

DOCTRINA CIENTÍFICA

Índice DOCTRINAL

tópicos
índice

Artigos DOCTRINAIS

DEREITO
SOCIAL

REVISTA
DE
DIREITO
SOCIAL

REVISTA
DE
DIREITO
SOCIAL

ÍNDICE DOUTRINAL

TOPICOS
ÍNDICE

REVISTA
GALEGA
DE
DEREITO
SOCIAL

TÓPICOS

- | | |
|--|---|
| Accidente de traballo | Incapacidade temporal |
| Administracións Públicas | Infraccións e sancións |
| Afiliación e alta. Baixas | Leis |
| Asistencia sanitaria | Maternidade |
| Asistencia social | Mobilidade funcional |
| Asociacións empresariais | Mobilidade xeográfica |
| Clasificación profesional | Modificación das condicións de traballo |
| Cesión de traballadores | Permisos |
| Colocación | Poderes do empresario |
| Conflictos colectivos | Prescripción e caducidade |
| Contrato de traballo | Prestacións |
| Contratos formativos | Prestacións non contributivas |
| Convenios colectivos | Procedemento laboral |
| Cotización | Recadación |
| Demanda | Recursos |
| Dereito do traballo | Regulación de emprego |
| Dereitos e deberes do traballador | Relación laboral |
| Descansos | Relacións laborais de carácter especial |
| Descentralización productiva | Representantes dos traballadores |
| Descentralización productiva. Contratas | Risco durante o embarazo |
| Desemprego | Salarios |
| Despedimento | Sancións |
| Discapacitados | Saúde laboral |
| Emigración | Sentencia |
| Emprego | Seguridade social complementaria |
| Empresa e empresarios | Seguridade social. Réximes especiais |
| Empresas de traballo temporal | Sindicatos |
| Enfermidade profesional | Sistema de seguridade social |
| Estranxeiros | Sucesión de empresa |
| Excedencia | Suspensión do contrato de traballo |
| Execucións | Tempo de traballo |
| Extinción do contrato de traballo | Traballadores estranxeiros |
| Faltas e sancións laborais do traballador | Traballo a tempo parcial |
| Folga | Unión Europea |
| Fondo de garantía salarial | Vacacións |
| Fontes do derecho | Xestión da seguridade social |
| Igualdade e non discriminación. Outros dereitos fundamentais | Xornada |
| Incapacidade permanente | Xubilación |
| | Xurisdicción laboral |

ÍNDICE

Esta sección inclúe, sistematizada, por conceptos xurídicos, a reseña de tódolos artigos doutrinais publicados nas seguintes revistas especializadas: (AL) ACTUALIDAD LABORAL/ (AS) ARANZADI SOCIAL/ (DL) DOCUMENTACIÓN LABORAL/ (REDT) REVISTA ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO/ (RGDS) REVISTA GALEGA DE DEREITO SOCIAL / (RL) RELACIONES LABORALES-LA LEY / (RMTAS) REVISTA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES / (TSoc) TRIBUNA SOCIAL.

ACCIDENTE DE TRABALLO

Infarto de miocardio sufrido en el desplazamiento desde el centro de trabajo al aeropuerto y accidente de trabajo in itinere STSJ Baleares de 19 de abril de 1999 (AL 5/2000). Rodríguez Izquierdo, R.

Sumario: I. El infarto de miocardio como accidente de trabajo. II. El accidente de trabajo in itinere como modalidad del accidente de trabajo. III. Elementos del accidente in itinere. IV. Distinción del accidente de trabajo típico del accidente in itinere. V. El infarto de miocardio como accidente de trabajo in itinere. VI. La doctrina jurisprudencial sobre el infarto de miocardio como accidente de trabajo in itinere. VII. Distinción del accidente de trabajo in itinere del accidente de trabajo en misión. VIII. Conclusión.

La responsabilidad empresarial en contingencias profesionales tras la STS 1 de febrero de 2000 (AS 4/2000). Sempere Navarro, A.V.

Sumario: 1. Planteamiento. 2. Jurisprudencia sobre impago de cuotas y prestaciones por contingencias profesionales. 3. Jurisprudencia sobre impago de cotizaciones y prestaciones derivadas de contingencias comunes. 4. ¿Hay que trasladar el principio de proporcionalidad a la responsabilidad respecto de contingencias profesionales?. 5. Una primera valoración. (ver **prestación**s)

Virtualidad de la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900 (AS 18/2000). Sempere Navarro, A.V.

Sumario: Artículo 1: Concepto de accidente de trabajo.- Artículo 2: Responsabilidad empresarial.- Artículo 3: Ámbito funcional de la Ley.- Artículo 4: Protección por incapacidad del trabajador.- Artículo 5: Protección por muerte y supervivencia.- Artículos sexto a noveno: Administración especializada en seguridad industrial.- Artículo 10: Posibilidad de abonar pensión.- artículo 11: Módulo regulador de las indemnizaciones. – Artículo 12: Aseguramiento facultativo de la responsabilidad patronal.- Artículo 13: Extensión de la norma al sector público.- Artículo 14: Jurisdicción competente.- Artículo 15: Prescripción de acciones.- Artículo 16: Funcionalidad de las reglas generales.- Artículos 17 y 18: Responsabilidad civil “ex” delicto.- Artículo 19: Irrenunciabilidad de derechos. Artículo 20.- Desarrollo reglamentario.- Artículo 21: Publicidad de la ley.

Seguridad Social, riesgo profesional y accidente de trabajo (RL 1/2000). Rodríguez Piñero, M.

Muestra el ensayo reseñado cuál ha sido la evolución de la protección del trabajador frente al accidente de trabajo y la necesidad de adoptar una concepción de esa protección en la que se sustituya la idea del aseguramiento de la responsabilidad objetiva y directa del empresario por la de un aseguramiento en interés del propio trabajador accidentado, el cual sería el único titular del derecho a las prestaciones frente a la entidad gestora. En términos del autor, la protección del accidente de trabajo en el plano jurídico no se realizará “mediante una imputación de responsabilidad sino mediante el reconocimiento de un derecho directo del perjudicado frente a la entidad gestora, como “aseguramiento social” del accidente de trabajo”.

Génesis y evolución de la protección de los accidentes del trabajo (TSoc. 109/2000). Tatay Puchades, C.

Sumario: I. Introducción. II. La Ley 30 de enero de 1900. II.1. Antecedentes y desencadenantes de la intervención normativa. II.2. Una responsabilidad objetiva pero limitada. II.3. Una responsabilidad empresarial con eficacia debilitada. III. La Ley 10 de enero de 1922: una tímida pero trascendente reforma. IV. La Ley 4 de julio de 1932: un salto hacia el seguro obligatorio. V. El inicio de un tratamiento unitario.

El accidente de trabajo. (Actualidad de un concepto centenario) (TSoc. 109/2000). García Ortega, J.

Sumario: I. El accidente de trabajo, contingencia protegida por la Seguridad Social. II. Lesión corporal. III. Trabajo por cuenta ajena. 1. Asimilación a trabajadores por cuenta ajena. 2. Trabajos marginales. 3. El trabajo al margen del contrato de trabajo. 4. Otros supuestos. A) Viaje de salida o de regreso de los emigrantes. B) Desempeño de cargos electivos de carácter sindical. IV. Relación de causalidad. 1. Causalidad directa. A) Infartos. B) Accidentes en misión. 2. Causalidad indirecta. A) Lesiones con ocasión de huelga o cierre patronal. B) Lesiones con ocasión de actividades deportivas organizadas por las empresas. C) Suicidios. V. Expresa consideración de accidente de trabajo. 1. Accidente de trayecto o “in itinere”. A) Finalidad del desplazamiento. B) El trayecto. C) La duración del recorrido. D) Los medios de desplazamiento. E) Los agentes lesivos. 2. En tareas distintas a las propias de su categoría profesional. 3. En actos de salvamento. 4. Enfermedades contraídas en el trabajo. 5. Enfermedades o defectos agravados por lesión. 6. Enfermedades intercurrentes. VI. Lesiones sufridas durante el tiempo y en el lugar de trabajo. 1. El tiempo y el lugar de trabajo. 2. Alcance de la presunción. 3. Las lesiones. 4. Desvirtuación de la presunción. VII. Ruptura de la relación de causalidad. 1. Acto propio del trabajador. A) Dolo e imprudencia temeraria. B) Imprudencia profesional. 2. Fuerza mayor. 3. Culpa de tercero.

Reseña jurisprudencial sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (1903-1949) (TSoc. 109/2000). Moreno Cáliz, S.

Sumario: Presentación. 1) Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Civil) de 17 de junio de 1903. 2) Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Civil) de 7 de noviembre de 1905. 3) Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Civil) de 28 de julio de 1913. 4) Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Civil) de 26 de noviembre de 1914. 5) Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Civil) de 26 de abril de 1921. 6) Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Civil) de 6 de abril de 1927. 7) Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Civil) de 10 de noviembre de 1927. 8) Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 24 de enero de 1936. 9) Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 30 de enero de 1940. 10) Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 22 de marzo de 1941. 11) Sentencia del Tribunal Supremo (sala de lo Social) de 22 de diciembre de 1949. (ver **enfermedad profesional**)

ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Trabajadores temporales al servicio de la Administración local: conversión en funcionarios (AL 3/2000). Barreiro González, G.

Sumario: I. Introducción. La cuestión objeto de análisis. II. La contratación laboral de la administración. III. La aplicación de la normativa laboral y sus posibles consecuencias. IV. La conversión de la relación laboral en funcionarial interina. V. El consentimiento de los trabajadores a la citada conversión. VI. Transformación de funcionario interino en funcionario de carrera. La cobertura de la plaza. 1. Actuación administrativa contraria a la buena fe. 2. Sobre la convocatoria del concurso-oposición. VII. Consideraciones finales.

Personal estatutario de la Seguridad Social y despido nulo. Comentario a la STSJ de Andalucía –Sevilla- de 10 de septiembre de 1999 (AL 7/2000). López Balaguer, M.

Sumario: 1. Efectos de la declaración del carácter injustificado del cese de la trabajadora eventual: ¿Despido nulo?. 2. Personal estatutario al servicio de la Seguridad Social. 3. La resolución injustificada del contrato eventual por sustitución del personal estatutario al servicio de la Seguridad Social. (Ver **despido**)

La contratación laboral temporal irregular en la administración pública: evolución jurisprudencial (AS 2/2000). Nicolás Bernad, J.A.

Sumario: 1. La contratación laboral temporal en las administraciones públicas: referencias normativas autorizantes. 2. La etapa preconstitucional y la indefinición contractual como rigurosa consecuencia del fraude. Ambivalencia de tratamiento en el sector público y privado. 3. La reacción postconstitucional.- 3.1. La dicotomía laboral-personal funcionario. La excepcionalidad de la forma laboral para los cometidos públicos.- 3.2. El sacrificio de las consecuencias impuestas por la aplicación del derecho del trabajo a favor de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.- 3.3. La no presunción del fraude en la contratación temporal por las Administraciones públicas.- 3.3.1. La apariencia de fraude y los presupuestos necesarios.- 3.3.2. Los posicionamientos jurisprudenciales más radicales: relación laboral como relación jurídica no presumida.- 3.3.3. La irregular contratación temporal como mera infracción administrativa.- 3.3.4. La teoría de la compensación de culpas.- 3.3.5. La tesis doctrinal de cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad por el contratado laboral, en defensa de su indefinición contractual en caso de fraude. 4. La nueva etapa abierta por la STS de 7 de marzo de 1988.- 4. El principio de legalidad como límite de la no presunción de fraude.- 4.2. Los supuestos especialmente cualificados como constitutivos de fraude de ley.- 4.3. La irrenunciabilidad de derechos como obstáculo a la consideración de temporal del contrato posterior a otro concertado fraudulentamente. 5. La etapa posterior a la sentencia del Tribunal Supremo de 18 de marzo de 1991: ¿Continuidad o cambio?. 6. La situación jurídico laboral del trabajador cuyo contrato se ha concertado en fraude de ley: el término indefinido frente al de fijo como necesaria observancia de los principios constitucionales. (ver **contrato de trabajo**)

Laborales y funcionarios al servicio de las Administraciones Públicas. ¿Derecho del trabajo versus derecho administrativo? (AS 3/2000). Cordero Saavedra, L.

Sumario: 1. La coexistencia en las administraciones públicas de personal sujeto a derecho administrativo y personal regulado por el derecho del trabajo. 2. El modelo dual instaurado por el legislador y su compatibilidad. 3. La singular práctica “contra legem” de adscripción indistinta de funciones y puestos de trabajo. 4. La justificación al paradigma de la existencia de funcionarios y laborales con régimen jurídico diferenciado. 5. A modo de conclusiones. (ver **relación laboral**)

La contratación laboral temporal por las Administraciones Públicas; especial referencia a la doctrina de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra (AS 18/2000). Ollo Luri, M.P. y Gómara Hernández, J.L.

Sumario: I. Introducción. II. La contratación laboral por las administraciones públicas. III. Los contratos de trabajo temporales. IV. Especial consideración del principio de causalidad en la contratación laboral temporal.- 1. El contrato para o obra o servicio determinado.- 2. El contrato eventual.- 3. El contrato de interinidad.- 4. Otras modalidades contractuales.- a) El contrato por lanzamiento de nueva actividad.- b) El contrato a tiempo parcial. V. La celebración sucesiva de contratos temporales. VI. A título de ejemplo: irregularidades cometidas por las administraciones públicas en la contratación temporal. VII. Extinción de los contratos de trabajo temporales. VIII. Conclusiones. (ver **contrato de trabajo**)

La organización y gestión de la prevención de riesgos en las Administraciones Públicas (REDT 99/2000). Valle Muñoz, F.A.

Sumario: 1. La adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado. 1.1. Normas reguladoras. 1.1.1 La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención. 1.1.2. El Real Decreto 1.488/1998, de 10 de julio, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado. 1.1.3. El Acuerdo entre Administración y Sindicatos de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado. 1.1.4. La Instrucción de 26 de febrero de 1996 de la Secretaría de Estado para la Administración Pública para la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. 2. Ambito de aplicación. 2.1. Sujetos incluidos. 2.1.1. La Administración General del Estado y los Organismos públicos dependientes. 2.1.2. El personal funcionario o estatutario a su servicio. 2.2. Actividades con particularidades. 3. La participación y la representación de los empleados públicos. 4. Los Delegados de Prevención en las Administraciones Públicas. 4.1. Designación. 4.2. Composición. 4.3. Competencias. 4.4. Facultades. 4.5. Garantías. 4.6. Formación de los Delegados de Prevención. 5. El Comité de Seguridad y Salud en las Administraciones Públicas. 5.1. Constitución y composición. 5.2. Competencias. 5.3. Facultades. 5.4. Reuniones del Comité de Seguridad y Salud. 6. Los Servicios de Prevención en las Administraciones Públicas. 6.1. Constitución de los Servicios de Prevención. 6.2. Los Servicios de Prevención propios. 6.3. Los Servicios de Prevención ajenos. 6.4. La designación de uno o varios empleados públicos para llevar a cabo la actividad preventiva. 6.5. Los Servicios de Prevención mancomunados. 6.6. Los Servicios de Prevención de los hospitales y centros sanitarios. 6.7. Funciones y niveles de cualificación del personal que lleve a cabo las tareas de prevención. 7. Los instrumentos de control del sistema de prevención en las Administraciones Públicas: Las auditorías. 8. La responsabilidad de las Administraciones Públicas en el cumplimiento de sus obligaciones sobre prevención de riesgos. 8.1. Responsabilidad de las Administraciones Públicas en materia de Seguridad Social. 8.2. Responsabilidad administrativa de las Administraciones Públicas. 8.3. Responsabilidad civil de las Administraciones Públicas. 8.4. Responsabilidad penal de las Administraciones Públicas. (ver **salud laboral**)

La nueva regulación del personal estatutario: Análisis de la Ley 30/1999, de 5 de octubre, de selección y provisión de plazas del personal estatutario de los Servicios de Salud (TSoc. 112/2000). Mut Oltra, S.

Sumario: I. Introducción. II. Características de la Ley 30/1999, de 5 de octubre, de selección y provisión de plazas del personal estatutario de los servicios de salud. III. La selección del personal. IV. La promoción interna. V. La provisión de plazas. (ver **asistencia sanitaria**)

AFILIACIÓN E ALTAS. BAIXAS

Sobre la opción entre el RETA y la Mutualidad de la Abogacía (AS 1/2000). Sempere Navarro, A. V.(Ver sumario en Seguridade Social, réximes especiais)

Bajas extemporáneas y cotización a la Seguridad Social (TSoc. 110/2000). Ruiz Landáburu, M.J.

Sumario: I. Introducción. 1. Planteamiento del problema. 2. Regulación. II. Posibles soluciones. 1. Fundamento y finalidad de la obligación de cotizar. 2. Evitación de comportamientos fraudulentos. 3. Deber de colaboración del empresario. Posible naturaleza sancionatoria. 4. Finalidad recaudatoria. 5. Conclusión. III. Soluciones jurisprudenciales. 1. Tesis realista. 2. Tesis formalista. 3. Competencia. IV. Reforma legislativa. 1. Contenido de la reforma. 2. Retroactividad. 3. Carga de la prueba. V. Conclusiones. (ver **cotización**)

ASISTENCIA SANITARIA

La competencia en materia de reclamaciones sobre responsabilidad derivada de la incorrecta prestación de los servicios sanitarios por las entidades gestoras de la Seguridad Social. El artículo 2.e) de la Ley 29/1998 y la disposición adicional 12^a de la Ley 4/1999: ¿El final del conflicto? (AS 1/2000). Olmeda Freire, G.B.

Sumario: I. Planteamiento. II. Los perfiles de un eterno conflicto a la luz de las últimas reformas.- 1. Introducción.- 2. Marco normativo del conflicto.- 3. Marco jurisprudencial del conflicto.- 4. El artículo 2.e) de la Ley 29/1998 y la disposición adicional 12^a de la Ley 4/1999: ¿el final del conflicto?. III. Las difíciles relaciones entre el orden social y el contencioso-administrativo: algunas reflexiones críticas. (ver **xurisdicción laboral**)

La nueva regulación del personal estatutario: Análisis de la Ley 30/1999, de 5 de octubre, de selección y provisión de plazas del personal estatutario de los Servicios de Salud (TSoc. 112/2000). Mut Oltra, S. (Ver sumario en administracións públicas)

ASISTENCIA SOCIAL

Las pensiones asistenciales por ancianidad a favor de españoles no residentes en España (AL 25/2000). Blasco Lahoz, J.F.

Sumario: I. Introducción: legislación aplicable. II. Beneficiarios de las pensiones asistenciales por ancianidad: 1. Requisitos; 2. La carencia de ingresos o rentas suficientes; 3. La excepción a la condición de emigrante. III. Cuantía de la pensión asistencial por ancianidad: 1. Base de cálculo; 2. Coeficientes aplicables a la base de cálculo; 3. Pertenencia a una unidad económico familiar. IV. Desarrollo del derecho a la pensión asistencial por ancianidad. V. Procedimiento para el reconocimiento del derecho a la pensión asistencial por ancianidad. VI. Procedimientos especiales: 1. Procedimiento para el reconocimiento de pensión a favor de los emigrantes españoles retornados; 2. Procedimiento para el abono de las mensualidades devengadas y no percibidas por fallecimiento; 3. Procedimiento para el reintegro de las cantidades indebidamente percibidas.

ASOCIACIONES EMPRESARIAIS

La representación institucional de los empresarios (En torno a la disposición adicional 6^a) (REDT 100/2000). Quintanilla Navarro, R.Y.

Sumario: I. Planteamiento de la cuestión de fondo al hilo de la STS, Sala 3^a, Sección 4^a, de 31 de mayo de 1999.- II. La disposición adicional 6^a ET: participación institucional de las asociaciones empresariales. 1. La capacidad representativa. 2. La participación institucional. 3. La Ley 21/1991, de 7 de junio, de creación del Consejo

Económico y Social.- III. La aplicación práctica del criterio de la mayor representatividad de las Asociaciones Empresariales. 1. Doctrina del Tribunal Constitucional. 2. Conclusión final.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La profesionalidad del trabajador (En torno a los artículos 22, 23, 24 y 25) (REDT 100/2000). Aparicio Tovar, J.(Ver sumario en [dereitos e deberes do traballador](#))

CESIÓN DE TRABALLADORES

Cesión de trabajadores y empresas de trabajo temporal (En torno al artículo 43) (REDT 100/2000). Del Rey Guanter, S.

Sumario: I. Introducción.- II. El requisito numérico de trabajadores estructurales de las ETT.- III. La modificación de la normativa sobre el contrato de puesta a disposición.- IV. La determinación de la norma colectiva aplicable a efectos de la equiparación retributiva.- V. El alcance de la equiparación retributiva entre trabajador en misión y trabajador de la empresa usuaria.- VI. Sobre el (eventual) carácter discriminatorio de la indemnización prevista en el artículo 11.2 de la Ley 14/1994 a la terminación de los contratos de duración determinada de los trabajadores en misión. (ver [empresas de trabajo temporal](#))

COLOCACIÓN

El Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 Convenio nº 181 de la OIT (AL 4/2000). Borrajo Dacruz, E. y Dilla Catalá, M.J.

Sumario: Ambito de aplicación. 1. Delimitación funcional. 2. Ambito subjetivo. IV. Régimen jurídico. 1. Remisión a la legislación nacional: sus límites. V. Garantías de los trabajadores. 1. Derechos colectivos. 2. No discriminación y acción positiva promocional. 3. Confidencialidad y profesionalidad. 4. Gratuidad: sus límites. 5. Garantías específicas en la puesta a disposición de trabajadores empleados al efecto. 6. Emigrantes y niños. VI. Relaciones con la Administración. 1. Principio general de cooperación. 2. Deber específico de información. VII. Desarrollo del Convenio. VIII. Cláusula de mejora. IX. Entrada en vigor. X. Denuncia. XI. Valoración general.

El convenio número 181 de la OIT sobre agencias de empleo privadas (DL 61/2000). Gil y Gil, J.L.

Sumario: I. Aspectos generales del convenio: 1. Ambito de aplicación del Convenio. 2. Determinación del régimen jurídico de las agencias de empleo privadas. 3. Prohibición de cobro de honorarios o tarifas a los trabajadores. 4. Promoción de la cooperación entre el servicio público del empleo y las agencias de empleo privadas. II. Protección de los derechos de los trabajadores: 1. Protección de los derechos fundamentales de los trabajadores empleados por las agencias de empleo privadas. 2. Derechos de los trabajadores en las empresas de trabajo temporal. III. Bibliografía citada.

La transformación de la intermediación en el mercado de trabajo a la luz del Convenio 181 OIT: Iniciativa privada y nuevas tecnologías (RL 11/2000). Del Rey Guanter, S. y Lázaro Sánchez, J.L.

Sumario: I. Introducción. II. La evolución del marco jurídico de la intermediación. III. El nuevo papel concedido a las agencias privadas de colocación: breves apuntes sobre las causas y los cauces de este proceso: 1. Las restricciones a la actuación de las agencias privadas de colocación. 2. Las causas de tales limitaciones. 3. La reconsideración del funcionamiento de las agencias privadas. IV. Sobre el concepto de intermediación. V. Intermediación y nuevas tecnologías: 1. La calificación jurídica de las nuevas formas de actuación en el mercado de trabajo. 2. Las repercusiones en la privacidad de demandantes y oferentes de empleo. 3. Otras consideraciones en torno al intermediario virtual. VI. Conclusiones

La descentralización del mercado de trabajo (Comentario a la STS 4ª 30 de septiembre de 1999) (RL 12/2000). Valdés Dal-Ré, F.(Ver sumario en emplego)

El ingreso al trabajo (En torno al artículo 16) (REDT 100/2000). Landa Zapirain, J.P.

