

ESTRUCTURA Y CONTENIDO DE LA NEGOCIACION- COLECTIVA EN LA INDUSTRIA QUIMICA ONUBENSE

SUMARIO: I. INTRODUCCION: La delimitación del campo de estudio. 1. Delimitación geográfica. 2. Criterio sectorial. 3. Dimensión de la empresa. 4. Tipo de convenio colectivo. 5. Cuantificación de trabajadores y centros analizados. II. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACION. 1. Caracteres de la negociación. 2. Articulación de los convenios. 3. Administración del convenio y solución de conflictos. III. CONTENIDO DE LOS CONVENIOS. 1. Clasificación profesional y movilidad de la plantilla. 2. Ingresos, ascensos y ceses. 3. Tiempo de trabajo. 4. Vacaciones, licencias y excedencias. 5. La retribución de los trabajadores. 6. Poder disciplinario: las faltas y sus sanciones. 7. Acción social de la Empresa. 8. Representación de los trabajadores y derechos sindicales. IV. CONCLUSIONES.

Por SEBASTIAN DE SOTO RIOJA*

I. INTRODUCCION: La delimitación del campo de estudio.

Todo estudio que verse sobre alguno de los elementos configuradores de un sistema de relaciones industriales ha de delimitar con precisión su objeto y el método de análisis, si pretende que sus conclusiones puedan ser utilizadas de forma general y extrapolables a otros marcos específicos. La sensibilidad e interdependencia de todos los componentes de un sistema negocial colectivo, provoca que en ocasiones no sean comprensibles los resultados, siempre parciales, a los que se haya podido llegar sin una exacta referencia a los parámetros utilizados.

Estas consideraciones se acentúan cuando es la negociación colectiva el elemento configurador elegido, pues ésta, que representa el cauce de regulación principal de las relaciones entre sus protagonistas —tanto individual como colectivamente—, constituye el modo de superación del conflicto de intereses inherente al sistema, por unos determinados sujetos colectivos, para un concreto período de tiempo y en atención a una amplia serie de circunstancias o variables de diversa naturaleza (temporales, económicas, geográficas, sectoriales,...).

Trasladando estas consideraciones previas al trabajo que ahora se presenta, y como fácilmente puede deducirse de su título, son los criterios geográfico y sectorial los primeros que hay que tener en cuenta, cada uno con sus correspondientes especificaciones.

* Profesor Titular Interino de Escuela Universitaria. Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Sevilla. Este estudio ha sido realizado gracias a la ayuda de investigación proporcionada por la Asociación de Industrias Químicas y Básicas de Huelva.

1. Delimitación geográfica.

Por lo que hace a la delimitación geográfica, los problemas se plantearon a la hora de decidir el criterio que debía utilizarse para la identificación de las empresas onubenses, pues la mayor parte de ellas presentan una estructura compleja, normalmente con varios centros de trabajo. En primer lugar se desechó la idea de la titularidad, es decir, de atender a la vecindad de sus propietarios, por tratarse de un dato poco significativo a efectos negociales, además de presentar inconvenientes de difícil superación como son el fenómeno societario y la sospecha de dejar vacío de contenido el estudio, dada la internacionalización del capital presente en la provincia.

En la definición de la unidad industrial y de su lugar de establecimiento, también se desechó su condición de empresa (como ente productivo autónomo de significación económica y jurídica), para incluir a todas las industrias que tuvieran presencia en la provincia de Huelva, aunque sólo fuera con un centro de trabajo, y con independencia del lugar donde se hallare el verdadero centro decisor en los supuestos de grupos de empresas.

Por consiguiente, el criterio finalmente adoptado ha sido el de comprender en el estudio a todas las industrias, empresas o centros de trabajo radicadas en la provincia de Huelva, al margen del origen, ámbito de actuación y caracteres jurídicos de sus titulares.

2. Criterio sectorial.

En cuanto al criterio sectorial, de nuevo ha sido necesario optar por una definición de la industria química (esta vez referida a su naturaleza y no a su dimensión), para determinar que empresas debían formar parte del objeto de este estudio. En esta ocasión, el problema viene determinado por la ausencia de un criterio único para la calificación de las actividades químicas. Lo que provoca variaciones sustanciales en la configuración de los censos que de estas industrias elaboran las diferentes instancias, cada uno, en función de un parámetro distinto. Así, y según se tome como referencia el censo de la Administración, de uno u otro sindicato o de la propia Asociación de Industrias Químicas y Básicas, siempre a nivel provincial, pueden encontrarse variaciones tan importantes, como la inclusión o exclusión del suministro de agua o el de energía eléctrica. Ejemplos significativos, ya que se trata de actividades que generan un gran volumen de empleo y con negociación colectiva propia.

Dado el análisis jurídico que se pretende, se ha optado por seguir el criterio descriptivo de la Clasificación Nacional de Actividades Empresariales, si bien, referido exclusivamente a las actividades de la industria química (epígrafe 25), excluyendo por tanto las relativas al vidrio y a la cerámica, aunque formen parte de una misma agrupación. En detrimento de otros criterios que a priori pueden ser igualmente válidos, como son los que marcan el ámbito de aplicación del VII Convenio Nacional de la Industria Química o de la propia Ordenanza del sector, en atención al carácter objetivo y fundamentalmente más acorde con la estructura industrial, que en principio puede predicarse del criterio marcado por la referida Clasificación Nacional de Actividades Empresariales (C.N.A.E.).

3. Dimensión de la empresa.

Partiendo del criterio delimitador indicado, se han detectado alrededor de unos 30 centros de trabajo pertenecientes al sector de la industria química en la provincia de Huelva. De ellos se han seleccionado a su vez, aquellos que cuentan con más de 50 trabajadores de plantilla, fundamentalmente por dos razones.

En primer lugar, porque el hecho de incluir entre el material de estudio, como así se hace, el Convenio Colectivo Nacional del Sector, ya trae consigo la inclusión de la práctica totalidad de la mediana, y por supuesto de la pequeña empresa, ambas reguladas mayoritariamente por el referido Convenio Colectivo Nacional, pues es sabida la estrecha relación (podríamos decir que casi directamente proporcional) entre la capacidad de negociar un convenio propio en una empresa y la dimensión de su plantilla.

En segundo lugar, debido a la propia estructura de la industria química onubense, que concentra la práctica totalidad de los trabajadores del sector en un reducido número de centros de trabajo de mediana o gran dimensión.

4. Tipo de Convenio Colectivo.

Otra consideración importante a tener en cuenta, es que se han analizado los convenios colectivos de centro de trabajo, empresa y de ámbito superior, firmados según las reglas del Título III de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores (ET en adelante), y publicados en los diversos Boletines Oficiales. Y ello porque el criterio definidor que se ha seguido, radicación del centro de trabajo dedicado a alguna de las actividades químicas en la provincia de Huelva, conlleva el análisis tanto de convenios de centro de trabajo, como de convenios de empresa con centros en diversas provincias aunque sólo uno de ellos se encuentre en ésta, o el de cualquier otro convenio de ámbito territorial superior (como el nacional) por idénticas razones.

Respecto a la naturaleza jurídica del pacto y por exclusión, quedan fuera tanto los pactos internos complementarios de la negociación colectiva, cuyo conocimiento dada su diversidad y escasa publicidad ha sido imposible de abordar; como la práctica negocial realizada al margen del estatuto, es decir, los denominados pactos colectivos o convenios extraestatutarios, dada su escasa relevancia (según los datos que obran en nuestro poder).

5. Cuantificación de trabajadores y centros analizados.

En función de los criterios anteriores, los convenios colectivos analizados, ya sean de empresa o de centro de trabajo, regulan las relaciones laborales de la práctica totalidad de los trabajadores del sector químico en la provincia de Huelva.

Ello puede verse en los cuadros adjuntos, confeccionados con los datos facilitados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (A), y los sindicatos: Unión General de Trabajadores (B) y Confederación Sindical de Comisiones Obreras (C); siempre referidos al sector químico en la provincia de Huelva, según sus propios criterios de clasificación y en relación a las empresas seleccionadas.

CUADRO 1

	N.º total de trabajadores del sector	N.º total de trabajadores sujetos por los CC analizados	%
A)	3.196	3.013	94
B)	4.539	3.953	87
C)	4.007	3.566	89

CUADRO 2

	N.º total de empresas o C. de trabajo	N.º de centros o empresas con más de 50 trab.	%
A)	26	9	35
B)	27	11	41
C)	37	13	35

Del cuadro nº 1, se deduce como en el menos favorable de los supuestos, el cumplimiento del criterio apuntado supone abarcar el 87% del total de los trabajadores del sector (el 94% según la Inspección de Trabajo y SS). Y siempre sin contar los trabajadores que quedan bajo el ámbito de aplicación del referido Convenio Colectivo Nacional, que sin duda abarca a la mayoría de ese resto (13%, o 6%, según las fuentes), si se tiene en cuenta la dinámica propia de nuestro sistema de negociación colectiva.

En el segundo cuadro se muestran los datos referidos a la concentración empresarial, que analizados conjuntamente con los porcentajes de trabajadores analizados (cuadro nº1) confirman la virtualidad de la dimensión media elegida (punto I.3) pues muestran como un relativamente bajo número de empresas (representan aproximadamente un tercio del total), concentran la práctica totalidad de los trabajadores del sector (hasta un 94%). Todos estos datos se muestran sin olvidar en ningún caso, que están sometidos a importantes fluctuaciones tanto en lo referente al nº de trabajadores, como a su carácter como empresa dependiente (por eso no se diferencia), pero que sin embargo, son lo suficientemente ilustrativos a los efectos que ahora nos interesan.

ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACION

Caracteres de la negociación.

Una de las primeras conclusiones que se obtienen al estudiar la estructura de negociación colectiva en cualquier ámbito territorial y/o funcional, es la estrecha relación que guarda con la propia estructuración de las empresas del sector. En el punto de poder afirmar que se suelen mostrar paralelas. En nuestro caso, la gran dimensión media de la práctica totalidad de las empresas con presencia en el polo químico onubense, conformadas por diversos centros de trabajo distribuidos por el territorio nacional, se traduce en la existencia de un alto número

de convenios de empresa y de centro de trabajo, así como en el desplazamiento de los convenios de ámbito territorial superior.

En efecto, la concentración empresarial supone que seis convenios de centro de trabajo y dos de ámbito empresarial regulen las relaciones laborales del 94% aprox. de los trabajadores del marco analizado. Quedando un espacio residual para la aplicación directa del CC General del sector, pues no existe ningún otro a nivel provincial o autonómico.

De lo anterior se deduce la existencia de un sistema negocial dotado de una gran flexibilidad. Sistema que permite una respuesta individualizada a las demandas que se generan en el marco de las empresas con varios centros de trabajo, y que pueden tener su origen tanto en razones territoriales, como productivas. Sin embargo, no se trata ésta de una anatomía negocial trasplantable en todas las hipótesis, pues tiene como base un presupuesto estrictamente cuantitativo, como es la dimensión media de la empresa. Es decir, la libertad de elección del ámbito negociador proclamada por el ET, necesita para poder ser efectiva en los niveles territoriales inferiores, de una representación de los trabajadores con la capacidad suficiente (personal y material) no sólo para imponer el nivel, sino sobre todo para desarrollar el complicado proceso negociador, y ésta sólo se da por el momento en empresas de mediana o gran dimensión.

Sin olvidar la complejidad de esta cuestión, el decisivo papel que juega la estrategia de las grandes Confederaciones Sindicales y con referencia estricta al sector químico onubense, se puede afirmar que la explicación de esa interdependencia entre la dimensión de la empresa y la capacidad de negociación propia, reside en nuestro sistema de doble canal de representación de los trabajadores en la empresa.

En principio, la representación de los trabajadores capacitada para negociar convenios de empresa o de ámbito inferior, es según el art. 87 del ET la representación unitaria o la sindical si la hubiere. De tal forma, que aunque no exista la infraestructura necesaria para iniciar un proceso negociador por parte de la representación unitaria (por ej. en las empresas pequeñas), siempre se podrá contar con el apoyo del aparato sindical, a través de la representación directa.

El esquema legal quiebra sin embargo, por la menor fuerza e implantación que tiene todavía la representación sindical directa respecto de la unitaria. Debido tanto a que su constitución no es legalmente necesaria, como a su reciente creación en el momento de negociar algunos convenios (tan sólo dos años después de la regulación por la LOLS de las secciones sindicales en 1985), lo cierto es que sólo la representación unitaria de las grandes empresas, con su mayor disponibilidad de medios (respecto de las pequeñas), se configura como único sujeto capaz de negociar convenios de ámbito inferior. Así lo confirma el dato de que de los 8 CC de empresa y centro de trabajo tan sólo uno (CC ERT) fue negociado por las representaciones sindicales, mientras que los Comités de Empresa configuraron el banco social en los restantes (incluido el CC Campsa, único de ámbito empresarial).

Junto con las referencias espaciales, el campo de aplicación de todo CC viene determinado por la especificación de su ámbito personal, funcional y temporal, cuya mención es además necesaria (que no mínima, ya que sólo con ellas no se está ante un convenio colectivo) a tenor del art. 85 del ET.

