencias negociales representativas de las peculiaridades que supone la aparición del grupo como unidad de negociación, en particular en los grandes grupos industriales de carácter público, también en coherencia con lo acontecido en la práctica contractual comparada. Pero, además, y lo que es más determinante del renovado interés que suscita, doctrinal, judicial y convencionalmente, en nuestros días asistimos a la proliferación de factores que permiten confiar en el desarrollo, en el futuro más próximo, de un proceso expansivo del convenio de grupo, o mejor, del *convenio colectivo de empresa con estructura de grupo como singular producto normativo de una no menos singular y específica nueva unidad negocial*. Así, mención especial merecen determinados factores normativos, tanto legislativos, nacionales y comunitarios, cuanto convencionales, relativas a la revalorización de las prácticas de negociación articulada —v.g. AINC— (18).

Justamente, es en este contexto en el que cabe situar la experiencia absolutamente original protagonizada por el Acuerdo Marco del Grupo Repsol, resul-

(17) La marginalidad en el plano cuantitativo en F. GONZÁLEZ LENA. "Situación actual de la negociación colectiva en España". R. L. 1988-II. página 936; J. CRUZ. "La negociación colectiva en los grupos de empresas". En A. BAYLOS-L. COLLADO. (eds.). *Grupos de Empresas y Derecho del Trabajo*. Trotta. 1994. páginas 273 y sgs.

(18) Entre estos factores, cabe destacar en esta sede la propia recepción legislativa de la Directiva 94/45/CE, mediante la conocida Ley 10/1997, 24 de abril.

tado de la convicción a que han llegado tanto la Dirección del Grupo cuanto las organizaciones sindicales más representativas en su ámbito, en relación con la necesidad de "...concretar las materias de directa regulación a nivel del Grupo, así como los criterios y bases comunes para aquellas que deben ser desarrolladas en el marco de los respectivos Convenios de Empresa" —Preámbulo Acuerdo Marco 16.7.1997, cit.—. En este sentido, no creemos excesivo afirmar que este Acuerdo constituye la más importante manifestación por el momento en nuestro país, un auténtico "hito", de negociación colectiva celebrada en España en el ámbito de un grupo de empresas, representando una experiencia práctica particularmente emblemática o singular en relación a la historia reciente de las prácticas convencionales en nuestro sistema de relaciones laborales y/o industriales, aunque no exento de una multiplicidad de problemas interpretativos.

Desde esta perspectiva, en la permanente dialéctica descentralización/centralización característica de la entera realidad unitaria y compleja de la empresa de grupo, y en particular de la gestión en su seno de las relaciones de trabajo, el auto-denominado "Acuerdo Marco", traduce un intento de avanzar en la configuración del grupo REPSOL como unidad de negociación específica, tanto en el ámbito nacional como comunitario, en la que, sin perjuicio de la necesaria diversidad y autonomía de las negociaciones llevadas en las concretas empresas, se proceda a aproximar las condiciones de trabajo de todos los trabajadores afectados, al modo de una valoración como personal del grupo. La finalidad de este "Acuerdo" es, pues, establecer o renovar las líneas generales de lo que pudiéramos considerar un estatuto jurídico-laboral mínima o suficientemente uniforme de los trabajadores que prestan servicios en las indicadas empresas, o el de sus representantes. A este respecto, es inequívoca, en la línea de otros convenios colectivos de grupo, la importancia reconocida a la regulación de "materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales...", por recoger la fórmula del actual art. 85.1 ET, definidor del contenido propio de los convenios colectivos.

Ahora bien, es claro que la regulación de estas materias trasciende con mucho, tanto de forma explícita como implícita, los objetivos y los intereses típicamente vinculados a la negociación colectiva ordinaria, pues el Acuerdo resulta también un emblemático ejemplo de una negociación de tipo cooperativo en la que se pretende implicar de forma permanente a trabajadores, directamente y mediante sus representantes, y empresarios en el buen funcionamiento de las empresas integrantes del grupo, pero no en consideradas sólo en su singularidad sino más bien en su globalidad. La realización del "interés unitario de grupo" REPSOL, vista en su imagen de empresa compleja y articulada se convierte, pues, en objetivo determinante de esta norma convencional. El grupo REPSOL, pues, aparece como el real y efectivo espacio o ámbito socio-económico de organización y dirección para el ejercicio de determinadas relaciones individuales y colectivas de trabajo. A tal fin, se pretende reforzar

A) El reforzamiento de los derechos legales de información y consulta de los trabajadores.

B) Creación de un sofisticado y especializado conjunto de órganos mixtos y paritarios en orden a introducir una gestión más dinámica y adaptada de las diferentes cuestiones afectadas por la negociación. A tal fin se crean diversas "Comisiones de Seguimiento". A saber:

— Significado especial alcanza la denominada "Comisión de Seguimiento del Acuerdo", como "órgano de interpretación, vigilancia y fiscalización de su cumplimiento", además de "aquellas otras funciones que en el texto del Acuerdo se le asignan específicamente" (22).

— Comisión Mixta para cuestiones relativas a los planes y fondos de pensiones, modificaciones a introducir y estudios sobre implantación de planes conjuntos.

— Comisión de información y seguimiento en materia de política industrial —punto 13—. Tiene naturaleza mixta y paritaria, con secretario adicional "sin voz ni voto entre el personal del grupo".

C) Procedimiento de Comunicación Europeo —punto 17—.

D) Institucionalización de procedimientos de solución extrajudicial de los conflictos de trabajo, en orden a definir las reglas de juego a las que han de atenerse las partes para alcanzar el diálogo al que se comprometen también para gestionar y resolver los conflictos que surjan.

3) Mantenimiento y mejora de la ventaja competitiva del Grupo REPSOL a través de la "optimización" de la gestión de los "recursos humanos" en el complejo organizativo global —v.g.punto 8—. A tal fin, se convierte en objetivos concretos de primer orden, en aras de racionalizar la política de competitividad:

— Las políticas de formación profesional para la mejora de la competitividad —punto 14—. Estas políticas de grupo persiguen favorecer la adecuación a los cambios organizativos y tecnológicos, a la vez que potenciar las posibilidades de desarrollo profesional. Precisamente, este objetivo se convierte en uno de los pilares clave para conseguir el "adecuado estilo de dirección" que persigue la Dirección del Grupo REPSOL.

— Favor hacia una implicación de las representaciones colectivas en las políticas de flexibilidad laboral del grupo mediante procedimientos

(22) De particular interés su acción en materia de análisis y seguimiento, y propuesta de soluciones para la reducción de horas extraordinarias —punto 5—, o en materia de participación sindical en la evaluación y revisión de la política de movilidad. Tiene un carácter paritario, integrada por 8 miembros designados por los sindicatos integrantes de la Comisión Negociadora y una representación igual por parte empresarial, dado su expreso carácter paritario, pese a que no quede claro en su tenor, al aludir que la representación de la Dirección "no podrá exceder en número a la representación sindical", lo que permitiría entender, en una interpretación literal, que podría ser inferior a 8.

de movilidad intragrupo, reconociendo específicos derechos de propuesta respecto de las formas de cobertura de puestos de trabajo que incluso puedan alterar las prioridades pactadas, a condición de que "... se derive una clara ventaja a nivel de grupo..." —punto 10.3—.

4) Preocupación por reforzar el principio de estabilidad en el empleo en el seno del Grupo REPSOL, mediante el reconocimiento de políticas de empleo en la empresa de grupo orientadas a dar efectividad a lo que hoy se configura como un auténtico derecho social fundamental de ciudadanía: la seguridad en el empleo ex art.35 y 40 C.E. Entre otras, destacan:

— Una garantía formulada en términos de principio general: "se acuerda entre las partes la garantía de estabilidad en el empleo de los trabajadores y trabajadoras del Grupo Repsol" —punto 4.1—. Esta garantía se concreta, por ejemplo, en la fijación de específicos compromisos de utilización de mecanismos no traumáticos en la política de regulaciones de empleo y de adaptación de plantillas en el conjunto del grupo, lo que implicara obligaciones asumidas de no adaptar medidas de extinción que no hayan sido previamente pactadas y con garantías o compensaciones. Igualmente destacan, en este contexto, los compromisos de negociación de los planes de prejubilación forzosa.

— Formalización de un determinado número mínimo de contratos de trabajo. Así, se contemplan garantías de reposición de vacantes mediante contratación de carácter indefinido —v.g.número no inferior a 250 trabajadores y trabajadoras del exterior, sin perjuicio de que pueda "agotarse previamente las posibilidades de contratación temporal, de acuerdo con la legislación vigente"— (23).

— Incorporación del personal excedente a los planes de formación de la empresa y el común para el Grupo.

— Garantías de retorno. Se trata de crear una suerte de "plan social" de empresa de grupo, que, entre otras cosas, garantice la recolocación de excedentes por la vía del procedimiento de movilidad interempresas, limitado para el conjunto del grupo a 83 movilizaciones forzosas como máximo (24).

— Obligaciones de transformación de empleo eventual en fijo en un número no inferior a 100 personas, en el marco de otros compromisos en convenios de empresa del grupo —punto 4.5—.

(23) Se entiende persona o "contratación exterior" aquella que proceda de personas no vinculadas a la empresa del Grupo Repsol, por tanto se excluye los ingresos como consecuencia de los procesos de movilidad interempresas en el Grupo Repsol. (punto 4. 3).

(24) También debe traerse aquí, dentro de la política de optimización de los recursos humanos y en coherencia con los mecanismos no traumáticos de reducción de excedentes, el favor hacia la reubicación del personal excedente vía reducción de contratación de servicios —punto 8—.

— Compromiso de reducir al máximo las horas extraordinarias —punto 5—.

— Compromiso de dar prioridad a las relaciones laborales directas, a través de las diferentes modalidades de contratación legalmente establecidas, salvo casos de urgencia y previa información a la representación sindical en la empresa, justificando la necesidad —punto 9—.

5) Implantación progresiva de un nuevo clima socio-organizativo y cultural en el ámbito del Grupo REPSOL. No cabe duda de que el objetivo principal de este singular Acuerdo, que viene a sintetizar los objetivos referidos anteriormente, se sitúa en la apertura de un proceso progresivo que lleva a la *implantación de un sistema global de gestión de empresa*, portador de nuevos valores de referencia y de nuevas técnicas de gestión y organización, sintetizado por el término inglés "Company Wide Control" —CWQC—, y que se traduce por un sistema complejo de respuesta a los actuales problemas suscitados por una *gestión de calidad* (25). Al concepto de calidad de producto se sustituye el de "calidad de la empresa", por lo que aparecen nuevas dimensiones de la organización y de la gestión, tanto en los instrumentos como en los objetivos. Precisamente entre instrumentos destacan la formación profesional, la motivación e "implicación" de los trabajadores de la empresa, claves para el éxito de estos programas, en particular de la formación intensiva y la Dirección por Políticas, evidenciando la relevancia de los procedimientos colectivos y de la actividad del grupo, tanto del lado del personal como del lado empresarial —v.g. empresas con estructura de grupo—. La cooperación y la capacidad para resolver conflictos mediante adecuados procedimientos extrajudiciales, sea entre empresario y trabajadores, sea entre los diversos empresarios integrantes del grupo y entre las diversas unidades de negociación, constituyen claves fundamentales para crear un nuevo clima organizacional en la empresa.

En este último contexto, es inequívoco, aunque no aparezca expresamente desarrollado, que el Acuerdo del Grupo REPSOL es un claro ejemplo de la nueva conciencia de la dirección empresarial, al menos de un significativo número de experiencias organizativas, de la ineficiencia de las organizaciones burocráticas precedentes. Hoy, con la crisis, no lineal ni unívoca, del modelo taylorista-fordiano, las organizaciones empresariales se persuaden de la necesidad de privilegiar una forma de gestión basada en personas capaces de comunicar eficazmente, de participar activamente en los objetivos de la empresa. La calidad del producto o productos —v.g. o de servicios— fabricados y ofrecidos al mercado, así, viene estrechamente ligada a la *calidad global de la organización*, y ésta se individualiza en la *calidad del trabajo*. Pero la calidad del trabajo

(25) Cfr. F. GALGANO. *La Qualità Totale: Il Company Wide quality Control come nuovo sistema manageriale*. Il Sole 24 Ore Libri. 1990. Más ampliamente, y en relación a los efectos en Derecho del Trabajo vid. el monográfico "Qualità totale". *DRI*, n. 2. 1993.

se expresa no sólo (o no tanto) en el contenido de la prestación de servicios profesionales, en su grado de cualificación y autonomía, sino también y sobre todo en el clima organizativo, en el sistema de relaciones, de comunicaciones, de integración o implicación y de intercambio entre trabajadores, y sus diferentes representaciones y los empresarios, y sus diferentes organizaciones colectivas (26).