Sumario: I. Introducción.- II. Algunas consideraciones sobre el alcance actual para la política de empleo de una norma como el artículo 16 ET incardinada en el Derecho del Trabajo. 1. La discutible ubicación de dicho precepto en el ET. 2. Servicio público de empleo y agencias de colocación: El modelo español de servicios de empleo. 3. Reforma del servicio público de empleo y garantía de derechos de los trabajadores.- III. Otras reflexiones en torno al contexto europeo de la política nacional de empleo. 1. La actividad pública de colocación frente a la jurisprudencia comunitaria del Tribunal de Justicia de Luxemburgo. 2. La política comunitaria sobre el empleo: La coordinación de las políticas nacionales de empleo.- IV. Descentralización competencial y negociación colectiva en el horizonte de la reforma del sistema de colocación.- V. Conclusión.

CONFLICTOS COLECTIVOS

Enfoques alternativos en el análisis del conflicto laboral (DL 61/2000). Marco Aledo, M.

Sumario: I. Introducción. II. El estudio del conflicto laboral desde diferentes escuelas de pensamiento: 1. La perspectiva sociológica. 2. El enfoque heterodoxo. 3. El análisis económico neoclásico. III. Resumen y conclusiones. IV. Referencias bibliográficas. (ver **procedimiento laboral**)

La tutela colectiva por los trabajadores autónomos de sus intereses profesionales (RL 7-8/2000). Cruz Villalón, J.

Sumario: I. Asociacionismo profesional y libertad sindical. 1. Los antecedentes. 2. Cambios en el sistema productivo y extensión del trabajo autónomo en el sector servicios. 3. Las claves constitucionales. 4. Las vías de articulación en la legalidad ordinaria. II. La negociación colectiva. III. Medidas de conflictos colectivos. IV. Procedimientos de solución de conflictos colectivos. (ver **sindicatos**)

El conflicto laboral en España durante el período 1986/1994 (RMTAS 21/2000) Marco Aledo, M.

Sumario: 1. Introducción. 2. La estadística de huelgas y cierres patronales. 3. Análisis descriptivo de las huelgas en España, como fenómeno socioeconómico. 3.1. Distribución de las huelgas por motivos y secuencia temporal. 3.2. Descripción de las huelgas por su ubicación sectorial y geográfica. 3.3. Análisis de las huelgas por variables de tipo institucional. 3.4. Relación de las huelgas con su forma de finalización. 3.5. Descripción de las huelgas por su intensidad e incidencia. 4. Aplicación de un modelo de regresión. 4.1. Observaciones metodológicas del ejercicio. 4.2. Resultados del ejercicio. 5. Conclusiones y consideraciones finales. (ver **folga**)

CONTRATO DE TRABALLO

Personal estatutario de la Seguridad Social y despido nulo. Comentario a la STSJ de Andalucía –Sevilla- de 10 de septiembre de 1999 (AL 7/2000). López Balaguer, M. (Ver sumario en administraciones públicas)

La descentralización productiva (outsourcing). Algunos apuntes en relación con las cuestiones que plantea desde el punto de vista judicial (AL 12/2000). Quintana Pellicer, J. (Ver sumario en descentralización productiva)

El alcance personal de la responsabilidad solidaria en los supuestos de encadenamiento de contratas y subcontratas (AL 12/2000). Llano Sánchez, M. (Ver sumario en descentralización productiva)

La concesión administrativa como presupuesto del contrato para obra o servicio determinado. Reflexiones sobre los últimos pronunciamientos jurisprudenciales (AL 14/2000). Alameda Castillo, M.T.

Sumario: I. Introducción: el debate en torno a la contratación temporal. II. Delimitaciones conceptuales previas: 1. La concesión administrativa. 2. El contrato para obra o servicio determinado. III. La concesión administrativa como supuesto autorizante del contrato para obra o servicio determinado: 1. Consideraciones iniciales. 2. Regulación sectorial: 2.1. La negociación colectiva sectorial estatal. 2.2. La negociación colectiva sectorial provincial e interprovincial. 3. Interpretación jurisprudencial: 3.1. Líneas generales. 3.2. La posición de la jurisprudencia en sectores con previsiones específicas. 3.3. La ausencia de regulación convencional y el arbitrio judicial. IV. La denuncia del contrato para obra o servicio determinado por finalización de la concesión administrativa: Extinción versus subrogación: 1. La tramitación del expediente de regulación de empleo. 2. La posición del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Europea y la Directiva 98/50/CE sobre traspaso de empresas. V. Conclusiones.

Las nuevas interrogantes sobre la legalidad del “contrato de interinidad por vacante”. Reflexiones a propósito de la nueva redacción dada al art. 6.2 de la Ley 14/1994, sobre ETTs, por la Ley 29/1999, y de la STS, Sala 3^a, 9 de diciembre de 1998 (AL 26/2000). Molina Navarrete, C.

Sumario: I. Introducción. II. La pérdida de la cobertura de la LETT: reapertura legal de una cuestión zanjada judicialmente en falso. III. La legalidad del contrato de interinidad por vacante: su carácter de “complemento indispensable” del art. 15 LET. IV. Legitimidad del contrato de puesta a disposición celebrado para cubrir interinamente una vacante: ¿un silencio elocuente?. V. Una cuestión implícita: ¿es lícita la práctica administrativa de contratar a través de empresas de trabajo temporal?

La contratación laboral temporal irregular en la administración pública: evolución jurisprudencial (AS 2/2000). Nicolás Bernad, J.A. (Ver sumario en administraciones públicas)

Sobre el régimen jurídico-laboral de contratas y subcontratas (un apunte con la última doctrina de los tribunales del orden social) (AS 18/2000). Montoya Melgar, A. y Aguilera Izquierdo, R.(Ver sumario en descentralización productiva)

La nueva regulación reglamentaria de los contratos de trabajo temporales de carácter estructural (REDT 99/2000). Nicolás Bernad, J.A.

Sumario: 1. El contrato para obra o servicio determinados. 1.2. El tratamiento del concepto de obra o servicio en el nuevo Reglamento. La autonomía y sustantividad propias como garantes frente al fraude de Ley. Limitaciones a la autorización del convenio. 1.3. La continuidad reglamentaria de la sujeción del contrato a término. La nueva previsión reglamentaria de la fijación orientativa del término. 2. El contrato eventual por circunstancias de la producción. 2.1. El convenio colectivo como instrumento delimitador del sector proclive a eventualidad. La proporcionalidad respecto a la plantilla empresarial. 2.2. El mantenimiento de la causa como límite al agotamiento de la duración máxima autorizada por convenio: Límites legales y reglamentarios a la extensión temporal del contrato. 2.3. La nueva limitación reglamentaria en el número de prórrogas. 3. El contrato de interinidad. 3.1. El concepto de interinidad en la nueva norma reglamentaria y su sujeción a término. 3.2. Los supuestos de interinidad y los requisitos reglamentarios del contrato. 3.3. El desarrollo contractual: la nueva previsión reglamentaria del trabajo interino a tiempo completo. Extinción y sucesión de contratos.

Pactos de no concurrencia y de permanencia (En torno a los art. 5.d) y 21) (REDT 100/2000). Gómez Abelleira, F.J.

Sumario: I. Introducción.- II. Conductas contempladas por el artículo 21 ET. 1. La “concurrencia desleal”. 2. La “plena dedicación”. 3. La “no competencia después de extinguido el contrato de trabajo”. 4. La “permanencia en la empresa”.- III. Acciones judiciales en relación con dichas conductas. 1. La “acción de despido”. 2. La “acción de compensación”. 3. La “acción de daños y perjuicios”.

El trabajo de los menores (En torno al artículo 6) (REDT 100/2000). Ramos Quintana, M.I.

Sumario: I. De las leyes sobre menores a la regulación del trabajo de los menores.- II. El tratamiento del trabajo de los menores en el Estatuto de los Trabajadores. 1. Una prohibición genérica: la edad mínima de admisión al trabajo. 2. Condiciones distintas de trabajo y no discriminación por razón de edad. 3. Prohibiciones específicas: trabajos nocturnos, actividades con riesgo y horas extraordinarias. 4. Un supuesto excepcional de autorización: la intervención de menores en espectáculos públicos.

Capacidad para contratar (En torno al artículo 7) (REDT 100/2000). Suárez González, F.

Sumario: I. Distinción entre capacidad de obrar y prohibiciones de trabajo.- II. La defectuosa redacción del artículo 7 ET.- III. Los antecedentes del precepto.- IV. El debate del ET en el Parlamento.- V. La capacidad de obrar en el CC.- VI. La capacidad de obrar de los menores de dieciséis años.- VII. Las prohibiciones de trabajo.- VIII. La autorización a los mayores de dieciséis años. no independientes.- IX. La pretensión de incapacitar al mayor.- X. Otras causas de incapacidad de obrar.- XI. La situación del extranjero.- XII. Conclusiones.

La forma del contrato de trabajo (En torno al artículo 8) (REDT 100/2000). García Fernández, M.

Sumario: I. Las formas del contrato de trabajo y la presunción de su existencia. 1. Las formas del contrato de trabajo. 2. Forma del contrato de trabajo y presunción de su existencia.- II. Exigencia de forma escrita. 1. Contratos que deben documentarse por escrito ex artículo 8.2 ET. 2. Exigencia de disposición legal. 3. Exigencia de una de las partes. 4. Efectos de la omisión de forma escrita.- III. Documentación. La entrega de copia básica.

1. El concepto de copia básica. 2. Supuestos en los que procede la entrega de la copia básica. 3. Destinatarios de la entrega de la copia básica. 4. Tramitación de las copias básicas.- IV. Obligación de informar al trabajador sobre sus condiciones de trabajo.

Validez e invalidez del contrato de trabajo (En torno al artículo 9) (REDT 100/2000). Gil Suárez, L.

Sumario: I. La ineficacia y sus clases. 1. La inexistencia. 2. La rescisión. 3. La resolución.- II. La nulidad del contrato. 1. Causas de nulidad. A) Contravención de normas imperativas y prohibitivas. B) Falta de elementos esenciales. C) El consentimiento. D) El objeto. E) La causa. F) Forma del contrato. 2. La nulidad y el contrato de trabajo. A) Contrato de trabajadores menores de dieciséis años. B) Contratos de extranjeros. C) Contratos de extranjeros comunitarios. D) Falta de consentimiento. E) Objeto y causa. Ausencia e ilicitud. F) Requisitos o elementos específicos. Carencia. Falta de titulación. G) La forma en el contrato de trabajo.- III. Efectos de la nulidad del contrato.- IV. Anulabilidad del contrato.- V. Modos o formas de hacer efectivas la nulidad y la anulabilidad del contrato de trabajo. 1. Criterios de Derecho común. 2. En relación con el contrato de trabajo.- VI. La nulidad parcial. 1. Criterios de Derecho Común. 2. Sustitución de la cláusula nula. 3. La nulidad parcial del contrato de trabajo.

Trabajo en común y contrato de grupo (En torno al art. 10) (REDT 100/2000). Ramos Quintana, M.I.

Sumario: I. El trabajo en común. 1. La designación de un jefe de equipo del trabajo en común y sus consecuencias jurídicas. 2. La conservación de derechos y deberes del empresario con los trabajadores que realizan el trabajo en común.- II. El contrato de grupo. 1. Los derechos y deberes inherentes a la relación de trabajo y su particular tratamiento en el contrato de grupo. 2. Designación y funciones del jefe del grupo.- III. El auxiliar asociado.

Los contratos formativos (En torno al artículo 11) (REDT 100/2000). Sala Franco, T.

Sumario: I. La normativa aplicable.- II. El contrato para la formación. 1. El objeto del contrato. 2. Los sujetos del contrato. 3. La duración del contrato. 4. La formalización del contrato. 5. El período de prueba. 6. Las obligaciones del trabajador en formación. 7. Las obligaciones del empresario. A) La obligación de proporcionar formación teórica al trabajador. B) La obligación de proporcionar trabajo efectivo y adecuado a la formación. C) La obligación de tutela en el desarrollo del proceso formativo. D) La obligación de retribución al trabajador. E) La obligación de certificación del fin del trabajo. 8. La jornada laboral. 9. La suspensión del contrato. 10. La extinción del contrato. 11. La protección social del trabajador en formación. 12. Conclusiones acerca de la evolución normativa.- III. El contrato de trabajo en prácticas. 1. El objeto del trabajo. 2. Las limitaciones a la contratación. 3. La duración del contrato. 4. La formalización del contrato. 5. El período de prueba. 6. Las obligaciones del empresario. A) La obligación de proporcionar trabajo efectivo y adecuado. B) La obligación de retribución al trabajador. C) La obligación de certificación del fin del trabajo. 7. La suspensión del contrato. 8. La extinción del contrato. 9. Conclusiones acerca de la evolución normativa. (ver **contratos formativos**)

Los contratos de trabajo a tiempo parcial: contrato a tiempo parcial, contrato fijo-discontinuo y contrato de relevo (En torno al artículo 12) (REDT 100/2000). Casas Baamonde, M.E.

Sumario: I. El trabajo a tiempo parcial en el Estatuto de los Trabajadores veinte años después. 1. El trabajo a tiempo parcial en el primer Estatuto de los Trabajadores de 1980 y su reforma de 1984: de su inicial enfoque restrictivo a su consideración positiva. 2. El trabajo a tiempo parcial en las reformas legislativas laborales de 1993-1994 y en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores de 1995: la ampliación flexibilizadora de la contratación a tiempo parcial. 3. Las reformas legislativas de la regulación estatutaria sobre el trabajo a tiempo parcial de 1997 y 1998: entre su normalización e incentivación. 4. La regulación estatutaria vigente de los contratos de trabajo a tiempo parcial: caracterización formal general.- II. La consideración legal del trabajo a tiempo parcial como modalidad contractual. 1. El nuevo concepto legal de contrato de trabajo a tiempo parcial.

2. Las exigencias de forma del contrato de trabajo a tiempo parcial. 3. El principio de voluntariedad en el acceso al trabajo a tiempo parcial. A) Principio de voluntariedad y modificación sustancial de las condiciones de trabajo. B) Principio de voluntariedad y despido. C) Principio de voluntariedad y movilidad contractual (la conversión o novación extintiva contractual). 4. Los principios de igualdad de derechos y de proporcionalidad en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores a tiempo parcial (en relación con el trabajo a tiempo completo). 5. La distribución y realización de la jornada en el contrato de trabajo a tiempo parcial.- III. Contrato a tiempo parcial y contratación temporal.- IV. El régimen de jornada específica del trabajo a tiempo parcial: la institución de las horas complementarias y la prohibición legal de realización de horas extraordinarias.- 1. El pacto de horas complementarias. 2. La ejecución del pacto de horas complementarias; su distribución y forma de realización. 3. La consolidación de las horas complementarias y la modificación de la jornada ordinaria pactada.- V. Tipos especiales de contrato de trabajo a tiempo parcial: la insuficiente atención por la nueva regulación estatutaria de los problemas específicos del trabajo fijo discontinuo y de los contratos de jubilados parciales y de relevo. 1. El trabajo fijo discontinuo. 2. El contrato a tiempo parcial del jubilado parcial y el contrato de relevo.- VI. Negociación colectiva y autonomía individual en los contratos de trabajo a tiempo parcial. 1. El espacio de la negociación colectiva: la naturaleza de la regulación legal y las remisiones legales expresas a los convenios colectivos (y a la negociación colectiva). 2. La autonomía individual. (ver **trabajo a tiempo parcial**)

El trabajo a domicilio (En torno al artículo 13) (REDT 100/2000). Cruz Villalón, J.

Sumario: I. Orígenes y evolución histórica.- II. Cambios del sistema productivo versus inmanencia del régimen jurídico.- III. Trabajo civil y asalariado a domicilio.- IV. La inadaptación de la regulación de trabajo a domicilio al teletrabajo.- V. Régimen singular del contrato y condiciones de trabajo.- Bibliografía básica de referencia.

El período de prueba (En torno al artículo 14) (REDT 100/2000). Rodríguez-Piñero Royo, M.C.

Sumario: I. Introducción: ensayo sobre una figura singular.- II. La constitución del período de prueba.- III. La dinámica del período de prueba.- IV. La extinción del contrato de trabajo durante el período de prueba.- V. Prueba de la capacidad del trabajador y período de prueba.- VI. El período de prueba en el Derecho del Trabajo de la flexibilidad.

La duración del contrato (En torno al artículo 15) (REDT 100/2000). Marín Correa, J.M.

Sumario: I. A modo de introducción. II. Naturaleza, finalidad y contenido del precepto.- III. Las tres formas de temporalidad. 1. Obra o servicio determinados. 2. Eventualidad por acumulación de tareas. 3. Interinidad.- IV. La medida de conversión de estos contratos en temporalmente indefinidos.- V. La fijeza del silenciado ante la Seguridad Social.- VI. La presunción de indefinición temporal.- VII.- El deber de información del empresario.- VIII. La autorización al ejecutivo para el desarrollo reglamentario del precepto.- Breve nota bibliográfica.

Luces y sombras en la aplicación práctica de los Convenios de Bruselas de 1968 y de Roma de 1980 al contrato individual de trabajo (A propósito del personal laboral de organismos públicos españoles que presta sus servicios en el extranjero) (RL 3/2000). Palao Moreno, G.

Sumario: I. Introducción. II. La determinación de la competencia judicial internacional de los Tribunales españoles en materia de contratos individuales de trabajo en el seno de organismos públicos españoles en el extranjero: 1. El problema de las fuentes y la aplicación prioritaria del Convenio de Bruselas de 1968. 2. La atribución de la competencia judicial internacional a los Tribunales españoles, para conocer de los litigios basados en un contrato individual de trabajo suscrito con un organismo público español en el extranjero. III. Cuestiones relativas a la concreción de la ley aplicable, con respecto a los contratos individuales de trabajo del personal laboral de instituciones públicas españolas que prestan sus servicios en el extranjero. 1. El carácter universal del Convenio de Roma de 1980 y sus repercusiones en el sistema autónomo español de Derecho Internacional Privado. Consecuencias en la regulación de los contratos de trabajo examinados. 2. La

determinación de la ley aplicable al contrato individual de trabajo en las situaciones analizadas. IV. Reflexiones finales. (ver **fontes do derecho**)

Los estímulos a la contratación laboral: una apuesta, no del todo uniforme, a favor del empleo estable (RL 6/2000). Escudero Rodríguez, R.

Sumario: I. Introducción: la gran variedad de los incentivos al empleo. II. Los rasgos generales de las medidas adoptadas para favorecer la contratación laboral: 1. La complejidad y relativa opacidad de las normas reguladoras: un ejemplo de cierto marasmo legislativo. 2. La fortísima movilidad legislativa de las medidas adoptadas: el difícil esfuerzo de contrarrestar una temporalidad desbocada. 3. La proliferación de normas provenientes de diferentes poderes públicos: las competencias del Estado y de las Comunidades Autónomas. 4. La coexistencia de un régimen común y de algunos especiales: la creciente centralidad del empleo estable, sea a tiempo completo o a tiempo parcial. 5. Una protección encuadrable en las políticas activas y muy diversificada en el plano subjetivo y objetivo: las dudas respecto de su efectividad como contrapunto. 6. La creciente corresponsabilización de los interlocutores sociales en la materia. 7. El progresivo acercamiento de las opciones legislativas de los Estados miembros de la Unión Europea. III. El régimen troncal a favor de la contratación estable; de la opción de 1997 a los programas anuales de fomento del empleo: 1. El ámbito de aplicación de los estímulos a la contratación: los colectivos cuyo empleo se incentiva. 2. Los incentivos a la contratación estable: la indiscutible centralidad de las bonificaciones de cuotas. 3. Beneficiarios de los incentivos y requisitos generales de los mismos. IV. Régimen de especialidades para determinados colectivos y situaciones: 1. La pluralidad y diversidad de estímulos a la contratación de trabajadores minusválidos. 2. La realización de contratos de interinidad con motivo de excedencia por cuidado de hijos, descanso por maternidad, adopción y acogimiento. (ver **empleo**)

El término final del contrato de interinidad: el cese de la causa de sustitución (Comentario a la STS 4ª 24 de enero de 2000) (RL 11/2000). Lahera Forteza, J.

El transporte de mercancías y su régimen jurídico (TSoc. 113/2000). García Murcia, J. (Ver sumario en relación laboral)

CONTRATOS FORMATIVOS

Los contratos formativos (En torno al artículo 11) (REDT 100/2000). Sala Franco, T. (Ver sumario en contrato de trabajo)

CONVENIOS COLECTIVOS

Dos décadas de experiencia de negociación colectiva: funciones y disfunciones de la regulación estatutaria (AL 10/2000). Borrajo Dacruz, E.

Sumario: I. Planteamiento metodológico y temático. 1. Criterios explícitos y factores latentes en el proceso de cambio. 2. El cambio legislativo. 3. La diversidad jurisprudencial. 4. Delimitación del tema. II. Principios manifiestos y criterios latentes en el Et-1980. I. Primera cuestión: el nombre del ET. 2. Naturaleza polémica de la libertad sindical y del derecho de huelga. 3. Comités de empresa frente a sindicato en la empresa. 4. Contenido efectivo del ET: la participación salomónica. 5. La persistencia de la estructura histórica. 6. La tácita aceptación de las secciones sindicales. III. Factores dinámicos manifiestos y latentes en la regulación de la negociación colectiva (Título II-ET). 1. El modelo histórico español de negociación colectiva de trabajo. 1.1. Presupuestos político-sociales: el sindicato único y total. 1.2. El convenio colectivo normativo y de eficacia general: rasgos

corporativos. 1.3. Las nuevas bases constitucionales: sindicato libre y plural. 1.4. Eficacia personal limitada frente a eficacia general. 2. Centralización frente a descentralización en la negociación colectiva. 2.1. Los Convenios-marco. 2.2. Apertura de la concurrencia de convenios en 1994. 3. La negociación en la empresa: sección sindical frente a Comité. 3.1. La aceptación tácita de las secciones sindicales. 3.2. Sindicalización de los Comités de empresa. 3.3. Sindicalización de las elecciones en la empresa: el sindicato representativo. 4. Sucesión normativa y convenio colectivo regular. 4.1. Cambio normativo y arqueología jurisprudencial. 4.2. Reversibilidad de las mejoras laborales. 4.3. Efectos peyorativos de la Ley 11/1994. 5. Otras modificaciones en materia de estabilidad de los convenios colectivos. 5.1. Descuelgue salarial. 5.2. Modificación de condiciones de trabajo fijadas en convenio regular. 6. Conclusiones.

La legitimación para negociar convenios colectivos “franja”. A propósito de la sentencia de la Audiencia Nacional de 16 de abril de 1999 (AL 11/2000). López Terrada, E. y Nores Torres, L.E.

Sumario: I. Introducción. II. La existencia de una legitimación “dual” para negociar convenios de franja. III. La legitimación de las representaciones sindicales.

La lenta agonía de las ordenanzas laborales y reglamentaciones de trabajo (1980-2000): crónica y balance de su proceso de sustitución en el vigésimo aniversario del Estatuto de los Trabajadores (AS 2/2000). Cava Martínez, F.

Sumario: I. La supervivencia de las ordenanzas laborales en el estatuto de los trabajadores de 1980. II. La desaparición de las ordenanzas laborales con la reforma laboral de 1994. III. Síntesis y desenlace previsible de una historia aún inacabada. (ver fontes do dereito)

Concepto y eficacia del convenio colectivo (En torno al artículo 82) (REDT 100/2000). Goerlich Peset, J.M.

Sumario: I. Continuidad y novedad en el artículo 82 ET. 1. Los elementos del “concepto” estatutario de convenio colectivo. 2. La “eficacia” normativa y general y su evolución.- II. La eficacia normativa del convenio entre promoción y crisis. 1. La potenciación del carácter normativo del convenio: especial referencia al artículo 82.4 ET. 2. Crisis interpretativa de la imperatividad convencional: ¿un nuevo papel de la autonomía individual?- III. La tipología de los convenios colectivos en atención a su eficacia personal: los convenios colectivos extraestatutarios.- IV. Erosión de la eficacia general: el descuelgue salarial. 1. La legalización del descuelgue y sus causas. 2. Resistencias frente al funcionamiento del descuelgue.- V. A modo de conclusión.