1.- Ambito personal. Es habitual definir el ámbito personal de aplicación de CC, con una cláusula que vincula a la totalidad de los trabajadores de la presa o empresas del sector, para inmediatamente después establecer ciertas excepciones y algunos regímenes especiales. La primera de esas excepciones se constituye "por la exclusión en cualquier caso" de los Consejeros de la presa, cuando ésta revista la forma jurídica de Sociedad y del denominado personal de Alta Dirección, por razones un tanto obvias y que no necesitan más comentario. Otra excepción (ésta no tan generalizada como la anterior), la protagonizan el chófer y el ordenanza de Dirección, por la especial relación de confianza que se establece en estos casos. En cuanto a los regímenes especiales, están con el denominado Personal Directivo, Técnico y asimilados (personal nómina bancaria TD), para los que queda abierta la regulación convencional voluntariamente quieren adherirse, previa renuncia a las prerrogativas propias de su cuerpo y sin que en ningún caso signifique merma alguna en su remuneración (aunque se les acomode su remuneración a la estructura general diseñada en el CC).

Por lo demás, no se producen más exclusiones ni en función de la temporalidad del contrato (que serían ilegítimas), ni de la especialidad de la profesión (condiciones de franja).

2.- Ambito temporal. Aunque la duración total de los CC no sea la misma en todos los casos, sino que más bien existe una cierta disparidad, también en este caso se detectan ciertas similitudes entre los convenios, entre las que destaca la retrotraer los efectos económicos al 1 de enero del año en que se negocia, así como los de las sucesivas revisiones salariales. Esa cierta disparidad que se manifiesta en orden a la duración total o vigencia del convenio, se hace patente si se demuestramos a la oscilación que se produce entre un período tan considerable como el de cuatro años (CC Ertoil, Ertisa, ERT y Fosfórico), en relación a períodos cortos como el anual en los casos del CC Nacional o el de Campsa, sobre todo cuando tiene en cuenta el costo que supone la negociación de un gran convenio. Entre estos dos extremos se encuentran supuestos como el del CC Tioxide (3 años) o el de Foret y Río Ródano (2 años), que suponen su matización.

Un estudio más detenido de los distintos plazos de vigencia, revela como se ha producido un cambio importante en la tendencia que existía hace unos años de otorgar a los convenios una duración relativamente alta (todos los CC que marcan una duración de 4 años fueron firmados en 1987), por otra más reciente en la que esa duración se acorta casi a su límite (es lo que ocurre con los CC de 1990 y 1991, que prevén un sólo año de vigencia). Un cambio que supone el fin de una política de planificación, confianza y estabilidad, por otra más reivindicativa, y en la que la fundamentación hay que buscarla más en el terreno de lo económico y lo social, que en el de lo jurídico, donde apenas ha habido novedad.

3.- Ambito funcional. El CC Nacional es el único de los analizados que no es de ámbito empresarial o de centro de trabajo, por lo que sólo en él se plantea el problema de definir que ha de entenderse por industrias del sector químico. El criterio que sigue es el de la enumeración en una larga lista de una serie de actividades y subsectores incluidos en la industria química, completada con una cláusula de cierre de carácter netamente expansivo: "excepcionalmente, quedarán vin-

culadas por este convenio las empresas que, perteneciendo a algún subsector de la industria química no incluido en la relación anterior, se hallen afiliadas a alguna organización territorial o sectorial afiliada a FEIQUE" (art.1 CC Nacional).

Todas las menciones anteriores, que se encuentran siempre al inicio de cada convenio, forman junto con una serie de cláusulas de contenido diverso que se repiten literalmente en todos ellos, un bloque o título preliminar que recuerda a las condiciones generales de la contratación mercantil, y cuyo contenido se puede esquematizar en:

-Cláusula de garantías "ad personam". Por la que se declara el respeto hacia las condiciones de trabajo conseguidas a título individual, cuando fueren superiores a las establecidas en el convenio. Pero se hace de una forma insuficiente, pues excepcionalmente se prevé la subida paralela de esas condiciones (art.23 CC Fosfórico) al objeto de evitar su compensación con el resto de la masa retributiva, o se limita erróneamente en algunos casos a las situaciones estrictamente económicas (art.8 CC Ertisa), olvidando que su naturaleza de interés individual, las hace quedar fuera del mandato de la representación colectiva.

-Cláusula de vinculación a la totalidad. Absolutamente generalizada, constituye la materialización de la teoría del equilibrio interno del contrato (muy amparada por la jurisprudencia ordinaria), en virtud de la cual, las partes reconocen que las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, de forma que la declaración de nulidad de cualquiera de sus partes conlleva la de la totalidad.

-Cláusula de compensación y absorción. Por la que se articula una garantía empresarial, frente a las mejoras que se puedan producir durante la vigencia del convenio por las disposiciones legales o convencionales, así como para refundir todas las medidas alcanzadas con anterioridad.

Una última cuestión referida a las características generales de la negociación, e incluida también en el art. 85 del ET como una de las menciones necesarias o contenido mínimo de todo CC, es la relativa a la forma y condiciones de la denuncia. El legislador, ni siquiera orienta a las partes sobre el instituto que pueden utilizar en estos supuestos, por lo que éstas, al tratarse de la denominada parte obligacional del convenio, podrán acudir libremente a cualquiera de las formas de notificación contempladas por el ordenamiento civil. Haciendo un buen uso de esta amplia libertad de elección, las comisiones negociadoras agotan prácticamente todas las variedades jurídicas, desde la menos formalista a la más fehaciente, hasta el punto de haber encontrado pocas regulaciones exactamente iguales (lo que no sucede en ninguna otra materia).

Los distintos sistemas de denuncia que se contemplan, se pueden clasificar en función del grado de formalidad exigida, en dos grupos, que son:

A) Denuncia automática, es decir, la vigencia temporal del convenio decae automáticamente por expiración del término convenido, sin necesidad de comunicación alguna en este sentido, por cualquiera de las partes.

Las variedades que se plantean dentro de este modelo, consisten en la no exigencia de forma alguna (CC ERT, Tioxide), o vincularla con un determinado comportamiento. Es lo que ocurre en el caso del CC Nacional, que declara la extinción automática del convenio, junto con el compromiso de las partes de iniciar la negociación de uno nuevo, un mes antes de finalizar su vigencia. O el CC Ertisa, que

bién aprovecha para reafirmar la obligación de negociar, pero esta vez previa ción de parte.

B) Denuncia formal; en estos casos, para evitar la prórroga legal, se articula determinado cauce para la denuncia del convenio, que suele ir acompañado de plazo de preaviso, a modo de garantía. Y también aquí se distinguen varios tipos.

-El CC Ertol, que permite la denuncia total o parcial de su texto, exige notificación fehaciente (no se especifica cuál, por lo que habrá que pensar en la pública notarial) con 1 mes de antelación.

-El CC Campsa, que habla de denuncia "expresa" (parece que en este caso se puede excluir el silencio, aunque se trate de comportamientos concluyentes), con plazo de preaviso de 2 meses.

-El CC Fosfórico exige una denuncia expresa con un mes de antelación, pero vez a través de un escrito cuya fehaciencia se consigue por la obligación de traslado de una copia a la Autoridad laboral (los CC de Foret y Rio Ródano se refieren expresamente a la Delegación Provincial de Trabajo).

Articulación de los convenios.

En el contenido de este trabajo no entra el análisis del sistema de fuentes del derecho jurídico-laboral en su conjunto, ni la atención a todos los problemas que se puedan producir por la concurrencia de distintas normas en la regulación de un mismo supuesto de hecho. Tan sólo se limita a señalar a tenor de lo dispuesto por los artículos 83 y 84 del ET, los posibles casos de articulación y afectación prohibida entre convenios colectivos, así como los modos de superación.

De entrada hay que afirmar, que la propia naturaleza del material de trabajo genera una gran cantidad de los problemas propios de esta institución. Es decir, al estar en su mayoría con convenios colectivos de centro de trabajo y no existir en otros, otros de ámbito personal más específico (convenios de franja), los conflictos posibles se plantean en relación con los convenios de ámbito superior (que como se ha visto son escasos) y con las normas estatales. Supuesto este último, cuya regulación pasa por una serie de reglas y principios completamente diversos a los que se aplican en la articulación y concurrencia de las normas convencionales.

Los supuestos en los que hemos de centrar nuestra atención son por tanto, los que protagonizan los convenios de ámbito superior, esto es, los de empresa y el convenio Nacional del Sector, entre ellos mismos y con respecto a los de centro de trabajo.

Respecto de los convenios de empresa, el CC Campsa no concurre con ninguno de ámbito territorial inferior, por lo que su situación es idéntica a la de los convenios de centro de trabajo.

El CC ERT sin embargo, si presenta una especial relevancia. Para empezar conviene aclarar, que estamos ante un convenio de empresa que incluye como artículo nº 1, un Acuerdo-Marco estipulado conforme al art.83.2 ET (así lo dice expresamente su art.1). Esto va a suponer en principio, la coexistencia de tres tipos de convenios convencionales distintos para la regulación de las relaciones de trabajo dentro del seno de una misma empresa, y que ordenados según su ámbito de aplicación

de mayor a menor son: el Acuerdo-Marco, el convenio de empresa y por último, el convenio de centro de trabajo.

El primero en la jerarquía normativa, es el denominado Acuerdo Marco de Solidaridad para el Empleo (AMSE). Un texto, que ratifica su validez jurídica (al margen del art.83.2 ET y según su Preámbulo) "por entender (las partes) que es fiel reflejo de los usos y costumbres vigentes en ERT en las relaciones históricas entre los Sindicatos, a todos los niveles, y la Dirección de la Empresa". Pero al margen de este tipo de fundamentación, el problema se centra en su identificación como un acuerdo marco de los previstos por el art.83.2 del ET.

Hay que recordar, que estos acuerdos-marco o superconvenios suponen una quiebra del principio de igual rango jerárquico de todos los convenios. Que sólo lo negocian por el bando social las Organizaciones Sindicales más representativas a nivel nacional y autonómico, y que ni siquiera están legitimados los sindicatos suficientemente representativos. Al existir por tanto, una mayor similitud con las normas estatales (y al hablar el art. 83 ET de "acuerdos interprofesionales"), se han creído reservados para articular la negociación desde los niveles funcionales y territoriales superiores (un espacio más acorde con la abstracción y generalidad que puede predicarse de este tipo de acuerdos), y no para un ámbito tan reducido como el de la empresa (con independencia de su dimensión), pues no debe ser éste, el instrumento más idóneo para dotar de racionalidad a todo un sistema negocial.

La relevancia del art. 83.2 del ET radica en la importante esfera de poder que reconoce a las Organizaciones Sindicales más representativas, sobre todo, tras el recorte que la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha operado respecto de las competencias atribuidas por la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS). Posibilita junto al diseño de toda la estructura negocial, que un acuerdo marco prohíba en los supuestos de concurrencia de convenios de distinto ámbito, el tratamiento de determinadas materias por los convenios de ámbitos inferiores. E incluso, que la representatividad legal (mayor representatividad), se imponga a la representatividad real sin ninguna matización. Pensemos que la legitimación para negociar un acuerdo marco y cualquier otro convenio son distintas, y que se puede dar el caso de un sindicato (que no es más representativo), pero que con el 100% de implantación en ese ámbito, puede verse privado no sólo parcial sino totalmente (si el acuerdo marco prohíbe negociar convenios en ese ámbito) del derecho a la negociación colectiva. O también, si el superconvenio por ejemplo, se limita al ámbito de una empresa, se impondrá a su titular lo negociado para "su empresa" por la asociación patronal más representativa (y las organizaciones sindicales se entiende), de la que podrá o no formar parte, sin que pueda evitarlo.

Lo cierto es, que el legislador no impone a las organizaciones más representativas que negocien estos superconvenios a ningún determinado nivel, ni tampoco establece limitaciones de carácter material (qué o cuántas materias pueden estar vedadas a los ámbitos inferiores). La literalidad del art.83.2 ET, permite efectivamente negociar un acuerdo-marco o un convenio como el de ERT, por el que se detraen determinadas materias a los convenios de centro de trabajo, con independencia del grado de implantación real de los sindicatos más representativos (que son los que negocian) en todos y cada uno de esos centros de trabajo, y de la pertenencia del empresario a la asociación patronal más representativa.

dejando al margen las posibles limitaciones que pueda tener el art.83.2 del ET con seguridad será objeto de recurso ante los más altos Tribunales, el convenio ERT distribuye la materia negociada entre los tres niveles que se articulan en la empresa de la siguiente forma:

1. Acuerdo-Marco. Recoge competencias muy genéricas, conformando mínimo el derecho necesario sobre garantías de empleo (crisis, cierres, empleos temporales, formación profesional, movilidad); salarios (incrementos anuales); vacaciones (cómputo anual); representación de los trabajadores (crea órganos específicos); seguridad, higiene y salud laboral (sobre todo creando órganos para estudios de prevención, vigilancia y control).

2. Convenio para la empresa ERT, S.A. Su ámbito de aplicación se extiende a todos los centros de trabajo que forman parte de ERT, S.A. El convenio tiene una aplicación extensiva, que se materializa en una oferta de adhesión que dirige a todos los centros regidos por la Ordenanza Laboral para las Industrias Químicas. El contenido es el de cualquier otro convenio, con la salvedad de una estricta referencia al AMSE.