Desde esta perspectiva, se puede comprender mejor la preocupación del Acuerdo por reforzar las políticas de formación como elementos básicos para un "nuevo estilo de dirección", así como para la "integración de todos los empleados en los objetivos de la empresa" —apartado c y e del punto 14.1, respectivamente— (27). Estas precisiones traducen una imagen del proceso de negociación colectiva llevado en el Grupo REPSOL para alcanzar este Acuerdo como un cierto cambio en el tratamiento empresarial de las relaciones colectivas de trabajo. Así, la organización global y compleja de la empresa es percibida cada vez menos como espacio para el conflicto, cuya insuprimibilidad requeriría dar prioridad a la puesta en funcionamiento de formas de autocomposición, y cada vez más como un ámbito para la comunicación interna, para la "discusión libre y responsable", en definitiva, para la acción dialógica y consensual. Consecuentemente, es inequívoco que este tendencial cambio no sólo es expresión de la acción sindical en favor de una mayor efectividad y de un mayor número de realizaciones prácticas del *principio de democracia industrial participativa*, sino también por su funcionalidad, al menos en determinadas condiciones de flexibilidad, diversificación y gobierno articulado, racional y coherente, para el *principio de eficiencia económica* de la organización y gestión de la actividad económica de empresa —v.g. equilibrio entre democracia y eficiencia— (28).

No puede sorprender, por tanto, la centralidad que en este Acuerdo asume la realización efectiva de políticas innovadoras en materias tales como la prevención de riesgos laborales —punto 16—, evidenciando un particular interés por la actualización de un "medio ambiente" de calidad, tanto interno o laboral como externo o general —artículo X9— a través de un medio ambiente

- (26) Como se ha observado, intervenir sobre el "clima organizativo" requiere el desarrollo de los *social skills*, es decir, de competencias relacionales y comunicativas. cfr. R. GALLO. "Il clima organizzativo: uno strumento per la diagnosi e il cambiamento in azienda". *DRI*, n. 1. 1994.
- (27) En cualquier caso, y para no extremar en exceso las implicaciones en orden al grado de participación que esta renovación implica, el Acuerdo se cuida de precisar que la gestión de la formación siempre es responsabilidad de la dirección —punto 14.1—, aunque naturalmente tal responsabilidad se ejerza de modo comunicativo o participado.
- (28) Cfr. G. BAGLIONI. *Democrazia impossibile? I modelli collaborativi nell'impresa. Il difficile cammino della partecipazione tra democrazia ed efficienza*. Il Mulino. Bologna. 1995. Una descripción reciente de estas experiencias en J. RIVERO LAMAS. "Las ideologías jurídicas y la empresa...". *R. L.* n. 19. 1997.

adecuado. Así, a tenor de este artículo, las partes firmantes del Acuerdo "consideran necesario actuar de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a los intereses y preocupaciones de la sociedad". También en este contexto merece destacarse la preocupación por establecer una política conjunta de medidas de previsión "social" complementaria, a través de la ordenación y promoción de planes y fondos de pensiones en el seno de las diferentes empresas de grupo —punto 12—.

En definitiva, esta multiplicidad y diversidad de objetivos, aún dentro de una estrategia global de gestión empresarial, determinarán tanto el desarrollo de contenidos negociales de tipo "adquisitivo" —convenio colectivo ordinario— cuanto de carácter netamente cooperativo, procedimentalizador del ejercicio de los poderes empresariales, contractualizador y de intercambio. De este modo, y por lo que concierne a esta específica dimensión, no estamos ante una típica experiencia de "microconcertación" de reajuste sino más bien ante un supuesto de "negociación cooperativa" adquisitiva y no meramente concesiva, de racionalización comunicativa de la gestión empresarial mediante la normalización de las modalidades diferentemente participativas de toma de decisiones. Estamos, pues, y en definitiva, ante una singular experiencia, con sus virtualidades y sus ambigüedades, expresiva de un *modelo de competitividad basado en la consideración del trabajo como factor de desarrollo y progreso*, por tanto, de corte netamente europeo y eminentemente orientado hacia estrategias de innovación y participación, no puramente asentada en políticas de ahorro de costes del trabajo a cambio de mayores derechos de participación sindical (29).

Naturalmente estas constataciones no pueden llevar a ignorar o a infravalorar la dimensión conflictual que, por definición, presenta la estructura compleja de la empresa en forma de grupo como ámbito específico para la negociación colectiva. El desarrollo de las prácticas negociales de grupo no podrá ocultar las dificultades que derivan de la configuración de este específico y singular unidad negociadora como un ámbito más a incorporar sin tensiones ni problemas en nuestra estructura de negociación. En este sentido, como acredita una amplia experiencia tanto en el plano comunitario como en diferentes sistemas nacionales de la Unión Europea, la interacción y acoplamiento entre los acuerdos colectivos de grupo y el resto de acuerdos o convenios, sea de empresa sea supraempresariales, no permite descartar en términos generales, antes bien fomenta, una multiplicidad de situaciones conflictivas y de mutua

(29) Para los factores que intervienen en la resolución del dilema empresarial de optar por estrategias competitivas basadas en la reducción de costes laborales o bien, en cambio, basadas en la innovación organizativa, propia de un modelo cualitativo de empresa flexible y participada, vid. J. L. MONEREO PÉREZ. *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*. Cívitas. Madrid. 1991. páginas 35 y sgs. No se trata, en definitiva, de superar una situación económica negativa mediante la reducción de costes, sino la instauración de un estatuto de personal, individual y colectivo, más integrado y uniforme, más participativo, sin perjudicar, antes bien favoreciendo, los imperativos de eficacia y eficiencias económicas de la empresa global.

erosión, por lo que el problema no es sólo de distribución de competencias sino de identificación de los sujetos colectivos y de los intereses colectivos prevalentes para resolver determinados problemas.

A este respecto, conviene recordar que uno de los elementos clásicos en la configuración jurídico-mercantil del concepto de grupo es el relativo al "conflicto de intereses" existente entre el interés unitario y políticas globales de grupo y el interés social de cada empresa integrante del conjunto. Así, en nombre y en actuación del objetivo de la dirección unitaria característico de las políticas de gestión y dirección empresarial del grupo, pueden verificarse comportamientos beneficiosos o ventajosos para la estrategia global del grupo pero que, en determinadas situaciones, pueden penalizar, "sacrificar", perjudicar o desfavorecer a determinadas empresas integrantes del complejo y, con ellas, a las posiciones externas de intereses implicados —v.g. acreedores, socios minoritarios, trabajadores—. En este sentido, y traducida esta perspectiva del *conflicto potencial o efectivo de intereses* en términos laborales, no debe olvidarse que los contenidos negociales de las experiencias negociales de los últimos años en los grandes grupos europeos y multinacionales se han centrado en la regulación de procesos de reestructuración y descentralización productivas, así como en la predisposición de adecuados instrumentos para reducir el personal de las diferentes empresas, favoreciendo determinados centros de trabajo o unidades productivas en perjuicio de otros, con los consiguientes conflictos entre los diversos colectivos afectados de forma desigual por los ajustes —políticas de regulación excedentes de mano de obra— (30).

En cualquier caso, y si es evidente que también en el ámbito de la negociación de grupo el conflicto de intereses se presenta potencialmente como inmanente e, incluso, podría decirse que connatural a la realidad misma del grupo desde el momento en que las participaciones financieras se traducen en comportamientos de gestión empresarial en general, y de gestión del personal en particular, no menos cierto es que igualmente el ámbito de grupo puede ser el plano más adecuado para fijar un adecuado punto de equilibrio entre los diversos intereses en juego. De la misma manera, se entiende fácilmente que la unidad negocial de grupo sea la más apropiada para ordenar o regular determinadas cuestiones que por sus dimensiones sólo pueden ser afrontadas coherente y articuladamente en ámbitos unitarios o globales, centralizados en definitiva. En última instancia tampoco puede desconocerse que la historia más reciente de nuestro sistema de relaciones laborales está marcado por el problema del conflicto entre diferentes tipos de acuerdos colectivos, de origen extraestatutario unos y de origen estatutario otros, y dentro de éstos entre acuerdos de diferente ámbito o nivel, ocupando un lugar central el debate sindical de nuestros días el tema de la modernización o adaptación y al mismo tiempo estabilización, articulación y centralización de la estructura negocial (31).

(30) Cfr. A. R. TINTI. *op. cit.* página 102.

(31) Como es sabido, el reciente AINC, que es un Acuerdo sobre estructura de la negociación colectiva, cuyo objetivo es, según afirma expresamente en su capítulo IV,

Justamente, en esta dirección simultáneamente modernizadora —principio de adaptación a la realidad— y centralizadora —principio de favor hacia las prácticas articuladas de negociación— debe enmarcarse esta singular experiencia práctica constituida por el autodenominado “Acuerdo-Marco” del Grupo Repsol. Sin embargo, esta dimensión estatutaria y estructural no es tan nítida ni evidente como las partes firmantes parecen entender.

IV. NATURALEZA JURÍDICA DEL CONVENIO DEL GRUPO: UNA PRÁCTICA ARTICULADA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESTATUTARIA

1. Planteamientos Generales: la unidad de negociación de grupo entre irrelevancia y tipicidad

En efecto, ya situados bajo un prisma eminentemente estructural, más atento a cuestiones eminentemente técnico-jurídicas, pero de incuestionables efectos de política del derecho, en particular de política jurídico-sindical, las cuestiones planteadas por el texto del Convenio son múltiples, de profundo calado y en ocasiones de difícil respuesta. Y entre ellos, cabe destacar el relativo a su calificación jurídica en la medida en que, si bien suscrito al amparo de lo establecido en el Título III del E.T., así como de los arts. 6 y 7 de la LOLS, es útil contrastarlo con la inexistencia de previsión específica para convenios colectivos estatutarios en el ámbito de los grupos y con una jurisprudencia reciente del Tribunal Supremo relativa a la dimensión eminentemente empresarial del grupo de empresas, con lo que ello implica respecto a la elección de las reglas de legitimación negocial, inicial y plena. A este respecto, conviene hacer unas breves precisiones de carácter general para situar el problema.

Desde esta perspectiva, y situados en una diversa perspectiva metodológica, conceptual y normativa, llama poderosamente la atención el extremado paralelismo, no siempre justificado o justificable, que en términos generales existe, tanto en sede doctrinal como en sede jurisprudencial, entre la concepción dominante sobre el tratamiento jurídico de los grupos y la configuración del régimen jurídico sobre la negociación colectiva en este específico ámbito socio-económico de organización y dirección unitaria pero compleja. Así, de la misma manera que hoy se retiene mayoritariamente no plausible ni útil la

“distribuir las materias entre los distintos ámbitos negociadores por razones de especialidad de las mismas y para procurar aprovechar al máximo la capacidad y competencia para obligar de los distintos interlocutores sociales”. Aparece, pues, como uno de esos típicos “convenios para convenir”, si bien preferentemente convenios de sector estatales, unidad negocial seleccionada como principal para hacer frente al nuevo proceso de reestructuración del sistema negocial, como garantía de su unidad y de su funcionamiento articulado y coherente. cfr. M. E. CASAS. “Diálogo y concertación social: El Acuerdo Interconfederal sobre estructura de la Negociación Colectiva”. Editorial *R. L.* n. 10. 1997.

reconstrucción de una noción omnicomprendiva y, por tanto, de un sistema general de los grupos, capaz de reducir a unidad las múltiples dimensiones de esta realidad, la posición doctrinal más común opta por un entendimiento meramente convencional y nominalista de la expresión “convenio de grupo”, dada la extremada diversidad y heterogeneidad de prácticas contractuales que recubriría (32). Por tanto, de la negociación colectiva se podría fiar más en los análisis que evidencia lo que no es que aquellos reconstructivos de lo que es, es decir, se conocería más lo que cuestiona —v.g. no es convenio de empresa, no es tampoco convenio de sector— que lo que construye, limitándose a ser una expresión lingüística abreviada para designar una gama indefinida, imprecisa y casi ilimitada de prácticas o comportamientos convencionales que se mueven a caballo entre los dos niveles negociadores conocidos en nuestra legislación.

Igualmente, y en clara sintonía con la recurrente afirmación no sólo de la falta de tipicidad jurídica —principio de indiferencia o irrelevancia jurídica de la unidad económica de grupo— sino también de la disfuncionalidad de un tratamiento unitario generalizado para sus intereses económicos —v.g. la diversidad jurídica como razón de ser y condición de éxito económico del grupo de sociedades—, se tiende a considerar el grupo como “naturalmente” refractario o reacio a significativos momentos de tipificación y normalización mediante su consolidación como específica unidad de negociación colectiva —v.g. la diversidad de estatutos normativos como eje estratégico de la realidad de grupo como paradigma de la empresa flexible— (33). Para esta orientación dominante, la descentralización y la flexibilidad perseguidas por los grupos empresariales desembocarían necesariamente en el favor hacia una gestión autónoma y fragmentada de una amplia gama de relaciones de mercado, entre las que destacarían en particular las relaciones individuales y colectivas de trabajo, aunque vengan condicionadas e influenciadas por su compatibilidad general con el complejo económico-organizativo global y con sus políticas socio-económicas (34).