Unidades de negociación y concurrencia de convenios (En torno a los artículos 83 y 84) (REDT 100/2000). Baylos, A.

Sumario: I. Algunas observaciones introductorias.- II. La “tipificación” de un instrumento negocial particular: el acuerdo interprofesional.- III. La difícil “racionalización” de la estructura de la negociación colectiva.- IV. Concurrencia de convenios y concurrencia descentralizadora tras la reforma de 1994.

El contenido del convenio colectivo (En torno al artículo 85) (REDT 100/2000). García Blasco, J.

Sumario: I. El contenido del convenio colectivo en la redacción originaria del artículo 85 del ET de 1980.- II. Ejercicio de la autonomía colectiva y papel de la jurisprudencia en la determinación del contenido del convenio colectivo. 1. La libertad negocial y las nuevas fronteras de los límites legales al contenido material del convenio. 2. La evolución material del contenido del convenio colectivo: de la anterior regulación general a la actual selección convencional.- III. El contenido delimitador del convenio colectivo: de la configuración formal a la

alteración de su eficacia normativa. 1. La delimitación del ámbito del convenio colectivo. 2. La designación de la comisión paritaria. 3. Las cláusulas de inaplicación salarial y la eficacia normativa del convenio colectivo.- IV. Previsión legal, reforma laboral y contenido negocial: la experiencia y las tendencias de la negociación colectiva más reciente.

La vigencia del convenio colectivo estatutario (En torno al artículo 86) (REDT 100/2000). Martínez Abascal, V.A.

Sumario: I. El factor temporal y los intereses de las partes en el convenio colectivo.- II. Duración del convenio colectivo y autonomía negocial. 1. Entrada en vigor del convenio colectivo. 2. Fin de vigencia del convenio.- III. Denuncia y prórroga automática del convenio: el favorecimiento legal de la autonomía colectiva. 1. El alcance de la denuncia y su evitación. 2. Disciplina de la denuncia.- IV. Prórroga provisional del convenio: el repliegue de la imperatividad y su sostenimiento legal supletorio. 1. El alcance de la prórroga provisional. A) La distribución de funciones entre la ley y el convenio colectivo. B) La determinación de los contenidos convencionales. C) La eficacia temporal de la denuncia. 2. El instrumento colectivo activador de la prórroga provisional.- V. Sucesión de convenios: los límites del principio de irretroactividad.

La legitimación para negociar colectivamente (En torno al artículo 87) (REDT 100/2000). Rodríguez Sañudo, F.

Sumario: I. Introducción.- II. La legitimación convencional, eje del proceso de negociación.- III. El contenido del artículo 87 ET en perspectiva histórica.- 1. La legitimación en las normas preconstitucionales. 2. Redacción original y modificaciones posteriores del artículo 87 ET.- IV. En torno a las reglas de legitimación convencional. 1. Legitimación convencional y unidades de negociación. 2. Legitimación en convenios de empresa e inferiores. 3. Legitimación en convenios de ámbito superior. 4. La garantía de participación de los sujetos legitimados. 5. Irradiación de las reglas del artículo 87 ET.- V. La aplicación en la práctica de las normas sobre legitimación.

La comisión negociadora del convenio colectivo (En torno al artículo 88) (REDT 100/2000). Pérez Pérez, M.

Sumario: I. Introducción. II. Los orígenes del artículo 88 ET.- III. Válida constitución de la comisión negociadora según el ámbito del convenio. 1. Comisión negociadora para elaborar convenios de ámbito empresarial o inferior. 2. Comisión negociadora para elaborar convenios de ámbito superior a la empresa. A) Formación del “banco social”. B) Formación del “banco patronal”.- IV. Designación y número de los componentes necesarios de la comisión.- V. Designación de los componentes accidentales de la comisión y actas de sesiones.

La tramitación del convenio colectivo (En torno al artículo 89) (REDT 100/2000). Fernández López, M.F.

El comentario reseñado proporciona al lector una idea general de los problemas que suscita, dentro del procedimiento de elaboración del convenio colectivo (estatutario), las reglas del Estatuto de los Trabajadores sobre la comunicación del inicio de la negociación, la actuación de la comisión negociadora, el régimen de adopción de acuerdos en el seno de la misma y el deber de negociar.

Validez, impugnación, aplicación e interpretación del convenio colectivo (En torno a los artículos 90 y 91) (REDT 100/2000). Alonso Olea, M. y Casas Baamonde, M.E.

Sumario: I. Validez del convenio. 1. Terminación normal de la negociación. 2. La eficacia normativa del convenio.- II. Impugnación del convenio: ilegalidad y lesividad. 1. La impugnación administrativa del convenio. 2. La impugnación procesal del convenio. 3. La pretensión individual.- III. La interpretación del convenio colectivo. 1. Interpretación general. 2. Interpretación judicial ordinaria. 3. Reglas de interpretación.- Bibliografía.

Adhesión y extensión de los convenios colectivos (En torno al artículo 92) (REDT 100/2000). Manrique López, V.F.

Sumario: I. Concepto legal. Adhesión-extensión.- II. Configuración doctrinal.- III. Procedimiento.- IV. Análisis jurisprudencial.

Nueve años de flexibilización laboral en el Perú (RL 4/2000). Canessa Montejo, M.F. (Ver salarios e sumario en emplego)

El referéndum de aprobación de un convenio colectivo. Antisindicalidad de las interferencias empresariales (RL 4/2000). Escribano Gutiérrez, J.

Sumario: I. La escasa virtualidad de las figuras participativas en nuestro ordenamiento jurídico. II. Viabilidad del referéndum. La experiencia comparada. III. Riesgos del referéndum. Interferencias empresariales en su normal desarrollo.

COTIZACIÓN

El nuevo régimen jurídico de la base de cotización en el Régimen General de la Seguridad Social: el Real Decreto 1.890/1999, de 10 de diciembre (AL 7/2000). Martínez Lucas, J.A.

Sumario: I. Introducción. II. La determinación de la base de cotización. 1. Consideraciones generales. 2. El deslinde conceptual entre base de cotización y salario real. III. La delimitación positiva. 1. La remuneración total. 2. Las percepciones en dinero. 3. Las percepciones en especie. IV. La delimitación negativa: conceptos excluidos. 1. Consideraciones previas. 2. Análisis de los conceptos excluidos. 2.1. Las dietas de viaje, gastos de locomoción, pluses de transporte urbano y de distancia. 2.1.1. Dietas y asignaciones para gastos de viaje. 2.1.2. Gastos de locomoción. 2.1.3. Pluses de transporte urbano y de distancia. 2.2. Indemnizaciones por fallecimiento, traslados, suspensiones, despidos y ceses. 2.3. Las cantidades por quebranto de moneda y las indemnizaciones por desgaste de útiles o herramientas y adquisición de prendas de trabajo. 2.4. Los productos en especie concedidos voluntariamente por la empresa. 2.5. Las percepciones por matrimonio. 2.6. Las prestaciones de la Seguridad Social, sus mejoras y asignaciones asistenciales. 2.7. Las horas extraordinarias.

RD 1.890/1999, de 10 de diciembre, por el que se modifica el Reglamento General sobre la cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social (AL 8/2000). Navarro Galle, C.

Sumario: 1. Antecedentes. 2. Motivación. 3. Modificaciones introducidas en materia de cotización a la Seguridad social: 3.1. Retribución en especie. A) Concepto a efectos de su inclusión en la base de cotización. B) Valoración de las retribuciones en especie. 3.2. Dietas, gastos de locomoción y plus de transporte urbano. 3.3. Quebranto de moneda, desgaste de útiles o herramientas y adquisición y mantenimiento de prendas de trabajo. 3.4. Mejoras concedidas por el empresario a sus trabajadores de las prestaciones de la Seguridad Social. 3.5. Prestaciones asistenciales concedidas por la empresa: a) Productos entregados a precios rebajados en comedores sociales. B) Entrega gratuita, o a precio inferior al del mercado, de acciones de la empresa. C) Primas satisfechas por el empresario en virtud de contrato de seguro de accidente laboral, enfermedad profesional o responsabilidad civil del trabajador; así como primas abonadas por el empresario para la cobertura de la enfermedad común del trabajador: d) Entrega de los propios productos de la empresa o los descuentos o compensaciones en la compra de los mismos. 3.6. Horas extraordinarias. 4. Aplicación de medios técnicos en materia de cotización.

El contenido socio-laboral de las leyes de presupuestos y de acompañamiento para el año 2000 (AS 22/2000). Cavas Martínez, F.(Ver leis e sumario en emprego)

Bajas extemporáneas y cotización a la Seguridad Social (TSoc. 110/2000). Ruíz Landáburu, M.J.(Ver sumario en afiliación e alta, baixas)

Modificaciones operadas en la base de cotización al régimen general de la Seguridad Social por el R.D. 1.890/1999, de 10 de diciembre (TSoc. 111/2000). Otxoa Crespo, I. y De la Fuente Lavin, M.

Sumario: I. Tratamiento distinto de algunos ingresos a efectos de inclusiones y exclusiones en la base de cotización. 1. Inclusión en la base de la entrega gratuita o a precio rebajado de productos propios de la empresa. 2. Nueva condición en la exclusión de las dietas y asignaciones para gastos de viaje. 3. Ampliación de las cantidades exentas en los gastos de locomoción. 4. Condición nueva de exclusión de los pluses de distancia y transporte. 5. Exclusión de la base de la entrega dineraria para gasto de comedor. 6. Exclusión de las aportaciones empresariales a los planes de pensiones y planes de previsión social complementaria. 7. Exclusión de las cuotas satisfechas por el empresario a entidades aseguradoras para la cobertura de enfermedad común del trabajador. 8. Condiciones de exclusión de la entrega de acciones o participaciones de la empresa. II. Cambios en las reglas de valoración de algunas prestaciones en especie. 1. La utilización de vivienda cedida por la empresa. 2. La utilización de vehículo cedido por la empresa. 3. Cómputo del límite del 20% del S.M.I. para la exclusión de la base. 4. Breves conclusiones.

DEMANDA

La demanda laboral como forma de acceder al proceso: subsanación de defectos. Análisis jurisprudencial (AL 13/2000) Casajuana Palet, M.P.

Sumario: I. El acceso al proceso. II. La demanda laboral: subsanación de defectos. III. Supuestos de nulidad por defectos de la demanda. 1. Por no concretarse la cantidad reclamada. 2. Por no concretar debidamente los hechos y la consecuente petición. 3. Por no haber dirigido la demanda frente a la entidad correspondiente. 4. Por falta de litisconsorcio pasivo necesario. 5. Por acumulación indebida o por falta de acumulación prescrita legalmente. 6. Falta de acompañamiento de la reclamación previa. 7. Por variación sustancial de la demanda respecto a la reclamación previa. 8. Falta de acompañamiento del acta de conciliación previa. 9. Falta del informe de la Inspección de Trabajo. 10. Requisitos propios de cada proceso específico. 11. Otros defectos de entidad insuficiente para acordar el archivo de las actuaciones. (ver **Procedimiento laboral**)

DEREITO DO TRABALLO

El trabajo autónomo y el Derecho del Trabajo (RL 7-8/2000). Rodríguez-Piñero, M. y Casas Baamonde, M.E.

La expansión del uso de trabajo autónomo discurre paralelamente a una nueva definición de las fronteras del Derecho del Trabajo que lleva a plantear la conveniencia de introducir cambios normativos que permitan superar la configuración de éste como el Derecho propio del trabajador dependiente. Se postula, en suma, que el Derecho del Trabajo no puede permanecer indiferente ante formas de trabajo autónomo que requieren algún tipo de protección justificada por la situación socioeconómica de quienes lo realizan (dependencia económica). A partir de ahí, se analiza el proceso de extensión parcial de aquél al trabajo autónomo, los campos en los que se descubre tal extensión y las perspectivas de futuro que presenta el fenómeno. (ver **relación laboral**)

El trabajo autónomo y las propuestas de refundación del Derecho del Trabajo (RL 7-8/2000). Palomeque López, M.C.

Sumario: I. La diferenciación esencial en la configuración institucional del objeto del Derecho del Trabajo. II. El modelo legal de “laboralización” excepcional del trabajo autónomo: 1. La libertad sindical de los trabajadores autónomos. 2. La aplicación de las normas sobre prevención de riesgos laborales a los trabajadores autónomos. 3. La laboralización de los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado (y de los socios de trabajo de las restantes). 4. La laboralización del trabajo del aparcero. III. El debate europeo sobre las fronteras del trabajo por cuenta ajena y la ampliación del campo de aplicación del Derecho del Trabajo. IV. El voluntarismo metodológico de las propuestas ampliatorias y la razón de ser del Derecho del Trabajo. V. La actualización de la función legitimadora del ordenamiento laboral en territorios fronterizos a su esfera de actuación genuina: la protección social del trabajo autónomo y la suficiencia de la fórmula legal de su laboralización parcial. (ver **relación laboral**)

Trabajo por cuenta propia (En torno a la disposición final 1^a) (REDT 100/2000). Valdés Alonso, A.

Sumario: I. Introducción.- II. Tipología del trabajo autónomo.- III. Trabajo autónomo y Derecho del Trabajo. (ver **relación laboral**)

DEREITOS E DEBERES DO TRABALLADOR

La profesionalidad del trabajador (En torno a los artículos 22, 23, 24 y 25) (REDT 100/2000). Aparicio Tovar, J.

Sumario: I. Introducción.- II. Las determinaciones constitucionales protectoras de la profesionalidad.- III. Manifestaciones de la profesionalidad en la legalidad estatutaria. 1. La clasificación profesional piedra angular del tratamiento estatutario de la profesionalidad.- IV. Conclusiones. (ver **clasificación profesional**)

Derechos y deberes laborales (En torno a los artículos 4 y 5) (REDT 100/2000). Ramírez Martínez, J.M.

Sumario: I. Las críticas al artículo 4 ET.- II. Derechos constitucionales y contrato de trabajo.- III. Los deberes básicos. 1. Derecho al trabajo y libre elección de profesión y oficio. 2. Derecho a la libre sindicación. 3. Derecho a la negociación colectiva. 4. Derecho a adopción de medidas de conflicto colectivo. 5. Derecho a la huelga. 6. Derecho de reunión. 7. Derecho a la participación en la empresa.- IV. Derechos en la relación de trabajo. 1. Derecho a la ocupación efectiva. 2. Derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo. 3. Derecho a la no discriminación. 4. Derecho a la integridad física y seguridad e higiene. 5. Derecho al respeto de la intimidad y consideración debida a su dignidad. 6. Derecho a la percepción puntual de la remuneración. 7. Derecho al ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato. 8. Otros derechos derivados del contrato.- V. Los deberes laborales básicos. 1. Deber de cumplimiento de obligaciones, de buena fe y diligentemente. 2. Deber de observar las medidas de seguridad. 3. Deber de obediencia. 4. Deber de no concurrencia. 5. Deber de productividad. 6. Otros deberes.

El deber del empresario de informar al trabajador de sus condiciones de trabajo (RL 4/2000). Rodríguez-Piñero, M. y Bravo-Ferrer.

Sumario: I. Deberes de información y disciplina contractual. II. El deber de información en la Contract of Employment Act. de 1963. III. El derecho a la información y la Directiva 91/533/CEE. IV. La sentencia TJCE Kampelmann y el redescubrimiento de la Directiva 91/533/CEE. V. La transposición tardía de la Directiva 91/533/CEE y el Real Decreto 1.659/1998. VI. La información debida por el empresario. VII. Información en caso de traslado al extranjero. VIII. Información en caso de modificación de condiciones de trabajo. IX. Medios

e instrumentos de suministro de la información. X. Información sobre las relaciones laborales en curso. XI. El aparato sancionador. XII. El valor instrumental de la información.

DESCANSOS

La Directiva 93/104/CE, sobre ordenación del tiempo de trabajo (AL 23/2000). Rabanal Carbajo, P.

Sumario: La peculiar génesis de la directiva y su consolidación por el TJCE. 1. El tiempo de trabajo y su ubicación en el Derecho del trabajo: Prestación del trabajador; factor de seguridad y salud, factor de empleo y factor de gestión empresarial. 2. El camino de elaboración de la Directiva y su definitivo asentamiento: la STSJCE de 12 de noviembre de 1996. II. La cómoda y sigilosa transposición de la Directiva al derecho interno. 1. Las condiciones preexistentes y la referencia en el proyecto de ley. 2. La falta de referencia en la Ley 11/1994 y la efectiva transposición: altibajos entre lo preeexistente y lo copiado. III. El tiempo de trabajo ordinario y los “períodos de referencia”. 1. Jornada. Parámetros. Cómputo. 2. El trabajo efectivo y su delimitación. 3. Ritmos de trabajo. IV. El tiempo de trabajo extraordinario. 1. La delimitación del tiempo de trabajo extraordinario. 2. La notable falta de prescripciones sobre el tiempo de trabajo extraordinario. V. El trabajo nocturno. 1. El concepto de trabajador nocturno. 2. Las previsiones sobre seguridad y salud. VI. El trabajo a turnos. 1. Noción de turnicidad. 2. Vinculación con la regulación del trabajo nocturno. VII. Los descansos. 1. Descanso semanal. 2. Vacaciones. VIII. Bibliografía. (ver **xornada, vacacións**)

Descanso semanal, fiestas, permisos y reducción de jornada por lactancia y guarda legal (En torno al artículo 37) (REDT 100/2000). Cabeza Pereiro, J.

Sumario: I. Descanso semanal.- II. Días festivos.- III. Permisos. 1. Elementos configuradores. 2. Análisis particularizado de los permisos. A) Permiso por matrimonio. B) Permiso por nacimiento de hijo o fallecimiento, accidente, enfermedad grave y hospitalización de parientes. C) Permiso por traslado de domicilio habitual. D) Permiso por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. E) Realización de funciones sindicales o de representación del personal. F) Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. G) Otros permisos.- IV. Lactancia de un hijo menor de nueve meses.- V. Guarda legal. (ver **permisos**)

Sobre el derecho de vacaciones (En torno al artículo 38) (REDT 100/2000). García-Perrote Escartín, I.

Sumario: I. El diferente sentido y finalidad de las reformas de 1983 y de 1994 del artículo 38 ET: de la mejora del mínimo legal al aligeramiento de la carga normativa y la clarificación de la relación entre la autonomía colectiva y la individual.- II. El grupo normativo en el que se inserta el artículo 38 ET: Artículo 40.2 Const., Directiva 93/104/CE, Convenio núm. 132 OIT, artículo 58.3 ET y artículos 115.2, 125 y 126 LPL. 1. Introducción. 2. El Convenio núm. 132 de la OIT y la Directiva 93/104/CE. 3. El artículo 40.2 Const. 4. El artículo 58.3. ET y los artículos 115.2, 125 y 126 LPL.- III. Parquedad legal y consiguiente relevancia de la negociación colectiva de la jurisprudencia. Las vacaciones como derecho a disfrutar in natura.- IV. Dinámica del derecho a las vacaciones: nacimiento, duración, fijación de su período de disfrute y retribución. 1. Nacimiento y duración. 2. Fijación del período de disfrute. 3. La retribución de las vacaciones.- V. Las garantías del derecho a vacaciones. 1. La prohibición de compensación en metálico. 2. La no acumulación y la “caducidad” anual de las vacaciones. 3. El resto de las garantías: la inexistencia de un tiempo mínimo de trabajo, disfrute proporcional al tiempo trabajado, ausencias por motivos independientes de la voluntad del trabajador, fraccionamiento y la prohibición de sancionar con disminución de las vacaciones. 4. Un supuesto peculiar: la prestación de trabajo durante las vacaciones.- Bibliografía. (ver **vacacións**)

DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA

Descentralización productiva, externalización y subcontratación (AL 10/2000). Gómez Albo, P.

Breve apunte general sobre el significado de las técnicas adaptativas de las empresas a las que se refiere el título. (ver **contratos**)

El alcance personal de la responsabilidad solidaria en los supuestos de encadenamiento de contratas y subcontratas (AL 12/2000). Llano Sánchez, M.

Defiende la autora la tesis contraria a la extensión de la responsabilidad solidaria del art. 42 del Estatuto de los Trabajadores a cada comitente (principal o contratista) en relación con todos aquellos que le sigan en una cadena de sucesivas contratas. (ver **contratos**)

La descentralización productiva (outsourcing). Algunos apuntes en relación con las cuestiones que plantea desde el punto de vista judicial (AL 12/2000). Quintana Pellicer, J.

Tras una breve introducción sobre los factores que inciden en el desarrollo del fenómeno de la descentralización productiva, aborda el autor las cuestiones de: 1) la aplicabilidad a esta de los criterios determinantes de la responsabilidad que regula el art. 42 del Estatuto de los Trabajadores; 2) su diferencia con la cesión ilegal de trabajadores; 3) su materialización a través de la constitución de un grupo de empresas; y 4) su empleo simultáneo con el recurso a los servicios de trabajadores facilitados por empresas de trabajo temporal. (ver **contratos**)

Sobre el régimen jurídico-laboral de contratas y subcontratas (un apunte con la última doctrina de los tribunales del orden social) (AS 18/2000). Montoya Melgar, A. y Aguilera Izquierdo, R.

Sumario: 1. El supuesto de base. 2. Régimen civil de la contrata. 3. Régimen laboral de la contratada.- A) Norma laboral básica.- B) Norma de Seguridad Social contenida en el Estatuto de los Trabajadores.- C) Norma de Seguridad Social contenida en la Ley General de Seguridad Social.- D) Norma de seguridad y salud en el trabajo. 4. Bibliografía. (ver **contratas**)

Trabajo autónomo y descentralización productiva: nuevas perspectivas de una relación en progresivo desarrollo y dependencia (RL 7-8/2000). Del Rey Guanter, S. y Gala Durán, C.

Sumario: I. Introducción. II. La relación entre descentralización productiva y trabajo autónomo: Algunas reflexiones generales. III. Descentralización productiva, trabajo autónomo y ordenamiento jurídico: 1. Marco general y regulación jurídico-civil y mercantil de la descentralización productiva. 2. Descentralización productiva y delimitación del trabajo autónomo en el marco jurídico-laboral. IV. Algunos supuestos de descentralización productiva en la jurisprudencia reciente: 1. Cooperativas. 2. Subcontratación, cesión y trabajadores autónomos: El sector de las telecomunicaciones. 3. Trabajadores autónomos y sociedad civil. 4. Descentralización productiva y transportistas. 5. Descentralización productiva y contrato de agencia. 6. Trabajo autónomo y empresas de trabajo temporal. V. Conclusiones generales.

DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA. CONTRATAS.

Responsabilidad empresarial en contratas y subcontratas (En torno al artículo 42) (REDT 100/2000). Barreiro González, G.

Comentario destacando la infinidad de problemas interpretativos que suscita el art. 42 del Estatuto de los Trabajadores: concepto de “propia actividad”, consecuencias del incumplimiento de la obligación de comprobación de que el contratista no tiene descubiertos con la seguridad social, relación entre los dos apartados del artículo, responsabilidades en las que incurre el comitente, alcance material y personal de tales responsabilidades, etc.

Aspectos problemáticos de la responsabilidad salarial en el ámbito de las contratas y subcontratas de obras o servicios (RL 1/2000). Gala Durán, C.

Sumario: I. Introducción. II. El alcance personal de la responsabilidad salarial en el ámbito de las contratas o subcontratas. III. El alcance material de la responsabilidad salarial. IV. El alcance temporal de la responsabilidad salarial en el marco de las contratas y subcontratas. V. Los límites de la responsabilidad en materia salarial. VI. La articulación de la responsabilidad salarial en el ámbito de las contratas y subcontratas: situación vigente y propuestas de reforma. VII. Los supuestos de exoneración de responsabilidad. (ver **salarios**)

DESEMPREGO

Sobre la prestación de desempleo derivada de la pérdida de un trabajo a tiempo parcial (AS 6/2000). Cabeza Pereiro, J.