3. Convenios de centro de trabajo. Se trata de centros que pueden o no tener personalidad jurídica dentro del grupo de empresas ERT. Tienen reconocido un derecho negociado propio, que se respeta al ser excluidas del ámbito de aplicación del convenio para toda la empresa, pero quedan igualmente sujetos a las disposiciones contenidas en el acuerdo-marco (AMSE), porque expresamente lo prevé su artículo 4 del convenio (CC Ertisa, CC Ertoil) y porque así también lo determina el art. 4 del convenio, que establece: "El AMSE afectará a todos los actuales Centros de trabajo ERT, en los términos que se establecen en los distintos artículos, así como a los nuevos Centros que ERT pueda crear en el futuro en el territorio español".

El artículo sólo menciona a los nuevos Centros que ERT pueda "crear", pero no dice que pueda adquirir, algo muy frecuente en un grupo con esta entidad. Evidentemente ha cambiado de titular y ha adquirido en la misma operación a todas las empresas químicas que son analizadas en el momento de realizar el estudio como independientes. El problema se complica una vez más si tenemos en cuenta el fenómeno de los grupos de empresas, porque al margen de los casos más claros en que se crea un nuevo centro, ¿es indiferente que ese centro tenga personalidad jurídica propia?, ¿queda dentro del ámbito de aplicación del convenio un centro o empresa que adquiriera el grupo ERT?, ¿qué ocurre si tiene un convenio propio anterior al traspaso?

Al margen de este supuesto concreto, donde se especifica la legitimidad del convenio social (sindicatos más representativos) pero no del empresarial (en ningún momento se habla de asociación patronal, y menos de su representatividad), y que incluso parece que su legitimidad proviene del CC para la empresa ERT, al incorporar como anexo, la solución puede venir de nuevo, por la calificación del AMSE como el acuerdo-marco del art.83.2 del ET.

Entendemos que este acuerdo es posible a nivel de empresa, la voluntad de las partes no tiene por qué quedar supeditada a un concepto civil o mercantil que se refiera al régimen de responsabilidad de sus miembros, y ha de poder darse a un ámbito superior como es el grupo de empresas (incluso empieza a darse su condición como empresario del art.1.2 ET). Por ello, en la elección

del ámbito de aplicación del convenio (el AMSE utiliza un concepto amplio, a diferencia del CC ERT,S.A. que especifica la condición de sociedad), se puede desechar el concepto jurídico de empresa = persona jurídica y optar por uno más amplio, para todo el grupo, pues el ET sólo distingue en su artículo 87 entre: "1. Convenios de empresa o ámbito inferior, y 2. Convenios de ámbito superior a los anteriores". Así, y aún interpretando que empresa es igual a sociedad, siempre queda la posibilidad de acogerse al ámbito superior, que bien puede ser el del grupo de empresas.

El otro supuesto de articulación de convenios, se da entre el CC Nacional y el de cada una de las empresas o centros de trabajo. En este caso, la concurrencia se solventa con la prohibición de afectar el ámbito de aplicación de un convenio en vigor, contenida en el art.84 del ET. Es decir, el CC Nacional de la Industria Química, de aplicación en todo el territorio del Estado español, incluida la provincia de Huelva, no afecta al ámbito de aplicación de los convenios de ámbito inferior (de empresa y de centro de trabajo en este caso) vigentes con anterioridad a su conclusión.

El convenio presenta su particularidad en su artículo 1, cuando establece: "Las representaciones sindicales y patronales expresan su voluntad de que este Convenio constituya referencia eficaz para establecer las relaciones laborales en toda la industria química. A tal fin propondrán que las empresas con convenio propio se remitan a este Convenio General en materias aquí reguladas, así como en calidad de derecho supletorio. Estimularán además la adhesión a éste de dichos convenios a través de los pactos que concluyan en el marco de sus respectivos ámbitos las representaciones de los trabajadores y de los empresarios".

De nuevo estamos ante un convenio de ámbito expansivo, en cuya disposición final se incluye, el compromiso de las partes a no propiciar el mantenimiento de los convenios colectivos sectoriales regionales y provinciales que existen en la actualidad. Lo que pone de manifiesto una tendencia dual en el diseño de la estructura de nuestro sistema de negociación colectiva. Por un lado convenios de empresa o ámbito inferior, pues son los más flexibles y los que mejor se adaptan a todo tipo de peculiaridades. Y por otro, los convenios nacionales de sector de producción, en detrimento de cualquier otro de ámbito territorial inferior. Una tendencia centralizadora que se basa en su menor coste, y sobre todo, en la mayor capacidad de negociación que tienen a ese nivel las grandes Confederaciones sindicales y patronales.

También se plantea una cuestión jurídicamente relevante, desde el punto de vista de la posible autoproclamación por el CC Nacional como derecho supletorio, en la regulación de aquellas materias ausentes en la redacción de los convenios de ámbito inferior. En ese sentido, y dejando a un lado la compleja problemática acerca de la derogación —desplazamiento por convenio colectivo de la Ordenanza Laboral del Sector tras su conversión a derecho dispositivo— puede afirmarse que para materias no reguladas, no juega la prohibición del artículo 84 del ET. De tal forma, que el convenio de ámbito estatal regulará todos esos aspectos, sin presentar concurrencia conflictiva pues no afecta a la regulación de un convenio en vigor. Por supuesto, dejando a salvo los casos en que la ausencia de regulación fuera intencionada por las partes (por ejemplo para que entrara

regular la materia la Ordenanza o cualquier otra disposición estatal), en los que iríamos no ante una ausencia de regulación, sino ante una remisión tácita.

Administración del convenio y solución de conflictos.

La última de las menciones necesarias que ha de contener todo convenio colectivo, es según el art.85.2.d) del ET: "la designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas". Con ello el legislador ha pretendido institucionalizar lo que se conoce como administración del convenio, a fin de conseguir una mayor estabilidad del sistema de relaciones laborales. Es decir, firmado un convenio, al que suelen llegar las partes después de largas negociaciones y tras el ejercicio de oportunas medidas de presión, se plantea la importante tarea de interpretarlo y aplicarlo a cada supuesto concreto. Como la determinación del objeto de la negociación en todo contrato, no puede quedar atribuida a la voluntad de uno sólo de los contratantes, y con el fin de que exista un cauce permanente donde las partes puedan volver a renegociar todos esos aspectos, es por lo que el art. 85 del ET establece la obligación de designar una Comisión Paritaria en cada convenio colectivo.

Examinando los convenios, parece sin embargo, que los sujetos negociadores terminan de reflejar esa gran trascendencia que tiene la administración de lo negociado. Lo denotan sobre todo, los convenios de ámbito territorial reducido, especialmente los de centro de trabajo, que se limitan con una parca regulación a cumplir la exigencia legal de constituir la comisión paritaria. Su composición, que no suele ser muy numerosa (entre 3+3 y 6+6), incluye un Presidente (normalmente el mismo de la comisión negociadora) y un Secretario, que asisten a las sesiones con voz pero sin voto. También se prevé la asistencia de un número limitado de expertos para asesorar a cada parte.

Respecto de las competencias, se recogen las genéricas de interpretación, aplicación y vigilancia del convenio. El problema se presenta por la ausencia de normas procedimentales para encauzar las diferentes propuestas o el normal desarrollo de las sesiones. Sólo algún convenio se remite a una autorregulación de la propia Comisión Paritaria, lo que significa una dificultad añadida en los supuestos en que no se prevé tal delegación (la mayoría), donde fácilmente podrá bloquearse cualquier iniciativa por falta de legitimación.

Una excepción, aunque limitada, entre los convenios de centros de trabajo la constituye el CC Foret. En él si se prevé expresamente un procedimiento de actuación, que se inicia con un escrito a la otra parte y al Presidente de la comisión. Iniciado el trámite, el Presidente en el plazo de 15 días comunica a las partes día y hora para la reunión, para la cuál han de mediar como mínimo otros 15 días desde la fecha de su notificación, a fin de dar a las partes tiempo suficiente para preparar su postura. Sobre el desarrollo de la reunión, se instauran garantías de carácter formal y ya tradicionales, como la de levantar acta en la que se reflejarán todas las posturas mantenidas, pero no se contiene (y de ahí la limitación) ninguna otra disposición sobre el funcionamiento, o el procedimiento para la firma de acuerdos dentro de la comisión.

La segunda excepción sobre las Comisiones encargadas de la gestión y administración en general del convenio, es la del Comité de relaciones humanas previsto por el art. 39 del CC Fosfórico. También de composición paritaria (aunque no coincide con la del art. 85.2.d) del ET que en este convenio se denomina Comisión Mixta), y con representación de los diferentes escalafones obreros, se ocupa de: "analizar, estudiar, proponer y recomendar actuaciones a la Dirección, respecto a fórmulas de solución en los conflictos que puedan surgir en las relaciones interpersonales, con independencia de la categoría profesional que ostentan las personas que los motiven". De actuación muy reservada, y totalmente opcional para los sujetos, este Comité de relaciones humanas se limita por tanto a conflictos personales, sin que se pronuncie en ningún caso sobre conflictos colectivos o materias objeto del Comité de Empresa o de la Dirección.

La escasez de regulación en los convenios de ámbito territorial reducido, quiebra en los casos de convenios de empresa, y sobre todo en el CC Nacional, como reflejo de la especial preocupación por la evitación de los conflictos. En ello han incidido recientes actuaciones legislativas, que otorgan gran trascendencia a las fórmulas de autocomposición de los conflictos colectivos. Piénsese por ejemplo, en la obligatoriedad de agotar las vías previas establecidas por la negociación colectiva, como un requisito procedimental más para la tramitación de la demanda en varios de los procesos especiales recogidos por la Ley de Procedimiento Laboral.

El primero de los convenios a analizar es el de ERT, o más concretamente, el Acuerdo Marco de Solidaridad para el Empleo del grupo de empresas ERT. En él se distinguen varios órganos de gestión y administración, respetuosos siempre de las competencias de los representantes unitarios y sindicales de la empresa, como son:

-Las Mesas Industriales, órganos de información y consulta de los sindicatos en materia de reestructuración de plantillas y su repercusión en el empleo.

-La Comisión de Formación y Promoción en el Empleo, de carácter asesor y técnico, para la realización de propuestas y programas sobre la materia.

-La Comisión Sindical de Seguridad y Salud Laboral, también de carácter consultivo y asesor.

-La Comisión de Seguimiento, es la auténtica comisión paritaria del art.85 del ET. Dotada de amplias competencias y de una completa regulación, está compuesta por 12+12 representantes (los de la parte social constituyen el Comité Intercentros). Sobre su funcionamiento, se prevé incluso la designación de subcomisiones por razón de la especialidad de los asuntos (una de estas subcomisiones está encargada de completar el convenio en materias tan importantes como clasificación profesional y tablas salariales).

Respecto de la evitación de los conflictos colectivos, el art. 20 del AMSE instaura, como trámite previo y excluyente de cualquier otro, un procedimiento interno de conciliación, consistente en un intento de solución amistosa a efectuar en el nivel que coincida con el ámbito del conflicto. De no alcanzarse un acuerdo satisfactorio para las partes, se repetirá sucesivamente en los dos niveles inmediatos superiores (cuya especificación, así como la de los interlocutores que han de formar parte y el procedimiento a seguir se encomienda a la Comisión de Seguimiento).

s los dos nuevos intentos, y de continuar el resultado insatisfactorio, las partes podrán optar por un arbitraje (también a especificar por la Comisión de Seguimiento), o por seguir cualquier otro de los cauces previstos por la ley. Todos estos procedimientos, añade el art. 20, serán formales, escritos y gratuitos para los trabajadores.

Para resolver estos conflictos, además de los que tengan carácter individual (a los que el acceso al procedimiento es totalmente voluntario), se establecerá una Comisión de resolución de quejas, reclamaciones y conflictos. De composición paritaria, y con las competencias que determine la Comisión de Seguimiento, podrá acordar la designación de árbitros externos para intervenir como árbitros o como asesores, en cualquier reclamación o conflicto que las partes acuerden someter a su decisión.

El otro régimen jurídico destacable sobre la materia, se encuentra recogido en el VII Convenio General de la Industria Química. En él, se prevé la existencia de una Comisión Mixta, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia. Tendrá carácter central para todo el país, pero de acuerdo con la naturaleza de los conflictos que le sean sometidos también podrá delegar en determinadas Comisiones Mixtas descentralizadas, ubicadas en Madrid, País Vasco, País Valenciano, Cataluña y Andalucía.

Junto a la previsión de determinadas reglas de funcionamiento, y de otras comisiones menores (Comité de Seguridad e Higiene, la Comisión Técnica encargada de la estructuración de los grupos profesionales), se declaran funciones específicas de esta Comisión (art. 74), la:

- Interpretación del convenio y vigilancia de su cumplimiento.

- A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo que puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio.

La Comisión Mixta solamente entenderá de las consultas que, sobre interpretación del convenio, mediación, conciliación y arbitraje, individuales o colectivos, se presenten a la misma a través de alguna de las organizaciones firmantes.

- Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre la interposición de los Conflictos Colectivos que surjan en las empresas afectadas por este convenio por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.

- Recibir informes periódicos sobre el análisis de la situación económica-social referentes a política y mercado de empleo, formación profesional, inversión, reconversión tecnológica, ..., grado de aplicación del convenio, dificultades encontradas y propuestas de solución; trabajos y estudios realizados por el Comité de Seguridad e Higiene; y también de los análisis sobre la evolución trimestral del empleo.

Y en general, cuantas medidas sean necesarias para hacer viable y fomentar el proceso de resolución de conflictos colectivos contenido en su disposición adicional 6ª. Lo curioso de esta última competencia de la Comisión Mixta, es su falta de coordinación con la de conocer de forma previa y obligatoria a la interposición de cualquier conflicto colectivo surgido en las empresas, por la aplicación o interpretación del convenio (nacional se entiende). Y esto, porque los diversos proce-

dimientos de solución de los conflictos colectivos previstos por la disposición adicional 6ª, tienen un carácter voluntario, opcional para las partes, mientras que el conocimiento previo por la Comisión Mixta, de los conflictos colectivos (que no individuales) a los que nos hemos referido, se constituye en un requisito previo de procedibilidad a tenor del artículo 153 de la nueva Ley de Procedimiento Laboral.

De todo lo anterior se deduce, como a pesar de contenerse en el convenio una regulación detallada de varios procedimientos para la solución de los conflictos colectivos (todos voluntarios), falta sin embargo una regulación expresa del procedimiento obligatorio y previo que han de seguir las partes ante la Comisión Mixta, si pretenden posteriormente acudir a la vía administrativa o jurisdiccional. Diferencia fundamental que hace inaplicable la normativa de los procedimientos voluntarios, debiéndose entender remitida la materia a un posterior acuerdo de la propia Comisión Mixta.

Con todo, puede que la justificación de esa incongruencia (la no previsión de un procedimiento obligatorio dentro de la disposición adicional 6ª), se encuentre tal como dice su artículo 7, en que este proceso tiene una vocación más amplia que la meramente procedimental, pues tiende a establecerse como vía de concertación y de solución dialogada de los conflictos laborales.

En cuanto a sus características técnicas, se compone de un título preliminar y de dos títulos rubricados: de los conflictos colectivos y del comité paritario (que no es otro que la Comisión Mixta). El título preliminar fija: a) su ámbito territorial, que es el mismo que el del convenio, todo el Estado; b) su ámbito personal y funcional, conflictos surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas de la Industria Química; y c) su ámbito objetivo, conflictos colectivos aunque los plantee un sólo trabajador si su solución es generalizable aun grupo de trabajadores, salvo que sea parte una Administración Pública o versen sobre materias de Seguridad Social.

Toda la innovación concluye sin embargo, al observar la regulación de los procedimientos voluntarios que prevé. Estos no son otros que la interpretación acordada en el seno de la Comisión, un mecanismo de mediación y otro de arbitraje, sustancialmente idénticos a los previstos por la legislación estatal.

III. CONTENIDO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.

1. Clasificación profesional y movilidad de la plantilla.

La regulación introducida por la Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores, para acomodar el sistema de relaciones laborales al nuevo marco jurídico que surge tras la Constitución de 1978 —que conlleva una amplia remisión de contenidos a los convenios colectivos— presenta en materia de clasificación profesional una relevancia singular. Se incorporan novedades conceptuales, como respuesta a las demandas flexibilizadoras del mercado de trabajo en el plano de las relaciones individuales, que van a suponer un esfuerzo añadido a la tarea negociadora de los sujetos colectivos, no ya desde un punto de vista cuantitativo, sino cualitativo.

1. En efecto, el artículo 39 del ET, referente a la movilidad funcional, plantea un importante problema a la negociación colectiva de cara a la transformación del sistema de clasificación por categorías profesionales (excesivamente rígido para las nuevas estructuras productivas), por un nuevo marco dominado por lo que se conoce como grupo profesional, que asocia unitariamente aptitudes profesionales, funciones y contenido general de la prestación. Desafío que los CC analizados están superando paulatinamente, aunque algunos de ellos, especialmente los menos antiguos, tengan aún mucho campo por especificar, por lo que nos encontramos con lo que se puede denominar como un período transitorio.

La primera impresión que surge tras el análisis de las respectivas regulaciones que los CC muestran una cierta resistencia al abandono de la clasificación por categorías, sin duda, por la mayor garantía que representa para el trabajador una detallada descripción de la prestación debida. Ello se manifiesta tanto por la existencia de una regulación apropiada de los grupos profesionales, como en la descripción y enumeración, en la totalidad de los casos en que se contemplan clasificaciones por grupos, del contenido de todas o al menos gran parte de las tareas de cada puesto de trabajo, tal como se hacía con el sistema de categorías (capítulo II del CC Foret y cláusulas 11 y ss del CC ERTOL).

El segundo dato a resaltar es la gran cantidad de conceptos y subclasificaciones que sobre los grupos se realizan, hasta incluir la totalidad de las categorías profesionales existentes con anterioridad, que de nuevo vuelven a ser reagrupadas en diversos niveles, fundamentalmente con efectos económicos. Así, cada grupo puede estar constituido por diversos subgrupos, y éstos a su vez integrados por subcategorías y grados, lo que produce una gran confusión no ya terminológica sino sobre todo funcional, pues además, lo habitual es que las definiciones se limitan con mero carácter enunciativo, por lo que la empresa no queda obligada a mantener en todo caso puestos de trabajo correspondientes a todas y cada una de las categorías que se describen.

La regulación más completa en esta materia puede encontrarse en el CC ERTISA, donde los diversos grupos profesionales se definen conforme a una serie de factores (autonomía, responsabilidad, conocimientos, complejidad, iniciativa, mando), que sirven para distribuir la totalidad de los puestos de trabajo en grupos profesionales, cuyo perfil se define con un aceptable grado de abstracción, y al que se le añade la determinación del nivel de formación académica que corresponde. No en vano se trata de una regulación que aspira a convertirse en un derecho subsidiario, que le lleva incluso a indicar el modo de operar de las empresas que quieran conseguir esta nueva estructuración profesional, garantizando en todo momento los derechos individuales de los trabajadores afectados, que éstos que tienen que aceptar en todo caso una nueva clasificación profesional.

Un dato común a la práctica totalidad de los CC es la previsión de un censo o listado que se publica periódicamente por la empresa, para conocimiento por el personal de los datos con que constan en los Registros de la Dirección, pudiendo solicitar la subsanación de los datos erróneos en un muy determinado plazo de tiempo (generalmente unos 30 días). La trascendencia a los efectos que ahora nos ocupan, se da en los casos en que el error se produzca sobre los datos de carácter profesional y no personal, y no exista reclamación del trabajador dentro del plazo.

Pues limitar la posibilidad de reclamación y normalmente de efectos, hasta la apertura de un nuevo plazo que abrirá la publicación al año siguiente del nuevo escalafón, suscita numerosas dudas acerca de su legalidad. Si bien, al tratarse de una materia de clasificación profesional, siempre queda a salvo la posibilidad del recurso en vía judicial, que podrá retrotraer los efectos.

2. Junto a los temas de clasificación profesional se presentan como complementarios los de movilidad. Es precisamente la nueva regulación de uno de sus aspectos (el funcional), la causa directa de toda la remodelación del sistema de categorías y grupos profesionales. Movilidad de los trabajadores que abarca además de la mencionada funcional, la geográfica, la que es producto de modificaciones sustanciales y lo que el propio ET (art.23) denomina trabajos de superior e inferior categoría, por ser tratados de forma conjunta en la mayoría de los CC analizados.

En general, la regulación que se aprecia sobre estos apartados es algo escasa en relación al amplio margen que la ley deja a la negociación colectiva, centrándose en los siguientes aspectos:

-Movilidad funcional; siguiendo la dicción del art. 39 del ET se especifican los derechos económicos del trabajador, sobre todo en los casos de descenso de categoría que tengan una causa imputable al trabajador o no imputable a la empresa. Garantías que se articulan con la creación de cláusulas "ad personam" para bloquear las diferencias salariales, a modo de condiciones más beneficiosas que son compensables o no en el tiempo según los casos (así lo establece por ejemplo, el art.14 a del CC Rio Ródano). En contados convenios sin embargo, se adicionan garantías para los derechos profesionales a través de cursos de formación y derecho preferente a la reincorporación, aunque si es generalizable un compromiso de reinclusión de los disminuidos (por todos puede verse el art. 12 del AMSE, al que se acoje el CC ERT) que puede llegar a ser obligatorio si no ha generado un derecho a pensión (art.68 CC Nacional). Es también destacable en la mayoría de los convenios, el reconocimiento a los representantes de los trabajadores de un derecho de información que fue omitido por el legislador en esta materia.

-Trabajos de superior categoría; junto con la previsión de su retribución de acuerdo con el trabajo que se desarrolla, en algunos CC (art. 24 CC Nacional y cláusula 31 del CC ERTOL) se prevé la consolidación del nuevo grado a los 4 meses de la incorporación, en lugar de los 6 que preceptúa el art. 23.1 del ET, pero siempre con la salvaguarda de no tratarse de una sustitución, en cuyo caso no opera la reclasificación.

-"Ius variandi"; no de forma generalizada pero si en supuestos significativos se establecen topes temporales a las facultades que otorga al empresario el art.23.4 del ET, que consisten en reducir el plazo máximo de realización de tareas de inferior categoría a dos meses o incluso a 30 días (como marca el art. 16 del CC Ertisa) en el transcurso de un año.

-Movilidad geográfica; siempre que se trate de decisiones unilaterales de la empresa o falte el acuerdo de las partes, y sobre todo en las empresas con una extensa implantación geográfica (art. 52 CC CAMPSA), se mejoran considerablemente las indemnizaciones legales y las medidas para favorecer una rápida

tación al nuevo entorno, que se complementa con el reconocimiento de un cho preferente de retorno. Pero sin duda los dos supuestos más significativos novedosos son: el del art. 33 CC Rio Ródano, que prohíbe el traslado forzoso todos los casos, obligándose la empresa a conseguir un acuerdo; y el segundo del art. 27 CC Tioxide, que también prohíbe el traslado forzoso pero sólo los trabajadores con más de diez años de antigüedad.

Ingresos, ascensos y ceses.

Siguiendo con la misma estructura del punto anterior y en relación a las formas de ingreso y contratación en la empresa, puede afirmarse que los convenios analizado se caracterizan por la ausencia de disposiciones trascendentes jurídicamente vinculantes. En general, se limitan a recoger meras declaraciones de intenciones y compromisos de actuación que carecen de fuerza obligatoria, como única respuesta a las deficiencias que plantea la normativa vigente materia de contratación, precaria para unos y poco flexible para los otros.

Se suele así "habilitar" a la Dirección de la Empresa para el uso de todas las facultades contractuales contempladas por la legislación, al tiempo que se hace el compromiso de dar primacía en la constitución de nuevas relaciones al contrato de trabajo de duración indefinida.

1. Otras materias ligadas con el ingreso en la empresa y que son contempladas en los convenios en relación con otros intereses individuales y colectivos distintos al de la estabilidad en el empleo o la flexibilidad de las contrataciones, son relativas a los procesos de selección para el ingreso (formas, competencias de representantes de los trabajadores, preferencias de los vinculados con la empresa,...) y el período de prueba.

Por lo que respecta a los procesos de selección del nuevo personal, se pueden distinguir dos sistemas alternativos:

A) El concurso-oposición. Es el predominante en la contratación del personal no cualificado. Normalmente lleva aparejado el reconocimiento a los representantes de los trabajadores de un derecho de información, que incluso llega a ser decisivo en determinados supuestos (así el CC de Ertisa prevé su participación en la composición de los Tribunales calificadoros), sobre las pruebas de admisión y su superación por parte de los aspirantes. También es un dato generalizado en los convenios que siguen este sistema de provisión de vacantes, la vigencia de ciertos principios en virtud de los cuales los ingresos han de realizarse siempre por grupos profesionales inferiores (de cara a asegurar la promoción interna) y la preferencia, en caso de igualdad de méritos —con lo que se evita formalmente la denuncia de ilegalidad por discriminación— en favor de los denominados "vinculados a la empresa", entre los que se incluyen los hijos de productores y los que fueran tenidos con aquélla alguna relación contractual anterior.

B) La selección directa por la Empresa es sin embargo, la forma habitual para contratar al personal de alta cualificación. En estos casos donde las competencias de los representantes de los trabajadores son mínimas por no decir ineficaces, las limitaciones a la actuación discrecional del empresario vienen normalmente constituidas por el reconocimiento del derecho a la promoción interna

y por el carácter de sujeto de derecho público que tiene el accionista mayoritario de alguna de las empresas analizadas, lo que le obliga al seguimiento de un proceso algo más reglado (el art. 21 del CC CAMPSA, recuerda así la vigencia del régimen de incompatibilidades que establece la Ley 53/84).