- (32) Para la “vana búsqueda de una definición de grupo” vid. B. JADAUD. “*La vaine recherche d'une définition du groupe en droit français*”. En VV. AA. *Le groupes de sociétés- une politique législative*. CRDA. 1975, y en el mismo sentido JEANTIN. 1990. Para la reducción del concepto “contratación colectiva de grupo” a “quizás poco más que una convención léxica” A. RITA TINTI. “*Gruppi di imprese e diritto del lavoro: profili collettivi*”. En DRI. n. 2. 1991. página 100.
- (33) En el plano general, vid. CH. HANNOUN. *Le Droit et les Groupes de Sociétés*. LGDJ. 1991. Más claramente C. BUTTA. “*Una metodologia per l'approccio economico-aziendale allo studio dei gruppi di imprese*”. En A. PAVONE LA ROSA. (a cargo de). *I gruppi di società: Ricerche per uno studio critico*. Il Mulino. Bologna. 1982. página 71, y también G. DE SIMONE. “*La rilevanza della forma gruppo nel diritto del lavoro*”. GDRI. 1990. En el plano de la negociación colectiva, J. CRUZ VILLALÓN. “*La negociación colectiva en los grupos de empresas*”. En A. BAYLOS-L. COLLADO. (eds.). *Grupos...op. cit.* páginas 279-280.
- (34) Prototípico a este respecto sería el tipo de normalización y de regulación aportadas, en el plano legislativo, por el actual art. 51. 14 E. T. —indiferencia del grupo como

Finalmente, también en la línea del planteamiento de los problemas jurídicos más generales suscitados por las nuevas formas de organización flexible de la actividad empresarial, cuyo principal paradigma sigue siendo, pese a la trascendencia hoy adquirida por las denominadas redes de empresas, o mejor, "empresas con estructura de red", los grupos de sociedades, se ha entendido que la calificación jurídica de la unidad de negociación de grupo se presenta en términos de una radical dicotomía: o bien se constituye como una unidad de negociación de ámbito empresarial ex art.87.1 E.T., aunque legalmente atípica, o bien se entiende como una unidad de negociación de ámbito supraempresarial ex art.87.2 E.T. Por enésima vez la realidad de los grupos situaría al jurista en un incómodo y desorientador "dilema", obligándole a elegir entre el "ser" económicamente unitario del grupo o el "no ser" jurídicamente una misma empresa, sino una pluralidad de entidades jurídicamente autónomas (35). Precisamente, esta visión dicotómica y alternativa, habría llevado a la jurisprudencia a una excesiva equiparación, como antes referíamos, entre el concepto de "unidad empresarial" a los efectos de identificar al "verdadero" empresario ex art.1.2 E.T., y la unidad de negociación de grupo, entendida como si fuese una unidad de negociación empresarial.

Ciertamente no es este el lugar y el momento de realizar la crítica de estos tópicos o lugares comunes de la teoría jurídica de los grupos de sociedades proyectados en la reflexión doctrinal e intervención judicial respecto de la problemática de la negociación colectiva en este ámbito. Basta ahora poner de relieve que ni la diversidad de prácticas convencionales realizadas en el seno de los grupos, ni la persistente "debilidad" de su tipificación legislativa, por tanto su configuración como realidad altamente informal, ni el carácter intrínseca-

sujeto de información a efectos de las decisiones de despido colectivo—, y, en el plano convencional, por la proliferación de prácticas de adhesión previstas en el art. 92.1 E.T. o bien de negociación de convenios diferenciados para cada una de las sociedades integrantes del grupo, así como, incluso, la desestructuración de la unidad de grupo precedentemente constituida, a través de la fragmentación del anterior convenio de grupo en una pluralidad de acuerdos correspondientes a las diversas empresas singulares integradas en la organización compleja.

- (35) Ilustrativo el siguiente párrafo extraído de la doctrina sentada al respecto por la Audiencia Nacional, en buena medida acogida por la jurisprudencia del Tribunal Supremo, con las matizaciones que después veremos: "El dilema con que ha tropezado la doctrina judicial al afrontar la cuestión relacionada con los denominados grupos de empresas, en el campo de la negociación colectiva surge, fundamentalmente, porque el Título III del Estatuto de los Trabajadores solamente contempla como posibles los convenios colectivos de ámbito de empresa o inferior (de franja, de grupo profesional, de centro de trabajo) y de ámbito superior a la empresa, hasta los que afectan a todo el territorio del Estado, pero no alude a los que puedan afectar a varias empresas encuadradas en un mismo grupo". Cfr. Sentencia A. N. 19. 10. 1992. Para una crítica de esta posición jurisprudencial vid. C. MOLINA NAVARRETE-S. OLARTE ENCABO. "Los grupos de empresas: definitivamente una unidad de negociación de ámbito empresarial y no supraempresarial". A. L. 1993-3, páginas 773 y sgs.

mente contradictorio del concepto de grupo, son datos lo suficientemente relevantes como para ignorar o infravalorar la significativa contribución que la negociación colectiva está realizando en el actual proceso de control, transparencia y gobierno de las prácticas o comportamientos de los grupos. Más aún: a nuestro juicio, la reflexión sobre las prácticas convencionales de grupo se presenta como un campo particularmente abonado o como un observatorio privilegiado para analizar el sentido evolutivo del entero Derecho de los grupos de sociedades, y está en condiciones de arrojar nueva luz para la reconstrucción de su régimen jurídico, dados los peculiares principios que rigen la negociación colectiva y en general el Derecho Sindical.

En cualquier caso, debe recordarse que nuestro entero sistema de negociación colectiva se fundamenta en el principio de libertad de negociación de las partes —una de cuyas principales manifestaciones es la libertad de definir la unidad negocial—, a tenor de lo dispuesto en el art. 83.1 E.T. en relación art.28.1 —derechos de autoorganización y de libertad de acción sindical— y 37, así como 38 —libertad de organización y dirección empresarial— de la C.E. Consecuentemente, ningún obstáculo jurídico existe para dar cobertura a la posibilidad de concluir acuerdos, pactos o convenios de grupo. Así, amparados en estos principios, pueden sintetizarse brevemente los caminos posibles seguidos por los interlocutores sociales para dar lugar a diferentes prácticas de negociación colectiva de grupo (36). A saber,

- a) vía informal o legalmente atípica: acuerdos o pactos extraestatutarios (37).
- b) vía institucional: recurso a diferentes formas o modalidades estatutarias. Un camino indirecto: normalización de las prácticas de negociación colectiva mediante un "convenio de grupo por adhesión". Una vía ampliamente seguida en la experiencia convencional para realizar una mínima uniformidad de condiciones de trabajo entre los trabajadores pertenecientes a las diferentes empresas integradas en un grupo ha sido el recurso, en los términos del art. 92.1 E.T., a la técnica de la adhesión convencional, considerada por la más reciente y autorizada doctrina como una específica modalidad de negociación colectiva y, por tanto, de convenio (38). Más aún: esta modalidad de negociar un convenio de grupo resulta particularmente adaptado a la dimensión flexible y diversificada del grupo, que pese a responder a estrategias unitarias y planificadas recurre a instrumentos diversificados y de gestión indirecta, como acredita el hecho de que buena parte de las prácticas adhesivas en los grupos son expresión de una previa estrategia unitaria.

- (36) Un amplio examen, con discusión crítica de la jurisprudencia, doctrina y experiencias prácticas en C. MOLINA NAVARRETE-S. OLARTE ENCABO. "Algunas reflexiones a propósito del problema de la legitimación negocial de los grupos de empresas". En F. Navarro Nieto (ed.). *XI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*. Madrid. 1994, páginas 101-136.
- (37) Cfr. STS 30. 5. 1991, ar. 5233; STSJ Cantabria 3. 4. 1991, ar. 2537.
- (38) Cfr. S. OLARTE ENCABO. *El convenio colectivo por adhesión*. Cívitas. 1996.

— Caminos directos: implican la realización de prácticas convencionales en el ámbito de los grupos considerándolos como unidades específicas de negociación colectiva. En este marco, destacan a su vez:

— Los supuestos más conocidos y practicados vienen representados por las prácticas de negociación reguladora directa de las condiciones básicas de trabajo del colectivo de trabajadores integrado en las diferentes empresas del grupo —v.g. una suerte de estatuto del personal del grupo—, en la línea de los típicos convenios colectivos estatutarios *ex arts. 82.1 y 2 E.T.* en relación al art. 87.1 E.T.

— Las *prácticas de negociación procedimentalizadora y cooperativa*, mediante el desarrollo de los acuerdos o pactos de contenido y estructura singular, ya sea en la línea de los denominados “*acuerdos colectivos sobre materias concretas*” *ex art. 83.3 E.T.*, tan en uso en nuestros días, ya sea, en el ámbito empresarial, los denominados “*acuerdos colectivos de empresa*” del tipo de los recogidos en preceptos como el art. 41 o art. 82.3 E.T., o de los de carácter subsidiario respecto al convenio colectivo regulador tan profusamente difuminados a lo largo y ancho del E.T.. En el primer grupo, podemos citar de modo significativo el Acuerdo del Grupo INI/TENEO, suscrito el 22 de junio de 1993, y en cierta medida también el más reciente Acuerdo-Marco de modificación de los compromisos por complementos para el personal pensionista-prejubilado y activo de la empresa “Erkimia, Sociedad Anónima y sus filiales”, a su vez, parte del Grupo Ercros —24.3.1997, BOE 29.6.1997—. En el segundo caso, mención merece la posibilidad abierta por el II Acuerdo Interprofesional de Formación continuada para la elaboración de *planes de formación propios de empresa de grupo*.

— Las *prácticas de negociación colectiva articulada*. Aun siendo el supuesto prototípico, junto a las referidas modalidades de “micro-concertación de ajuste industrial”, de la negociación colectiva de grupo, en nuestro país son escasísimas y en estado absolutamente embrionario. Ahora bien, es igualmente claro que la nueva actualidad que en nuestro sistema adquieren las formas de negociación colectiva articulada, a raíz del reciente Acuerdo Interprofesional sobre Negociación Colectiva, en el intento de introducir una mayor racionalidad en nuestra estructura negocial, permite auspiciar una nueva etapa para la experimentación y consolidación de este tipo de negociaciones de grupo.

Precisamente, en esta última dirección puede encuadrarse plenamente el autodenominado Acuerdo Marco del Grupo REPSOL, que representa una experiencia práctica absolutamente original, por su función, estructura y contenido, en nuestro sistema de negociación colectiva, como ya hemos reiterado y como veremos más nítidamente en el análisis de su configuración jurídica y de sus estipulaciones más significativas.

2. El problema de la legitimación negocial: La “atípica” composición de la Comisión Negociadora del Acuerdo Marco del Grupo REPSOL

Como es sabido, en nuestro sistema de negociación colectiva, para que un acuerdo colectivo pueda ser calificado como “convenio colectivo estatutario”, gozando de la eficacia jurídica normativa y la eficacia personal general propia de estos convenios, requiere haber sido negociado de conformidad a las reglas fijadas en el Título III E.T., sobresaliendo entre todas las dirigidas a fijar las reglas de legitimación negocial, inicial *ex art. 87 E.T.* y plena *ex art. 88 E.T.* Estas reglas vienen determinadas en atención a los concretos ámbitos en los que tienen lugar los procesos de negociación colectiva: intersectorial *ex art. 83.2 y 3 E.T.*; de empresa o de ámbito inferior *ex art. 87.1 y supraempresarial ex art. 87.2*, expresión meramente descriptiva ésta que si ciertamente permite integrar una pluralidad de situaciones, entre las que podría incluirse el convenio de grupo, no menos cierto es que normalmente se viene identificando doctrinal y judicialmente este ámbito con el propio de los denominados convenios colectivos sectoriales.

La sistemática de estas reglas de legitimación, a su vez, se centra en una *atribución monopolista o exclusivista de los diferentes poderes normativos de origen contractual*, adaptada a la tradicional *imagen dualista* de las estructuras de representación de los intereses socio-económicos de trabajadores y empresarios. De este modo, el nivel empresarial o inferior se atribuye en exclusiva a las representaciones en el ámbito de la empresa, sea unitaria sea sindical, y al empresario, mientras que el supraempresarial, sectorial o intersectorial, se atribuye en monopolio a las organizaciones sindicales y a las asociaciones empresariales.