Sumario: I. Introducción. II. Cálculo de los períodos de carencia. Interpretación del artículo 3.4 RPD. III. Cálculo de la base reguladora. IV. Sobre supuestos problemas transitorios. (ver **trabajo a tiempo parcial**)

El concepto de empleabilidad en la estrategia europea de lucha contra el desempleo: una perspectiva crítica (RMTAS 21/2000). Serrano Pascual, A.

(Ver sumario en **emplego**)

La medición del desempleo en España: la EPA y el paro registrado (RMTAS 21/2000). Pérez Infante, J.I.

Sumario: I. Introducción. 2. La medición del paro en la EPA: metodología, concepto, problemas y resultados. 2.1. Metodología. 2.2. Concepto de paro. 2.3. Cambios de metodología. 2.4. Problemas e insuficiencias de la EPA. 2.5. Las estimaciones del paro según la EPA. 3. La medición del paro registrado: conceptos, problemas y resultados. 3.1. Concepto de paro registrado. 3.2. Problemas e insuficiencias del paro registrado. 3.3. Las cifras del paro registrado. 4. Diferencias en la cuantificación del paro entre la EPA y la estadística del ÍNEM. 5. Resumen y conclusiones.

Evolución del gasto en protección al desempleo (RMTAS 21/2000). Tobes Portillo, P.

Sumario: 1. Políticas pasivas de desempleo versus políticas activas de empleo. 2. Evolución normativa del sistema de protección por desempleo. 3. El gasto público en protección por desempleo. 4. La financiación de las prestaciones por desempleo. 5. Conclusiones.

La geografía del gasto público en prestaciones por desempleo (RMTAS 21/2000). López López, M.T. y Melguizo Sánchez, A.

Sumario: 1. Paro y tasa de paro. 2. Sistema institucional vigente. 3. Beneficiarios de las prestaciones por desempleo. 4. Novel de protección de las prestaciones por desempleo. 5. El gasto público en prestaciones por desempleo en las comunidades autónomas. 6. Gasto público en prestaciones por desempleo y PIB de las comunidades autónomas.

Efectos demográficos sobre el gasto en desempleo en el horizonte 2050 (RMTAS 21/2000). Angoitia Grijalba, M.

Sumario: Introducción.- El futuro de la población española.- Demografía y gasto social.- Demografía y gasto en desempleo.- Hipótesis y resultados.- Conclusiones.

DESPEDIMENTO

La imposible unificación de doctrina relativa a la naturaleza jurídica de los salarios de tramitación. Comentario a la STSJ de Galicia de 26 de julio de 1999 (AL 4/2000). Matorras Díaz-Caneja, A.

Sumario: I. Introducción: los antecedentes de hecho y la cuestión central debatida en la STSJ de Galicia de 26 de julio de 1999. II. La vacilante evolución jurisprudencial ante el problema de la naturaleza jurídica de los salarios de tramitación y sus causas. III. El último giro jurisprudencial: la calificación de los salarios de tramitación como percepciones de naturaleza mixta. La adecuación de esta doctrina para la solución del problema interpretativo planteado. IV. La relevancia del análisis de la responsabilidad por deudas salariales atribuida a la empresa principal: fundamento último y límites legales. V. El “efecto útil” de la moderna doctrina de la Sala 4^a del TS. (ver [salarios](#))

Personal estatutario de la Seguridad Social y despido nulo. Comentario a la STSJ de Andalucía–Sevilla- de 10 de septiembre de 1999 (AL 7/2000). López Balaguer, M. (Ver sumario en administraciones públicas)

Ley para promover la conciliación de la vida laboral y familiar: Ley 39/1999, de 5 de noviembre. Aspectos laborales (AL 15/2000). Carrillo Márquez, D. (Ver suspensión de contrato de trabajo e sumario en permisos)

El despido por ofensas en la doctrina judicial gallega (AS 17/2000). Sempere Navarro, A.V.

Sumario: I. Las ofensas como causa de despido. II. Elenco de supuestos estudiados.- 1. Marinero embriagado.- 2. Encargada de empresa de limpieza muy enérgica.- 3. Administrativo veterano.- 4. Práctico de buque pesquero.- 5. Administrativo en cofradía de pescadores.- 6. Conserje de comunidad de propietarios.- 7. Repostero en plataforma petrolífera.- 8. Inductor de familiares.- 9. Encargado de supermercado bromista.- 10. Delineante virulento.- 11. Electricista crítico.- 12.- Cajero de casino.- 13. Administrativa reprendida por Gerente amigo.- 14. Oficial de ebanistería.- 15. Cónyuges laboralmente vinculados.- 16. Empleado de contrata municipal.-17. Entrenador de fútbol entrevistado en radio.- 18. Sindicalista empleado del propio sindicato. II. Una breve valoración conjunta.

Las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas en el despido individual: un análisis jurisprudencial (AS 19/2000). San Martín Mazzucconi, C.

Sumario: I. Introducción: la configuración legal de las causas del despido objetivo regulado en el artículo 52 c) del ET. II. Presupuesto general: necesidad objetivamente acreditada de amortizar el puesto de trabajo. III. Causa económica.- 1. Definición de la situación económica negativa.- A) Requisitos exigidos para su apreciación.- B) Unidad de referencia de la situación económica negativa.- 2. Finalidad del despido fundado en causa económica. IV. Causa técnica, organizativa y productiva.- 1. Distinción respecto de causas económicas.- 2. Finalidad del despido fundado en causa técnica, organizativa o productiva. V. Acreditación de la concurrencia de causa justificativa. VI. Conclusiones. VII. Relación de sentencias citadas. (ver **extinción do contrato de traballo**)

La Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral y el Estatuto de los Trabajadores (AS 20/2000). Sempere Navarro, A.V. (Ver excedencias, maternidad, suspensión do contrato de traballo e sumario en permisos)

El permiso parental por maternidad y a la protección frente al despido tras la Ley 39/1999 (AS 20/2000). Molina González-Pumariega, R. (Ver maternidade e sumario en permisos)

El despido objetivo: causas, forma y efectos (En torno a los artículos 52 y 53) (REDT 100/2000). Durán López, F.

Sumario: I. La parábola incompleta de la regulación del despido.- II. El despido por circunstancias objetivas: la ampliación de las causas del despido. III. La reforma de 1994: la apertura de un espacio para la libertad empresarial de despedir, por necesidades de funcionamiento de la empresa, sin previo control administrativo (pero con control judicial a posteriori).- IV. La reforma de 1997: el intento de dar credibilidad a la reforma de 1994 (mientras que, por si acaso, se abarata el despido objetivo improcedente).- V. Nota sobre la Ley 39/1999. (ver **extinción do contrato de traballo**)

Causas, forma y efectos del despido disciplinario (En torno a los artículos 54 y 55) (REDT 100/2000). Ortiz Lallana, M.C.

Sumario: I. El despido disciplinario en el Estatuto de los Trabajadores: de la Ley de 1980 al texto refundido de 1995. 1. El concepto amplio del género “despido” y la especie “disciplinario”. 2. La conformación jurisprudencial del concepto y sus causas. 3. La reforma legal de su formalización y calificación jurídica. La sistematización de las exigencias formales y las innovaciones legales sobre la calificación. 4. Delimitación temática.- II. La tipificación de las conductas incumplidoras y su ejemplificación (art. 54 ET). 1. Presupuestos y caracteres del incumplimiento del trabajador. 2. El principio de proporcionalidad. La “teoría gradualista” y su extensión a la revisión judicial del despido. 3. El listado legal de las causas de despido disciplinario. A) Cuestiones previas. B) Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo. C) La indisciplina o desobediencia en el trabajo. D) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o los familiares que conviven con ellos. E) La transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza. F) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento habitual o pactado. G) La embriaguez habitual o toxicomanía.- III. La forma y efectos del despido disciplinario (art. 55 ET). 1. El despido como institución formal. 2. La “carta de despido”. Contenido: fecha de efectos del despido y hechos que lo motivan. 3. La necesaria recepción de la comunicación escrita con el trabajador. 4. Otras garantías adicionales. En particular las relativas al despido del representante de los trabajadores y del trabajador afiliado. A) El expediente contradictorio. B) La audiencia de los delegados sindicales. 5. La subsanación del despido formalmente irregular. 6. La calificación judicial del despido. A) Procedencia, improcedencia y efectos. B) Nulidad del despido. IV. Síntesis conclusiva.

La improcedencia del despido (En torno al artículo 56) (REDT 100/2000). Alonso Olea, M.

Sumario: I. La revisión del despido en general.- II. Improcedencia del despido. 1. La improcedencia por vicio de forma y sus efectos peculiares; el “nuevo” despido. 2. Improcedencia de fondo. 3. Efectos especiales de la improcedencia de fondo. A) Presunción legal de inocencia. B) Valoración de faltas y sanciones.- III. Efectos de la improcedencia. 1. Salarios de tramitación. 2. Indemnización. 3. Readmisión. A) Cumplimiento voluntario. B) Ejecución judicial; el “incidente de no readmisión”. 4. Despido en contrato por tiempo limitado. 5. Ejecución provisional de la sentencia de despido; remisión.- IV. Despidos especiales. 1. Despido de representante del personal; de delegado sindical; de afiliado a sindicato. 2. Otros despidos.- Bibliografía.

Pago por el estado de salarios de tramitación (En torno al artículo 57) (REDT 100/2000). De Miguel Lorenzo, A.

Sumario: I. Del artículo 56.5 ET 1980 al artículo 57 ET 1995.- II. El papel de la LPL en la regulación de la figura.- III. El fundamento jurídico de la responsabilidad del estado prevista en el artículo 57 ET.- IV. El supuesto de hecho determinante de la responsabilidad del estado y su caracterización jurisprudencial.- 1. El despido como presupuesto. 2. El requisito de la improcedencia del despido. 3. El transcurso de los sesenta días.- V. El alcance de la responsabilidad estatal en el artículo 57 ET: la evolución de la doctrina jurisprudencial. (ver: [salarios](#)).

Despidos colectivos y despidos objetivos, por causa económicas, técnicas organizativas y de producción. (I, II, III, IV y V) (RL 4, 5, 6, 9 y 12/2000). García Tena, J. y Alarcón Beira, F. (Ver regulación de emplego e sumario en extinción do contrato de traballo)

Los sujetos responsables de las mejoras voluntarias de la Seguridad Social en supuestos de contratas y subcontratas (comentario a la STS 4ª 9 de septiembre de 1999) (RL 5/2000). Gutiérrez-Solar Calvo, B. (Ver sumario en seguridad social complementaria)

El reconocimiento de error judicial en el despido objetivo. (Comentario a la STS 4ª 13 de julio de 1999) (RL 5/2000). Lahera Forteza, J. (Ver sumario en procedimiento laboral)

La responsabilidad del grupo de empresas en el supuesto de despido por las causas del art. 52.c) del Estatuto de los Trabajadores (estudio jurisprudencial) (TSoc. 113/2000). Rivera, J.R.

Sumario: I. Planteamiento de la cuestión. II. La consideración del grupo de empresas como el auténtico empresario. III. La responsabilidad del grupo de empresas en los despidos efectuados con base en el artículo 52.c) T.R.L.E.T. 1. La apreciación de la causa extintiva en el conjunto de empresas integrantes del grupo. 2. La aplicación de la responsabilidad solidaria y los efectos del despido objetivo. (ver [extinción do contrato de traballo, empresa e empresario](#))

DISCAPACITADOS

El trabajo de los discapacitados [En torno a los artículos 2.1.g) 45.1.c) 48.2, 49.e) y Disposición Adicional 2º] (REDT 100/2000). Alonso García, B.

Sumario: I. Introducción. 1. Terminología. 2. Políticas de empleo. Comunitarias y del ordenamiento interno. A) Políticas de empleo comunitarias. B) Políticas de empleo del ordenamiento interno. 3. Materias a tratar. II. La relación laboral de carácter especial de los trabajadores minusválidos.- 1. El centro como empresa. 2. El minusválido como trabajador. 3. El contrato: forma, modalidades y contenido.- III. La incapacidad temporal y la incapacidad permanente parcial como causas de suspensión del contrato de trabajo. 1. La incapacidad temporal. 2. La incapacidad permanente parcial. A) Trabajador afectado por una incapacidad permanente parcial para su profesión habitual. B) Trabajador que deje de ser incapaz permanente parcial por mejoría de su estado incapacitante.- IV. La incapacidad permanente (en los grados de total, absoluta y gran invalidez) como causa de extinción del contrato de trabajo; supuesto especial de suspensión. 1. La incapacidad permanente. A) Readmisión del trabajador declarado incapaz permanente total o absoluto que recobra su plena capacidad laboral. B) Readmisión del trabajador declarado incapaz total o absoluto que, pese a la mejoría, pase a la situación de incapacidad permanente parcial. 2. Supuesto especial de suspensión contemplado en el artículo 48.2 ET, V. Las bonificaciones de los contratos formativos celebrados con trabajadores minusválidos. (ver **incapacidad permanente, relación laboral e relacóns laborais de carácter especial**)

Centros especiales de empleo y cuota de reserva para trabajadores con minusvalía (RL 5/2000). Rodríguez Piñero, M.

Estudio sobre las modificaciones que introduce el Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo, en el régimen jurídico de la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en centros especiales de empleo, así como de las medidas alternativas que pueden sustituir con carácter excepcional a la cuota de reserva de empleo directo de trabajadores discapacitados en empresas de cincuenta o más trabajadores, desarrolladas por el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero. (ver **relaciones laborales de carácter especial**)

Sobre las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores (un comentario de urgencia) (TSoc. 110/2000). García Ninet, J.I.

Comentario sobre las referidas medidas alternativas, establecidas por el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, en el que el autor aborda, entre otras cuestiones, la cuantificación de los trabajadores con que cuenta la empresa a efectos de determinar si pesa sobre la misma la obligación de reserva, la inaplicación de ésta por falta de trabajadores discapacitados que puedan ocupar los puestos, la posibilidad excepcional de solicitar la empresa la exención de la obligación, las medidas alternativas a la reserva, el control de la asunción y cumplimiento de estas medidas alternativas y el control del buen uso de las medidas alternativas por parte de los centros especiales de empleo y e las entidades de utilidad pública. (ver **emplego**)

EMIGRACIÓN

Integración regional y mercado de trabajo en la Unión Europea: análisis desde el Derecho español (AL 1/2000). Argüelles Blanco, A.R.

Sumario: 1. Cooperación en integración en Europa: la dimensión social del mercado único. 2. La libre circulación de trabajadores. Fundamento y contenido. 3. Los límites al principio de libre circulación de trabajadores. 4. El acceso al mercado de trabajo español de los nacionales de terceros Estados. En particular, sobre los trabajadores iberoamericanos. (ver **emplego, Unión Europea e traballadores estranxeiros**)

Tráfico intracomunitario de trabajadores dentro y fuera del marco de una prestación de servicios y conflictos de normas laborales en el espacio (AL 2/2000). Gutiérrez-Solar Calvo, B. (Ver **mobilidade xeográfica e sumario en emprego)**

El trabajo de los extranjeros en España en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 enero (AS 21/2000). Luján Alcaraz, J. (Ver **sumario en traballadores estranxeiros)**

Las garantías jurídicas y los derechos sociales en la nueva Ley de Extranjería (RL 12/2000). Tolosa Tribiño, C. (Ver **sumario en estranxeiros)**

EMPREGO

Integración regional y mercado de trabajo en la Unión Europea: análisis desde el Derecho español (AL 1/2000). Argüelles Blanco, A.R. (Ver **unión europea, traballadores estranxeiros e sumario en emigración)**

Tráfico intracomunitario de trabajadores dentro y fuera del marco de una prestación de servicios y conflictos de normas laborales en el espacio (AL 2/2000). Gutiérrez-Solar Calvo, B.

Sumario: I. Planteamiento general: delimitación de los diferentes supuestos jurídicos de tráfico intracomunitario de trabajadores asalariados en la Unión Europea. II. Condiciones laborales de los trabajadores circulantes en la Unión Europea. 1. Condiciones laborales de los trabajadores desplazados temporalmente por su empresario a otro país comunitario. A. La determinación de la ley aplicable. B. La competencia judicial. 2. Condiciones laborales de los trabajadores contratados por un empresario establecido en otro país comunitario. III. Protección en materia de Seguridad Social de los trabajadores circulantes en la Unión Europea. 1. Protección de los trabajadores desplazados temporalmente por su empresario a otro país comunitario. 2. Protección de los trabajadores contratados por un empresario establecido en otro país comunitario. (Ver **emigración e mobilidade xeográfica**)

La gestión privada del empleo. El papel de las empresas de trabajo temporal (AL 9/2000). Iglesias Cabero, M.

Sumario: 1. El empleo en la Constitución y en el Estatuto de los Trabajadores. 2. Las empresas de trabajo temporal y la gestión del empleo. 3. La contratación por las empresas de trabajo temporal. 4. Contribuciones prohibidas. 5. Duración y extinción del contrato. (ver **empresas de trabajo temporal**)

Las medidas de incentivación de la contratación y el programa de fomento del empleo del año 2000 (AL 16/2000). Lafuente Suárez, J.L.

Sumario: 1. Introducción. II. El contrato para el fomento de la contratación indefinida. III. El Programa de fomento de empleo para el año 2000. IV. Las específicas medidas de incentivación de la contratación de discapacitados. V. A modo de reflexión.

El régimen comunitario de ayuda al cese anticipado de la actividad agraria a partir del Reglamento (CE) núm. 1.257/1999 (AL 22/2000). Castro Argüelles, M.A.

Sumario: I. Introducción. II. Origen y evolución de la intervención comunitaria en el desarrollo rural. III. Objetivos de la ayuda comunitaria al cese anticipado de la actividad agraria. IV. Beneficiarios de la ayuda. V. Contenido de las ayudas. VI. Tramitación y papel de los Estados miembros. VII. Financiación de las ayudas. VIII. Reflexión final.

El contenido socio-laboral de las leyes de presupuestos y de acompañamiento para el año 2000 (AS 22/2000). Cavas Martínez, F.

Sumario: I. Introducción. II. Sistematización del contenido socio-laboral de la Ley 54/1999, de 29 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para el año 2000. 1. Política de personal (Título III). 1.2. Oferta de empleo público (art. 21). 1.3. Contratación de personal laboral con cargo a los créditos de inversiones (art. 36). 2. Pensiones Públicas (Tít. IV y disp. adic. 2^a, 3^a, 4^a, 9^a y 16^a). 3. Cotizaciones sociales (Tít. VIII). 4. Otras previsiones económico-financieras referidas a la Seguridad Social que se contienen en la LPGE/2000. III. Novedades laborales y de Seguridad Social en la Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social. 1. Modificaciones en el ámbito de las Relaciones Laborales. 1.1. Modificación del artículo 12 del ET, que regula el contrato a tiempo parcial (art. 19). 1.2. Permiso de trabajo de personal extracomunitario en buques españoles (art. 20). 1.3. Nueva autorización al Gobierno para que regule la relación laboral especial de los penados que realicen actividades laborales en instituciones penitenciarias (art. 21). 2. Fomento del empleo (art. 28). 2.1. Colectivos desfavorecidos cuya contratación se incentiva. 2.2. Beneficiarios de los incentivos. Requisitos de los beneficiarios. 2.3. Incentivos. 3. Infracciones y Sanciones del Orden Social (disp. adic. 1^a). 4. Medidas de Seguridad Social contenidas en la LA/2000. 4.1. Relativas al encuadramiento en el sistema de Seguridad Social. 4.1.1. Inclusión en el Régimen General de los trabajadores dedicados a las operaciones de manipulación, empaquetado, envasado y comercialización del plátano (art. 22, ap. 9). 4.1.2. Particularidades en el encuadramiento de socios y de los administradores de sociedades mercantiles capitalistas, inscritas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores del Mar (art. 22, aps. 5 y 8). 4.1.3. Régimen de Seguridad Social aplicable al personal docente universitario con plaza asistencial vinculada (art. 27). 4.2. En el ámbito económico-financiero. 4.2.1. Aplazamientos de cuotas a la Seguridad Social (art. 22, ap. 1). 4.2.2. Liquidación de las cotizaciones sociales por vía informática (art. 22, ap. 2). 4.2.3. Realización de derechos de créditos en las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad social (art. 22, ap. 3). 4.2.4. Cotización en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (art. 25). 4.2.5. Régimen económico-patrimonial de las Mutualidades Generales de Funcionarios Públicos. (art. 50). 4.2.6. Modificación de las tarifas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social (disp. adic. 35^a). 4.3. En el ámbito de la acción protectora. 4.3.1. Pensiones no contributivas (art. 22, ap. 6). 4.3.2. Plazo de reintegro de cantidades correspondientes a prestaciones sociales indebidamente percibidas (art. 24). 4.3.3. Prestación económica por Incapacidad Temporal en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar (art. 26). 4.3.4. Protección social en el extranjero (art. 40). 4.3.5. Pensiones de Clases Pasivas (art. 41). 4.3.6. Ayudas sociales a los afectados por el virus de inmunodeficiencia humana (VIH) (Art. 79). 4.3.7. Ayudas sociales a los afectados por la hepatitis C (art. 80). 4.3.8. Refundición de la normativa de Seguridad Social aplicable a los funcionarios. (disp. adic. 2^a). 4.3.9. Régimen de previsión de los médicos de asistencia médica-sanitaria y de accidentes de trabajo (disp. adic. 18^a). 4.3.10. La cobertura del riesgo de la “dependencia” (disp. adic. 14^a). 4.3.11. La protección social de los afectados por el síndrome tóxico (disp. adic. 21^a). 4.3.12. Sistema de previsión social a favor de los deportistas profesionales (disp. adic. 26^a). 4.3.13. Otras previsiones. (ver **cotización e leis**)

Las políticas de empleo comunitarias sobre inserción de la mujer en el mercado de trabajo. Del principio de igualdad retributiva en el Tratado de Roma a la constitucionalización comunitaria del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el tratado de Amsterdam (REDT 99/2000). López López, J. y Chacartegui Jávega, C.

Sumario: 1. La formación de la política de empleo comunitaria como política dependiente de la política económica. II. Las bases para la construcción de una política comunitaria de empleo sensible a la inserción de las mujeres: el principio de no discriminación retributiva y el principio de igualdad de trato. 1. Los efectos sobre la política de empleo de la ausencia de una declaración de igualdad dentro del Tratado de Roma. 2. El papel del derecho derivado en el desarrollo del principio de igualdad entre hombres y mujeres en los derechos de empleo. A) El principio de igualdad de retribuciones entre hombres y mujeres. B) El principio de igualdad de trato en el empleo. C) El principio de igualdad de trato en materia de protección social. III. El tratado de Amsterdam: la

constitucionalización comunitaria del principio de igualdad de trato y de oportunidades. 1. Los antecedentes y contexto comunitario. 2. Las modificaciones introducidas por el Tratado de Amsterdam y su incidencia en las políticas de empleo de inserción de la mujer. IV. La política negociada de normas comunitarias que afectan al empleo de las mujeres: la Directiva sobre trabajo a tiempo parcial. V. Reflexiones finales. (ver **igualdade e non discriminación. Outros dereitos fundamentais**)

Nueve años de flexibilización laboral en el Perú (RL 4/2000). Canessa Montejo, M.F.

Sumario: I. Introducción. II. El modelo de flexibilización laboral aplicado en el Perú. III. Los efectos de la flexibilización laboral peruana: 1. Los efectos de la flexibilización en el empleo. 2. Los efectos de la flexibilización en las remuneraciones. 3. Los efectos de la flexibilización sobre las relaciones colectivas de trabajo. IV. Balance de la flexibilización laboral. (ver **salarios e convenios colectivos**)

Los estímulos a la contratación laboral: una apuesta, no del todo uniforme, a favor del empleo estable (RL 6/2000). Escudero Rodríguez, R. (Ver sumario en contrato de trabajo)

Autoempleo y fomento del espíritu empresarial en la Unión Europea (RL 7-8/2000). Ortiz Lallana, M.C.