La última cuestión que se ha analizado en relación con el ingreso en la empresa es la referente al período de prueba. La regulación que se aprecia en los escasos convenios que lo abordan, puede calificarse a la vez como complementadora del artículo 14 del ET, al especificar la duración máxima de permanencia en esta situación según el grupo o categoría profesional al que pertenezca el trabajador; y como suplementadora de los amplios márgenes previstos por la ley, al reducir los plazos en determinados supuestos, sobre todo el genérico de tres meses que se contempla para "los demás trabajadores", expresión con la que el legislador define negativamente a los que no son técnicos titulados, ni trabajadores no cualificados.

2. Los mecanismos de promoción en el trabajo o más concretamente, los sistemas de ascenso de categoría profesional constituyen el segundo bloque de materias que se contienen en este apartado. Se especifica que son los sistemas de ascensos, porque otras materias que en principio vienen reguladas conjuntamente por la sección tercera del Capítulo 2º del Título I del ET (arts. 22 al 25), bajo la rúbrica de "promoción en el trabajo", o son tratadas conjuntamente con otros temas (como los trabajos de superior e inferior categoría, o la promoción económica), o tienen un escasísimo tratamiento en los CC que las convierte en un tema complementario (como la promoción y formación profesional).

Conforme a la genérica remisión del artículo 24 del ET que con carácter dispositivo se limita a enumerar unos criterios orientadores, los convenios presentan una regulación sobre los sistemas de ascensos tan detallada y variada que hacen prácticamente imposible su clasificación o sistematización en modelos homogéneos. Un intento de clasificación de los principios y denominadores más comunes que pueden observarse, se puede realizar en función de su naturaleza formal o sustantiva.

De carácter formal, destaca la minuciosidad con que se regulan todas las fases del procedimiento, que abarca: 1) Definición de la vacante, que puede ser temporal o definitiva, correspondiendo un sistema u otro de provisión. 2) Convocatoria, para los casos en que proceda un concurso se prevé la publicidad con suficiente antelación de las bases que lo rigen. 3) Aspirantes, se especifican las condiciones en que concurren, con especial referencia a aquellos que son titulares de un derecho preferente. 4) Composición y actuación del Tribunal calificador. 5) Pruebas de selección, valoración y adjudicación de las plazas.

De carácter material pueden distinguirse tres criterios para la provisión de los ascensos: 1) La antigüedad, que suele articularse de forma automática, es decir, el simple trascurso de un plazo de tiempo consolida al trabajador en un grado superior; se utiliza para un primer ascenso y formando tema con otros criterios en sistemas complejos. 2) La aptitud, es el más extendido y sirve de base para la prolija regulación de los concursos de méritos. 3) La voluntad del empresario o sistema de libre designación, que queda especialmente reservado para puestos de mando y especial confianza.

Otros datos que resultan de interés para la protección del derecho de promoción y que operan junto con las garantías formales descritas son: la prohibición en un convenio de que un trabajador pueda optar a un puesto de categoría inferior (art. 22.8 CC Ertisa), la preferencia de la promoción interna frente a la contratación de personal ajeno a la Empresa y el papel otorgado a los representantes de los trabajadores, que en determinadas industrias llega a ser de decisión, por encima del mero derecho a ser informados (art. 26 CC Ertisa).

3. Siguiendo la sistemática propia o más generalizada en los convenios, tras los ingresos y los ascensos en la empresa, se contienen las disposiciones referidas "cese", expresión con la que se alude a la extinción del contrato por voluntad del trabajador, o dimisión, tal como la denomina el artículo 49.4 del ET. Las cláusulas que se pronuncian sobre este punto se refieren principalmente a dos temas de carácter temporal.

El primero consiste en establecer la presunción, que se ha de entender "iuris tantum", en virtud de la cual la ausencia injustificada durante un período de tiempo ininterrumpido (de 5 días según el art. 29 CC Tíoxide) equivale al despido voluntario.

El segundo es el de la fijación de un plazo de preaviso, que oscila entre los 30 días como máximo y los 15 como mínimo (en función de la clasificación profesional del dimisionario), cuyo incumplimiento genera una penalidad económica para el trabajador que se descuenta directamente de su liquidación. Respecto de la cuantía, ésta es fácilmente determinable, al igual que el monto de la responsabilidad indemnizatoria que como obligación compensatoria se establece a cargo de la empresa, para los supuestos de mora o retraso en el abono de la suma final. Como guía puede servirnos la redacción del artículo 25 del CC Nacional, prácticamente idéntica a la de otros convenios, que establece:

"El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preaviso con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el reaviso.

La empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho si el trabajador no preavisó con la antelación debida".

4. Tiempo de trabajo.

Las condiciones de trabajo en sentido estricto (jornada y salario), constituyen desde los inicios del Derecho del Trabajo, el objeto principal de la acción reivindicativa de los trabajadores por cuenta ajena. Se trata de dos variables tan conectadas que cualquier variación en alguna de ellas afecta sustancialmente a la valoración del sistema de retribución de los servicios, máxime cuando la fórmula salarial preponderante tiene como base la unidad de tiempo, en perjuicio de otras como el salario por obra o, a rendimiento.

La regulación de la jornada, el horario o las vacaciones se convierte así en una materia "fija", de trato casi ineludible en todo convenio colectivo (aunque no imprescindible si no atenemos al contenido mínimo que define el art. 85 ET para todo CC), que va a alcanzar una amplitud considerable en nuestro actual sistema de relaciones laborales por las continuas remisiones que hace el legislador en esta materia, donde se limita a establecer unos mínimos de obligado cumplimiento para que sean los sujetos colectivos los que adapten y mejoren las condiciones de trabajo individuales en función de las concretas características del sector, el territorio, o el centro de trabajo.

Los CC de la industria química onubense van a responder a esa llamada legislativa con una regulación amplia, detallada y muy específica, en el sentido de desarrollar aspectos muy concretos (como el trabajo a turnos) como respuesta a las peculiaridades del sistema productivo que siguen la práctica totalidad de las empresas analizadas. Para el estudio de la normativa sobre el tiempo de trabajo se pueden distinguir tres grandes temas: el cómputo de la jornada, el horario y los descansos.

1. En cuanto al dato cuantitativo, se sigue la línea marcada por los Acuerdos Marco de extender el módulo de cómputo, desde el ámbito semanal (artículo 34 del ET) al anual, con objeto de flexibilizar al máximo las posibilidades de distribución de la jornada. Todos los CC fijan así el tiempo de trabajo por año (a excepción del CC Campsa que lo hace por semana), con una duración media que oscila entre las 1.752 y las 1.813 horas de trabajo. Si bien son datos que hay que rectificar, pues también se prevé en todos esos convenios la reducción progresiva de esos topes horarios (muchos de ellos fijados hace ya varios años). Para llevar a cabo esa reducción se utilizan fórmulas variadas, que pueden consistir en una rebaja constante y uniforme (como el CC de Fosfórico que sigue un ritmo de 8 horas cada año), o directa en un momento diferido dentro de la vigencia del convenio (fijado en la mayoría de los casos para los dos últimos años). Pero de todas ellas destaca la cláusula adicional 5ª del CC ERTOil, que dispone:

"Con efectividad 1-1-91, la jornada anual se reducirá en 28 horas sobre la establecida en la Cláusula 37 de este Convenio."

Y se destaca no por la importante cuantía de la reducción, sino porque el momento previsto para la entrada en vigor de la nueva jornada laboral (1-1-91) está fuera del período de vigencia previsto para el propio convenio, que finaliza el 31 de Diciembre de 1990. Se ha de plantear por tanto el valor jurídico de esta previsión y su capacidad para vincular la materia negocial del siguiente convenio, distinguiéndose para ello dos tipos de situaciones: 1) que el nuevo convenio no se negocie, entonces y en virtud de la prórroga de la parte normativa que prescribe la ley (art. 86.3 ET) para los convenios ya vencidos, se hará efectiva la reducción de jornada al cumplirse el término previsto en la cláusula; 2) que se negocie un nuevo convenio, en tal caso, por no tratarse de precepto legal de carácter mínimo, ni poder ser esgrimida como condición más beneficiosa, hay que entender que no constituye límite alguno para la libertad negociadora de las partes propia del principio de autonomía colectiva, por lo que dicha reducción se hará efectiva tan sólo en la medida en que sea recogida por el nuevo convenio, sin que en ningún caso ello sea obligatorio.

2. El sistema de horarios constituye el siguiente tema que se ha analizado referente al tiempo de trabajo. Más cualitativo que el anterior, pues el sistema de horarios hace referencia a como se distribuyen las jornadas, representa uno de los puntos donde mejor dejan ver los convenios analizados las especificidades del proceso productivo propio de las empresas del sector químico, con un reflejo innegable en la normativa convencional consistente en una homogénea y minuciosa regulación sobre la materia.

El primer denominador común es la distinción entre los trabajadores de administración y los de planta. Para los de administración se prevé una jornada diaria partida y otra intensiva (generalmente para los meses estivales) que no presentan apenas ninguna dificultad. La mayoría de los trabajadores de planta quedan sin embargo adscritos a un sistema rotatorio de turnos que puede ser parcial o total en función de que su periodicidad sea de 16 horas/día, 24 horas/día; y continuo o no, en función de que su duración sea de 5 ó 7 días a la semana respectivamente.

Para la articulación de estos complejos sistemas, se fijan también calendarios anuales y los correspondientes cuadrantes, que aseguran a cada trabajador el conocimiento de las horas de trabajo que realiza y le facilitan el cálculo de los descansos diarios y compensatorios que le corresponden, ya sea por la acumulación de jornadas como por los posibles cambios de turno.

Complementando la regulación del sistema de turnos y como consecuencia del proceso de producción ininterrumpido, en casi todos los CC se reglamentan funciones de un cuerpo especial encargado de solventar las incidencias que puedan producirse en su normal funcionamiento. Estos cuerpos, cuyas funciones también pueden ser desempeñadas por los trabajadores ordinarios de forma periódica y añadida a su prestación habitual, y que reciben diversas denominaciones (stén, servicio de guardia, trabajadores móviles, turnos de disponibilidad,...) se cargan no sólo de suplir las faltas a modo de comodín, sino también de realizar trabajos urgentes o de mantenimiento según los casos.

Una última precisión en cuanto al tema de los horarios ha de realizarse por la regular previsión del CC Campsa, que como se ha reseñado es el único que fija cuantía de la jornada en cómputo semanal. En este caso los cuadrantes se fijan para un período cuatrisesemanal, de forma que cualquier variación que pretenda producirse por la Empresa que conlleve su modificación, requerirá el acuerdo de los representantes de los trabajadores, pudiéndose salvar su eventual negativa por la Autoridad Laboral.

A caballo entre la cuantía de la jornada y la fijación de la entrada y salida de fábrica, se encuentran las materias relativas al "tiempo de bocadillo" y, sobre todo, a las horas extraordinarias. En relación al primero las referencias no son abundantes, por lo que rige la normativa estatutaria (art. 34.2 ET) de considerarlo como trabajo no efectivo salvo acuerdo individual o colectivo expreso.

Respecto de las horas extraordinarias los CC también contienen una norma homogénea.

A) Definición.- Se distinguen de acuerdo con la normativa vigente las horas extraordinarias por razones urgentes y perentorias, de las denominadas estructurales. En cuanto a las primeras es de destacar, junto a las previsiones habituales

dirigidas a la generalidad de la plantilla, la existencia de cuerpos específicos destinados a estas tareas, para lo que están expresamente dotados (los ya referidos retenes, turnos de disponibilidad,...).

Sobre la horas estructurales, se contienen definiciones tan amplias de su objeto, que no especifican nada la noción del legislador, cuya regulación es la que resulta aplicable en casi todos los aspectos.

B) Obligatoriedad.- Son varios los CC que prescriben la obligación para los trabajadores a turno de permanecer en el puesto de trabajo mientras no sean sustituidos por el relevo, que incluso conlleva la obligatoriedad de "doblar" el turno completo, en los supuestos de ausencias imprevistas que hayan sido conocidas por la Empresa con menos de 24 horas de antelación. En el caso del CC Tíoxide (art. 33) la jornada diaria puede pasar de 8 a 24 h. (siempre obligatorias), pues cabe un segundo doblaje, esta vez por causas perentorias.

Respecto de la capacidad para la interpretación de estas situaciones, se reproducen formulaciones del principio "solve et repete" (CC de Campsa, art. 9 y CC Tíoxide, art. 33), en virtud del cual se reafirma la presunción de legitimidad de las órdenes emanadas por la Dirección, lo que resta, sin perjuicio de la reclamación posterior, la posibilidad del incumplimiento justificado del trabajador. Tan sólo en uno de los supuestos examinados (CC Tíoxide, art. 35), se impone a la Empresa la necesidad de comunicar por escrito, previa petición del trabajador, la orden de realización de las horas obligatorias, cuya copia se trasladará al Comité de Empresa con indicación de los motivos que la justifican.

C) Retribución.- En orden a la compensación por la realización de horas extraordinarias de trabajo, la práctica totalidad de los CC analizados prevén una retribución en metálico. Para el cálculo de su valor, y haciendo uso de la disposición habilitante del Decreto 2.380/1973 sobre Ordenación del Salario (art. 6), se contienen fórmulas específicas de acuerdo con la respectiva estructura salarial. Excepcionalmente, en el CC Nacional (art. 37) se introduce una preferencia por la retribución en descansos compensatorios, que al configurarse como cláusula "intencional", esto es, no impone este tipo de retribución sólo lo recomienda, representa una excepción relativa a la retribución dineraria.