En este contexto normativo, el Acuerdo Marco del Grupo REPSOL pretende suscribirse al amparo de lo establecido en el título III del E.T. y los artículos 6 y 7 de la LOLS —particular art. 7.3 b), que atribuye a los sindicatos más representativos (art. 6.2) la “capacidad representativa a todos los niveles territoriales y funcionales para ... la negociación colectiva, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores”—, por tanto pretendidamente de eficacia general y aplicación directa “por estar legitimadas las partes firmantes para su suscripción”. Estas partes firmantes se concretan, por el lado empresarial, por la “*Dirección de Recursos Humanos*” del Grupo REPSOL, y por el lado de los trabajadores, las “*organizaciones sindicales más representativas* en el ámbito estatal, con mayoría, además, en los Comités de Empresa del conjunto de las distintas sociedades del Grupo” —v.g. FITEQA-CC.OO. y FIA-UGT—. Ante esta situación, cabe interrogarse por la efectiva adecuación del Acuerdo a las reglas de legitimación para negociar convenios colectivos que, en la literalidad del Acuerdo, no es tan evidente como las partes parecen entender, máxime si se tiene en cuenta la jurisprudencia del Tribunal Supremo que aplica *mutatis mutandi* las reglas relativas a la legitimación negocial para los convenios colectivos de empresa en sus aspectos básicos (39).

(39) A saber: capacidad para formar parte de la Comisión negociadora —arts. 87. 1 y 88. 1 ET en relación al art. 8. 2 b LOLS, relativo a la legitimación de las Secciones

Ciertamente, conocido es que, también en relación a la negociación colectiva, el legislador estatutario, guarda silencio respecto a la posibilidad de celebrar por esta vía institucional acuerdos de grupo. Ante esta laguna legal han sido múltiples y opuestas las opiniones doctrinales que se han vertido para tratar de dar solución a los problemas interpretativos derivados de esta sorprendente "omisión legislativa". Para un determinado sector doctrinal, aún cuidando de no confundir lisa y llanamente la realidad del convenio de empresa respecto del convenio de grupo, ha optado por una aplicación analógica del art. 87.1 E.T. No está ausente, por el contrario, la opinión que apuesta firmemente por la configuración del grupo como una unidad de negociación supraempresarial en tanto el grupo permanezca un sujeto jurídicamente anónimo respecto a la personalidad diferenciada de las sociedades integrantes del conjunto, por lo que el convenio o bien se negocia por las organizaciones sindicales y por las asociaciones empresariales, o bien se celebra por todos y cada uno de los legitimados en cada singular ámbito, distinguiéndose además entre grupos por subordinación y grupos por coordinación (40).

En este panorama doctrinal controvertido, el Tribunal Supremo, ha terminado inclinándose por la exclusión de las reglas de legitimación de los convenios colectivos supraempresariales, con la consiguiente aplicación de las reglas relativas a la regulación de los convenios de empresa. Una posición jurisprudencial que se basa no sólo en la ausencia de necesidad sino en la misma inoportunidad o inconveniencia, ante la existencia de una unidad de dirección económica, de la mediación asociativa, por lo que las innegables mayores dificultades de intervención de las representaciones unitarias y/o sindicales en la empresa no implica imposibilidad. Por tanto, la afectación del convenio a diversas estructuras organizativas, sea económicas sea administrativas, no excluye su calificación de convenio de empresa, dada la necesidad de tener en cuenta la existencia de "organizaciones de estructura compleja en las que la unidad de dirección... se proyecte sobre varias unidades productivas o de gestión... que da lugar a una especial cohesión de los intereses en juego". Y es precisamente estos criterios de la dirección unitaria o unidad de decisión y cohesión socio-económica o interés unitario o general de grupo, rasgos tipológicos del concepto jurídico de grupo como empresa con estructura compleja,

Sindicales de Empresa—; número máximo de 12 miembros de la Comisión por cada uno de los "bancos de representación", económico y social, de la Comisión —art. 88. 3 ET—; regla de la mayoría absoluta para la válida constitución de la comisión cuando se trata de convenios negociados por las representaciones sindicales. Cfr. en jurisprudencia Ss A. N. 15. 7. 1993, y T. S. 27. 4. 1995, ar. 3273, en la práctica, vid. por ejemplo CC Empresas Aseguradoras del "Grupo Vitalicio", suscrito en 1993 —BOE 26. 1. 1993—, y respecto del cual se produjo el conflicto colectivo que dio lugar a las citadas Sentencias.

(40) Para una exposición crítica de las diferentes posiciones doctrinales cfr. C. MOLINA NAVARRETE-S. OLARTE. "Los grupos de empresas..." *op. cit.* páginas 783 y sgs; id. "Algunas reflexiones..." *op. loc. cit.*

los que deben utilizarse "para trazar la línea divisoria entre convenios colectivos de empresa o de sector" (41).

No cabe duda que, a tenor de una interpretación rígida de esta jurisprudencia, debería descartarse el carácter estatutario del Acuerdo-Marco del Grupo REPSOL, con la consecuente configuración, aceptada su plena validez jurídica, como convenio colectivo o acuerdo colectivo extraestatutario. Pues el banco de representación aparece configurado mediante una suerte de "legitimación cruzada": del lado de los trabajadores, la legitimación responde a la del convenio colectivo supraempresarial, como sería propio de un Acuerdo que se pretende intersectorial ex art. 83. 2 y 3 E.T., del lado empresarial, sin embargo, le legitimación corresponde a las reglas propias del convenio colectivo de empresa, pues la representación recae en el grupo u organización de empresarios titulares del conjunto empresarial, a través de su Dirección global de "Recurso Humanos". Ahora bien, es igualmente claro que, tanto razones de oportunidad —v.g. principio de eficacia— cuanto razones de orden netamente jurídico —v.g. principio de legalidad material— aconsejan y determinan obligatoriamente una diversa interpretación.

A este respecto, y dejando clara constancia de la ruptura que la existencia de prácticas de negociación colectiva de grupo introduce en el rígido y "lacónico" dualismo mantenido hasta hoy por el legislador estatutario, con la consiguiente quiebra del equilibrio normativo articulado en torno al referido monopolio de negociación, es posible argumentar jurídicamente la naturaleza estatutaria del Acuerdo mediante una aplicación sin pie forzado de los criterios del art. 3.1 C.c. En particular tal viabilidad estatutaria deriva de una interpretación integrada, teleológica y evolutiva de los principales principios que inspiran la actual regulación estatutaria de esta cuestión (42). A tal fin, conviene referir a los cuatro siguientes:

- a) principio de suficiente representatividad: relativo a las exigencias de representatividad de los sujetos con capacidad para negociar, constituir la mesa negociadora y adoptar válidamente el acuerdo
- b) principio de plena adecuación del ámbito a la representación o principio de plena coherencia representativa: en el plano funcional y organizativo se requiere coherencia entre el ámbito que se negocia y representación
- c) principio de mínima simetría organizativa de las representaciones que negocian colectivamente —art. 87 E.T y STS 27.6.1994— (43).

(41) Cfr. STS 15. 2. 1993, ar. 1165 y 26. 4. 1995, ar. 3273. También, aunque con los matices importantes que luego veremos, la STS 30. 10. 1995, ar. 7930, y 30. 4. 1996.

(42) Para un análisis in extenso me permito reenviar a mi trabajo "Una nueva fase en el proceso de normalización de las prácticas de grupo: la empresa colectiva articulada como ámbito adecuado para la acción sindical". R. L. 1995-II. páginas 581 y sgs.

(43) Contra vid. F. VALDÉS DAL RE. *op. cit.* página 37, quien sostiene la total "independencia o desvinculación, entre las partes contratantes, de las reglas de legitimación negociada..."

d) *principio de subsidiariedad*: que determina la necesidad de acudir al nivel de representación y acción más adecuada en atención a las concretas materias afectadas, por lo que será particularmente conveniente legitimar la actuación del sujeto o sujetos que tienen el control de la decisión, por tanto podrán negociar aquellos asuntos que entren en su competencia.

En aplicación de estos principios, considero que la aparente omisión legislativa no es ni expresión de un "silencio legal", entendido como deliberada exclusión de este tipo de convenios de la vía estatutaria, dejando abierta únicamente la vía de los acuerdos extracstatutarios, más informada y flexible pero privada de la eficacia normativa y personal general, ni de una auténtica y genuina "laguna de regulación", que haya de salvar o integrar mediante el recurso a una u otra vía de las previstas en el art. 87 E.T., mediante una interpretación extensiva o analógica. En realidad, la ausencia de una expresa mención de este tipo de unidades negociadoras y convenios colectivos expresión responde a una *deliberada y consciente opción legislativa de política del derecho, plenamente adecuada y funcional a las razones de organización y gestión flexibles del grupo, así como a la eficacia de la acción representativa en este ámbito de las estructuras organizativas de defensa de los intereses de los trabajadores*. La búsqueda de un permanente y dinámico equilibrio entre los principios de libertad sindical y de la libertad de empresa, así como de su efectiva promoción, está en la base de esta opción, que no es omisiva sino reguladora, aunque en una forma acorde a los imperativos de flexibilidad y simetría de representaciones propio de estos ámbitos socio-económicos específicos, considerados de forma altamente positiva a los efectos negociadores por el legislador.

En este sentido, es sabido que el modelo plurisubjetivo o plúrimo de la empresa con estructura de grupo, como *locus* de multiplicación de centros de imputación jurídica de un complejo de actividades económicas y sociales, aunque influenciadas y condicionadas por una unitaria dirección económica, ante todo, resulta funcional a la diversificación de los agentes contractuales y, por tanto, de la misma tipología de relaciones, jurídicas y socio-económicas, mediante las cuales se actúa la reducción de la complejidad interna y externa del conjunto organizativo global del grupo. Una permanente e insuprimible interacción entre estrategias centralizadoras y descentralizadoras de las políticas de grupo que explica el modo en que se individualiza, para este concreto ámbito, los interlocutores en el "ambiente social" propiciado por las relaciones colectivas en general, y negociadoras en particular. En otros términos, la moderna estructura de la empresa colectiva articulada o de grupo requiere revalorizar al máximo la pluralidad de representaciones determinadas por la existencia de un complejo de sujetos jurídicos autónomos, si bien sólo parcial y relativamente, que la actuación de una dirección económica unitaria está en condiciones ya de agregar o integrar ya de diversificar, apareciendo para unas cuestiones como unidad negociadora unitaria y para otras como pluralidad (44).

(44) Cfr. G. VARDARO. "Prima e dopo..." *op. cit.* páginas 211 y sgs.

Eso significa que, el problema no puede plantearse en los términos conocidos de la atribución en exclusiva, sino de la distribución competencial de poderes normativos de fuente contractual o negociada entre los diferentes sujetos y niveles de decisión existentes en el complejo organizativo. El monopolio de las organizaciones sindicales para los ámbitos supraempresariales y el de las representaciones de empresa para este ámbito, aplicable con carácter general, a tenor del art. 87 E.T., a nuestro juicio, no tiene cabida en relación a las unidades de negociación de grupo, que requiere respetar la diversidad en todo momento, en coherencia con su configuración como empresa al mismo tiempo una y plúrima. Una interpretación que parece avalar la más reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo, en cuanto considera que la legitimación de los sujetos colectivos enunciados en el artículo 87.1 para negociar convenios de grupo no debe suponer, sin embargo, que los sindicatos "...se vean privados de la suya al respecto...", siempre y cuando "en tal ámbito, alcancen las necesarias cotas de representatividad" —STS 30.10.1995, ar. 7930—.

De ahí que, desde esta perspectiva, en el supuesto más habitual de que el convenio de grupo sea negociado del lado de los trabajadores por parte de los sindicatos, la participación de éstos en la Comisión Negociadora requiere el mínimo de representatividad del 10%, atendiendo al criterio de la audiencia electoral, en el conjunto de las empresas integrantes del grupo —STS 30.4.1996—. Al tiempo, la legitimidad plena de estos sindicatos requeriría que estas organizaciones más representativas contaran con mayoría en los Comités de Empresa del conjunto de las sociedades integrantes del Grupo. De esta forma, es apreciable una significativa evolución jurisprudencial que va desde una rígida configuración de la unidad de grupo como unidad empresarial hasta el reconocimiento de sus singularidades como ámbito específico de acción sindical, incluida la contratación colectiva, renunciando a consagrar de manera absoluta un monopolio negociador para afirmar con nitidez una interpretación flexibilizadora y diversificada (45).