Sumario: I. Autoempleo y políticas activas de empleo: 1. El paro como principal problema de la Unión Europea: el empleo autónomo y la economía social como posibles paliativos. 2. La renovada vigencia del autoempleo en el contexto macroeconómico europeo y de las “Directrices” comunitarias. 3. Delimitación temática. II. La trayectoria de las iniciativas sobre empleo en el ámbito comunitario y las sucesivas referencias y medidas sobre fomento de empleo autónomo y la economía social: 1. Del Libro blanco sobre crecimiento, competitividad y empleo a la Declaración de Dublín. 2. El Tratado de Amsterdam y la introducción de un título específico sobre el empleo. 3. La Cumbre Extraordinaria de Luxemburgo y las Directrices para el empleo en 1998. 4. El Consejo Europeo de Cardiff y los Planes Nacionales de Acción para el Empleo. 5. Los Congresos Europeos de Viena y Colonia. III. Desarrollo del espíritu de empresa y autoempleo: 1. Empleo autónomo y desarrollo de un entorno empresarial favorable. 2. Algunas iniciativas sobre los instrumentos financieros y la simplificación de procedimientos en ayuda de las pequeñas empresas. 3. Breve anotación sobre el autoempleo juvenil. 4. El fomento de la economía social. 5. Fiscalidad de las microempresas y empresas individuales. Reorientación de las ayudas estatales y mejora del acceso a otros Programas comunitarios. IV. Síntesis conclusiva.

Política, globalización y condiciones de trabajo (RL 11/2000). Rodríguez Piñero, M.

Se pasa revista en este ensayo a los efectos que ha producido el fenómeno de la globalización en los mercados de trabajo, tanto dentro como fuera de los Estados, llamándose la atención, especialmente, sobre las consecuencias más negativas de aquélla, que llegan a poner en peligro “el mantenimiento de unos niveles satisfactorios de condiciones de trabajo y más genéricamente de unos derechos sociales que, no sin grandes esfuerzos y luchas, los trabajadores habían llegado a conseguir”.

La descentralización del mercado de trabajo (Comentario a la STS 4ª 30 de septiembre de 1999) (RL 12/2000). Valdés Dal-Ré, F.

Una vez sentado que las regulaciones del mercado de trabajo en los países de la Unión Europea convergen hacia una descentralización de la organización de dicho mercado, analiza el autor cuáles son las principales manifestaciones de esa descentralización. (ver **colocación**)

El concepto de empleabilidad en la estrategia europea de lucha contra el desempleo: una perspectiva crítica (RMTAS 21/2000). Serrano Pascual, A.

Sumario: Introducción.-1. Deconstrucción de la noción de empleabilidad. 2. Consecuencias políticas y sociales de la estrategia europea de lucha contra el desempleo juvenil orientada en torno a la noción de empleabilidad. 2.1. Perspectiva adecuacionista de la empleabilidad y construcción de la juventud deficitaria: redistribución de las responsabilidades frente al desempleo juvenil. 2.2. Perspectiva preventiva y construcción de una representación de la transición profesional: naturalización de las dificultades de inserción. 2.3. Empleabilidad como activación: el trabajo como deber civil. Conclusiones. (ver [desempleo](#))

La situación laboral de las mujeres españolas: una perspectiva regional (RMTAS 21/2000). Hernanz, V. y Jimeno, J.F.

Sumario: 1. Introducción. 2. La participación laboral de las mujeres españolas. 3. La evolución del empleo femenino. 4. La composición del empleo femenino. 5. Diferencias salariales entre hombres y mujeres por regiones. 6. Comentarios finales.

Formación y orientación universitaria para el empleo (RMTAS 21/2000). De la Torre Prados, I.

Sumario: 1. Evolución del empleo de los titulados universitarios. 2. Situación del empleo entre las titulaciones universitarias. 3. Oferta de empleo genérica y específica. 4. Formación de postgrado. 5. El empleo cualificado y la relación laboral flexible. 6. Sistema de competencias.- A modo de epílogo.

El impacto económico de la universidad sobre la producción, la renta y el empleo local (RMTAS 21/2000). Sala Ríos, M., Enciso Rodríguez, J.P., Farré Perdiguer, M. y Torres Solé, T.

Sumario: Introducción. 1. Aproximaciones metodológicas. 1.1. Técnicas metodológicas para evaluar los impactos del gasto. A) Modelos de base de exportación (economic base models). B) Modelo del multiplicador Keynesiano. C) Modelos input-output. 1.2. Técnicas metodológicas para evaluar los impactos del conocimiento. 2. Aplicación del modelo input-output a la Universidad de Lleida. 2.1. La Universidad de Lleida: evolución y situación actual. 2.2. Modelo Input-Output: contextualización. 3. Modelo input-output: resultados. 3.1. Impacto sobre la producción. 3.2. Impacto sobre la renta. 3.3. Impacto sobre los ingresos salariales. 3.4. Impacto sobre el empleo. 3.5. Impacto de la demanda final de la universidad. Conclusiones.

Sobre las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores (un comentario de urgencia) (TSoc. 110/2000). García Ninet, J.I. (Ver sumario en discapacitados)

Programa de inserción laboral para trabajadores desempleados de larga duración, en situación de necesidad, mayores de cuarenta y cinco años: Plan para el año 2000 (TSoc. 112/2000). García Ninet, J.I.

Nota sobre el referido programa, aprobado por Real Decreto 236/2000, de 18 de febrero.

EMPRESA E EMPRESARIOS

El centro de trabajo (En torno al artículo 1.5) (REDT 100/2000). Miñambres Puig, C.

Sumario: I. Introducción. II. La empresa en el ámbito laboral. 1. La empresa versus centro de trabajo. 2. La distinción conceptual entre empresa y centro de trabajo. 3. El reflejo jurídico de la distinción. III. La configuración legal del concepto centro de trabajo. 1. Innovación terminológica en el Estatuto de los Trabajadores. 2. El concepto legal del centro de trabajo: relatividad del concepto. 3. Los elementos configuradores del concepto legal. 4. El buque como centro de trabajo.- IV. La “unidad productiva” de trabajo. 1. La singularidad del fin técnico-laboral. 2. La “unidad productiva-autónoma”. 3. La localización geográfica de la unidad productiva: el lugar de trabajo. V. La “organización específica” de la unidad de producción. 1. La autonomía de la dirección técnica. 2. La unidad del colectivo laboral.- VI. El requisito de “alta ante la autoridad laboral”.

La responsabilidad del grupo de empresas en el supuesto de despido por las causas del art. 52.c) del Estatuto de los Trabajadores (estudio jurisprudencial) (TSoc. 113/2000). Rivera, J.R. (Ver extinción do contrato de traballo e sumario en despedimento)

EMPRESAS DE TRABALLO TEMPORAL

Tráfico intracomunitario de trabajadores dentro y fuera del marco de una prestación de servicios y conflictos de normas laborales en el espacio (AL 2/2000). Gutiérrez-Solar Calvo, B. (Ver sumario en emplego)

Las limitaciones convencionales a la utilización de empresas de trabajo temporal (AS 4/2000). Lousada Arochecha, J.F.

Sumario: I. La introducción de las empresas de trabajo temporal por la Ley 14/1994, de 1 de junio, y la reacción de la negociación colectiva de las potenciales empresas usuarias. II. La problemática validez y eficacia de las limitaciones convencionales a la utilización de empresas de trabajo temporal. III. Pronunciamientos judiciales. IV. La decisiva incidencia de la jurisprudencia unificadora y de la Ley 29/1999, de 16 de julio.

El éxito de las empresas de trabajo temporal. Una revisión de la literatura económica (DL 61/2000). García del Barrio, P. y Cardenal Carro, M.

Sumario: I. La realidad social y jurídica de las empresas de trabajo temporal: A) Introducción. B) El recurso al trabajo temporal. C) Definición y características diferenciales de las empresas de trabajo temporal. D) El mercado de las empresas de trabajo temporal en España. II. Las empresas de trabajo temporal en la literatura económica: A) Enfoques actuales. B) Una propuesta concurrente: la teoría de la señalización y las empresas de trabajo temporal.

Cesión de trabajadores y empresas de trabajo temporal (En torno al artículo 43) (REDT 100/2000). Del Rey Guanter, S. (Ver sumario en cesión de traballadores)

La reforma del contrato de puesta a disposición (RL 5/2000). Molero Marañón, Mª.L.

Sumario: I. Introducción. II. El nuevo marco de utilización causal de las Empresas de Trabajo Temporal. III. El elemento temporal en la puesta a disposición: 1. La remisión a la contratación de duración determinada. 2. El tiempo de formación preventiva. 3. La prohibición de la puesta a disposición más allá del término máximo dispuesto por la Ley. IV. La intensificación de los contenidos formales que ha de reunir el contrato interempresarial: 1. La obligación de información por escrito de los riesgos laborales. 2. La cláusula de consignación salarial.

La Ley 29/1999, de reforma de la Ley 14/1994, sobre empresas de trabajo temporal: un empeño a medio camino (I y II) (RL 10 y 11/2000). Escudero Rodríguez, R. y Mercader Uguina, J.R.

Sumario: I. El nuevo régimen jurídico de las ETT en materia de control administrativo, contratación y obligaciones formativas. 1. Introducción: un núcleo temático sucesivamente modificado. 2. La reforzada intervención administrativa en el control de las ETT. A) La exigencia de una estructura organizativa propia como fundamento de los nuevos controles administrativos. B) La exigencia del informe preceptivo y no vinculante de la Inspección de Trabajo. C) Obligaciones de información periódica a la autoridad laboral. D) Modificaciones en el régimen sancionador. 3. El reforzamiento de la equivalencia causal entre contrato de puesto a disposición y el contrato de trabajo. A) La clarificación de una cuestión antes controvertida. B) El impacto de la equivalencia causal en la duración de los contratos. 4. La elevación de rango en el tratamiento de ciertas obligaciones formativas. II. El nuevo régimen salarial aplicable a los trabajadores puestos a disposición: las manifiestas limitaciones de una regla de garantía. 1. Brevemente, los precedentes de la reforma legislativa. 2. Una reforma a medio camino: entre la grandilocuencia de la Exposición de Motivos y una novedad legislativa muy limitada. 3. Síntesis de los rasgos del viejo y del nuevo, y enigmático, art. 11.1. de la Ley 14/1994. II. El nuevo régimen salarial aplicable a los trabajadores puestos a disposición: las manifiestas limitaciones de una regla de garantía. 1. Brevemente, los precedentes de la reforma legislativa. 2. Una reforma a medio camino: entre la grandilocuencia de la Exposición de Motivos y una novedad legislativa muy limitada. 3. Síntesis de los rasgos del viejo y del nuevo, y enigmático, artículo 11.1 de la Ley 14/1994. 4. El alcance material de la referencia legal a la "retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar". A) Una reflexión previa sobre los problemas terminológicos del artículo 11.1 y su impacto en las percepciones extrasalariales. B) Alcance de los conceptos salariales incluidos en la garantía retributiva. C) En especial, la problemática inclusión de los complementos por cantidad o calidad de trabajo: las fuertes limitaciones de la referencia a la retribución calculada por unidad de tiempo. D) Inclusión o no de complementos por situación y resultados de la empresa y de ciertos conceptos salariales. 5. La dinámica de la garantía de mínimos. A) La identificación de la variable funcional referida a los puestos de trabajo a desarrollar como paso previo. B) La determinación de las concretas cuantías retributivas y la responsabilidad de la cuantificación. C) La existencia de posibles disparidades en la comparación de las cuantías salariales. 6. Determinación del alcance de la imprecisa mención legal al convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria. A) Una consideración previa: de la aplicación subsidiaria del convenio de la empresa usuaria a la función general de garantía de un mínimo retributivo. B) La inclusión en la garantía salarial de los convenios colectivos de la empresa usuaria, tanto de eficacia general como limitada. C) La polémica inclusión de otros pactos y acuerdos colectivos en la garantía de mínimos. 7. Una valoración de la reforma a la luz del II convenio colectivo de las ETT: algunos elementos de relativización de la química equiparación salarial.

La contratación a través de empresas de trabajo temporal: tendencias normativas y jurisprudenciales (1) (TSoc. 114/2000). González del Rey Rodríguez, I.

Sumario: I. Finalidades y disfunciones de las empresas de trabajo temporal. II. La representación profesional de los trabajadores en misión. III. Negociación colectiva y equiparación salarial. IV. El ajuste entre contratación temporal directa y puesta a disposición. V. La puesta a disposición por circunstancias de la producción. VI. La puesta a disposición por interinidad por vacante. VII. La contratación por las empresas de trabajo temporal VIII. Resolución del contrato de puesta a disposición y extinción anticipada del contrato de trabajo.

ENFERMIDADE PROFESIONAL

Reseña jurisprudencial sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (1903-1949) (TSoc. 109/2000). Moreno Cáliz, S. (Ver sumario en accidente de trabajo)

ESTRANXEIROS

Las garantías jurídicas y los derechos sociales en la nueva Ley de Extranjería (RL 12/2000). Tolosa Tribiño, C.

Sumario: I. El principio de igualdad ante la ley y los extranjeros en España. II. El tratamiento de la política migratoria en la Unión Europea. III. La nueva Ley sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su integración social. IV. El reconocimiento de derechos en la nueva Ley. V. Las garantías en la tramitación de los procedimientos administrativos. VI. Especial referencia al derecho a la tutela judicial efectiva. VII. El derecho al trabajo en la nueva Ley. VIII. Otros derechos sociales de carácter accesorio. (ver **emigración**)

EXCEDENCIA

La ley aplicable al reingreso de excedentes voluntarios en supuestos de sucesión normativa. Comentario a la STSJ de Extremadura de 24 de febrero de 1999 (AL 10/2000) Rivas Vallejo, P.

Sumario: I. Introducción. II. La exigencia de condiciones adicionales en convenio colectivo para hacer efectivo el reingreso. III. Ley aplicable al reingreso: la vigente en el momento de hacerse efectivo el mismo. IV. El reingreso en supuestos de transferencia de servicios entre Administraciones Públicas.

Ley para promover la conciliación de la vida laboral y familiar: Ley 39/1999, de 5 de noviembre. Aspectos laborales (AL 15/2000). Carrillo Márquez, D. (ver suspensión do contrato de trabalho, despedimento, maternidade e sumario en permisos)

La Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral y el Estatuto de los Trabajadores (AS 20/2000). Sempere Navarro, A.V. (ver suspensión do contrato de trabajo, despedimento, maternidade e sumario en permisos)

Permisos, reducción de jornada y excedencias por razones familiares tras la Ley 39/1999 (AS 20/2000) Alarcón Castellanos, M. (ver xornada e sumario en permisos)

Las excedencias (En torno al artículo 46) (REDT 100/2000). Tortuero Plaza, J.L.

Sumario: I. Introducción.- II. La excedencia por cuidado de hijos. 1. El impacto de la Ley 3/1989, de 3 de marzo, y otras normas complementarias. 2. El impacto de la Ley 4/1995, de 23 de marzo, de regulación del permiso parental y por maternidad. 3. El impacto de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.- III. Las indemnizaciones por daños y perjuicios en las

excedencias: su naturaleza jurídica desde los ordenamientos laboral y de Seguridad Social. (ver **suspensión do contrato de traballo**)

EXECUCIÓN

Anticipos reintegrables (En torno a la Disposición Adicional 9^a) (REDT 100/2000). Gutiérrez-Solar Calvo, B. (ver sentencia e sumario en procedemento laboral)

Capitales coste de rentas o pensiones y competencia del orden jurisdiccional social en la fase de ejecución de sentencia (Comentario a la STS 4^a 3 de noviembre de 1999) (RL 12/2000), Martín Jiménez, R.

Sumario: I. La competencia del orden jurisdiccional social en la resolución de las “reclamaciones” o “cuestiones litigiosas” en materia de Seguridad Social. II. La competencia del orden jurisdiccional contencioso-administrativo en la resolución de las pretensiones impugnatorias de los actos dictados por la Tesorería General de la Seguridad Social en materia de gestión recaudatoria: los capitales coste de pensiones. III. La competencia del orden jurisdiccional social en la fase de ejecución de sentencia condenatoria al pago de los capitales coste de pensiones fijados por la Tesorería General de la Seguridad Social. IV. Bibliografía. (ver **xurisdicción laboral**)

EXTINCIÓN DO CONTRATO DE TRABALLO.

La causa en las extinciones consensuales del contrato de trabajo (RL 2/2000). Valdés Dal-Ré, F.

Tras identificar los elementos afines que permiten un tratamiento jurídico integrado de las extinciones por término, condición resolutoria y mutuo acuerdo, critica el autor la aplicación de los efectos del despido disciplinario improcedente a tales extinciones cuando su causa resulta torpe e ilícita.

Las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas en el despido individual: un análisis jurisprudencial (AS 19/2000). San Martín Mazzucconi, C. (ver sumario en despedimento)

¿Inestabilidad o disminución del empleo?. La rigidez del sistema jurídico portugués en materia de extinción del contrato de trabajo y de trabajo atípico (REDT 99/2000). Palma Ramalho, M.R. (ver relación laboral)

El despido objetivo: causas, forma y efectos (En torno a los artículos 52 y 53) (REDT 100/2000). Durán López, F. (ver sumario en despedimento)

La extinción por jubilación del trabajador [en torno al artículo 49.1.f) y a la Disposición Adicional 10^a) (REDT 100/2000). Goñi Sein, J.L. (ver sumario en xubilación)

Suspensión y extinción del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; y por fuerza mayor (En torno a los artículos 47 y 51) (REDT 100/2000). Desdentado Bonete, A. (ver regulación de empleo e sumario en suspensión do contrato de trabalho)

Suspensión y extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo y por causas consignadas en el contrato [en torno a los artículos 45.1.a) y b)] (REDT 100/2000). Álvarez de la Rosa, M. (ver sumario en suspensión do contrato de trabajo)

Dimisión sin causa y por incumplimiento del empresario [en torno al artículo 49.1.d) y j)] (REDT 100/2000). Diéguez Cuervo, G.

Sumario: I. Exclusiones previas.- II. Dimisión sin causa: el abandono de trabajo.- III. Dimisión por incumplimiento.

Extinción del contrato por voluntad del trabajador (En torno al artículo 50) (REDT 100/2000). Nogueira Guastavino, M.

Sumario: I. Las causas de resolución contractual por voluntad del trabajador. 1. Modificaciones sustanciales y extinción del contrato por voluntad del trabajador. A)Modificaciones sustanciales que redundan en perjuicio de la formación profesional o dignidad del trabajador. [art. 51.1.a) ET]. B) La negativa empresarial a cumplir regularmente con la sentencia que declara las modificaciones sustanciales injustificadas [art. 50.1.c) 2º ET]. 2. La falta de pago y los retrasos continuados en el abono del salario [art. 50.1.b) ET]. 3. Otros incumplimientos graves del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor [art. 50.1.c) 1º ET].- II. Las consecuencias de la resolución del contrato: indemnizaciones extintivas.

Despidos colectivos y despidos objetivos, por causa económicas, técnicas organizativas y de producción (I, II, III, IV y V) (RL 4, 5, 6, 9 y 12/2000). García Tena, J. y Alarcón Beira, F.

Sumario: I. Generalidades. Concepto. Características. II. Causas económicas. III. Causas técnicas. IV. Causas organizativas. V. Causas productivas. VI. Medidas. (Ver **despedimento e regulación do emprego**)

La regulación extintiva de las causas objetivas y colectivas de reestructuración empresarial en la práctica convencional (TSoc. 111/2000). Sellas i Benvingut, R.

Sumario: I. Introducción. II. El ámbito objetivo de la negociación colectiva en materia de determinación de las causas objetivas y colectivas de extinción de la relación laboral. III. La práctica convencional en materia de concurrencia y determinación de las causas de reestructuración empresarial justificativas de la extinción de contratos de trabajo. IV. Los convenios colectivos de trabajo de la industria vinícola de Vilafranca del Penedés y de las empresas “Componentes Mecánicos, S.A.” y desarrollo y explotación de áreas logísticas “Stockauto, S.A.”, y los Pactos Colectivos de las empresas “Essa Palau, S.A.” (antes “Estampaciones Sabadell, S.A.”) y “Pont Aureli i Armengol” sobre creación de empleo fijo (47). (ver **regulación de empleo**)

La responsabilidad del grupo de empresas en el supuesto de despido por las causas del art. 52.c) del Estatuto de los Trabajadores (estudio jurisprudencial) (TSoc. 113/2000). Rivera, J.R. (ver empresa e empresario e sumario en despedimento)

FALTAS E SANCIÓNS LABORAIS DO TRABALLADOR

Faltas y sanciones de los trabajadores (En torno al artículo 58) (REDT 100/2000). San Martín Mazzucconi, C.

Sumario: I. Consideraciones previas sobre el proceso de juridificación del poder disciplinario del empresario.- II. La irrenunciabilidad del poder disciplinario.- III. La regulación del poder disciplinario en el Estatuto de los Trabajadores: el artículo 58. 1. Las faltas laborales. 2. Las sanciones disciplinarias. A) Las sanciones prohibidas. B) El procedimiento para la imposición de sanciones. C) La impugnación de sanciones.

Prescripción de infracciones y faltas laborales (En torno al artículo 60) (REDT 100/2000). Prados de Reyes, F.J.

Sumario: I. Antecedentes normativos y ordenación actual.- II. La prescripción de las infracciones del empresario.- III. La prescripción de las faltas laborales. 1. Criterios determinantes de los plazos de prescripción. 2. El fundamento de la prescripción laboral. 3. Cómputo. A) Carácter de los plazos. B) El inicio del cómputo. C) La interrupción en el cómputo. La instrucción de expediente sancionador. Incidencia de actuaciones judiciales penales. D) La prescripción de los seis meses. E) La finalización del cómputo.

FOLGA

Sustitución virtual de trabajadores en huelga (comentario a la STS 4ª 27 de septiembre de 1999) (RL 1/2000). Martín Jiménez, R.

El conflicto laboral en España durante el período 1986/1994 (RMTAS 21/2000) Marco Aledo, M. (ver sumario en conflictos colectivos)

FONDO DE GARANTÍA SALARIAL

El fondo de garantía salarial (En torno al artículo 33) (REDT 100/2000). Cavas Martínez, F.

Sumario: I. Caracterización y regulación del Fondo de Garantía Salarial.- II. Ambito de aplicación de la garantía salarial.- III. La responsabilidad del fondo en situaciones de insolvencia empresarial. 1. La contingencia protegida por el F.G.S. Naturaleza jurídica de la garantía salarial. 2. Créditos garantizados por el FGS. A) Salarios. B) Indemnizaciones por extinción de la relación laboral. C) Concurrencia de créditos laborales e imputación de pagos.- IV. La responsabilidad del fondo sin insolvencia empresarial. 1. La responsabilidad del FGS como medida de protección a la pequeña empresa. 2. La responsabilidad del FGS en caso de fuerza mayor con exoneración del empresario.- V. Requisitos para que actúe la garantía salarial.- VI. La reclamación de prestaciones al fondo.- VII. La financiación del fondo. (ver **salarios**)

FONTES DE DEREITO

La lenta agonía de las ordenanzas laborales y reglamentaciones de trabajo (1980-2000): crónica y balance de su proceso de sustitución en el vigésimo aniversario del Estatuto de los Trabajadores (AS 2/2000). Cava Martínez, F. (ver sumario en convenios colectivos)

La aplicación del derecho del trabajo (En torno al artículo 3) (REDT 100/2000). Alarcón Caracuel, M.R.