3. El tercer gran bloque de materias corresponde a los descansos. También en este punto puede calificarse la regulación como bastante homogénea y detallada aunque menos novedosa, pues se limita a especificar los preceptos de carácter mínimo ya establecidos por el legislador, en especial en materia de jornadas a turno.

En efecto, se recogen previsiones acerca del período entre jornadas ordinarias, los descansos compensatorios para los trabajadores en régimen de turnos que acumulan en ciclos de hasta cuatro semanas, las contingencias propias de los cambios de turno,..., e incluso una previsión (CC ERTOIL) de retribuir como horas extraordinarias, aquellas de la jornada ordinaria inmediata cuando se realicen sin el descanso diario correspondiente.

Un último e importante punto relativo a los descansos es el de las vacaciones y las licencias, objeto del siguiente epígrafe junto con las demás situaciones de cesación de la prestación por parte del trabajador, pues así se encuentra en la mayor parte de los convenios analizados y ser su propia sistemática la que se sigue en este estudio sobre sus contenidos.

I. Vacaciones, licencias y excedencias.

1. Como en general ocurre con todas las instituciones referidas al tiempo de trabajo, el artículo 38 del ET se limita a fijar unos presupuestos básicos acerca de la duración y condiciones de disfrute de las vacaciones anuales, encargando a la negociación colectiva el desarrollo que lo haga efectivo. Recogiendo ese mandato, los CC de la química onubense tratan diversos y variados aspectos acerca de las vacaciones que se pueden reconducir a:

A) Duración. Poco es destacable en este punto, pues en ningún caso se amplía el período mínimo anual fijado en 30 días naturales por el ET, salvo las cláusulas que lo hacen por días hábiles —lo fijan en 24— ya que en muy determinadas circunstancias pueden hacer ganar algún que otro día de descanso.

B) Organización. Aprovechando el peculiar giro de poder que se contiene en el art. 38.2 ET, en favor del empresario: “A falta de acuerdo (entre empresario y trabajador), se estará a lo dispuesto en los CC sobre planificación anual... a) El empresario podrá excluir...” todos los CC estudiados fijan las reglas para la determinación de un plan anual de vacaciones que suele definirse como flexible, pero que está claramente bajo ciertos condicionamientos de tipo empresarial. Así el CC CAMPSA fija, que al menos 15 días de vacaciones han de ser disfrutados entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, o más decididamente el CC ERTOIL cuando establece en su cláusula 50.2:

“Únicamente en el caso de que llegada la fecha tope que se establezca, el personal no hubiera confeccionado el programa o bien éste no se ajustara a las necesidades indicadas por la Dirección, ésta se verá obligada a establecer dicho programa, dándolo a conocer al personal afectado”.

Pero se definen a la vez flexibles al remitir a los propios trabajadores las reglas del reparto y adjudicación de los permisos, que han de regirse en la mayoría de los casos por un principio de rotación; es decir, cada año será un trabajador distinto dentro de cada grupo o sección el primero en elegir el período de disfrute.

C) Disfrute. Junto con la exclusión por la empresa de determinadas fechas para vacaciones, es corriente encontrar limitaciones del período en que han de hacerse efectivas (vgr. dentro del año natural) y prohibiciones sobre su acumulación o compensación en metálico, como una forma más de garantizar el disfrute al de los permisos.

Pero sobre las condiciones de disfrute de las vacaciones anuales los preceptos más significativos hacen referencia al cómputo y a su fraccionamiento. Respecto del primero, el artículo 42 CC Ertisa que nos sirve como ejemplo dice:

“Si durante el período de disfrute de vacaciones de un trabajador se viese afectado por enfermedad o accidente grave que exija hospitalización, se suspenderá el recuento de días de vacaciones entre las fechas de baja y alta de la hospitalización; asimismo, se suspenderá el recuento de días de vacaciones desde el último día de baja por incapacidad laboral transitoria y hasta la fecha de alta, biendo en ambos casos presentar el trabajador los oportunos justificantes.”

Por su parte la cláusula 51.2 CC ERTOIL dispone: “La baja médica acaecida durante el disfrute de las vacaciones no las interrumpirá pero la Empresa

hará llegar al interesado el importe económico percibido de la Seguridad Social correspondiente a los días en que haya estado de baja...”.

La hospitalización y la ILT prolongada (más de 8 días) van a ser las únicas causas de suspensión del cómputo de las vacaciones, cuya legalidad podría ser dudosa en el supuesto de desarrollo por la Autoridad competente del artículo 6.2 del Convenio 132 de la OIT sobre vacaciones pagadas (ratificado por España el 16/junio/72, BOE, 5 de julio de 1974), máxime en el segundo de los ejemplos donde parece que se compensa en metálico (con la prestación de la SS) la “mala suerte” de caer enfermo, olvidando el verdadero rol de las vacaciones anuales, como período necesario de cesación de la prestación de trabajo de cara a garantizar la recuperación no sólo física sino también psicológica del trabajador.

Por lo que hace al fraccionamiento de las vacaciones en dos o más períodos son varios los CC que lo prevén, limitándose a desarrollar los mínimos legales fijados por el C 132 OIT, a excepción del CC Ertisa cuyo artículo 42 habla de: “...24 días laborables de vacaciones continuados o con fraccionamiento sin límite...”, en contra de lo dispuesto por el art. 38.2 ET y 8 del Convenio 132, por lo que ha de deducirse su manifiesta ilegalidad.

D) Retribución. Son escasas las disposiciones específicas sobre la materia encontrándose su regulación en el capítulo sobre los salarios. En general se fija su cuantía conforme a la respectiva estructura salarial, descontándose los conceptos establecidos en base a días de trabajo efectivo (que no son pocos), lo que puede suponer la quiebra de la obligación de retribuir las vacaciones conforme a la remuneración normal o media (art. 7 C 132 OIT), si bien el problema puede ser más formal o de técnica jurídica que de fondo.

Otras normas a destacar, junto a la previsión mencionada de trasladar al trabajador las prestaciones de la SS en caso de ILT sobrevenida, son las que hacen referencia al abono de la retribución al comienzo de las vacaciones y en especial un precepto del CC ERTOIL (cláusula 52), por el que se establece la obligación de la Empresa de resarcir todos los perjuicios que pueda causar al trabajador el cambio de su período de vacaciones por necesidades de la producción.

2. Las denominadas licencias del art. 37.3 del ET constituyen otra causa de cesación temporal de la prestación de trabajo, que es objeto de desarrollo por los CC. En éstos, no sólo se mejoran cuantitativamente los mínimos legales, sino que también se complementa su regulación con el tratamiento de nuevas figuras, aunque en ocasiones provoque importantes confusiones respecto de la naturaleza jurídica de estos permisos.

Las mejoras se producen tanto por el aumento del número de días previsto en la legislación estatal para cada supuesto, como por la previsión de nuevas circunstancias justificativas que dan origen al nacimiento del derecho. Algunas de estas nuevas circunstancias, sin embargo, tienen como contraprestación la falta de un elemento esencial como es el de la retribución, lo que conlleva a su vez una modificación sustancial de su naturaleza, pues de ser un derecho subjetivo perfecto y por tanto de exigencia inmediata, se va a transformar en una expectativa que sólo será real si cuenta con la previa autorización del empresario. Pero veamos separadamente cada figura:

-Mejora del régimen estatutario de la licencia, ya sea por aumento del número de días o de las causas que originan el nacimiento del derecho. Es claro que estamos ante el juego del principio de norma mínima, en virtud del cual el CC mejora las condiciones de la normativa estatal que tiene carácter de mínimo indisponible, resultando aquél de aplicación preferente. Aquí el CC sí podrá establecer para el exceso del mínimo legal (ya sea a partir del día x, o, en los casos no contemplados, por el art. 37 ET), determinadas condiciones de ejercicio —como la previa autorización del empresario— aunque ello sea contrario a la naturaleza propia de la licencia.

-Permiso sin sueldo que se prevé como ampliación del plazo ordinario de licencia, cuando éste no ha sido suficiente. También se mejora un mínimo y por lo tanto estamos ante una regulación ex novo del CC, que podrá establecer condiciones para su ejercicio distintas a las legales, incluida la falta de retribución.

Lo que no se puede, ni en este caso ni en el anterior, es compensar la mejora de un aspecto concreto de la regulación legal (vgr. aumento de los días o de las causas) con la pérdida de otros caracteres de la institución que hayan sido configurados como mínimos legales y por tanto irrenunciables, como son el elemento retributivo y la exigibilidad del permiso por parte del trabajador.

Así, se ha de entender de dudosa legalidad la cláusula del CC ERTOIL que al regular las formalidades para disfrutar del permiso establece que: "será necesario remitir un escrito a la Dirección, salvo que el hecho causante sea repentino... (el permiso) será denegado si comporta la realización de horas extraordinarias". Y ello pese a que el régimen convencional en su conjunto sea bastante más beneficioso (incluida la posibilidad de recuperar el trabajo en los casos de licencia no retribuida).

Hay que distinguir pues dos situaciones. Si se está dentro de los supuestos y plazos del art. 37.3 ET, no habrá que contar con la autorización empresarial, sin perjuicio de la comunicación pertinente y demás formalidades. Por el contrario, si estamos ante una figura creada por el CC o en la mejora de los plazos, serán de obligado cumplimiento las prescripciones que contenga.

3. Una última cuestión que se incorpora en los CC junto a los permisos retribuidos es la relativa a la suspensión del contrato de trabajo y las situaciones de excedencia. Ambas figuras son escasamente tratadas de forma que su regulación apenas tiene trascendencia práctica, si bien en algunos supuestos se encuentra un tratamiento indiferenciado de las mismas que puede provocar situaciones confusas. Así ocurre en el CC Nacional, donde se tipifica como excedencia especial la situación del trabajador que percibe prestación por Invalidez Provisional una vez agotado el período de ILT; pues esta situación es causa de suspensión del contrato según imperativo legal del art. 45.1 c) ET, pero nunca de excedencia. Y ello es importante de cara a determinar la normativa aplicable, pues pese a la dificultad para distinguir doctrinalmente el perfil de cada institución (toda excedencia supone la suspensión del contrato), el régimen jurídico difiere para uno y otro supuesto (piénsese por ejemplo en el tema de la reincorporación al puesto de trabajo).

Por lo demás, la atención de los CC se reduce a mejorar los plazos de la excedencia voluntaria (el CC Campsa, art. 72, los fija en no menos de 1 año ni más de 10, frente a los 2 años como mínimo y 5 como máximo que establece el

art. 46.2 ET) y, sobre todo, a recoger determinadas prestaciones en favor de los trabajadores excedentes por el cumplimiento del servicio militar obligatorio (escasamente se prevé el supuesto de prestación social sustitutoria, aunque ha de entenderse recogido de forma implícita para salvar una manifiesta ilegalidad por discriminación), que se materializan en el abono de una paga extraordinaria y la posibilidad de reincorporarse al trabajo durante los períodos de permiso, siempre que se cuente con la preceptiva autorización militar.

5. La retribución de los trabajadores.

El salario, o retribución de los servicios que por cuenta ajena se prestan en toda relación jurídico laboral, constituye junto con las reglas que determinan la duración de esa prestación, la materia más controvertida y la base de la práctica totalidad de las reivindicaciones que se plantean en la negociación de un convenio colectivo.

La legislación estatal también refleja esa trascendencia clara que tiene la fijación de las denominadas condiciones de trabajo en sentido estricto. Y lo hace desde dos perspectivas, por un lado, reconociendo una amplia esfera de autonomía a las partes (en el origen de la contratación colectiva éste era su único contenido), y por otro, conjugando esa libertad con el respeto a los mínimos más necesarios. Se trata pues de una especie de doble garantía, la primera frente a injerencias estatales y la segunda frente al mayor poder de una de las partes contratantes. Todo ello porque salario y jornada constituyen el objeto de las principales obligaciones que nacen del contrato de trabajo, y éste a su vez representa, el instrumento jurídico por el que se canaliza en la actualidad la mayoría de las prestaciones de servicios.

1. Desde un punto de vista estrictamente formal, son trasladables a este capítulo las consideraciones expuestas en el análisis de la regulación del tiempo de trabajo en cuanto al extenso tratamiento que se encuentra en los CC analizados. Tratamiento que abarca por un lado, las normas generales y más abstractas que regulan los diversos aspectos formales del salario, y por otro, por la vía de abundantes anexos, la cuantificación concreta de cada uno de los conceptos retributivos aplicable a cada trabajador, en función de las características de su puesto de trabajo y del grupo profesional al que pertenece.

Ahora bien, dejando a un lado las cuestiones meramente cuantitativas y numéricas que no nos interesan tanto, del contenido general es destacable el alcance y regulación de dos puntos muy concretos: A) la estructura salarial y B) las cláusulas de aumento y revisión.