Por lo que respecta al lado empresarial, y a pesar de que parece consolidarse una jurisprudencia que no sólo no impide sino que promueve la intervención directa e inmediata del grupo de empleadores titulares de la empresa compleja, asumiendo la idea del grupo como *nueva forma de organización colectiva no estrictamente asociativa de los empresarios* —STS 15.2.1993

(45) De esta manera, es nítida la evolución jurisprudencial ya en las Ss TS 27 abril y 30 octubre de 1995, que reconocen ambas legitimaciones, de las representaciones unitarias y de los sindicatos. Por eso no consideramos que exista contradicción entre ésta última y la STS 30.4.1996, que fija las reglas de legitimación en atención al art. 87.2 E.T. en lo referente a la parte sindical, pues no se trata sólo de situaciones organizativas y de circunstancias prácticas diferentes sino que se sigue una misma línea de política del derecho, que entre otros factores encuentra su continuidad en la propia coincidencia del Magistrado Ponente, el trágicamente fallecido D. Rafael MARTÍNEZ EMPERADOR. No compartimos, pues, la lectura que hace de la última sentencia el prof. J. RIVERO LAMAS. "Negociación Colectiva en los Grupos de Empresas". A. L. n. 11. 1997.

cit—, parece igualmente necesario mantener la diversidad de posibles participaciones. Así, es clara la viabilidad y conveniencia estatutarias de intervención de los empresarios del grupo, directamente o bien mediante sus representantes, ya sea directamente la dirección del grupo en los temas de competencia global de la organización —v.g. procedimiento especial de negociación Directiva 45/94 cit. y Ley 10/1997, cit.—, ya sea mediante representaciones concretas designadas en el interior de este grupo de empleadores, ya sea mediante la participación de todos ellos, en materias de regulación netamente referidas a las relaciones individuales de éstos con sus trabajadores, sin perjuicio de respetar la compatibilidad global con la política de grupo, en la línea de la práctica de los convenios plurales (46). Pero igualmente es aceptable jurídicamente, si bien no será, ni es en la práctica, la hipótesis más frecuente, ni tampoco la más aconsejable o conveniente, la atribución de la legitimación a una típica asociación empresarial, con fundamento no en el art. 88.3 E.T., relativa a los convenios sectoriales, sino a la previsión del art. 88.1 E.T. Por tanto, esta posible intervención *no puede ser ni directa ni automática, requiriendo un mandato específico de representación* (47).

De esta manera, pues, es claro que el Acuerdo-Marco del Grupo REPSOL respeta las reglas de legitimación estatutaria. Por tanto, goza de la eficacia jurídica normativa y de la eficacia personal general predicadas de tal tipo de Acuerdos, por lo que se incorpora con pleno título en el sistema formal de fuentes objetivas del ordenamiento jurídico laboral, siendo de aplicación directa e inmediata. Ahora bien, para comprender más específicamente su significado y alcance de tal eficacia requiere algunas otras precisiones de interés.

3. La estructura jurídica compleja del Acuerdo del Grupo REPSOL: Una experiencia práctica de Convenio Marco Especializado

A tal fin, sobradamente conocido es que el Estatuto de los Trabajadores contiene una pluralidad de tipos normativos de origen colectivo y profesional, a los que reconoce unas mismas cualidades de eficacia jurídica y personal. Así, en atención a su función preeminente o más característica hoy se puede hablar de tres grandes tipos o grupos de productos normativos contractuales:

— Los *Acuerdos Interprofesionales* del art. 83, ordenadores de la propia estructura y de los procedimientos de negociación colectiva. Ahora bien, a su vez, en este precepto se recogerían dos tipos especiales de modalidades contractuales, diferenciándose entre:

(46) Cfr. C. MOLINA NAVARRETE-S. OLARTE. *op. cit.*

(47) Tampoco aquí podemos compartir, pues, el criterio afirmado por el profesor F. VALDÉS. *op. cit.* página 38, en su, por otro lado, magnífico trabajo. Una crítica más detenida de esta posición, hoy minoritaria en la doctrina y no seguida por la jurisprudencia, no obstante la autoridad de este profesor en materia, en mi trabajo "Una nueva fase..." *op. loc. cit.*

A) *Acuerdos-Marco* o "convenios para convenir", cuya regulación se caracterizaría por una triple nota (48): primera, la extensión de la actividad negocial, tanto territorial —ámbito nacional o estatal—, cuanto funcional —el conjunto de relaciones de trabajo asalariado o una parte significativa de las mismas; segunda, la reserva a determinados sujetos negociadores —organizaciones sindicales o asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma—; tercera, la especial finalidad de estos acuerdos que no es otra que la de establecer reglas o pautas tanto sobre la estructura negocial como sobre el contenido de los convenios colectivos ordinarios negociados en ámbitos inferiores.

B) *Acuerdos sobre materias concretas* del párrafo 3, cuya diferencia estribaría en la finalidad perseguida, pues su finalidad es la de "establecer de manera directa e inmediata una determinada regulación, que se impone sin necesidad de su recepción en un convenio colectivo posterior de ámbito más reducido" —STS 16.11.1989—.

— Los típicos *Convenios Colectivos* del art. 82 E.T., centrados en la regulación de las relaciones de trabajo y, tras la reforma de 1994, especial mención merecen los denominados

— *Acuerdos Colectivos de Empresa*, normas de estructura y contenido singulares orientados fundamentalmente a la contractualización y procedimentalización del ejercicio de los poderes empresariales en aspectos concretos pero significativos, determinantes de una gestión dinámica, flexible y negociada de las relaciones de trabajo. Tampoco en esta categoría tipológica de acuerdos encontramos una uniformidad de modalidades, distinguiéndose una pluralidad de ellas, entre las que destacan en particular los denominados "acuerdos derogatorios" o modificativos ex art. 41 y art. 82.3 E.T. (49).

Ahora bien, la distinción neta en atención a su peculiar objeto no aparece de forma nítida y precisa, ni en el plano legislativo ni en el plano práctico o convencional, pues tanto unos como otros pueden contener, y de hecho contienen, elementos característicos de los diferentes tipos normativos. Una posibilidad de experiencias combinadas o integradas de regulaciones procedimentales y sustantivas que ha sido claramente afirmada o convalidada por la jurisprudencia del Tribunal Supremo que, en relación a los Acuerdos-Marco, no ha dejado pasar por alto "...la posibilidad de una modalidad mixta o híbrida, en la que en el mismo cuerpo del convenio o acuerdo colectivo se integran cláusulas que responden a características de las normas marco y otras que tengan, en cambio, virtualidad de aplicación

(48) Cfr. SsTS 16. 6. 1989, ar. 4593 y 16. 11. 1989, ar. 8068.

(49) Para estos últimos, particularmente reforzados con la reforma de 1994, vid. RIVERO LAMAS, J. "Estructuras y contenidos en la negociación colectiva en la Ley 11/94 (Una aproximación interpretativa)". *D. L.* núm. 43. 1994. partic. páginas 86-89.

directa o inmediata" (50). Consecuentemente, las diferentes categorías de acuerdos o pactos colectivos pueden cumplir las diferentes finalidades, e incluso las tres de forma simultánea pueden realizarse en un mismo texto convencional, de manera que para tipificar adecuadamente la función específica de una determinada modalidad contractual es obligado atender no sólo (o no tanto) a la denominación dada expresamente por las partes firmantes al producto normativo convencional cuanto más bien a su específico contenido.

A este respecto, el resultado del proceso negociador llevado a cabo entre la Dirección del Grupo REPSOL y las mencionadas organizaciones sindicales más representativas ha sido autodenominado como "Acuerdo Marco", intitulación que abre algunos significativos interrogantes, como son los relativos a su viabilidad jurídica dada la atribución exclusiva a las asociaciones más representativas, al menos en una primera y superficial lectura del art. 83.2 E.T., o la delimitación de su alcance real, pues las propias partes identifican prioritariamente este pacto con "un acuerdo colectivo regulador de aspectos concretos de las relaciones laborales". Por tanto, se suscita la cuestión de determinar si se limita a regular estos aspectos o si bien contiene, adicionalmente, la fijación de criterios de ordenación material y procedimental a los que deberá adecuarse la negociación colectiva que en el futuro próximo se celebre en el ámbito de las empresas del grupo, o incluso a la ya realizada, en el plano material, mediante la oportuna modificación de sus cláusulas. Finalmente, se tratará de precisar si, en su caso, resulta un Acuerdo Marco en sentido propio, como reza la autodenominación recibida, o bien constituye un Acuerdo Marco impropio, de estructura compleja y especializada.

Para tales fines, conviene hacer aquí una precisión para perfilar adecuadamente el sentido y alcance del problema. En efecto, como es sabido, la denominación expresamente asignada a las diferentes modalidades de negociación colectiva puede no coincidir, al igual que sucede en cualquier otro ámbito del tráfico jurídico-negocial, con el contenido contractual efectivamente acordado —STS. 16.6.1989. ar.4593—. Los convenios colectivos, como los contratos, son lo que son y no lo que las partes dicen que son, máxime si se tiene en cuenta la indisponibilidad para las partes de las reglas de legitimación para la negociación estatutaria, así como la particular rigidez interpretativa que tradicionalmente ha acompañado a un sistema de normas ordenadoras de la negociación caracterizado por su fuerte grado de institucionalización y formalismo. Cosa distinta es, naturalmente, que las manifestaciones efectuadas por las partes firmantes, tanto en los Preámbulos que suelen acompañar a este tipo de Acuerdos cuanto a las disposiciones relativas a su naturaleza jurídica, puedan servir de elementos, juntos a otros, para descifrar su calificación jurídica (51).

(50) Cfr. STS 16. 11. 1989 ar. 8068. De esta manera, como se ha observado con toda razón, el ET, "en contra de lo que pudiera deducirse en una primera impresión, ni reserva la denominación de "acuerdo" al resultado de la actividad contractual colectiva dirigido a modalizar esa actividad ni restringe la acepción "convenio" al instrumento contractual destinado a regular las relaciones de trabajo". Cfr. F. VALDÉS. "Negociación cooperativa..." *op. cit.* página 40.

(51) —v. g. STS 16. 11. 1989, ar. 8068, f. 4—.

Estas precisiones son significativas para la correcta aplicación jurisdiccional del art. 83 E.T., en la medida en que obligan a un análisis pormenorizado de los textos de los convenios colectivos de ámbito de aplicación extenso, para confirmar o desmentir si sus distintos elementos responden efectivamente a la calificación o denominación autoseleccionada por los negociadores. Es esta operación hermenéutica del Convenio Colectivo la que vamos a abordar a continuación en relación con el autointitulado Acuerdo Marco del Grupo Repsol.

En cualquier caso, y antes de referir brevemente a las señaladas cuestiones, conviene poner de relieve que, ya en su denominación como en la inicial definición de objetivos realizada en su Preámbulo, representa una ilustrativa experiencia de un *principio de especialidad*. Este principio, aplicado al objeto de la negociación colectiva de grupo expresaría la aparición entre sus cláusulas o estipulaciones convencionales de materias no estrictamente correspondientes a convenios "generalistas" o comunes, únicamente destinados, como cualquier otro pacto colectivo, a regular las condiciones de trabajo. En otros términos, los procesos de "microconcertación" en aras de un nuevo estilo participativo de gestión empresarial, tanto como medida para superar situaciones económicas negativas cuanto para hacer frente a los nuevos imperativos de la economía de la innovación y de la flexibilidad, habrían tenido lugar principalmente en nuestro país, y excepción hecha de ciertos procesos inducidos por las normas sobre reconversión industrial, sea en el ámbito sectorial sea en el ámbito estrictamente empresarial (52). Esta equiparación, sin embargo, no aparecería tan estrecha en el Acuerdo Marco que comentamos.

Una vez que queda clara la concurrencia de la primera nota caracterizadora de los Convenios o Acuerdos Marco, pues es incuestionable la enorme amplitud del Grupo Repsol como unidad de negociación, por cuanto estamos ante un ámbito socio-económico de dimensión comunitaria y una regulación que afecta al conjunto de relaciones de trabajo existentes en su seno, la primera cuestión suscitada, como apenas evidenciado, es la relativa a dilucidar si las partes firmantes del Acuerdo del Grupo REPSOL tienen la capacidad jurídica o legitimación requerida para negociar normas marco de las incluidas en el art. 83.2 E.T. A este respecto, conviene precisar que no es absolutamente determinante la atribución o no en régimen de exclusividad a las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, el poder normativo contractual de ordenar la autonomía negociada colectiva a través de Acuerdos Interprofesionales o Convenios Colectivos Sectoriales. Y ello porque, en todo caso, la formulación de una regla de competencia *ratione materiae* en favor de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, aún aceptando que se haya hecho en exclusiva, es claro que no se ha realizado de manera total o completa,

(52) Cfr. el lamento en F. VALDÉS. *op. cit.* página 34, que configura el Acuerdo IN/TENEO como una notoria excepción a esta identificación entre convenio de grupo y convenio de empresa.

por lo que los sujetos colectivos eventualmente excluidos del ámbito subjetivo del art. 83.2 E.T. cuenten con un determinado margen de actuación para dictar normas marco, siempre y cuando que se establezcan criterios de coordinación jurídica entre los diversos niveles negociales distintos a los contemplados en la norma estatutaria (53).