Sumario: I. Introducción.- II. El papel de la Constitución en la fijación de las fuentes y de las reglas para su aplicación.- III. La enumeración de las fuentes jurídico-laborales en el artículo 3 del ET.- IV. Las peculiaridades de la aplicación de fuentes en el Derecho del Trabajo. 1. El falso planteamiento del artículo 3.3 del ET. 2. La relación entre ley y convenio colectivo: el principio de norma mínima y otras formas de relación. A) El principio de norma mínima. B) Otras formas de relación entre ley y convenio colectivo. 3. La relación entre convenios colectivos: el principio de norma más favorable. Su crisis.- V. La relación entre las normas laborales y el contrato de trabajo. 1. La relación en secuencia directa: el principio de indisponibilidad de los derechos reconocidos por normas imperativas. 2. La relación en secuencia inversa: el principio de condición más beneficiosa.- Epílogo.

Sobre la aplicación extraterritorial de las normas de trabajo (En torno al artículo 1.4) (REDT 100/2000). Galiana Moreno, J.M.

Sumario: I. Introducción.- II. Sobre la compatibilidad del artículo 1.4. ET con el sistema conflictual del convenio de Roma.- III. Algunos problemas suscitados en la aplicación del artículo 1.4. ET. 1. Determinación del lugar de celebración del contrato. 2. Determinación del empresario contratante en los grupos de empresa. 3. Respecto al orden público extranjero. 4. Garantía de los derechos económicos reconocidos por el ordenamiento español. (ver leis)

Pre e intrahistoria del Estatuto de los Trabajadores (REDT 100/2000). Sagardoy Bengoechea, J.A.

Sumario: I. La creación del Instituto de Estudios Sociales(1). II. Los primeros pasos. III. Los distintos actores del Anteproyecto. IV. Valoración de aspectos concretos. 1. El ámbito de aplicación y fuentes. 2. La jornada. 3. Movilidad geográfica y funcional. 4. El despido. 5. La representación de los trabajadores. 6. La negociación colectiva. V. A modo de conclusión. (ver leis)

Las ordenanzas de trabajo (En torno a la disposición transitoria 6^a) (REDT 100/2000). Albiol Montesinos, I.

Sumario: I. Las previsiones del DLRT de 4 de marzo de 1977.- II. La Const. de 1978 y su posible incidencia sobre las Ordenanzas laborales.- III. El ET de 1980 y las ordenanzas laborales.- IV. La Ley 11/1984, de 19 de mayo y la nueva disposición transitoria 6^a ET.- V. La suerte de las Ordenanzas prorrogadas durante el año 1995.- VI. La situación desde enero de 1996 hasta el acuerdo interprofesional de cobertura de vacíos la (AICV): posibles soluciones.- VII. El AICV.- VIII. Perspectivas de futuro.

Luces y sombras en la aplicación práctica de los Convenios de Bruselas de 1968 y de Roma de 1980 al contrato individual de trabajo (A propósito del personal laboral de organismos públicos españoles que presta sus servicios en el extranjero) (RL 3/2000). Palao Moreno, G. (ver sumario en contrato de trabajo)

IGUALDADE E NON DISCRIMINACIÓN. OUTROS DEREITOS FUNDAMENTAIS

Los derechos fundamentales de la persona del trabajador y los poderes empresariales: la Constitución como marco y como límite de su ejercicio (AL 4/2000). Pedrajas Moreno, A.

Sumario: I. La Constitución como marco delimitador de una confrontación de intereses. II. Las claves del conflicto. 1. La posición subordinada del trabajador y el interés empresarial. 2. Los derechos fundamentales del trabajador: derechos de la persona y derechos laborales. III. Derechos fundamentales de la persona del trabajador y relación de trabajo. 1. El contrato como clave de la infravaloración histórica de los derechos fundamentales de la persona del trabajador. 2. El renovado interés de la problemática estudiada en el momento presente. 3. Bases para el análisis actualizado de la cuestión. IV. La eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares. V. Las actuaciones para fomentar la garantía de los derechos fundamentales de la persona del trabajador. VI. La progresiva Jurisprudencia del Tribunal Constitucional. (ver **poderes do empresario**)

El acoso sexual: elementos sustantivos y problemas procesales. A propósito de la STC de 13 de diciembre de 1999 (AL 15/2000). Molero Manglano, C.

Sumario: I. Sistema normativo. II. Derechos constitucionales afectados. III. Elementos sustantivos configuradores. 1. Solicitud. 2. Rechazo. 3. Persistencia. IV. Otras circunstancias a valorar. 1. Chantaje. 2. La posición de prevalencia. 3. El perjuicio. 4. Antecedentes y contextos. 5. Posición socialmente vulnerable. V. Problemas procesales. 1. Competencia del orden jurisdiccional. 2. Procedimiento adecuado. 3. Constitución de la relación procesal. 4. Prueba. 5. Indemnizaciones. 6. Carta de despido. 7. Una última observación.

El principio de igualdad de trato entre trabajadores y trabajadoras en materia de Seguridad Social. Las Directivas 79/7 y 86/378 (AL 16/2000). Tarabini-Castellani Aznar, M.

Sumario: I. Introducción. II. La Directiva del Consejo 79/7/CEE, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social. 1. El ámbito de aplicación de la Directiva 79/7. 1.1. El ámbito de aplicación personal. 1.2. El ámbito de aplicación material. 2. El contenido y significado del principio de igualdad de trato de la Directiva 79/7. 3. Las obligaciones de los estados miembros respecto de la Directiva 79/7. III. La Directiva del Consejo 86/378/CEE, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de Seguridad Social, modificada por la Directiva 96/97, de 20 de diciembre. 1. El ámbito de aplicación de la Directiva 86/378. 1.1. El ámbito de aplicación personal. 1.2. El ámbito de aplicación material. 2. El contenido y significado del principio de igualdad de trato en la Directiva 86/378. 3. Las obligaciones de los estados miembros respecto de la Directiva 86/378.

Consumo de bebidas alcohólicas en el lugar de trabajo y poderes empresariales: derechos fundamentales y relación laboral. STSJ de la Comunidad Valenciana de 23 de septiembre de 1999 (AL 19/2000). López Balaguer, M.

Sumario: 1. La eficacia de los derechos fundamentales del trabajador. 1.1. Alcance de los derechos fundamentales en la relación laboral. 1.2. La modalización de los derechos fundamentales en la relación laboral: doctrina del Tribunal Constitucional. 2. El criterio del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana: la medida empresarial y su falta de justificación. (ver **poderes do empresario**)

Videocámaras y poder de vigilancia (AS 19/2000). Sánchez-Rodas Navarro, C.

Sumario: I. Siempre ha habido tendencia en los humanos a que sus diferencias fuesen resueltas por otras personas, tal vez por el orgullo y la vanidad de que los demás comprobaran nuestro derecho. II. El poder de vigilancia como manifestación del poder de dirección. III. La tutela del hombre que trabaja en el interior de la organización productiva como límite al poder de la empresa.- A) Sobre los derechos que la grabación de imágenes del trabajador podría lesionar.- 1. El honor.- 2. La intimidad.- 3. Derecho a la propia imagen. IV. Previsiones del estatuto de los trabajadores respecto a la adopción de medidas de control y vigilancia.- A) El artículo 64 ET.- B) ¿Control del trabajo es sinónimo de vigilancia de los trabajadores?. V. Deber de buena fe y deber de información. VI. La eficacia probatoria de las imágenes grabadas del trabajador –A) El incumplimiento contractual como ilícito laboral y penal. VII. Al igual que un explorador, debo hacer un alto, verificar el camino ya recorrido y la concordancia con el mapa confuso que me ha traído hasta este punto. (ver **outros derechos fundamentais**)

Las políticas de empleo comunitarias sobre inserción de la mujer en el mercado de trabajo. Del principio de igualdad retributiva en el Tratado de Roma a la constitucionalización comunitaria del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el tratado de Amsterdam (REDT 99/2000). López López, J. y Chacartegui Jávega, C. (ver sumario en emprego)

¿Igualdad, o no discriminación en las relaciones de trabajo? (En torno al artículo 17.1) (REDT 100/2000). Rodríguez-Zapata Pérez, J.

Sumario: I. Algunas cuestiones acerca del significado normativo e institucional del artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores.- II. Manifestaciones del principio de igualdad: consideración especial del ámbito laboral.- III. Aplicación del principio de igualdad en las relaciones entre particulares: cuestiones que vuelven a poner de actualidad las privatizaciones del Estado neoliberal.- IV. La afirmación del principio de igualdad en las relaciones entre particulares: el caso de Estados Unidos.- V. La eficacia entre particulares del artículo 14 de la Constitución, según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.- VI. Eficacia entre particulares del principio de igualdad según la jurisprudencia del Tribunal Supremo.- VII. La relevancia de las normas de Derecho Internacional y la consideración dogmática del artículo 14 Const. como un todo unitario.- VIII. Reflexiones finales.

Inviolabilidad de la persona del trabajador (En torno al artículo 18) (REDT 100/2000). Molero Manglano, C.

Sumario: I. Características generales y referencias del precepto.- II. Estructura de contenido. Su alcance.- III. La cuestión de la inconstitucionalidad.- IV. Observaciones procesales.

Tutela judicial efectiva del sindicato y discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo (comentario a la STC 41/1999, de 22 de marzo) (RL 2/2000). Terradillos Ormaetxea, E.

Sumario: I. Introducción. II. Antecedentes de hecho: 1. La Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de febrero de 1994: la legitimación activa del sindicato. 2. La Sentencia del Tribunal Supremo de 4 de octubre de 1995: el rechazo de las modificaciones fácticas demandadas por el sindicato. III. La sentencia 41/1999, del Tribunal Constitucional: 1. El giro hacia la elección del procedimiento ordinario. 2. La pertinencia de la prueba denegada y su condicionamiento del fallo. 3. La apreciación de la existencia de indicios de discriminación: su relación con la labor colaboradora que se demanda al juez en procesos de esta naturaleza. 4. La indefensión del sindicato como resultado de la violación del “derecho de prueba”. IV. Conclusiones. (ver **sindicatos**)

El concepto de acoso sexual laboral según la sentencia de 13 de diciembre de 1999 del Tribunal Constitucional (RL 3/2000). Lousada Arochena, J.F.

Sumario: I. El estándar objetivo y el estándar subjetivo en el concepto de acoso sexual laboral. II. Un breve apunte de Derecho amparado y comunitario. La postura del Derecho español. III. La sentencia recurrida en amparo constitucional y su rígida interpretación del estándar subjetivo. IV. La mixtura de elementos subjetivos y objetivos en la sentencia de 13 de diciembre de 1999 del Tribunal Constitucional. V. Un apunte sobre los derechos fundamentales objeto de protección: intimidad y discriminación.

Igualdad de género y políticas comunitarias (RL 6/2000). Rodríguez Piñero, M.

Pasa revista el ensayo al reforzamiento que experimenta la protección comunitaria de la igualdad de trato entre mujeres y hombres a raíz del Tratado de Amsterdam.

INCAPACIDADE PERMANENTE

Las actividades profesionales sedentarias y la incapacidad permanente absoluta (AL 17/2000). Marín Correa, J.M.

Sumario: I. Introducción y concepto. II. La visión profesional. III. Las actividades compatibles. IV. La visión economicista-laboral.

El trabajo de los discapacitados [En torno a los artículos 2.1.g) 45.1.c) 48.2, 49.e) y Disposición Adicional 2^a] (REDT 100/2000). Alonso García, B. (ver relación laboral, relaciones laborales de carácter especial e sumario en discapacitados)

Algunas consideraciones en torno a la Gran Invalidez. (TSoc.114/2000). García Ninet, J.I.

Versan las aludidas consideraciones sobre el concepto de gran invalidez y su relación con la necesidad del incapacitado de recibir asistencia de otra persona para realizar los actos esenciales de la vida, la prestación económica correspondiente a la situación y la posible compatibilidad de esa prestación con el trabajo.

INCAPACIDADE TEMPORAL

Problemas actuales de la incapacidad temporal (TSoc. 114/2000). Fernández Domínguez, J.J.

Estudio sobre las variaciones en la gestión de la incapacidad temporal introducidas por el Real Decreto 575/1997, de 18 abril (modificado por el Real Decreto 1117/1998, de 5 de junio).

INFRACCIONES E SANCIONES

Las infracciones laborales del empresario (En torno a los artículos 93, 94, 95, 96 y 97) (REDT 100/2000). López López, J.

Sumario: I. Los principios informadores del sistema administrativo sancionador. El valor de las actas de la Inspección en la configuración de los elementos que componen la infracción laboral. 1. Reserva de Ley y tipificación de las infracciones laborales. 2. La presunción de certeza de las Actas de Inspección de Trabajo.- II. La tipificación de conductas sancionables en materia laboral recogidas en el Estatuto de los Trabajadores. La tipificación de los defectos formales en la fijación del período de prueba y de los despidos como faltas laborales del empresario. 1. Principales rasgos de la configuración legal y convencional de las infracciones. A) Infracciones laborales que afectan a incumplimientos formales. Los defectos de forma en el período de prueba y en la formalización del despido como infracciones laborales. B) Infracciones que afectan a incumplimientos de normas sobre condiciones de trabajo y contratación. La cesión ilegal de trabajadores. C) Infracciones laborales que afectan a derechos fundamentales, de representación y proceso electoral. 2. Valoraciones finales.

LEIS

El contenido socio-laboral de las leyes de presupuestos y de acompañamiento para el año 2000 (AS 22/2000). Cavas Martínez, F. (ver cotización e sumario en emplego)

Las reformas de la ley del estatuto de los trabajadores (1980-1999) (REDT 100/2000). Martín Valverde, A.

Sumario: I. El papel de la legislación en el Derecho del Trabajo Español.- II. El estatuto de los trabajadores y la evolución del Derecho del Trabajo español.- III. Reseña de las reformas de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (1980-1999).- IV. La refundición del Estatuto de los Trabajadores aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.- V. Tres niveles de importancia normativa de las disposiciones de modificación del Estatuto de los Trabajadores.- VI. Origen e instrumentos normativos de las reformas del Estatuto de los Trabajadores.- VII. Las reformas del Estatuto de los Trabajadores de 1984, 1994 y 1997.- VIII. Las fuentes de regulación de la relación de trabajo en las leyes de reforma del ET.- IX. Un balance de conjunto.

Sobre la aplicación extraterritorial de las normas de trabajo (En torno al artículo 1.4) (REDT 100/2000). Galiana Moreno, J.M. (ver sumario en fontes do dereito)

Pre e intrahistoria del Estatuto de los Trabajadores (REDT 100/2000). Sagardoy Bengoechea, J.A. (ver sumario en fontes do dereito)

El contenido social de la Ley de Presupuestos y de Acompañamiento para el año 2000 (TSoc. 109/2000). García Ninet, J.I.

Sumario: I. La ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2000. 1. El Presupuesto de Seguridad Social y el Presupuesto de Sanidad. 2. Revalorización de las Pensiones para el año 2000. 3. La Cotización a la Seguridad Social. II. La Ley de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social (Ley de Acompañamiento). Tratamiento cronológico: explicación. 1. La estructura de la Ley y su Exposición de Motivos. 2. Título II. De lo Social, Capítulo I. Relaciones Laborales. 3. Título III. Del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Capítulo II. 4. Título IV. Normas de gestión y organización administrativa. 5. Título V. De la acción

administrativa. Capítulo XII. Acción administrativa en materia de sanidad. 6. Delegación legislativa en el Gobierno para la aprobación de un texto refundido de la L.I.S.O.S.: Disp. Adicional Primera. 7. Delegación legislativa en el Gobierno para la aprobación de textos refundidos de las disposiciones legales reguladoras de los régimen especiales de la Seguridad Social de los funcionarios públicos y del mutualismo administrativo: Disp. Adicional segunda. 8. Extinción del régimen de previsión de los médicos de asistencia médica-farmaceútica y de accidentes de trabajo: Disp. adicional décimoctava. 9. Sistema de previsión social a favor de los deportistas profesionales (Disp. adicional 26^a). 10. Modificación del Real Decreto 2.930/1979, de 29 de diciembre, de las tarifas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales: Disp. Adicional vigésima quinta (sic), debe ser trigésima quinta. 11. Epílogo: preguntas finales, ¿qué se ha hecho con las siguientes promesas de la Ley 50/1998? Por no descender a anteriores años. 1. Integración en el Régimen General de la Seguridad Social del personal de la Comunidad Foral y de las Entidades Locales de Navarra (Disp. Adicional Segunda). Deslegalización a plazo fijo de seis meses. 2. Ampliación del plazo previsto en la disp. transitoria quinta bis del T.R.L.G.S.S. (Disp. Adicional trigésima novena).

MATERNIDADE

Ley para promover la conciliación de la vida laboral y familiar: Ley 39/1999, de 5 de noviembre. Aspectos laborales (AL 15/2000). Carrillo Márquez, D. (ver suspensión do contrato de traballo, despedimento, excedencias e sumario en permisos)

Maternidad y prevención de los riesgos laborales en la Ley 39/1999 (AS 20/2000). Pizá Granados, J.

Sumario: I. La conciliación de los riesgos laborales con la maternidad. II. La maternidad en la Ley de prevención de riesgos laborales. III. Las novedades preventivas aportadas por la Ley 39/1999 en relación con la maternidad. IV. Conclusiones. (ver saúde laboral)

La Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral y el Estatuto de los Trabajadores (AS 20/2000). Sempere Navarro, A.V. (ver suspensión do contrato de traballo, despedimento, excedencia e sumario en permisos)

El permiso parental por maternidad y a la protección frente al despido tras la Ley 39/1999 (AS 20/2000). Molina González-Pumariega, R. (ver despedimento e sumario en permisos)

Notas sobre la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (DL 61/2000). Cabeza Pereiro, J. (ver suspensión do contrato de traballo e sumario en permisos)

MOBILIDAD FUNCIONAL

La interpretación jurisprudencial del concepto normativo de retribución de origen en la movilidad funcional descendente. A propósito de la SSTS de 25 febrero y 7 julio 1999 (AS 3/2000). Toscani Giménez, D. (ver sumario en salarios)

La movilidad funcional en la negociación colectiva (AS 4/2000). Rodríguez Pastor, G.

Sumario: I. Introducción. II. Sistemas de clasificación profesional.- 1. Sistemas de clasificación en el ET y en el AINC de 1997.- 2. Sistemas de clasificación profesional en la negociación colectiva. III. La movilidad funcional por iniciativa del empresario dentro del grupo.- 1. La movilidad funcional dentro del grupo en el ET y en el AINC de 1997.- 2. Límites a la movilidad funcional dentro del grupo en la negociación colectiva.- 2.1. La “equivalencia profesional” o la “idoneidad y aptitud necesaria” como límite a la movilidad funcional dentro del grupo.- 2.2. Otros límites previstos en la negociación colectiva a la movilidad funcional dentro del grupo. IV. La movilidad funcional por iniciativa del empresario fuera del grupo profesional.- 1. La movilidad funcional fuera del grupo profesional en el ET.- 2. Límites a la movilidad funcional fuera del grupo profesional en los convenios colectivos. V. Reglas comunes a ambos tipos de movilidad funcional.

La movilidad funcional (En torno al artículo 39) (REDT 100/2000). Gárate Castro, J.

Comentario sobre los tres tipos de movilidad funcional que se descubren en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, con especial referencia a los límites propios de cada uno de ellos.

Sistemas de estructura profesional y movilidad funcional: entre la continuidad y el cambio (I y II) (RL 9 y 10/2000). Valdés Dal-Ré

Análisis de las innovaciones introducidas por la Ley 11/1994 en el acto de encuadramiento profesional y en la movilidad funcional del art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, así como de la relación y desajustes existentes entre la determinación de la prestación de trabajo debida, ese encuadramiento profesional y los poderes empresariales de alteración de funciones que contempla el citado artículo del Estatuto de los Trabajadores.

MOBILIDAD XEOGRÁFICA

Tráfico intracomunitario de trabajadores dentro y fuera del marco de una prestación de servicios y conflictos de normas laborales en el espacio (AL 2/2000). Gutiérrez-Solar Calvo, B. (ver emigración e sumario en emplego)

La Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional (AL 12/2000). Beltrán Miralles, S.

Sumario: I. Introducción. II. Ambito de aplicación de la Ley. 1. Requisitos objetivos y subjetivos. 2. Exclusiones. III. Contenido: condiciones de trabajo del trabajador desplazado. IV. Garantías. V. Competencia judicial. VI. Extensión del ámbito de aplicación a las empresas establecidas en España.

Comentario a la Directiva comunitaria 96/71/CE sobre desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (AL 19/2000). Beltrán Miralles, S.

Sumario: I. Introducción. II. Ámbito de aplicación de la norma. 1. Ámbito objetivo de aplicación. A) Desplazamientos en la empresa y grupos de empresa. B) Desplazamientos en el marco de empresas de trabajo temporal. C) Exclusiones. 2. Ámbito subjetivo de aplicación: el trabajador desplazado. III. El contenido de la Directiva: condiciones de trabajo y empleo aplicables al trabajador desplazado. 1. La regla general de aplicación de las condiciones más favorables. A) Normas objeto de comparación. B) condiciones comparables. C) Ampliación potestativa por los estados miembros. 2. Excepciones a la regla general. 3. Tratamiento específico de las empresas de trabajo temporal. IV. Competencia judicial. V. Medidas de aplicación de la Directiva. VI. Conclusión. VII. Anexo bibliográfico.

La movilidad geográfica disciplinaria a la luz del derecho al respeto de la vida privada y familiar del trabajador (AL 21/2000). (ver poderes do empresario e sumario en sancións)

Movilidad geográfica del trabajador (En torno al artículo 40) (REDT 100/2000). Pérez de los Cobos Orihuel, F.

Sumario: I. Cambios de centro de trabajo sin cambio de residencia.- II. Desplazamientos.- III. Traslados.

Breve comentario de la Ley 45/1999 sobre desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, que incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 96/71/CE (RL 9/2000). Landa Zapirain, J.P. y Fotinopoulou Basurko, O.

Sumario: I. Introducción. II. Antecedentes de la Directiva 96/71/CE: 1. La sentencia *Rush Portuguesa contra Office National d'Immigration*. 2. La sentencia *Raymond Vander Elst contra Office des Migrations Internationales (OMI)*. 3. Las sentencias acumuladas *Ministère Public contra Jean Arblade* y otros; *Ministère Public contra Bernard Leloup y otros*. III. La Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. IV. La Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional: 1. El instrumento de transposición de las Directivas al Derecho interno. 2. El contenido de la Ley 45/1999. (ver **poderes do empresario**)

El desplazamiento temporal de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional (TSoc 110/2000). De Vicente Pachés, F.

Sumario: I. El origen y fundamento de la Ley 45/1999. II. El ámbito de aplicación de la Ley 45/1999. III. Obligaciones empresariales en el supuesto de desplazamiento temporal de trabajadores. IV. Tutela administrativa y judicial. V. Competencias administrativas. VI. Desplazamientos de trabajadores efectuados por empresas establecidas en España. VII. Breve valoración final. (ver **poderes do empresario**)

MODIFICACIÓN DAS CONDICIÓN S DE TRABALLO

La modificación sustancial de las condiciones de trabajo (En torno al artículo 41) (REDT 100/2000). Rivero Lamas, J.

Sumario: I. Caracterización general del artículo 41 ET y evolución legislativa.- II. Los cauces modificatorios de la relación laboral y el artículo 41 ET. 1. Sobre las funciones llamadas a cumplir por un régimen legal de modificaciones sustanciales. 2. Poder de dirección, ius variandi y modificación de las condiciones de trabajo. 3. Modificaciones sustanciales y cláusula rebus sic stantibus. 4. La insuficiencia de los cauces convencionales de modificación contractuales y colectivos. A) Las cláusulas contractuales de reserva de modificación. B) La novación contractual como instrumento modificatorio. C) Las cláusulas colectivas de modificación de los convenios colectivos.- III. La configuración jurídica del instituto modificatorio del artículo 41 ET.-IV. Consideraciones finales.- Bibliografía.