A) Como consecuencia de las peculiaridades del sistema productivo del sector químico, que hace habituales casi todas las incidencias contempladas por el legislador como causa de un elemento retributivo específico, la composición de las fórmulas salariales puede calificarse como bastante homogénea (por su similitud en casi todos los supuestos), a la vez que compleja (por el alto número de conceptos que la integran). Así, y siguiendo la clasificación del Decreto 2380/73, de 17 de Agosto, sobre ordenación del salario, la fórmula estándar del salario devengado por un trabajador, de categoría profesional media y sometido a un sistema rotatorio de turnos, puede estar compuesta por:

-Salario base; que comprende el salario base propiamente dicho y el plus convenio.

-Complementos personales; fundamentalmente la antigüedad.

-Complementos de puesto de trabajo; que comprende además de uno específico así denominado, el de toxicidad, nocturnidad, turnicidad (también pueden concurrir los de mando y responsabilidad, peligrosidad, preparación de trabajo, reparación de relevo,...).

-Complementos por calidad o cantidad; horas extras, plus de calidad, retén o disponibilidad, doblaje, gratificación por sábados, domingos y festivos, gratificación especial por Navidad y Fin de Año.

-Complementos de vencimiento superior al mes; dos gratificaciones extraordinarias (equivalente cada una a una mensualidad), paga de beneficios (la mitad de una mensualidad), y por cierre de ejercicio (que en el caso de CAMPSA asciende a 2.2 mensualidades), y la denominada gratificación de colombinas que debe incluirse en el capítulo de acción social de la empresa.

-En especie; bocadillo, desplazamiento, cesta de navidad y economato.

B) El paralelismo que puede predicarse de toda la regulación salarial como consecuencia de la similitud de todas las realidades empresariales, es también susceptible al análisis de las cláusulas de aumento y revisión, a pesar de ciertas variaciones de carácter menor, como pueden ser las cuantitativas.

El primer dato a tener en cuenta es que todos los CC analizados presentan cláusulas de aumento salarial como consecuencia de su duración plurianual, es decir, su existencia es más justificable si tenemos en cuenta la duración de los convenios y el hecho de que la retribución es pactada por términos anuales. Sobre la cuantía del aumento, que siempre se fija en términos porcentuales sobre el salario anterior, ésta oscila entre una cantidad igual a las previsiones de inflación del Gobierno o IPC, hasta aumentos por encima de la subida del costo de la vida en un 2-3'5%, según que el IPC previsto sea menor o mayor a una determinada cifra (CC Foret, Fosfórico, Nacional,...).

La cláusula de revisión salarial, que también es incluida en todos los CC sin excepción, entra en juego cuando la inflación real es superior a la prevista por el Gobierno o por el propio convenio (CC Campsa), devengándose con efectos retroactivos la diferencia porcentual, que se calcula siempre con referencia a la base salarial del año anterior. Tan sólo en un supuesto se especifica en base a que los parámetros ha de fijarse el IPC real, ello ocurre en el CC Nacional que lo define como la media aritmética de los IPC publicados por el BBV, la OCDE, la CEE y el Gobierno. No debe plantear sin embargo, mayores problemas la ausencia de la previsión en el resto de los convenios, pues ha de entenderse tácitamente remida la cuestión a los resultados oficiales que publique el Instituto Nacional de Estadística.

2. Un último punto incluido en el capítulo de retribuciones es el de ciertas indemnizaciones y suplidos, cuya naturaleza no es estrictamente salarial. Así ocurre con las dietas y gastos de desplazamiento con ocasión de la prestación y, sobre todo, con las cantidades a percibir por ILT. Centrándonos en esta última cuestión y aunque se trate de un tema de acción social de la empresa, se distingue como es habitual entre: la baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional,

en cuyo caso se garantiza el 100% del salario real (algo innecesario en la mayoría de los casos pues ello ya lo aseguran las disposiciones legales); y la baja que cubre una enfermedad común, para la que se prevé una indemnización complementaria a las cantidades a percibir de la Seguridad Social. Cantidad (entre el 15 y el 25% del salario real) que no se devenga en todos los supuestos de ILT por enfermedad común, sino que está en función de su duración y de la evolución del índice general de absentismo del centro de trabajo.

La novedad en este punto viene constituida por el hecho de que esas cantidades complementarias no se pierden en ningún caso, pues si no se han dado las condiciones individuales para su cobro (subida del absentismo, duración inadecuada de la baja,...) pasan a formar parte de un fondo o bolsa que podrá ser repartido entre todos los trabajadores a indicación del Comité de Empresa (art. 22 CC Fosfórico).

6. Poder disciplinario: las faltas y sus sanciones.

En este epígrafe, y pese a su encabezamiento, no se van a tratar todas las manifestaciones del poder empresarial, sencillamente porque algunas de ellas ya han sido analizadas anteriormente, como es el de caso de ciertas manifestaciones del poder de dirección (movilidad funcional, geográfica, "ius variandi",...), o porque su tratamiento en los CC es manifiestamente insuficiente por no decir inexistente. En este último grupo podemos incluir la concreción de los sistemas de control del cumplimiento de la prestación, de la medición del índice de absentismo, o de la organización de los sistemas de producción, pues se limitan esos escasos convenios a incluir vagas referencias, y en el mejor de los casos a reconocer un derecho de información a los representantes de los trabajadores, desconforme a todas luces con el deber de consulta previsto por el legislador en el artículo 64.1.3 e) del ET.

Se puede decir que pese a las continuas referencias, incluso constitucionales (artículo 129.2 CE), a la participación de los trabajadores en la dirección de la empresa, los CC del sector químico al igual que toda la contratación colectiva en general, nada o muy poco ha avanzado, como lo demuestra la inclusión casi generalizada de una cláusula en la que se reafirma la titularidad de las competencias de organización del trabajo en la empresa en cuanto facultad y responsabilidad de la dirección de la misma.

1. Excluidas las anteriores, la manifestación del poder empresarial contemplada por los CC consiste en el denominado poder sancionador o disciplinario. Una materia que como consecuencia también de la expresa remisión que hace el legislador estatutario (art.58 ET), y de la carencia de una regulación supletoria (a excepción de la contenida en la ordenanza laboral de cada sector productivo), constituye uno de los contenidos clásicos y más comunes a todo convenio colectivo. No obstante, y pese a estas consideraciones generales, los CC de la química onubense se van a caracterizar precisamente por constituir una notoria excepción a esa regla general, es decir, a pesar de su extensa y completa regulación de las relaciones laborales (tanto en su dimensión individual como colectiva) presentan una ausencia total de regulación de las faltas y sus sanciones. Falta de previsión

que se da en la mayor parte de los CC, salvo en tres de ellos, de los que tan sólo uno es de centro de trabajo (CC ERTOIL), aunque puede incluirse alguno más por vía indirecta, al contener una remisión expresa a la disciplina del CC Nacional (CC Foret).

Estos supuestos que regulan el poder sancionador del empresario, suelen adolecer de una definición genérica de lo que ha de entenderse por falta laboral. El método que siguen es el ya tradicional de calificar una lista de conductas más o menos amplia, como faltas leves, graves o muy graves, para atribuirles una escala de sanciones proporcional a la entidad de la infracción. A título meramente indicativo, los hechos que más frecuentemente se consideran faltas laborales son:

-Como faltas leves: las faltas de asistencia y puntualidad de escasa cuantía, la falta de aviso de las ausencias justificadas, la falta de aseo e higiene, el abandono o distracción en el trabajo, la falta de educación en el trato con los compañeros o con el público.

-Como faltas graves: las faltas de asistencia y puntualidad de mayor entidad, la imprudencia y la negligencia en el desarrollo de la tarea, las faltas contra la propiedad, el retraso malicioso en la comunicación de las modificaciones experimentadas a efectos de Seguridad Social, las ofensas graves contra la moral, la higiene, y el respeto debido a los compañeros y superiores, el encubrimiento del autor de una falta grave y la reiteración en falta leve.

-Como falta muy grave: las faltas de puntualidad y asistencia de gran consideración, el fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, la embriaguez en el trabajo, causar destrozos en el material de la empresa, engañar a los servicios médicos, la reiteración en falta grave y en general todas las causas del despido disciplinario.

2. En relación con las sanciones estas van desde la amonestación verbal para las primeras, a la suspensión de empleo y sueldo por corto tiempo para las faltas graves, y a la suspensión de empleo y sueldo por más tiempo o incluso el despido para las faltas muy graves.

Destaca sobremanera en toda esta materia la consideración de distintos supuestos como conducta punible. En particular tres de ellos: las conductas realizadas fuera de la Empresa y del horario de trabajo, las consideradas como reincidentes y las que pueden ser calificadas como tales por analogía.

En relación a la primera, la cláusula 84.18 del CC ERTOIL dispone la consideración como falta leve: "la embriaguez, habitual o no, fuera del servicio pero vistiendo uniforme o prenda de trabajo que identifique la persona como perteneciente a esta Empresa". Estamos ante un caso muy controvertido de intromisión en la esfera de actuación del trabajador, en el que confluyen sus derechos y libertades fundamentales, que si cabe, se acentúan aún más fuera de la relación de trabajo, con el legítimo interés de la empresa de salvaguardar su imagen. Sin embargo, lo mismo que existe una obligación de sigilo para los representantes de los trabajadores sobre el conocimiento de ciertas materias, creada expresamente por el legislador para extender más allá del marco propio del contrato de trabajo un deber de actuación del trabajador, ha de entenderse que el poder disciplinario se reconoce y tiene causa en el marco específico del contrato de trabajo, por lo que toda actuación al margen de éste, queda fuera del poder empresarial, sin perjuicio

en todo caso, de que pueda originar cualquier tipo de responsabilidad contractual o extracontractual en el orden civil, si efectivamente es causa de un daño.

Los otros dos supuestos, la analogía y la reincidencia, llaman la atención por ser contrarios a los principios clásicos del derecho penal y de todo derecho sancionador según la propia Constitución. No cabe duda de que la sede contractual en la que nos movemos no es equiparable al ordenamiento penal estatal, entre otras cosas porque los bienes jurídicos protegidos son completamente distintos, pero algo más de definición es algo que exige la propia seguridad jurídica que se predica del ordenamiento en su conjunto, y del que sin duda también forman parte los convenios colectivos.

3. Dos apuntes más considerados en esta materia. Por un lado la consideración especialmente grave que tienen los abusos de autoridad, algo que también tiene su inmediato antecedente en el derecho estatal. Por otro, el hecho de que la sanción por las faltas muy graves sean sancionables con el despido, si pensamos que las causas legales de despido constituyen un mínimo de derecho necesario indisponible por convenio colectivo en perjuicio del trabajador. Es decir, que la lista del art. 54 del ET es cerrada, y, por tanto, todas aquellas faltas tipificadas como muy graves que no sean reconducibles a alguna de las establecidas por el legislador, no podrán constituir causa de despido, sin perjuicio de que si sean sancionables.

Una última mención merecen las mejoras que se producen en el procedimiento sancionador, al garantizarse la comunicación por escrito al trabajador, de la sanción que se le imponga por cualquier tipo de falta (el art. 58.2 del ET sólo establece su obligatoriedad en las faltas graves y muy graves), y las disposiciones relativas a la prescripción y cancelación de los antecedentes. En esta materia sin embargo, no es apreciable mejora alguna en los convenios. Se limitan a repetir las disposiciones legales o incluso a contradecirlas, constituyendo causa de ilegalidad, como es el caso de la cláusula 88 del CC ERTOIL, que establece un plazo de 18 meses para la prescripción de las faltas de abuso de autoridad y deslealtad, en contra del plazo máximo de 6 meses que marca el art. 60.2 del ET. Algo parecido ocurre con los amplios márgenes temporales que se exigen para la cancelación de los antecedentes, máxime, si se considera que se trata de una figura que no ha debido trasplantarse al ordenamiento jurídico laboral (la consideración de los antecedentes como circunstancia agravante en la calificación de las faltas), pues carece del necesario apoyo legal, y sobre todo, de virtualidad en un orden sancionador sin los intereses y las garantías del sistema público-penal.

7. Acción social de la empresa.

Muy pocas veces prevén nuestras disposiciones legales supuestos de cogestión de la Empresa, entre sus titulares y los representantes de los trabajadores de forma conjunta. Incluso hemos reseñado como la negociación colectiva poco o nada ha avanzado en esta materia, siendo frecuente localizar cláusulas que reafirman el poder empresarial. Una de esas excepciones la podemos encontrar en el artículo 64.1.9 del ET, que establece:

"El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

-Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares".

Esta disposición, pese a tener un espacio natural muy limitado (obras sociales), y someter el legislador su existencia a la voluntariedad de las partes, presenta en el conjunto de los CC que nos ocupan un considerable desarrollo. En ello ha tenido mucho que ver con toda seguridad, la confluencia de dos factores. Por un lado, la dimensión mediana de todas las empresas, que supone un número suficiente de trabajadores para hacer rentable (o menos costosa) la existencia de ciertas prestaciones; así como una representación de los trabajadores con la entidad necesaria para la gestión de los fondos. Por otro, el reducido ámbito de aplicación de los convenios, casi todos de centro de trabajo, que posibilita una mayor aproximación a las necesidades de los trabajadores, y sobre todo, una más fácil extensión de los beneficios que se consiguen en cada centro, a todos los del resto de su entorno. Pues también resulta menos costoso al empresario hacer las concesiones por centro de trabajo, que no por sector, empresa, o cualquier otro ámbito territorial superior. Así se explica el hecho de las numerosas y similares prestaciones sociales que se contemplan en todos los CC, a excepción del CC Nacional del Sector, que se limita prácticamente a reproducir los imperativos legales.