Ahora bien, a nuestro juicio, cabría afirmar posibilidad para la negociación de grupo estatutaria de ir más allá en la ordenación de la actividad contractual de las diversas unidades integrantes del complejo, incluso hasta abarcar en algún grado significativo alguno o algunos de los aspectos más relevantes de esta ordenación, su núcleo fuerte, en particular lo relativo a la determinación de la "estructura de la negociación colectiva" o la definición de los "principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación" (54). En apoyo de esta tesis, y aún consciente de las serias dificultades jurídico-formales que se opone, podríamos esgrimir las dos siguientes razones. A saber:

En primer lugar, conviene precisar suficientemente que el art. 83.2 E.T. no contiene un criterio excluyente de selección de instrumentos convencionales aptos para ordenar la negociación colectiva, como acredita la referencia genérica realizada a "convenios colectivos", limitándose a fijar una determinada regla de legitimación *ratione materiae* de aquellos sujetos colectivos más adecuados para articular el propio sistema de producción jurídica de normas colectivas. Y en este contexto, la propia posibilidad de negociar un convenio colectivo de grupo, es decir, de una organización que puede alcanzar una estructura extremadamente compleja y diversificada, que puede incluso abarcar diversos sectores productivos, lo hace particularmente propicio para experimentar prácticas de articulación de la negociación colectiva. La necesidad de mantener un permanente equilibrio entre las exigencias de flexibilidad y descentralización características de estas formas organizativas y las derivadas de actuar una política unitaria de empresa global, condición de su beneficio empresarial y de su ventaja competitiva, así como su propia garantía de solvencia en el mercado, lo convierte en un ámbito privilegiado para la emergencia de reglas articuladas de ordenación, tutela y gestión. En definitiva, a nuestro juicio, el acuerdo de grupo no es un dato absolutamente irrelevante o neutro para tal objetivo, dada la naturaleza compleja y articulada de esta forma

(53) Cfr. F. VALDÉS. *op. cit.* página 41, que entiende que el ámbito de reserva ha de ser interpretada en términos restrictivos como corresponde a una regla limitativa de una de las manifestaciones más relevantes del derecho a la negociación colectiva constitucionalmente reconocido y garantizado de forma efectiva, de modo que la expresión normativa "estructura de la negociación colectiva" no tendría un sentido amplio sino estricto.

(54) De esta forma, se excluiría la fijación de las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de ámbito distinto, por entender que ésta es una cuestión que sí desborda las posibilidades de la negociación de grupo que, en última instancia, no es sino una autónoma y específica unidad de negociación que, pese a su dimensión a veces nacional e incluso transnacional, no puede erigirse en única o preferente definidora de las reglas de concurrencia.

evolutiva de empresa, definida precisamente como "empresa colectiva articulada" (55).

En segundo lugar, y en línea de coherencia con la afirmada simetría organizativa de las partes que negocian colectivamente y con la ruptura de la lógica exclusivista y dualista en la distribución del poder contractual realizada en vía interpretativa por la jurisprudencia, el art.83.2 E.T. debe entenderse más que como una rígida reserva de competencia negociadora en favor de las organizaciones sindicales y patronales más representativas como una opción concreta de política legislativa de signo centralizador y garantista del sistema de negociación colectiva. Así, una interpretación teleológica del precepto deja traslucir que su razón de ser obedece más que al establecimiento de una radical uniformidad estructural del entero sistema negocial, nacional o autonómico, a garantizar un principio de unidad de dirección así como la coherencia interna y la efectividad de la ordenación pretendida en la fijación de las normas marco de la contratación colectiva, evitando reformas estructurales con ritmos opuestos o inspiradas en principios inconciliables entre sí, tratando de evitar conflictos endoorganizativos o intersindicales en niveles inferiores (56).

Ahora bien, como antes se ha argumentado, la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha considerado suficiente para realizar estos objetivos la existencia de una "unidad de decisión" o de una "dirección unitaria" de grupo, llegando a considerar no sólo innecesaria sino inconveniente la mediación de las tradicionales asociaciones empresariales, máxime si se tiene en cuenta que el propio grupo se convierte en una nueva forma de asociacionismo o de organización colectiva de los empresarios, con una representación mucho más efectiva y cualificada en el ámbito de las empresas de grupo que cualquier asociación empresarial de corte clásico. En este sentido, contundente es el reconocimiento de las "características singulares" que presenta el grupo como unidad negocial que "excluye que pueda asumir su representación las asociaciones empresariales" —STS 20.4.1996, recogiendo una afirmación menos contundente de la STS 15.2.1993, *cit.*—. Y la razón determinante de esta exclusión sería, como se advirtió, lisa y llanamente la presencia con relevancia jurídica en el Derecho Colectivo del Trabajo del concepto de "unidad de dirección", en la medida en que de este concepto se hace derivar la presencia de un paralelo *interés socio-económico unitario* o común, de modo que de su concurrencia se desprende la unificación jurídica de la estructura de grupo a determinados efectos, en particular en orden a realizar una práctica articulada de negociación.

De esta forma, la evolución experimentada por la jurisprudencia más reciente del Tribunal Supremo, ciertamente normativamente creativa y concep-

(55) Contra el prof. F. VALDÉS. *op. cit.*, página 40. Quien considera que el hecho de que se trate de un grupo "no es un dato del que quepa deducir una inicial idoneidad o inidoneidad del mismo para contener normas marco; se trata de un elemento jurídicamente irrelevante o neutro". Para esta definición como "empresa colectiva articulada" vid. nuestro trabajo "Una nueva fase..." *op. cit. passim*.

(56) Cfr. F. VALDÉS. *op. cit.* página 42.

tualmente innovadora, permite escapar, al menos a los efectos de la negociación colectiva estatutaria, por un lado, a la persistente tentación de disolver el "interés de la empresa en grupo" en una mera sumatoria de relaciones contractuales entre las diversas unidades del complejo, sin más vinculación y articulación mediante políticas unitarias; por otro, a la frecuente infravaloración del contexto normativo específico, de reglas y principios, en que el poder organizativo y de dirección unitarios se desarrolla. O lo que es lo mismo, la jurisprudencia, viene a aceptar una metodología de aproximación funcional, aunque realista y evolutiva, a la organización de grupo enfatizando la singularidad de las pautas normativas e interpretativas suministradas por cada sector normativo de la disciplina jurídico-laboral del grupo, en particular, de las reglas y principios del Derecho Sindical o Derecho Colectivo del Trabajo, más concretamente del sistema, en su aspecto estructural y funcional, de negociación colectiva.

De este modo, resulta particularmente comprensible la necesidad y utilidad de realizar, en vía extraestatutaria ciertamente, pero también en vía estatutaria, dado el plus de valor todavía asignado por jurisprudencia y doctrina mayoritarias frente a los primeros, prácticas convencionales de regulación y gestión articulada y gradual de las condiciones de trabajo, tanto en sus aspectos sustantivos cuanto procedimentales, evidenciando la obsolescencia de esquemas simplificados y rígidamente uniformizadores — lacónicos dualismos de ámbitos negociales, férreos exclusivismos o reservas contractuales— para traducir en términos jurídicos la nueva realidad organizativa de la actividad de empresa. El grupo aparece, así, no sólo como una *forma evolucionada y compleja de organización* económica —la organización es esencial para el concepto de empresa—, sino también como un nuevo centro unitario de imputación de una pluralidad de situaciones jurídico-colectivas, es decir, de titularidades subjetivas, poderes e intereses diferenciados pero unitarios, articulados y articulables. De este modo, como ya ocurriera para la empresa con estructura singular, tampoco la empresa con estructura de grupo ha necesitado de una regulación orgánica para crear un Derecho propio, un Derecho adaptado a sus imperativos de protección de intereses económicos y, en cierta medida significativa, también sociales (57).

En definitiva, la circunstancia de haber sido negociado el Acuerdo Marco del Grupo REPSOL por un nuevo sujeto colectivo, el grupo como realidad unitaria aunque compleja, por lo que está necesitada de momentos de regulación particularmente articulados, no sólo no dificulta sino que facilita la unidad de dirección y coherencia interna requeridas por el art. 83.2 E.T. Consecuentemente, no existe obstáculo formal alguno para que el nombre dado al Acuerdo corresponda realmente a la realidad de este tipo de pactos o convenios colectivos estatutarios, de modo que la mismas características del grupo se ajustan al tenor de este precepto, rompiendo el dualismo y la exclusividad de atribuciones de poderes contractuales de ordenación de la estructura normativa, al igual que

(57) Cfr. G. RIPERT. *Aspects juridiques du capitalisme moderne*. París. 1951. página 18. También M. DESPAX. *L'entreprise et le Droit*. París. 1957. páginas 1 y sgs.

sucediera respecto del art. 87 E.T. Razones de coherencia normativa y sistemática, así como de adaptación a la realidad organizativa del actual sistema de relaciones colectivas de producción, avalan la viabilidad del carácter estatutario de un Acuerdo Marco de Grupo en sentido propio del tipo del realizado por el Grupo Repsol (58).

En efecto, no se entendería, ni se justificaría jurídicamente, que la consabida rigidez e interpretación estricta de las reglas de legitimación se flexibilizaran judicialmente para la negociación de grupo ex art. 87 C.E., y no se hiciera lo mismo en el ámbito del art. 83.2 E.T. cuando concurren todos los presupuestos normativos salvo el relativo al sujeto colectivo habilitado. De la misma manera que no se comprendería bien, en términos jurídicos *ius positivum* o *lex data* y no meramente *lege ferenda* o *jure condendo*, que en el marco del art. 87, es decir, para los convenios colectivos ordinarios, se excluyera la necesidad de intervención de las asociaciones empresariales en el ámbito del grupo y, en cambio, se requiriera la necesaria mediación de esta asociación en el ámbito del art. 83.2 E.T. A este respecto debe insistirse en que es la dirección del grupo, como unidad de decisión a tenor de la más reciente legislación, nacional y comunitaria, y de las últimas normas negociales, la que está en mejores condiciones y cuenta con la máxima capacidad de representación y actuación, por encima de la que pueda tener en su ámbito, extremadamente complejo y articulado, cualquier asociación empresarial, para llevar a buen término el objetivo centralizador, racionalizador y uniformizador propio del especialísimo convenio colectivo que es el Acuerdo Marco. En última instancia, no puede olvidarse que la unidad del sujeto socio-económico, no en términos estrictamente jurídico-formales sino en términos de ámbito unitario de acción, y la articulación de las diversas empresas en torno a una dirección unitaria implica una constante tensión entre uniformización y descentralización gestional, con la consiguiente necesidad de técnicas de ordenación y gobierno articulado y coherente que genera la empresa con estructura de grupo, dando lugar a prácticas de integración y articulación que bien pueden describirse, como se señaló, con la sugestiva formulación de un *nuevo tipo de colectivismo empresarial* de naturaleza socio-económica (59).

Ahora bien, como es obvio, no basta con determinar que el Acuerdo en sí mismo reúne la condición subjetiva, tanto respecto del banco empresarial como social o sindical, necesaria y suficiente para poder fijar estipulaciones modalizadoras de la actividad contractual en su ámbito funcional y territorial en los términos del art. 83.2 E.T., sino que es necesario verificar si de modo efectivo

(58) La relevancia jurídica de la procedimentalización de la actividad de empresa que induce la estructura compleja y articulada de grupo lleva aparejada, así, una paralela procedimentalización de la negociación colectiva en su ámbito, inducida por la necesidad de mantener una simetría de la acción sindical en este marco organizativo, tanto en la fijación de las estructuras y contenidos de la negociación cuanto en la misma identificación de las estructuras representativas.

(59) Según la formulación de F. NEUMANN, retomada por G. VARDARO. *op. cit.* página 207.

su articulado contiene cláusulas de este tipo, determinando a qué específica categoría pertenecen y cuál es su concreto significado y alcance. En este sentido, la simple lectura del Preámbulo parecería dar base a una respuesta netamente afirmativa, por cuanto es objeto del Acuerdo no sólo concretar las materias de directa regulación a nivel de Grupo, sino también fijar “los criterios y bases comunes para aquellas que deben ser desarrolladas en el marco de los respectivos Convenios de Empresa”.

Sin embargo, como también más arriba se advertía, las propias partes entienden constituir “un acuerdo colectivo regulador de aspectos concretos de las relaciones laborales...”. De esta forma, se da a entender que el objetivo perseguido de alcanzar una negociación colectiva articulada y vinculada se realiza no tanto mediante reglas limitadoras o restrictivas de carácter formal y procedimental, al modo de las que aparecen en las prácticas, ciertamente no frecuentes y demasiado efectivas, de articulación de la contratación colectiva, como el nuevo AINC de 1997, sino a través de una coordinación de carácter jurídico-material. No se trataría tanto, pues, de sustraer formalmente a los convenios de empresa aspectos básicos de su “soberanía contractual”, limitando su esfera de competencias, cuanto más bien y sobre todo fijar un nuevo estatuto jurídico de relaciones de trabajo del personal del grupo mediante la interacción coordinada y coherente de diferentes normas convencionales, el Acuerdo de Grupo y los convenios colectivos de las empresas integrantes del Grupo REPSOL. Por consiguiente, estaríamos más bien ante un típico “Acuerdo sobre materias concretas” de los recogidos en el art.83.3 E.T.