La modificación colectiva de las condiciones de trabajo: deber de negociar, causas y supuesto de hecho (Comentario a la STS 4ª 8 de enero de 2000) (RL 11/2000). Cuenca Alarcón, M.

La subrogación empresarial en la actividad de limpieza de edificios y locales (RL 11/2000). Blanco Martín, J.M.

Sumario: I. Sobre el requisito de la contradicción a los efectos del RCUD. II. La sucesión de contratas de limpieza como supuesto específico de subrogación empresarial. III. Los convenios colectivos como norma que impone la sucesión empresarial en las relaciones laborales. IV. Los requisitos de la subrogación a los que se refiere la sentencia. V. Conclusiones.

PERMISOS

Ley para promover la conciliación de la vida laboral y familiar: Ley 39/1999, de 5 de noviembre. Aspectos laborales (AL 15/2000). Carrillo Márquez, D.

Sumario: I. Antecedentes. II. Motivación. III. Modificaciones del Estatuto de los Trabajadores. Medidas contractuales. 1. Ampliación de los períodos de interrupción y suspensión de la prestación laboral. 1.1. Permisos retribuidos. 1.2. Reducciones de la jornada de trabajo. 1.3. Suspensiones de la relación laboral. 2. Protección frente al despido. IV. Modificaciones adjetivas. V. El ejercicio de los derechos reconocidos por la Ley y el interés empresarial. VI. El fomento de la paridad entre hombres y mujeres. (ver **despedimento, e suspensión de contrato de trabajo**)

Las novedades en el régimen de los permisos parentales introducidas en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre (AL 25/2000). Lousada Arochena, J.F.

Sumario: Introducción. I. La disfuncional configuración de los permisos parentales en el Derecho español comparado con el comunitario. II. La individualización de derechos: una reforma positiva, pero que no se lleva hasta el final. III. Las reformas de detalle en los permisos parentales preexistentes. IV. Las nuevas figuras de reducción de jornada y de excedencia para cuidado de familiares. V. El ejercicio del derecho a los permisos parentales: el principio limitado de voluntariedad, la modalidad procesal especial y la garantía relativa de indemnidad. VI. La ausencia al trabajo por motivos de fuerza mayor familiar.

La Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral y el Estatuto de los Trabajadores (AS 20/2000). Sempere Navarro, A.V.

Comentario general sobre las modificaciones que introduce en el Estatuto de los Trabajadores la Ley que se indica en el título del estudio.(ver: **suspensión do contrato de trabalho, despedimento, excedencias e maternidade**)

Permisos, reducción de jornada y excedencias por razones familiares tras la Ley 39/1999 (AS 20/2000) Alarcón Castellanos, M.

Sumario: I. La LCFL y su repercusión en los permisos del artículo 37.3 B) ET.- 1. El artículo primero de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre (en adelante LCFL) modifica el régimen de los permisos retribuidos del artículo 37.3 b).- 2. Derecho a la ausencia por lactancia del hijo y a la reducción de la jornada laboral (apartados 4, 5 y 6 del artículo 37 ET).- 2. A. Derecho a la ausencia por lactancia del hijo.- 2.B. Derecho a la reducción de la jornada laboral. II. Excedencia por cuidado de familiares (art. 4 Ley 39/1999). (ver **xornadas e excedencias**)

El permiso parental por maternidad y a la protección frente al despido tras la Ley 39/1999 (AS 20/2000). Molina González-Pumariega, R.

Sumario: I. Introducción. II. La nueva regulación del permiso parental por maternidad.- 1. Protección por maternidad biológica.- a) Disfrute por la madre.- b) Disfrute por el padre o por ambos.- 2. Protección en los supuestos de adopción y acogimiento. III. Protección frente al despido. (ver **maternidade e despedimento**)

Notas sobre la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (DL 61/2000). Cabeza Pereiro, J.

Sumario: I. Antecedentes. II. Génesis. III. Objetivos y contenido general de la ley. (ver **suspensión do contrato de trabalho e maternidade**)

Descanso semanal, fiestas, permisos y reducción de jornada por lactancia y guarda legal (En torno al artículo 37) (REDT 100/2000). Cabeza Pereiro, J. (ver sumario en descansos)

Trabajo nocturno y a turnos y ritmo de trabajo (En torno al artículo 36) (REDT 100/2000). Pérez Amorós, F. (ver sumario en tempo de trabalho)

PODERES DO EMPRESARIO

Los derechos fundamentales de la persona del trabajador y los poderes empresariales: la Constitución como marco y como límite de su ejercicio (AL 4/2000). Pedrajas Moreno, A. (ver sumario en igualdade e non discriminación. Outros dereitos fundamentais)

Consumo de bebidas alcohólicas en el lugar de trabajo y poderes empresariales: derechos fundamentales y relación laboral. STSJ de la Comunidad Valenciana de 23 de septiembre de 1999 (AL 19/2000). López Balaguer, M. (ver sumario en igualdade e non discriminación. Outros dereitos fundamentais)

La movilidad geográfica disciplinaria a la luz del derecho al respeto de la vida privada y familiar del trabajador (AL 21/2000). Serrano Olivares, R. (ver movilidade xeográfica e sumario en sanciós)

El poder de dirección del empresario (En torno al artículo 20) (REDT 100/2000). Montoya Melgar, A.

Sumario: I. El poder de dirección del empresario, factor sustancial del contrato de trabajo y la organización laboral de la empresa.- II. Poder de dirección y constitución.- III. Problemas actuales de la titularidad del poder de dirección.- IV. El poder directivo del empresario y la delimitación de la prestación de trabajo.- V. “Ejercicio regular” del poder de dirección: presunción de legitimidad de las órdenes empresariales y jus resistentiae del trabajador.- VI. Las facultades empresariales de vigilancia y control.- VII. Nuevos horizontes del poder de dirección del empresario, apunte final.

Breve comentario de la Ley 45/1999 sobre desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, que incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 96/71/CE (RL 9/2000). Landa Zapirain, J.P. y Fotinopoulou Basurko, O. (ver sumario en movilidade xeográfica)

El desplazamiento temporal de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional (TSoc. 110/2000). De Vicente Pachés, F. (ver sumario en movilidade xeográfica)

PRESCRICIÓN E CADUCIDADE

Prescripción y caducidad de acciones (En torno al artículo 59) (REDT 100/2000). Martínez Girón, J.

Sumario: I. Planteamiento: el impacto innovador del artículo 59 ET.- II. Por obra de la jurisprudencia laboral. En especial, la normalización en el ordenamiento laboral, adjetivo y sustantivo, del plazo de prescripción de un año.- III. Por obra mediata de la jurisprudencia constitucional. En especial, el esclarecimiento de la naturaleza sustantiva del plazo de caducidad de la acción de despido.- IV. Por obra del legislador ordinario. En especial, el plazo de caducidad de las acciones individuales o plurales para la impugnación de decisiones empresariales sobre movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo.

PRESTACIONES

Ampliación del concepto de familia numerosa. Ley 47/1999, 16 diciembre (AL 24/2000). López Alvarez, M.J.

Sumario. I. Motivación. II. Alcance de la modificación legal. III. Elementos subjetivos del concepto de familia. 1. El cabeza de familia. 2. Los hijos. IV. Disposiciones complementarias. V. Entrada en vigor.

El Tribunal Supremo frente a las pensiones europeas: una accidentada historia (AS 1/2000). Ojeda Avilés, A.

Sumario: I. Introducción. II. El problema. III. El rechazo del convenio bilateral hispano-alemán. IV. Las bases máximas según el convenio bilateral hispano-alemán. V. Conclusiones.

La responsabilidad empresarial en contingencias profesionales tras la STS 1 de febrero de 2000 (AS 4/2000). Sempere Navarro, A.V. (ver sumario en accidente de trabajo)

Muerte, supervivencia y protección familiar: situación actual y perspectivas de futuro (AS 5/2000). Fernández Domínguez, J.J.

Reflexión sobre el régimen vigente de las prestaciones por muerte y supervivencia, completada con una indicación sobre la oportunidad de atender las nuevas demandas de protección social de la familia.

Base reguladora de las pensiones causadas por los trabajadores comunitarios: estado de la cuestión (AS 22/2000). Alonso García, R.M.

Sumario: 1. Planteamiento. 2. Base reguladora conforme al convenio hispano-alemán. 3. Base reguladora conforme al reglamento 1.408/71. 4. Base reguladora conforme al reglamento 1.248/92. Tres cuestiones prejudiciales.

Sobre la caducidad del derecho a percibir prestaciones a tanto alzado. (Comentario a la STS 4ª 18 de enero de 2000) (RL 12/2000). Valdés Alonso, A.

PRESTACIONES NON CONTRIBUTIVAS

El requisito de residencia en el nivel no contributivo de la Seguridad Social. A propósito de la STJCE de 25 de febrero de 1999, asunto C-90/1997, Swaddling (AL 6/2000). Maldonado Molina, J.A.

Sumario: I. Introducción. El principio de territorialidad: entre la previsión y la prevención. II. El requisito de residencia en nuestro Sistema. III. La Seguridad Social comunitaria y el requisito de residencia. 1. La inexportabilidad de las prestaciones del nivel no contributivo. 2. Los períodos de residencia previa. LA STJCE de 25 de febrero de 1999, asunto C-90/1997, Swadding y los emigrantes retornados. IV. Conclusiones.

La carencia de rentas o ingresos suficientes como requisito imprescindible para causar derecho a las pensiones no contributivas (su determinación legal y judicial) (AS 17/2000). Blasco Lahoz, J.F.

Sumario: I. Introducción.- 1. La pensión de invalidez no contributiva.- 2. La pensión de jubilación no contributiva. II. Requisitos exigidos para ser beneficiario de las pensiones no contributivas.- 1. Pensión de invalidez no contributiva.- 2. Pensión de jubilación no contributiva. III. Un requisito común a las pensiones no contributivas: la carencia de rentas o ingresos suficientes.- 1. Los límites de acumulación de recursos.- 2. La aplicación del límite de acumulación en los supuestos de pertenencia a una unidad económica familiar.- A) El concepto de unidad económica familiar.- B) La aplicación del límite de acumulación de recursos.- 3. Rentas o ingresos computados.- 4. Exclusiones del cómputo de rentas o ingresos.

PROCEDIMIENTO LABORAL

La demanda laboral como forma de acceder al proceso: subsanación de defectos. Análisis jurisprudencial (AL 13/2000) Casajuana Palet, M.P. (ver sumario en demanda)

La nueva Ley de Enjuiciamiento Civil y su influencia sobre el proceso laboral ordinario (AS 3/2000). Luján Alcaraz, J.

Sumario: 1. Incidencia de la LECIV 2000 respecto de la contestación a la demanda en el proceso laboral. 2. Incidencia de la LECIV 2000 en materia de pruebas.

Sobre el “Procedimiento de Oficio” (AS 5/2000). Martín Jiménez, R. y Sempere Navarro, A.V.

Sumario: 1. Introducción. 2. Iniciación del procedimiento.- A) Actas de infracción con perjuicios económicos.- B) Acuerdos colectivos con posibles irregularidades.- C) Calificación de vínculo o dudas jurisdiccionales. 3. La demanda de oficio. 4. Acumulación de demandas y representación de los trabajadores. 5. Especialidades del proceso.

Sobre el “Procedimiento de Oficio” (AS 6/2000). Martín Jiménez, R. y Sempere Navarro, A.V.

Sumario: 1. Los procesos de oficio regulados en el artículo 149 LPL: cuestiones generales. 2. El proceso para determinar la naturaleza de la relación inspeccionada del artículo 149.1 LPL. 3. El proceso para determinar la competencia de la jurisdicción social del artículo 149.2 LPL. 4. Desarrollo de los procedimientos contemplados en el artículo 149 LPL.

Disposiciones “extravagantes” y otras cuestiones reguladas en la Ley 39/1999 (AS 20/2000). Martín Jiménez, R.

Sumario: I. Consideraciones preliminares. II. Disposición adicional primera. III. Disposición adicional segunda. IV. Disposición adicional tercera. V. Disposición adicional cuarta. VI. Disposición adicional quinta. VII. Modalidad procesal en materia de permisos de lactancia y reducciones de jornada por motivos familiares.

Enfoques alternativos en el análisis del conflicto laboral (DL 61/2000). Marco Aledo, M. (ver sumario en conflictos colectivos)

Anticipos reintegrables (En torno a la Disposición Adicional 9^a) (REDT 100/2000). Gutiérrez-Solar Calvo, B.

Sumario: I. La evolución del tratamiento normativo de los anticipos reintegrables: un proceso de transformación.- II. La superación de la ecuación entre eficacia y firmeza de las resoluciones judiciales sobre el fondo.- III. La ejecución provisional en el proceso laboral y sus peculiaridades. 1. La ejecución provisional en el proceso laboral y su excepcional fundamentación en el artículo 24.1 Const. 2. Las funciones de la ejecución provisional en el proceso laboral: genéricas y específicas. A) Funciones genéricas de la ejecución provisional. B) Funciones específicas de la ejecución provisional en el proceso laboral. IV. Anticipos reintegrables y eficacia a las sentencias definitivas condenatorias al pago de cantidades en el ámbito laboral. 1. Los anticipos reintegrables: una respuesta conciliadora de los diversos intereses laborales afectados. 2. Sistemas de reconocimiento de

eficacia de sentencias definitivas y su recepción por nuestras normas laborales: tutela administrativa o tutela judicial efectiva. 3. El sistema mixto de anticipos reintegrables de nuestra Ley de Procedimiento Laboral de 1992.- V. Valoración final de la disposición adicional 9^a ET. (ver **execución e sentencia**)

Procedimiento de conflictos colectivos e impugnación del acuerdo de revisión salarial que excluye a los trabajadores temporales (Comentario a la STS 4^a de 23 de julio de 1999) (RL 1/2000). Cuenca Alarcón, M.

Medidas cautelares y reforma del proceso civil (RL 3/2000). Rodríguez Piñero, M.

Examina el autor las influencias que ha recibido la regulación de las medidas cautelares contenida en la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil y la repercusión que dicha regulación puede tener sobre el proceso laboral.

La extinción del vínculo del personal estatutario interino al servicio de Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social: la calificación jurídica del cese no ajustado a Derecho y la modalidad procesal de impugnación (RL 3/2000). Santiago Redondo, K.M.

Sumario: I. El cese en los Estatutos Profesionales. II. El problema calificativo del cese no ajustado a Derecho. La terminación irregular (acausal) de la relación estatutaria interina. III. Tesis calificativa del cese no ajustado a Derecho del personal estatutario interino al servicio de Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social. IV. La modalidad procesal de impugnación del cese. V. Un breve apunte sobre al anteproyecto de Estatuto-Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud.

La prueba de confesión de las personas jurídicas privadas en el proceso laboral (RL 4/2000). Eguráiz Mendiriz, F. y Asenjo Pinilla, J.L.

Sumario: I. Aproximación. II. La prueba de confesión. III. Carácteres generales de la confesión judicial de las personas jurídicas privadas: 1. Configuración procesal de la prueba confesoria. 2. La petición y citación previas. IV. Sujetos de la prueba confesoria de las personas jurídicas privadas: 1. Cuestiones previas. 2. Sujetos idóneos para confesar. V. Posturas en la doctrina científica. VI. Postura jurisprudencial: Tribunal Supremo. VII. Postura jurisprudencial: Tribunales Superiores de Justicia. 1. Criterio de interpretación legal. 2. Criterio extensivo. 3. Otras manifestaciones del criterio extensivo. VIII. Valoración y conclusiones.

El reconocimiento de error judicial en el despido objetivo. (Comentario a la STS 4^a 13 de julio de 1999) (RL 5/2000). Lahera Forteza, J. (ver despedimento)

Incompetencia de la jurisdicción social y principio de confianza legítima (Comentario a la STC 58/2000, de 28 de febrero) (RL 9/2000). Santiago Redondo, K.M.

RECADACIÓN

Los aplazamientos de pago de las deudas con la Seguridad Social y el problema de las garantías (RL 1/2000). Martínez Lucas, J.A.

Sumario: I. El privilegio de la ejecutoriedad y los aplazamientos. II. El grupo normativo. III. Las garantías en los aplazamientos ordinarios: 1. Idea general. 2. Requisitos. 3. Procedimiento. 4. Efectos. IV. Las garantías en los aplazamientos extraordinarios: 1. Idea general. 2. Requisitos. 3. Procedimiento. 4. Efectos.

RECURSOS

La regulación del recurso de reposición en la Ley de Procedimiento Laboral tras la publicación de la Ley de Enjuiciamiento Civil de 7 de enero de 2000, núm. 1 (AL 18/2000). Lorenzo de Membela, J.B.

Sumario: I. Concepto, naturaleza y fundamento. II. Normativa reguladora del Recurso e incidencia de los principios de la Ley de Enjuiciamiento Civil de 7 de enero de 2000: el criterio restrictivo del acceso a la suplicación del auto resolutorio de la reposición. III. Elementos: Partes y órgano jurisdiccional. Materias no susceptibles e reposición. IV. Sustanciación vigente. V. Sustanciación del remedio de reposición en la Ley de Enjuiciamiento Civil de 2000.

La afectación a un gran número de trabajadores como requisito de acceso al recurso de suplicación (Comentario a las sentencias del TS 4ª de 15 de abril de 1999) (RL 9/2000). Blanco Martín, J.M.

Sumario: I. Antecedentes de hecho. II. Cuestiones jurídicas a reseñar: 1. La afectación general como requisito de recurribilidad. 2. Órgano judicial al que corresponde decidir sobre la afectación general. 3. La inadmisión del recurso de casación en unificación de doctrina por parte de la primera sentencia que comentamos. III. La tesis del voto particular: 1. El acceso al recurso como derecho fundamental. 2. La naturaleza mixta del requisito de la afectación general. 3. Sobre la alegación y prueba de la afectación general. IV. La sentencia que resuelve el recurso 1.606/1998. V. Conclusiones.

REGULACIÓN DE EMPREGO

Suspensión y extinción del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; y por fuerza mayor (En torno a los artículos 47 y 51) (REDT 100/2000). Desdentado Bonete, A. (ver extinción do contrato de traballo e sumario en suspensión do contrato de traballo)

Despidos colectivos y despidos objetivos, por causa económicas, técnicas organizativas y de producción (I, II, III, IV y V) (RL 4, 5, 6, 9 y 12/2000). García Tena, J. y Alarcón Beira, F. (ver despedimento e sumario en extinción do contrato de traballo)

La regulación extintiva de las causas objetivas y colectivas de reestructuración empresarial en la práctica convencional (TSoc. 111/2000). Sellas i Benvingut, R. (ver sumario en extinción do contrato de traballo)

RELACIÓN LABORAL

Laborales y funcionarios al servicio de las Administraciones Públicas. ¿Derecho del trabajo versus derecho administrativo? (AS 3/2000). Cordero Saavedra, L. (ver sumario en administracións públicas)

Modificación de la calificación jurídica de la relación contractual como consecuencia de una reforma normativa acaecida durante la sustanciación del proceso (Comentario a la STC 92/1999, de 26 de mayo) (AS 5/2000). Gala Durán, C.

Sumario: I. Relato de los hechos y antecedentes de la sentencia. II. La posición del tribunal constitucional: los fundamentos jurídicos de la sentencia. III. La transcendencia de la STC 92/1999, de 26 de mayo: los problemas de “retroactividad” del artículo 1.3.g) del Estatuto de los Trabajadores.

¿Inestabilidad o disminución del empleo?. La rigidez del sistema jurídico portugués en materia de extinción del contrato de trabajo y de trabajo atípico (REDT 99/2000). Palma Ramalho, M.R. (ver extinción do contrato de traballo)

Trabajo por cuenta propia (En torno a la disposición final 1^a) (REDT 100/2000). Valdés Alonso, A. (ver sumario en derecho do traballo)

El trabajo de los discapacitados [En torno a los artículos 2.1.g) 45.1.c) 48.2, 49.e) y Disposición Adicional 2^a] (REDT 100/2000). Alonso García, B. (ver incapacidade permanente, relacións laborais de carácter especial e sumario en discapacitados)

El concepto de trabajador (En torno al artículo 1.1) (REDT 100/2000). De la Villa Gil, L.E.

Sumario: I. Concepto de trabajador antes del Estatuto de los Trabajadores. 1. Las primeras aproximaciones. 2. La sumisión a la concurrencia de los presupuestos sustantivos y adjetivos.- II. Concepto de trabajador en el Estatuto de los Trabajadores y su evolución hasta la actualidad. 1. La herencia del pasado y su reflejo en el texto legal originario. 2. Las reformas sobrevenidas con rango de ley. 3. Las decisiones jurisprudenciales innovadoras. 4. El conformismo de la doctrina científica.- III. Desbordamiento social del concepto jurídico del trabajador.

Administradores y altos directivos [En torno a los artículos 1.3.c) y 2.1.a)] (REDT 100/2000). Sánchez-Urán Azaña, Y.

Sumario: I. De la exclusión del personal directivo de la legislación laboral a su inclusión como trabajador especial. 1. Influencia de la nota de dependencia. 2. Las relaciones laborales de carácter especial como vía

normativa de expansión del Derecho del Trabajo. En particular, su significado para el personal de alta dirección. II. Configuración del concepto de personal de alta dirección. 1. Configuración sistemática del concepto de personal de alta dirección: indicios jurisprudenciales. 2. Ambito subjetivo de la exclusión legal: delimitación del Alto Cargo no laboral. 3. Delimitación “hacia abajo”: competencia funcional y “modo” de ejercicio. (ver **relaciones laborales de carácter especial**)

Trabajos amistosos, benévolos o de buena vecindad. Trabajos familiares [(En torno al artículo 1.3.d) y e)] (REDT 100/2000). Alonso Olea, M.

Sumario: I. Introducción.- II. Trabajos amistosos y familiares. La donación de servicios.- III. Trabajos benévolos. La donación generalizada.- IV. Trabajos de buena vecindad. El contrato de intercambio de servicios.

El trabajo autónomo y las propuestas de refundación del Derecho del Trabajo (RL 7-8/2000). Palomeque López, M.C. (ver sumario en derecho do traballo)

El trabajo autónomo y el Derecho del Trabajo (RL 7-8/2000). Rodríguez-Piñero, M. y Casas Baamonde, M.E. (ver sumario en derecho do traballo)

El transporte de mercancías y su régimen jurídico (TSoc. 113/2000). García Murcia, J.

Sumario: I. El transporte de mercancías y su configuración contractual. 1. Tipos y modalidades de transporte. 2. Las relaciones jurídicas de transporte. 3. La contratación de personal para las tareas de transporte. II. La intervención jurisprudencial y la pervivencia de zonas grises. 1. La calificación jurisprudencial de los servicios de transporte. 2. La nota de dependencia y el valor de los indicios. 3. La progresiva importancia del vehículo de transporte. III: La nueva cláusula legal: naturaleza jurídica y ámbito de aplicación. 1. Nueva cláusula legal y nuevos problemas interpretativos. 2. El carácter híbrido de la exclusión de laboralidad del artículo 1.3.g) E.T. 3. La exclusión legal como presunción iuris et de iure. 4. El radio de acción del artículo 1.3.g) E.T. y los márgenes de “laboralidad” en los servicios de transporte. IV. El encaje constitucional del artículo 1.3.g) del E.T. 1. La dimensión constitucional de la nueva cláusula legal. 2. El papel del Estatuto de los Trabajadores en la regulación del trabajo asalariado. 3. La exigencia de proporcionalidad en las diferencias de trato. 4. La técnica de remisión y los riesgos de deslegalización de la materia. 5. La posible afectación a la distribución de competencias en materia laboral. V. Los problemas de derecho transitorio en el artículo 1.3.g) del E.T. (ver **contrato de trabajo**)

RELACIONES LABORAIS DE CARÁCTER ESPECIAL

Comentario sobre el mandato al gobierno para una nueva regulación reglamentaria de la relación laboral de los penados (AS 21/2000). Elías Ortega, A.