Del conjunto de prestaciones asistenciales y obras de carácter social, se pueden destacar las siguientes:

-Las indemnizaciones por ILT, que suelen constituir un fondo que siempre existe en favor de los trabajadores, pues como ya se dijo, si no se cumplen los requisitos individuales para su devengo, pasan a constituir un fondo gestionado o repartir por los representantes de los trabajadores.

-Los complementos que aseguran el nivel retributivo anterior, en caso de jubilación por la jubilación anticipada, o una cantidad determinada en caso de pensiones de orfandad y viudedad. Habría que destacar aquí la falta de previsión en todos los CC de un fondo de pensiones, tal vez debido a la reciente previsión gal. Si bien es dable pensar en su extensión, pues ya se han empezado a crear fondos, como es el caso del CC ENCE SA, que aún no tratándose de una empresa química, pertenece al grupo de las básicas, las cuales están en estrecha interrelación.

-Fondos gestionados por los representantes de los trabajadores, para obras creativas, culturales y deportivas.

-Fondos para préstamos sin interés, a devolver en cuotas mensuales que no superen 10% del salario real, para la adquisición de viviendas y automóviles.

-Seguros de vida y accidente, a cargo de la Empresa o cofinanciados, cuyas prestaciones serán adelantadas por aquélla en los casos que corresponda.

-Medidas de acoplamiento del personal que sufre alguna minusvalía, que debe llegar a ser obligatorio para la Empresa aún cuando no exista vacante, si se recibe de derecho a pensión.

-Premios de constancia, natalidad y nupcialidad, y otras ayudas de carácter familiar, especialmente para hijos minusválidos y subnormales.

-Becas y ayudas al estudio, éstas para los productores y aquéllas para sus hijos. Se suele incluir una completa regulación de las cuantías, los méritos académicos

que se estiman necesarios y los condicionamientos de edad según el nivel de estudios (para el caso de becas), que recuerdan claramente la dicción de las normas estatales del Ministerio de Educación y Ciencia.

-Una indemnización especial para los conductores, cuando le es retirado el permiso de conducir, que les garantiza un mínimo retributivo.

-Bolsas de vacaciones, colombinas (fiestas locales), cesta de Navidad, lote de Reyes o las ya referidas pagas (de hasta dos mensualidades) en los casos de excedencia forzosa por incorporación al servicio militar.

-De carácter colectivo se encuentran el transporte al centro de trabajo, el comedor subvencionado, vestuario, economato y lavandería.

8. Representación de los trabajadores y derechos sindicales.

El último punto que conforma este estudio del contenido de los convenios, es el del régimen jurídico de los representantes de los trabajadores, ya sean éstos de naturaleza estrictamente sindical o unitaria. En bastantes casos, los convenios se limitan a reproducir con literalidad el régimen jurídico marcado por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, lo que significa su total inutilidad como texto jurídico, y que se explica, que no justifica, por ese afán de crear un texto normativo completo que suelen tener las partes al negociar un CC, como si su tamaño material fuese una preocupación importante.

Las reglas más generalizadas son las previsiones sobre el descuento de la cuota sindical; algunas mejoras en el crédito horario y la facilitación de su uso; el reconocimiento, como se ha visto a lo largo de este análisis, de un derecho de información omitido por el legislador para determinadas materias; y la ausencia total de mención sobre el canon de negociación. También es frecuente la institucionalización de un mínimo de encuentros entre la representación unitaria y la Dirección de la Empresa para tratar asuntos de interés, que tienen la virtualidad de no consumir el crédito horario de los representantes de los trabajadores. Pero lo más destacable, sin duda, son dos tendencias que se detectan respectivamente, en función de la clase de representación y del ámbito de aplicación del convenio.

La primera hace referencia a un trato más favorable o una mejor predisposición hacia la representación unitaria en detrimento de la sindical, fundamentalmente en los CC de centro de trabajo. Ello no se traduce como es obvio, en manifestaciones de fácil reparación por la Autoridad Judicial, sino que subyace en el texto, a través de ciertas cláusulas que tienen su explicación en el hecho de que son precisamente los Comités de Empresa los sujetos negociadores, y en la escasa implantación de la representación sindical directa en las empresas, sobre todo, en el momento de gestación de los CC (alguno de 1987, dos años después de la entrada en vigor de la LOLS). Así, el art. 32 del CC Rio Ródano, "reconoce al Comité de Empresa como único representante legal de la parte social capaz de negociar con la parte económica cualquier situación que incida sobre cuestiones sociales o económicas dentro o fuera del convenio". O el art. 54 del CC Tíoxide, cuando exige al sindicato acreditar un 15% de afiliación entre los trabajadores para nombrar delegado sindical, en contra del régimen legal contenido en el art. 10 de la LOLS.

La segunda de estas tendencias la constituye el mejor régimen jurídico que incluye en los convenios de ámbito de Empresa, frente a los de centro de trabajo y ámbito superior, con respecto a los órganos de representación de los trabajadores. Diferencias, que en buena parte son consecuencia de la gran dimensión de las empresas y del distinto ámbito de aplicación de los convenios, pues a de ser un CC de empresa el que cree el Comité Intercentros del art. 63.3 del T, ya que su actuación afectará a los distintos centros de trabajo que la formen. así lo hacen los dos únicos CC de empresa con pluridad de centros que se analizan: ERT y Campsa. Ambos prevén un Comité Intercentros, pero mientras el de RT tendrá las competencias que le deleguen los distintos Comités de Empresa, de Campsa, tiene atribuidas importantes competencias (incluida la de negociar) y una más notable disponibilidad de medios materiales (secretaría permanente, gastos de funcionamiento, importante frecuencia de reuniones, dietas,...).

También en estos mismos convenios se incluyen el resto de las novedades del régimen jurídico de la representación laboral. El art. 19 del Anexo I del CC de RT, prevé la creación de las denominadas Mesas Industriales, órganos de composición paritaria (con especial relevancia de los delegados sindicales pertenecientes a las centrales mayoritarias en la empresa), de carácter eminentemente técnico y compatible con el resto de los órganos de representación, y cuyas competencias se centran, en la información y consulta en relación con los efectos que sobre los planes de reestructuración y empleo, se puedan derivar de los actos de gestión de la Dirección.

Por su parte el CC Campsa crea la figura de los delegados sindicales estatales, regionales y de empresa (además de los provinciales o de centro), titulares de competencias parejas pero proyectadas a su respectivo ámbito de actuación, y con las mismas garantías que el delegado sindical de la LOLS. Pero la novedad más importante, sin duda, es la del art. 89 CC Campsa, en el que se establece la única fórmula de cogestión de todo el sector. Se trata de una fórmula de participación sindical en el Consejo de Administración, por la que tienen derecho a nombrar representante, aquellas organizaciones sindicales que hubieran obtenido al menos el 25% del número de Delegados de Personal y miembros de Comité de Empresa en el ámbito de Campsa. En el caso de que sólo lo obtuviese un sindicato, tendrá derecho a dos representantes, los cuales gozan, en todo caso, de los mismos derechos y deberes que el resto de los miembros del Consejo de Administración.

CONCLUSIONES.

Extraer conclusiones de un trabajo eminentemente descriptivo sobre la estructura y contenidos de la negociación colectiva, aunque sea en un ámbito territorial y funcional limitado, no supone una tarea fácil por la gran diversidad de materias que se abarca, y por ende de problemas.

Desde un punto de vista estructural, se parte de un dato fáctico como es la concentración del sector químico onubense, en un limitado número de centros de trabajo de mediana dimensión, pertenecientes en su mayoría a grandes empresas y grupos de empresas con presencia en todo el territorio nacional e incluso internacional. Dimensión que propicia la existencia de una importante representación

de los trabajadores a nivel de centro de trabajo (fundamentalmente de tipo unitario), que explica la preponderancia de este nivel de negociación (más adaptable a las necesidades específicas del sector) en detrimento de los convenios de ámbito territorial superior, cuya vigencia, aunque marginal, no plantea especiales problemas de articulación.

La contratación en los niveles territoriales inferiores, muestra, sin embargo, una escasa preocupación por materias como la administración del convenio o el establecimiento de cauces autónomos de solución de los conflictos colectivos. Se entienden las relaciones laborales como algo instantáneo y periódico, poco continuo, a diferencia de los convenios de ámbito empresarial y nacional, mucho más completos en este punto. La justificación de esta tendencia, que también presenta sus matizaciones (reuniones institucionalizadas Comité de Empresa-Dirección), parece residir en la mayor "antigüedad" de estos convenios de centro de trabajo y en su propio nivel de actuación. Negociados en una etapa de mayor estabilidad laboral (en torno a 1987), y reducidos al centro de trabajo, no presentan una vocación extensiva ni racionalizadora de un gran espacio del sistema de relaciones laborales, limitándose casi exclusivamente a la mejora estricta de las condiciones de trabajo.

Respecto del contenido de los convenios, todo lo anterior se traduce en una regulación exhaustiva y uniforme, de aquellas materias que responden a las necesidades específicas que se producen en el seno de las empresas, por motivo de la naturaleza del proceso productivo. Y así hemos localizado grandes semejanzas y una profusa regulación en materia de ingreso y contratación, régimen de trabajo a turnos, estructura salarial, seguridad e higiene, y asistencia social.

Desde un punto de vista de la técnica jurídica utilizada por los convenios colectivos, destaca sobremanera su extensión. Se trata de grandes textos normativos, con un alto número de disposiciones sobre todas y cada una de las materias propias del Derecho del Trabajo. Parece incluso en ocasiones, que las partes han de justificar el proceso negociador, y tal vez su coste, con todo un tratado de relaciones industriales, dando más primacía a la cantidad que a la cualidad de lo negociado. Se incluyen muchos preceptos neutros, que repiten casi literalmente la regulación estatal sin mejorarla en absoluto, pero también sin complementarla en aspectos que pueden resultar muy interesantes de cara a la interpretación de sus puntos oscuros.

A ellos se añaden otra gran cantidad de preceptos, que recogen meras declaraciones de voluntad de las partes con escaso valor jurídico y sin ninguna virtualidad, pues ni siquiera abordan cuestiones novedosas. De ahí, que se haya afirmado en varias ocasiones, a pesar de la citada extensión normativa, "la escasez" de disposiciones (relevantes) que presenten los convenios en determinadas materias (seguridad e higiene, clasificación profesional, acción sindical, administración,...).

Queda por último hacer una valoración de conjunto, sobre los avances conseguidos por la negociación colectiva. Aunque "a priori" se puede hacer un juicio más optimista que el anterior, una tesis fundamentada resulta no ya difícil sino casi imposible sin atender a un método comparativo, y eso es algo que queda fuera de nuestro alcance. Si puede destacarse sin embargo, la repercusión que tiene la estructura de la negociación y las especificidades empresariales en la

regulación material de las condiciones de trabajo en sentido amplio, y que se puede resumir en:

-El amplio tratamiento del ingreso y los ascensos en la empresa, con la defensa de la promoción interna.

-El período transitorio que atraviesan la mayoría de las plantillas, en el tránsito del garantista sistema de las categorías profesionales al más flexible de los grupos del artículo 39 del ET.

-En el régimen jurídico del tiempo de trabajo, la especial preocupación por el trabajo a turnos.

-La compleja estructura del capítulo de retribuciones, que a la vez que mejora las condiciones, puede suponer un mecanismo para camuflar evasiones de los mínimos de derecho necesario (vgr. turnos de disponibilidad).

-La ausencia de reducción en los topes horarios, para la realización de trabajos con carácter extraordinario.

-La conjunción en materia de representación de los trabajadores, de una regulación preferente, sobre todo, en los convenios de centro de trabajo, para la representación unitaria (que a veces llega a una ilegalidad manifiesta, como algún convenio que endurece los requisitos para la designación de los delegados sindicales); con otra de diverso signo (favorable a la representación sindical), en los convenios de ámbito territorial superior.

También en materia de representación de los trabajadores, existe una alternancia entre la repetición casi literal de la normativa estatal en los títulos de los convenios, con el reconocimiento de mejores competencias dispersas en su articulado y sobre aspectos puntuales (mejora de los derechos de información que llega a una especie de cogestión en materia de ascensos), que representa una garantía añadida para la defensa de esos intereses más desfavorecidos.

-La parca regulación que presentan respecto a las condiciones de seguridad, higiene y salud laboral, que queda regulada en bloque. Algo que sobresale en un sector con las características productivas como es el químico (productos y residuos tóxicos, grandes estructuras fabriles,...).

-Y la enésima consecuencia de la considerable dimensión media de las plantillas, tiene su reflejo en lo que se denomina Acción Social de la empresa. Actuando de forma complementaria a los reducidos sistemas públicos, ofrecen un largo elenco de medidas de protección social (aunque no incluyan planes de pensiones), que sin duda es posible por la mayor rentabilidad que supone el alto número de beneficiarios.

3.

**RESOLUCIONES DEL TRIBUNAL
SUPERIOR DE JUSTICIA
DE ANDALUCIA**