Ahora bien, no faltan en sus estipulaciones algunos criterios que bien pueden calificarse de pautas características de las prácticas articuladas de negociación colectiva. Así, no es dudoso que el Acuerdo fija por vez primera en la práctica negocial de las empresas integrantes del grupo Repsol un ámbito de negociación colectiva estatutaria centralizada. Y esta vinculación, si bien responde a un modelo de coordinación primariamente jurídico-material y centralizador, en el que los convenios de empresa se obligan a recibir en su articulado los contenidos negociados en el nivel superior de Grupo, incluso mediante la “correspondiente novación objetiva” en aquéllos ya en vigor —v.g. punto 2, o punto 15 respecto de la Prevención de Riesgos—. Sin embargo, no por ello se descartan determinadas reglas de reenvío o de “reparto de competencias” negociadoras, incluso con una cierta, aunque limitada, sustracción formal a los convenios de empresa de soberanía contractual, en coherencia con la consideración de las empresas de grupo como “sociedades de soberanía limitada”, por responder a una política unitaria de grupo. E igualmente pueden encontrarse estipulaciones con una estructura normativa que consiente la negociación integrativa, es decir, que permite abrir, con los convenios inferiores, relaciones de complementariedad.

Así, un cierto reparto de competencias aparece en la regulación de la movilidad intragrupo o interempresas —v.g. punto 10—. Como criterios de complementariedad pueden indicarse la fijación de las políticas de bajas, de modo que, por ejemplo, fijadas las bajas forzosas a partir de los 60 años en Repsol Butano,

entiende que las “condiciones serán pactadas en la compañía entre empresa y sindicatos firmantes del presente Acuerdo”. (punto 4.2.1 in fine). Igualmente el compromiso de análisis de las plantillas se reenvía al ámbito de cada empresa a través de los mecanismos de participación sindical establecidos en la misma, profundizando en los derechos de información y consulta. También el punto 5, donde se alude a la promoción de mecanismos de compensación por descanso del trabajo extraordinario que se realice, en el seno de cada empresa. De la misma manera, hay que tener en cuenta que se sustrae la retribución, el establecimiento del incremento de la masa salarial, si bien determina que los “...criterios de reparto del incremento de la masa salarial del Convenio para cada empresa se establecerán en sus respectivos Convenios Colectivos, de acuerdo con las prácticas seguidas en los últimos años, tanto para la determinación de conceptos... como para su cuantificación” —punto 11—. Lo mismo sucede con el porcentaje de la aportación de los trabajadores a los planes y fondos de pensiones constituidos en cada empresa, si bien establece unos topes —punto 12—. Mención especial merece también el hecho de que a la hora de fijar los planes de formación, si bien la responsabilidad recae en cada dirección de empresa, se determina la obligación de elaborarlos teniendo en cuenta los criterios fijados en el Acuerdo Marco, —punto 14.1—.

Como criterio argumentativo que reafirmaría, en alguna manera significativa, la vocación estructural de este especial Convenio Colectivo, podría señalarse la sustancial coincidencia que existe entre los contenidos del Acuerdo Marco REPSOL y el grueso de contenidos propuestos por el AINC, auténtico “convenio para convenir” o Convenio Marco, pese a la atribución por las partes firmantes de una naturaleza meramente obligacional. Así, deben adquirir un particular protagonismo en la negociación colectiva las cuestiones relativas a garantizar la estabilidad y permanencia en el empleo, la estructura salarial, los derechos sindicales, el desarrollo de la normativa de prevención de riesgos laborales, la formación profesional o los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos, en particular haciendo uso de los procedimientos o mecanismos previstos en el ASEC.

De este modo, y pese al innegable predominio, insistimos, de los criterios de coordinación jurídico-material, determinante de una negociación vinculada y articulada más en lo sustantivo que formal o procedimental, la expresión “Acuerdo Marco” no es sólo una pura expresión léxica, privada de toda relevancia tipificadora (60). En realidad, el Acuerdo Marco del Grupo REPSOL, viene a reabrir y profundizar una vía de centralización, según una perspectiva revalorizada por el actual programa normativo de reformas negociadas, en particular por el AINC, dibujando un horizonte propio y característico, en sus rasgos más básicos, de los típicos Convenios Marco —“Convenios para Convenir”— y de carácter general de grupo —*master contract*—, destinado a complementarse o integrarse por convenios de empresa —*company-agreement*— y, en su caso, de centro —*plant-agreement*— (61).

(60) Cfr. esta idea para el Acuerdo INI/TENEO F. VALDÉS. *op. cit.* 45.

(61) Para parafrasear la acertada síntesis realizada respecto del Acuerdo del Grupo INI-TENEO por F. VALDÉS. “Negociación...” *op. cit.* página 34.

A pesar de ello, con todo, no puede negarse que el Acuerdo que venimos comentando *posee una estructura particularmente compleja*, o, en expresión jurisprudencial, mixta, por cuanto;

a) delimita los criterios de ordenación de la actividad contractual, sobre todo de tipo material pero sin descartar determinadas reglas de reparto de competencias y criterios de complementariedad, en las líneas de los típicos Acuerdos Marco, al tiempo que

b) fija directamente la regulación de determinadas condiciones de trabajo, en coherencia con el contenido tradicional de los Convenios Colectivos, así como de los Acuerdos sobre materias concretas y

c) ordena las relaciones colectivas de trabajo en el marco del grupo, así como en los diferentes centros y/o unidades productivas, tanto en el ámbito nacional como, y esto es particularmente significativo y novedoso, en el plano comunitario. En este último sentido, encontramos estipulaciones netamente procedimentalizadoras de la gestión empresarial de las relaciones de trabajo, en particular a través del reforzamiento, en el ámbito nacional, y de la constitución, en el plano europeo, de procedimientos y órganos de comunicación interna entre la dirección de la empresa de grupo, así como sus diferentes niveles de decisión, y los representantes de los trabajadores.

En suma, no es un puro convenio generalista al modo de las prácticas de negociación de grupo hasta ahora más frecuentes en nuestro sistema, sino que el Acuerdo del Grupo REPSOL, responde con nitidez y claridad a lo que se ha denominado "*Convenio-Marco Especializado*", es decir, en última instancia, un convenio colectivo de contenido complejo. Precisamente, la cuestión relativa a su eficacia (jurídica y personal) ha de afrontarse desde su contenido complejo (62).

4. La eficacia normativa directa e inmediata de las cláusulas del Acuerdo Marco del Grupo REPSOL: La obligación de negociar en los términos fijados por el Acuerdo

Desde esta última perspectiva, el problema surge porque el Acuerdo Marco, sin perjuicio de autoafirmar la eficacia general y aplicación directa del mismo, añade que "las partes firmantes incorporarán —y/o adecuarán su contenido según lo previsto en el Acuerdo Marco— a los Convenios Colectivos de las distintas empresas del Grupo incluidas en su ámbito de aplicación...". De este modo, y en la dirección de lo que habitualmente sucede con los convenios colectivos marco de carácter impropio —v.g. Acuerdo INI/TENEO— o con los convenios colectivos, el Acuerdo glosado parece plantear la necesidad de efectuar un específico acto de recepción de sus contenidos por parte de los convenios colectivos típicos o "generalistas", a partir del cual tales normas adquirirían plena fuerza normativa y vinculante. Una conclusión que parecería confirmarse con la lectura de algunas estipulaciones concretas del Acuerdo, como ocurre con las que fija el compromiso de pactar en el seno de las empresas los

(62) Cfr. para el Acuerdo INI/TENEO F. VALDÉS, *op. cit.* página 45.

planes de jubilación forzosa en los términos y condiciones arriba indicados y apoyar los procedimientos de bajas voluntarias. —punto 4.2.3.—. Lo que parece dar a entender que estamos ante una cláusula obligacional —compromiso— y no un mandato directamente vinculante.

Ahora bien, y aunque ciertamente, como ocurre en general con todo tipo de normas jurídicas, su aplicabilidad directa depende en buena medida de la propia estructura interna de sus mandatos, no menos cierto es que como regla general debe entenderse que los contenidos del Acuerdo están dotados de una eficacia normativa directa e inmediata. Otra cosa es que o bien el propio Acuerdo requiera un acto de recepción con carácter general, que tiene un valor meramente declarativo de su eficacia normativa y no constitutivo, o bien la propia estructura de la norma requiere una concreción aplicativa por los niveles contractuales inferiores, pero que no cuestiona en modo alguno su aplicación directa, debiéndose distinguir entre la fuerza vinculante del Acuerdo y el modo concreto de articulación de sus mandatos en relación a los convenios de las empresas integrantes del Grupo (63). A esta conclusión lleva tanto la calificación arriba efectuada de convenio estatutario, de modo que la doble eficacia jurídica normativa y personal general se proyecta en las relaciones individuales de trabajo como colectivas, modalizando la estructura de la negociación y dirigida no a las partes de la relación obligatoria sino a los sujetos colectivos, cuanto el propio tenor del punto 2 del Acuerdo, que se redacta en términos imperativos. Las partes no se comprometen a incorporar sino que imperativamente incorporarán su contenido, quedando sometidas a un deber que se formula como una auténtica y genuina obligación de negociar en los términos prescritos por el Acuerdo, de modo que no disponen los convenios inferiores de espacio jurídico de libertad para decidir el sí o el no de la adecuación a los contenidos vinculantes para su presente y futura actividad contractual colectiva (64).

En cualquier caso, y puede ser un argumento más para reafirmar su efectiva dimensión como Convenio Marco estatutario ex art.82.3 E.T., la referencia explícita a este tipo de cláusulas condicionantes de la aplicabilidad directa e inmediata, que no de la plena normatividad, encontraría justificación en la reiterada jurisprudencia del Tribunal Supremo, según la cual, las normas contenidas en tan especialísimo Convenio tienen un efecto normativo que "...no es directo siendo necesaria la inserción de estas cláusulas en los convenios comprendidos en su ámbito de aplicación" —STS 12.6.1991, art. 6239—. Ahora bien, como precisa esta misma doctrina judicial, una vez producida esta incorporación o inserción es "indefectible y ha de producirse en los mismos términos del

(63) Para el Tribunal Supremo "a decir verdad, la autoejecutividad o autosuficiencia aplicativa es una condición necesaria pero no una condición suficiente para el acogimiento al régimen del art. 83. 3 ET. Cabe la posibilidad, sin duda, de una cláusula de convenio colectivo que por su contenido preceptivo podría aplicarse de manera inmediata, pero que está pendiente para ello del cumplimiento de otros requisitos, como el de su inserción o recepción en un convenio colectivo de inferior nivel". STS 16. 11. 1989, *cit.*

(64) Cfr. F. VALDÉS, *op. cit.* página 46.

Acuerdo”, si bien se ha admitido que tal inserción, en la medida en que tiene un contexto o ámbito negociador más reducido de las cláusulas predeterminadas por el Acuerdo Marco, “podrá dar lugar, eventualmente, a unas u otras contrapartidas” —STS 16.11.1989, cit—.

Aunque la obligación alude expresamente a “las partes firmantes”, debe entenderse que corresponde a la totalidad de los sujetos colectivos con representación en el sector de las empresas del grupo REPSOL, e incluidos en su ámbito de negociación, al margen de que tengan o carezcan de vínculo asociativo con las partes firmantes. Su incumplimiento puede entenderse que, dada la validez jurídica estatutaria, es exigible jurídicamente, salvo que requiera una negociación aplicativa concreta. Es decir, siempre que no esté condicionada en el propio texto de la norma base. Con la consiguiente nulidad de las cláusulas de convenios colectivos inferiores contrarias a estas estipulaciones, sin que quepa descartar la posible responsabilidad patrimonial de la parte que incumple, que no podrá ampararse en la imposibilidad de incorporar tales medidas por su falta de control respecto de las decisiones libremente tomadas, en el ejercicio de su libertad de empresa y de negociación, por los singulares empresarios del grupo.

En resumen, estamos ante un convenio estatutario de grupo perteneciente a una modalidad de los acuerdos marco especializados, de contenido complejo, por cuanto regula directamente unas materias y fija criterios de coordinación jurídico-material de la negociación en ámbitos inferiores, sin descartar reglas de reparto de competencias y de complementariedad en la regulación. Que, por tanto, tiene una eficacia jurídica normativa y personal general, obligatoria para todos los sujetos incluidos en su ámbito, individuales y colectivos, siendo su incumplimiento del acto de recepción prevista, de valor puramente declarativo y no constitutivo, nulo de pleno derecho, por ser contrario a una norma imperativa, en la que se fija un deber de contratar en los términos establecidos en el Acuerdo.

V. EL ÁMBITO DE APLICACIÓN: CRITERIOS DE DELIMITACIÓN DEL GRUPO REPSOL COMO UNIDAD DE NEGOCIACIÓN ESPECÍFICA Y “APROPIADA”

Por lo que refiere al concreto ámbito de aplicación de lo convenido, merece la pena subrayar que la propia existencia de este tipo de Acuerdo viene a significar en sí mismo una relativización de la predominante concepción patrimonialista y propietaria de los grupos, asentada en las ventajas de distribución del riesgo, para propiciar una concepción más netamente empresarial y socio-cultural. El Grupo REPSOL no sólo aparece como una unidad de negociación adecuada a una forma de empresa unitaria y al mismo tiempo plúrima, sino que, además, y en coherencia, emerge como un nuevo modelo de organización colectiva de los intereses socio-económicos empresariales. Dos cuestiones resultan particularmente reseñables en relación a la determinación del ámbito funcional y personal de aplicación del Acuerdo —punto 3—.

En primer lugar, el perímetro de grupo viene delimitado conforme a dos criterios, no necesariamente cumulativos —v.g. “y/o”— que dejan emerger una noción amplia, en la línea de las más recientes definiciones aportadas por las leyes nacionales y comunitarias. El primer parámetro, sitúa el criterio de referencia en la posibilidad de ejercer un poder de dirección unitaria, a través del control mayoritario del capital social —el Grupo REPSOL como unidad económica y mercantil—, el segundo se centra en la efectiva existencia y en el ejercicio real de un poder de gestión industrial y laboral —v.g. el Grupo REPSOL como “unidad económica y social—. En segundo lugar, y también respondiendo a una práctica habitual de la negociación colectiva de grupo, se excluyen determinadas empresas integrantes del Grupo —v.g. “Empresa Petróleos del Norte, S.A.”—, si bien con carácter provisional y sin perjuicio de la cláusula general abierta a la institución de la adhesión.

Finalmente, basta con señalar que su ámbito territorial de vigencia se extiende al conjunto del Estado español, y su vigencia temporal es de dos años, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1998, sin perjuicio de la ultraactividad de las cláusulas normativas en las condiciones fijadas en el punto 4.

VI. CONTENIDO DEL ACUERDO: EL GRUPO REPSOL COMO “MERCADO INTERNO” Y COMO ÁMBITO UNITARIO DE RELACIONES COLECTIVAS

Antes de finalizar este estudio, y dada la importancia de los contenidos concretos regulados en el Acuerdo Marco del Grupo REPSOL, merece la pena sintetizar las principales políticas unitarias que pretende articular esta negociación, que bien requerirían específicos comentarios por su relieve y trascendencia, pero que aquí sólo podemos reseñar brevemente. A este respecto, conviene recordar algo que ya se dijo al principio de este trabajo, relativo al objeto doble de esta peculiar manifestación de negociación colectiva de grupo. Así, en el plano de las relaciones individuales, el Grupo REPSOL pretende configurarse como un mercado interno de trabajo, potencialmente idóneo para compensar las múltiples necesidades de la organización global, favoreciendo prácticas empresariales y modelos de negociación que equilibren las exigencias de circulación de la mano de obra con una formación de la relación de trabajo en una escala mayor que la meramente empresarial. En el plano de las relaciones colectivas, el Grupo REPSOL, pretende avanzar en la implantación de un nuevo estilo de dirección participativa, concibiendo la organización en su conjunto como un espacio particularmente abierto al diálogo, a la negociación y a la autocomposición de los conflictos. Lo que determina su reconstrucción como un auténtico ámbito para la constitución de específicas relaciones colectivas, un centro de imputación normativa de relaciones jurídico-colectivas (65).

(65) Un análisis detenido de las ventajas e inconvenientes de esta centralización en mi estudio “Una nueva fase...” *op. loc. cit.*

1. La Política Laboral: Movilidad intragrupo —Punto 10— y Formación Profesional —Punto 14—

Se enmarca en una política de optimización de plantillas que implican la regulación e incentivo de la movilidad intragrupo, si bien con contrapartidas en términos de compensaciones económicas, mantenimiento de derechos adquiridos y la participación sindical a través de la Comisión de Seguimiento, mediante el reforzamiento de la información y aportación de sugerencias, es decir, derechos de propuesta. El punto 10.2 establece la movilidad entre empresas del grupo Repsol que podrá ser definitiva — sin cambio de residencia o con cambio de residencia o traslados— o temporal —comisión de servicios—. La cobertura de vacantes de carácter definitivo con personal excedente de estructura de otra empresa del grupo será forzosa cuando no implique cambio de residencia, de lo contrario se aplicará la normativa de la empresa de origen en materia de movilidad geográfica ex art.40 ET. La movilidad temporal, la Comisión de servicios, siempre es forzosa para el trabajador, porque responde a un interés organizativo del empresario —v.g.servicios comunes para el conjunto de empresas—, y con garantías —no existe excedente del grupo en la empresa—. En caso de movilidad geográfica de desplazamiento temporal, se remite a la normativa vigente en la empresa de origen.

Una posición realmente central ocupa la política de formación, eje estratégico en materia de gestión de personal en aras de un modelo de competitividad basada en la cualificación y en la innovación —punto 14—. Se abre la vía a políticas de formación con reconocimiento a nivel del Grupo REPSOL, registrándose toda formación desarrollada en las empresas del Grupo en los expedientes personales de los trabajadores “a fin de que tenga reconocimiento a nivel de Grupo”. Igualmente se prevé un plan de formación anual común para el Grupo, participado colectivamente mediante un órgano mixto y paritario constituido por la Comisión de Seguimiento del Acuerdo —punto 14.3—.

2. Política de Empleo: garantías de estabilidad en el Empleo —Punto 4—

Una particular mención merece la fijación de una garantía general de estabilidad en el empleo de los trabajadores del Grupo REPSOL —punto 4.1—, luego concretada en diversos puntos del Acuerdo. Son reseñables los compromisos de utilización de mecanismos no traumáticos de la política de reestructuración empresarial y de regulación de excedentes, así como el establecimiento de derechos de reubicación o recolocación en el seno del grupo. También tiene un especial lugar la lucha contra la temporalidad en el seno de las empresas de grupo, favoreciendo la contratación indefinida, aunque sin renunciar a las posibilidades legales de contratar por modalidades temporales, directa o indirectas.

3. La dimensión sindical: El grupo Repsol como escenario para el dialogo y la mediación

A) LA COMUNICACIÓN INTERNA EN EL ÁMBITO NACIONAL: EL FAVOR HACIA LOS ÓRGANOS MIXTOS Y PARITARIOS

En el nuevo estilo de dirección, se pretende evidenciar una lógica menos conflictual y más cooperativa y abierta al diálogo, sin perder de vista que el conflicto es connatural a la relación de trabajo, para lo cual se pretende igualmente acudir a vías de autocomposición —punto 18—, dejando al margen la acción de presión, al menos dándole el carácter de última ratio. En este contexto, dos son las cuestiones particularmente referenciables de este Acuerdo.

En primer lugar, el favor hacia los instrumentos de gestión dinámica y compartida de las relaciones de trabajo mediante instituciones mixtas y paritarias, tanto de carácter general respecto de las diferentes cuestiones del Acuerdo —v.g. Comisión de Seguimiento, punto 3—, como especializadas —v.g. Comisión Mixta de Planes y Fondos de Pensiones—. Un especial protagonismo asume la denominada “Comisión de información y seguimiento” en materia de política industrial —punto 13—, centrada en funciones de reflexión y estudio —punto 13.1.1— sobre los “planes de carácter industrial, económica y financiera que afecten a la política laboral del grupo”, así como las políticas de empleo y relaciones industriales del conjunto del grupo. Esta Comisión, pues, se convierte en uno de los pilares fundamentales para la realización de estudios, recepción de informaciones, expresión de propuestas y discusión de cuantas cuestiones sean precisas en aras de conseguir acuerdos e materia de definición de las estrategias de “organización del trabajo en el Grupo”.

En este contexto, en segundo lugar, una particular atención ha merecido el establecimiento e impulso de una amplia gama de procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales, fijados en el punto 18.1. Desde el 29 de marzo de 1996 el denominado ASEC tiene eficacia directa en el Grupo REPSOL y en todas y cada una de sus empresas, sin perjuicio de lo previsto en el punto 18.5.

B) INFORMACIÓN Y CONSULTA EN EL ÁMBITO COMUNITARIO: EL SISTEMA DE COMUNICACIÓN EUROPEO DEL GRUPO REPSOL

Pero sin lugar a dudas el aspecto más sobresaliente de la dimensión sindical del Acuerdo-Marco, y en general del texto entero, es la realización por vez primera en nuestro país de una experiencia negocial orientada a instaurar y regular un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en el ámbito comunitario de organización del grupo empresarial. En este sentido, se articula una estructura compleja de derechos informativos y consultivos, o lo que es lo mismo, de derechos de representación, expresión y comunicación en el ámbito europeo comunitario. Este sistema de comunicación interna entre la

Dirección del Grupo REPSOL y sus trabajadores dentro del ámbito europeo se organiza, a tenor del artículo 1, a través de una doble vía. A saber:

- a) Un procedimiento de Comunicación Europeo, que se articula a través de la participación de los miembros del
- b) *Foro Europeo de Información y Consulta*, según la original denominación dada al órgano más representativo encargado de actuar e impulsar el procedimiento comunicativo, configurado funcionalmente, en línea con los imperativos de la Directiva y la Ley española de recepción, como "ámbito de discusión libre y responsable de las cuestiones que puedan afectar al Grupo en general...". Su objetivo principal es lograr un nivel de comunicación interna adecuado entre la Dirección del Grupo Repsol y sus trabajadores dentro del ámbito europeo, para lo cual sus miembros se configuran como "receptores y transmisores tanto de las inquietudes de sus representaciones, como de la información proporcionada por la dirección, en el ámbito de sus respectivos Estados" —art.3—.

Especial interés suscita la composición de este órgano "representativo", en la medida en que, una vez más confirmando el favor hacia los órganos paritarios y mixtos, está compuesto por un número igual de miembros en representación de la Dirección y la parte social —art.4—. El número máximo total será de 22 miembros, distribuyéndose los 11 representantes correspondientes al banco social en función de criterios de representatividad e implantación sindical —tres representantes por cada uno de los dos sindicatos españoles mayoritarios en el Grupo REPSOL—, así como de representación territorial en atención a la dimensión ocupacional en cada uno de los países europeos en los que el Grupo está presente — 1 representante por cada uno de los Estados miembros en los que el Grupo emplee a más de 50 trabajadores, que son 5 en total—. La elección se hará por y entre los representantes de los trabajadores o, en su defecto, por el conjunto de los trabajadores —art.4.1—. Sus funciones son eminentemente informativo-consultivas —art.4.2— y su actuación es financiada por la Dirección —art.4.5—.

4. La Política Social: La Previsión de planes y fondos de pensiones —Punto 12—

Sin duda una de las materias particularmente propicias a una regulación de grupo es la relativa a la previsión social complementaria de riesgos, de ahí la referencia del Acuerdo a porcentajes de aportación, garantías de mantenimiento en caso de movilidad interempresas de grupo y reflexión conjunta mediante Comisiones Especializadas y Mixtas en aras a la implantación de sistemas conjuntos.

5. La Política de Prevención de Riesgos y Protección de la Seguridad y Salud en los ambientes de trabajo del Grupo.—Puntos 15 y 16, Anexos I y II—

Finalmente, una considerabilísima atención ha merecido la realización en el seno del Grupo REPSOL de los contenidos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, acordando "proceder a su implantación y desarrollo en todas las empresas y centros de trabajo del Grupo de una manera rápida y coordinada" —punto 15—. A tal fin, se han alcanzado los siguientes Acuerdos:

- 1) Aplicación de un específico "Sistema de Evaluación de Riesgos", a partir del cual realizar la planificación de la acción preventiva.
- 2) Introducción de un nuevo Capítulo sobre "Seguridad y Salud en el Trabajo", coincidente con la transcripción realizada en el Capítulo 16 del Acuerdo Marco, que sigue muy de cerca las previsiones normativas.
- 3) Promoción, en el plazo máximo de tres meses, de la constitución de los nuevos órganos de representación y consulta, impulsando su funcionamiento con los derechos y obligaciones correspondientes.
- 4) Actuación inmediata de un plan de formación para los Delegados de Prevención de todas las empresas.
- 5) Plan de actuación respecto a las empresas contratistas.
- 6) Atribución de Competencias informativas, consultivas y de actuación a la Comisión de Seguimiento en materia de prevención de riesgos, así como en el establecimiento de una "política sanitaria laboral coordinada en todo el Grupo".

En definitiva, también en la actuación de una más eficaz política de protección y promoción de la seguridad y salud en los ambientes de trabajo, en general y en particular en la articulación de los órganos de representación colectiva —v.g. Delegados de Prevención y Comités únicos de Seguridad y Salud—, la configuración de modo unitario del personal perteneciente al Grupo adquiere una particular relevancia —punto 15.3—, incluso desplazando a los órganos que pudieran existir previamente en las diferentes empresas singularmente consideradas. Una vez más se confirma, ahora en el plano normativo convencional, que el proceso de creación de las condiciones para la tipificación de la empresa con estructura de grupo y la normalización de sus prácticas no es el de reconstruir en términos normativos una nueva forma subjetiva de empresa, sino de individualizar una gama creciente, diversificada y articulada de momentos de disciplina — de carácter compensador, de índole flexibilizador de la gestión, de naturaleza informativa-consultiva...— coherentes con las diversas esferas de intereses implicados (66).

(66) De esta manera, se deja emerger una pluralidad articulada, gradual y equilibrada de tutelas y regulaciones, expresiva de las posibilidades adicionales y de las limitaciones a las que queda sujeto el poder de dirección unitaria del grupo.