Sumario: 0. Introducción. 1. Situación actual en las relaciones laborales especiales. 2. Autorización y desarrollo de la relación laboral especial. 3. Aspectos constitucionales del trabajo del penado.- A) Planteamiento.- B) La reserva de ley orgánica. 4. La inclusión de esta RLE en el derecho del trabajo: la voluntariedad.- A) Normas de la OIT y finalidad rescializadora.- B) La Constitución.- C) La LOGP-D) El desarrollo reglamentario.- E) Ausencia de trabajo en las prisiones. 5. Crítica a la regulación en el vigente reglamento penitenciario.- A) Carácter supletorio del Estatuto de los Trabajadores y aplicación de los principios generales.- B) Concepto de la REL: Exclusión de los servicios auxiliares.- C) Derecho a la retribución salarial.- D) Duración del contrato.- E) Horario, descansos, permisos y vacaciones.- F) Faltas y sanciones laborales. 6. Derechos colectivos.- A) La libertad sindical.- B) La negociación colectiva.- C) La huelga. 7. La seguridad social.- A) El marco normativo vigente.- B) Propuesta de regulación. 8. Conclusiones.

El trabajo de los discapacitados [En torno a los artículos 2.1.g) 45.1.c) 48.2, 49.e) y Disposición Adicional 2^a] (REDT 100/2000). Alonso García, B. (ver incapacidad permanente, relación laboral e sumario en discapacitados)

Administradores y altos directivos [En torno a los artículos 1.3.c) y 2.1.a)] (REDT 100/2000). Sánchez-Urán Azaña, Y. (ver sumario en relación laboral)

Los representantes de comercio [En torno a los artículos 1.3.f) y 2.1.f) del ET)] (REDT 100/2000). Cámara Botía, A.

Sumario: I. Los artículos 1.3.f) y 2.1.f) del ET, la LCA y la jurisprudencia del Tribunal Supremo. II. La ajenidad. III. La dependencia. IV. El criterio de la “organización”. 1. El intuitu personae del contrato de trabajo y el intuitu instrumenti del contrato de agencia. 2. Los elementos definidores de la organización empresarial autónoma. V. La autonomía privada y la calificación del contrato.

La relación especial del servicio del hogar familiar [En torno al artículo 2.1.b)] (REDT 100/2000). López Cumbre, L.

Sumario: I. Efectos de la plena integración en el ámbito laboral del servicio del hogar familiar tras el desarrollo reglamentario del artículo 2.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.- II. Determinación de los conceptos “empleado del servicio doméstico”, “titular del hogar familiar”, “hogar familiar” y “tareas domésticas”. III. Principales interpretaciones jurisprudenciales en el régimen jurídico laboral de la relación especial del hogar familiar. Especial consideración del despido del empleado de hogar. 1. Inicio y conservación de la relación laboral. 2. Instituciones básicas de la relación del hogar familiar: determinación del salario y de la jornada. 3. Extinción de la relación laboral. La prevalencia del desistimiento del empleador sobre la figura del despido.- IV. Las lagunas de protección social en el servicio doméstico.

Las relaciones laborales especiales de los deportistas y artistas en espectáculos públicos [En torno al artículo 2.1.d) y e)] (REDT 100/2000). Torollo González, F.J.

Sumario: I. El trabajo prestado como espectáculo: deslinde del deporte y la actividad artística profesional. II. La relación laboral de los deportistas profesionales. 1. Un punto de partida: los viejos y actuales problemas de la práctica profesional del deporte. 2. Concepto de “Deportista Profesional”. 3. La figura del entrenador. 4. Los árbitros.- III. La capacidad del deportista profesional para ser sujeto de un contrato de trabajo. IV. La temporalidad de la relación laboral del deportista profesional.- V. La extinción del contrato temporal del deportista profesional. A) La indemnización por formación del deportista profesional. B) La extinción del contrato por voluntad del deportista: las cláusulas de rescisión.- VI. El régimen de la Seguridad Social del deportista profesional.- VII. La relación laboral especial de los artistas.- VIII. Ámbito subjetivo de la relación laboral de los artistas. 1. El concepto de “artista en espectáculo público”. 2. El concepto de empresario en la relación laboral especial con el “artista en espectáculo público”.- IX. La presunción de temporalidad del trabajo del artista.- X. La extinción del contrato de trabajo: especial consideración al supuesto de inejecución total del contrato.- XI. La relación jurídica del artista con la Seguridad Social.

Centros especiales de empleo y cuota de reserva para trabajadores con minusvalía (RL 5/2000). Rodríguez Piñero, M. (ver sumario en discapacitados)

REPRESENTANTES DOS TRABALLADORES

Derechos para la libre expresión y comunicación de los representantes unitarios: local y tablón de anuncios (AL 22/2000). Argüelles Blanco, A.R.

Sumario: I. Introducción. 1. Fundamento de los derechos de comunicación de los representantes. 2. Consideraciones iniciales sobre el artículo 81 ET. II. La cesión de un local adecuado. 1. Factores que pueden incidir en el nacimiento del derecho. 2. Características de la cesión. 3. Características del local. III. La cesión de tablones de anuncios. 1. Localización del tablón y características. 2. Contenido y elaboración de la información expuesta. 3. La libre disposición del tablón y sus límites. IV. Régimen jurídico común. 1. Solución de discrepancias entre el empresario y los representantes. 2. Protección jurídica de los derechos de comunicación.

Instituciones de participación y, en especial, delegados de personal (En torno a los artículos 61 y 62) (REDT 100/2000). Aguilera Izquierdo, R.

Sumario: I. El sistema de participación de los trabajadores regulado en el Título II ET.- II. La participación institucional en los órganos directivos de las empresas con forma jurídica de sociedad.- III. El desarrollo de nuevas formas de participación directa de los trabajadores en la organización del trabajo.- IV. La participación de los trabajadores a través de delegados de personal: el artículo 62 ET.

El comité de empresa y sus competencias (En torno a los artículos 63 y 64) (REDT 100/2000). Palomeque López, M.C.

Sumario: I. La representación colegiada del conjunto de los trabajadores de la empresa: el “comité de empresa”.- II. La regla general de constitución de comités a partir del centro de trabajo y sus excepciones: comités de empresa “conjuntos” e “intercentros”.- III. Las competencias de los comités de empresa. 1. Las competencias de negociación. 2. Las competencias de información. 3. La información en materia de contratación laboral. 4. Las competencias de vigilancia y control. 5. Otras competencias y funciones.

Capacidad y sigilo profesional de los órganos de representación unitaria (En torno al artículo 65) (REDT 100/2000). Duéñez Sáez, I.

Sumario: I. Introducción.- II. Órganos de representación afectados por el artículo 65 del ET.- III. La capacidad. 1. Presupuestos. 2. Extensión.- IV. El deber de sigilo profesional. 1. Noción de sigilo profesional. 2. Fundamento y naturaleza del deber de sigilo profesional. 3. Contenido del deber de sigilo profesional. 4. Límites del deber de sigilo profesional. A) Deber de sigilo y derecho de participación en la empresa. B) Deber de sigilo y derecho a la libertad de expresión y de información. C) Deber de sigilo y derecho a la intimidad. D) Deber de sigilo y derecho de denuncia. 5. El incumplimiento del deber de sigilo profesional.

Composición, promoción de elecciones y mandato electoral del comité de empresa (En torno a los artículos 66 y 67) (REDT 100/2000). Mella Méndez, L.

Sumario: I. Promoción de elecciones. 1. Titularidad. 2. Supuestos. 3. Eficacia.- II. Composición y mandato.- III. Revocación. 1. Asamblea. 2. Límites. 3. Impugnación.

Las garantías de los miembros del comité de empresa (En torno al artículo 68) (REDT 100/2000). Sempere Navarro, A.V.

Sumario: I. Cuestiones generales.- II. La apertura de expediente contradictorio.- III. La prioridad de permanencia.- IV. La inmunidad del representante.- V. La proscripción de discriminaciones.- VI. La libertad de expresión.- VIII. El crédito horario.

El comité de empresa, procedimiento electoral (En torno a los artículos 69 a 72) (REDT 100/2000). Fernández Domínguez, J.J.

Sumario: I. Introducción.- II. El número de trabajadores como primer y fundamental referente en el proceso electoral.- III. Electores y elegibles.- IV. La constitución de colegios electorales.- V. Candidaturas electorales.- VI. Votación. Atribución de resultados.

La mesa electoral y la votación para delegados de personal y comités de empresa (En torno a los artículos 73, 74 y 75) (REDT 100/2000). Sánchez Trigueros, C.

Sumario: I. La mesa electoral. 1. Constitución y clases. 2. Funciones y competencias. A) Vigilancia del proceso electoral; a) Elecciones a delegados de personal; b) Elecciones a miembros del Comité de Empresa. B) Presidencia de la votación. C) Realización del escrutinio. D) Levantamiento del acta. E) Resolución de reclamaciones. F) Otros cometidos. 3. Composición.- II. La votación para delegados de personal y Comités de Empresa. 1. Circunstancias de la votación. A) Lugar. B) Momento. C) Voto por correo. D) Medios materiales. E) Características del voto. 2. Registro de las actas.

Las reclamaciones en materia electoral (En torno al artículo 76) (REDT 100/2000). Cristóbal Roncero, M.R.

Sumario: I. Consideraciones previas.- II. El nuevo sistema de impugnación electoral: objetivos de la reforma.- III. El procedimiento arbitral. 1. Determinación de su ámbito objetivo. 2. Tramitación del procedimiento arbitral: imparcialidad del árbitro. A) Designación de árbitros. B) Tramitación del arbitraje.- IV. Modalidades procesales en materia electoral. 1. Impugnación judicial de los laudos arbitrales. 2. Impugnación judicial de la resolución administrativa que deniega el registro de un acta electoral.

La asamblea de trabajadores (En torno a los artículos 77 a 80) (REDT 100/2000). Serrano Carvajal, J.

Sumario: I. El derecho de reunión laboral.- II. La asamblea y otras formas de representación.- III. Convocatoria.- IV. Presidencia.

Locales y tablón de anuncios (En torno al artículo 81) (REDT 100/2000). Ojeda Avilés, A.

Sumario: I. El reparto del poder dominical en la empresa.- II. Los casos.- III. Naturaleza jurídica.- IV. Extinción o limitación del derecho de uso. Sobre el abuso grave y el término resolutorio.- V. El tratamiento en los convenios colectivos.- VI. Breve nota sobre aspectos procesales.

RISCO DURANTE O EMBARAZO

**La prestación por “riesgo durante el embarazo” tras la Ley 39/199 (AS 20/2000).
Meléndez Morillo-Velarde, L.**

Sumario: I. Apreciaciones previas. II. Situación protegida. III. Beneficiarias. IV. Dinámica de la prestación. V. Cálculo de la prestación económica. VI. Procedimiento de gestión. (ver **saúde laboral**)

Situación de riesgo durante el embarazo: aspectos laborales y de seguridad social (AS 21/2000). Mella Méndez, L.

Sumario: I. General. II. Evaluación de riesgos y adopción de medidas. III. Situación de riesgo durante el embarazo. 1. Suspensión contractual. 2. Prestación económica. IV. Garantías de estabilidad durante el embarazo y la maternidad. 1. Irrelevancia de las faltas de asistencia al trabajo.- 2. Nulidad del despido. (ver **suspensión do contrato de traballo**)

SALARIOS

La imposible unificación de doctrina relativa a la naturaleza jurídica de los salarios de tramitación. Comentario a la STSJ de Galicia de 26 de julio de 1999 (AL 4/2000).

Matorras Díaz-Caneja, A. (ver sumario en despedimento)

La Directiva 80/987/CEE sobre protección de los trabajadores en caso de insolvencia del empresario: su contenido y adaptaciones recientes en la legislación española (AL 6/2000). Lopera Castillejo, M.J.

Sumario: La Directiva 80/987/CEE como manifestación del derecho comunitario de la reestructuración empresarial. II. Estructura normativa y carácter mínimo. III. Ambito subjetivo. Exclusiones. IV. Contenido. 1. Créditos protegidos. 2. El crédito laboral garantizado. 3. Limitaciones temporales y cuantitativas de los créditos garantizados. 4. Garantía de los derechos derivados de la Seguridad Social. 5. El Reglamento de 1999 sobre instrumentación de los compromisos por pensiones como mecanismo garantizador de las prestaciones de Seguridad Social complementarias. 6. La situación de insolvencia determinante de la protección. 7. Configuración de la institución de garantía. V. Aplicación de la directiva y responsabilidad de los Estados. VI. Las transmisiones producidas en el marco de procedimientos de insolvencia: la Directiva 97/50/CEE. VII. Bibliografía.

La interpretación jurisprudencial del concepto normativo de retribución de origen en la movilidad funcional descendente. A propósito de la SSTS de 25 febrero y 7 julio 1999 (AS 3/2000). Toscani Giménez, D.

Sumario: 1. Líneas judiciales de interpretación del anterior concepto normativo de derechos económicos. 2. Un concreto análisis de la interpretación jurisprudencial del actual concepto de retribución de origen.- A) Interpretación sistemática.- B) Criterio teleológico.- C) Interpretación literal.- D) Criterio de la mayor favorabilidad. 3. Identidad sustantiva o cuantitativa entre la retribución de las funciones inferiores y las precedentes.- A) Modificación sustancial de condiciones de trabajo. (ver **mobilidade funcional**)

**Pago por el estado de salarios de tramitación (En torno al artículo 57) (REDT 100/2000).
De Miguel Lorenzo, A. (ver sumario en despedimento)**

El fondo de garantía salarial (En torno al artículo 33) (REDT 100/2000). Cava Martínez, F. (ver sumario en fondo de garantía salarial)

Concepto y estructura del salario (En torno al artículo 26) (REDT 100/2000). García Murcia, J.

Sumario: I. El régimen jurídico del salario: trayectoria histórica.- II. Fuentes reguladoras e instrumentos de fijación del salario.- III. El concepto legal de salario.- IV. Las percepciones extrasalariales.- V. Estructura y composición del salario.- VI. Ordenación jurídica del salario y política salarial.

El salario mínimo interprofesional y la igualdad de remuneración por razón de sexo (En torno a los artículos 27 y 28) (REDT 100/2000). Valdés Dal-Ré, F.

Sumario: I. Introducción.- II. La suficiencia del salario: el Salario Mínimo Interprofesional.- III. El derecho de no discriminación por razón de sexo en materia retributiva.

Liquidación y pago del salario (En torno al artículo 29) (REDT 100/2000). Rayón Suárez, E.

Sumario: I. Liquidación. 1. El pago de retribuciones en especie.- 2. El pago de prestaciones retributivas de vencimiento superior al mes.- 3. El supuesto de “entrega de acciones” (stock options) por parte del empresario a sus empleados.- I. Pago. 1. Modalidades. 2. Lugar. 3. Tiempo. 4. Forma.- III. Anticipos.- IV. Salario a comisión.- V. Interés por mora.

Imposibilidad de la prestación y sobre las gratificaciones extraordinarias (En torno a los artículos 30 y 31) (REDT 100/2000). Botana López, J.M.

Sumario: I. El texto legal y sus precedentes.- II. Vigencia del contrato.- III. Supuestos de imposibilidad de la prestación de servicios. 1. Reingreso de situación de excedencia. 2. Acuerdos en acto de conciliación. 3. Suspensión de documento profesional. 4. Reingreso del servicio militar. 5. Incumplimiento empresarial respecto de contratos de obras. 6. Incumplimiento de resoluciones judiciales. 7. Jubilación impuesta por la empresa. 8. Extinción del contrato por voluntad unilateral del trabajador. 9. Invalidez permanente. 10. Regulación de empleo. 11. Huelga. 12. Clasificación profesional.

Las garantías salariales (En torno al artículo 32) (REDT 100/2000). Ríos Salmerón, B.

Sumario: I. Introducción.- II. Aspecto sustantivo del artículo 32: la preferencia. 1. La preferencia general extraordinaria (superprivilegio): artículo 32.1. 2. La preferencia general ordinaria: artículo 32.3. 3. La preferencia especial refaccionaria: artículo 32.2.- III. El aspecto procesal del artículo 32. 1. La efectividad procesal de la preferencia: artículo 32.4. 2. Ejecuciones sociales separadas: artículo 32.5.- IV. La prescripción de la preferencia: artículo 32.6

Aspectos problemáticos de la responsabilidad salarial en el ámbito de las contratas y subcontratas de obras o servicios (RL 1/2000). Gala Durán, C. (ver sumario en descentralización productiva. Contratas)

Nueve años de flexibilización laboral en el Perú (RL 4/2000). Canessa Montej, M.F. (ver convenios colectivos e sumario en empleo)

SANCIÓN

La movilidad geográfica disciplinaria a la luz del derecho al respeto de la vida privada y familiar del trabajador (AL 21/2000). Serrano Olivares, R.

Sumario: I. La movilidad geográfica disciplinaria: caracterización jurídica. II. Lugar de trabajo, vida privada y familiar del trabajador y movilidad geográfica disciplinaria. III. La fuente reguladora y el alcance de la movilidad geográfica disciplinaria. IV. El régimen jurídico de la movilidad geográfica disciplinaria. V. Conclusiones. (ver **Poderes do empresario e mobilidade xeográfica**)

SAÚDE LABORAL

La utilización de pantallas de visualización en el trabajo: seguridad y salud (AL 11/2000). Montebelanco Montesinos, S.

Sumario: I. Introducción. II. Derecho positivo. III. Obligaciones generales. IV. Vigilancia de la salud. V. Obligaciones en materia de información y formación. VI. Conclusiones. VII. Bibliografía.

La responsabilidad de los servicios de prevención ajenos a la empresa y del personal a su servicio (AL 12/2000). Sala Franco, T.

Sumario: I. Las bases jurídicas del sistema de responsabilidades. II. El sistema de responsabilidades. 1. Las responsabilidades de los servicios de prevención ajenos. 1.1. Responsabilidades derivadas del incumplimiento de las obligaciones legales respecto de la constitución y funcionamiento de los servicios. 1.2. Responsabilidades derivadas del incumplimiento de las obligaciones legales y contractuales en materia de seguridad y salud laboral respecto de una empresa concertada. 2. Las responsabilidades de las empresas subcontratistas de los servicios de prevención ajenos. 3. Las responsabilidades de los trabajadores de los servicios de prevención ajenos y de las empresas subcontratistas.

La responsabilidad de los administradores de las sociedades mercantiles en la prevención de riesgos laborales (AL 24/2000). Arastey Sahún, M.L.

Sumario: I. Introducción. II. Cuestiones previas. III. Responsabilidad penal. 1. El principio *societas delinquere non potest*. 2. Distintos tipos del Código Penal. 2.1. Delitos contra los derechos de los trabajadores. 2.2. Resto de tipos aplicables. 3. Responsabilidad civil derivada de delito. IV. Responsabilidad civil. V. Bibliografía.

El concepto de salud laboral y vigilancia de la salud (AS 6/2000). Pedrosa Alquézar, I.

Sumario: I. Introducción. II. Concepto de salud.- 1. La definición dada por la Organización Mundial de la Salud.- 2. Su carácter de definición básica.- 3. ¿Concepto jurídico indeterminado?. III. La regulación de la salud en la constitución española de 1978.- 1. El artículo 43 de la Constitución. Generalidades.- 2. Derecho a la salud como principio rector de la política social y económica y como derecho fundamental.- 3. Consideraciones en torno al artículo 40.2 de la Constitución de 1978. IV. Hacia un adecuado concepto de salud laboral. V. Concepto de vigilancia de la salud en el trabajo. Vigilancia de factores y vigilancia de efectos. VI. Conclusiones.

La normativa elaborada por las Administraciones Públicas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (AS 19/2000). Cardenal Carro, M.

Sumario: A) Las “llamadas legales” a la actuación normativa autonómica. B) Estructura administrativa y participación institucional. C) Acción administrativa de control. D) Normas sobre servicios de prevención para

los empleados de las comunidades autónomas. E) Normas sobre acreditación de servicios de prevención. F) Un problema competencial. G) Otras cuestiones. H) Una valoración de conjunto.

Maternidad y prevención de los riesgos laborales en la Ley 39/1999 (AS 20/2000). Pizá Granados, J. (ver sumario en maternidad)

La prestación por “riesgo durante el embarazo” tras la Ley 39/1999 (AS 20/2000). Meléndez Morillo-Velarde, L. (ver sumario en risco durante o embarazo)

La organización y gestión de la prevención de riesgos en las Administraciones Públicas (REDT 99/2000). Valle Muñoz, F.A. (ver sumario en administraciones públicas)

La suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo (REDT 99/2000). Sánchez Trigueros, C.

Sumario: I. Introducción. II. El trabajo de la mujer embarazada en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. 1. Evaluación de los riesgos. 2. Adopción de medidas por la empresa. 3. Régimen jurídico del cambio de puesto o función. A) El peligro potencial. B) La certificación del perjuicio potencial. C) Características del nuevo puesto desempeñado. D) Extensión del beneficio a la trabajadora lactante. III. La imposibilidad de que la mujer embarazada trabaje. 1. En la originaria Ley de Prevención de Riesgos Laborales. 2. El Derecho comunitario. 3. En la reformada Ley de Prevención de Riesgos Laborales. A) Naturaleza jurídica del supuesto. B) Supuestos en que surge la suspensión contractual. C) Carácter automático de la suspensión. D) Duración de la causa suspensiva. E) Cuestiones de Seguridad Social. (ver **suspensión do contrato de traballo**)

Seguridad y salud en el trabajo (En torno al artículo 19) (REDT 100/2000). González Ortega, S.

Sumario: I. Introducción.- II. El significado general y particular de la regulación estatutaria de la seguridad e higiene en el trabajo.- III. El balance de la aplicación del artículo 19 del ET a través de la jurisprudencia o de cómo la innovación normativa puede pasar desapercibida.- IV. El artículo 19 del ET tras la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.- V. Observación final.

Trabajo autónomo y seguridad y salud en el trabajo (RL 7-8/2000). García Murcia, J.

Sumario: I. Introducción. II. El ámbito de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el trabajo autónomo. III. Los deberes de cooperación e información de los trabajadores autónomos. IV. Autónomos y coordinadores en el sector de la construcción. V. Las responsabilidades del trabajador autónomo. VI. El trabajo de los socios de cooperativas. VII. La protección especial por riesgos durante el embarazo.

Las técnicas de regulación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales y sus efectos en la aplicación del deber de prevención (RL 12/2000). González de Lena Alvarez, F.

Sumario: I. El concepto legal de normativa sobre prevención de riesgos laborales. II. Las normas no laborales que se integran en la normativa de prevención de riesgos laborales. III. El origen de las normas preventivas y el papel de las Directivas de la Unión Europea. IV. Características generales de las normas preventivas. V. Técnicas de actuación administrativa para la aplicación de las normas preventivas. VI. Deber de prevención y facultades empresariales. VII. Obligaciones derivadas del deber de prevención. Actividades y medidas

preventivas. VIII. Definición de las medidas preventivas por la aplicación conjunto de normas. El papel de las "normas" o especificaciones técnicas.

Reflexiones acerca de la aplicación y desarrollo de la Ley de prevención de riesgos Laborales. Una llamada de atención (TSoc. 111/2000). García Ninet, J.I.

Repara el autor en las razones de los posibles desajustes entre la entrada en vigor de la normativa de prevención de riesgos laborales y la creciente siniestralidad laboral

SENTENCIA

Anticipos reintegrables (En torno a la Disposición Adicional 9^a) (REDT 100/2000). Gutiérrez-Solar Calvo, B. (ver ejecuciones e sumario en procedimiento laboral)

SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA

El derecho de los trabajadores al rescate de los fondos de pensiones de "La Caixa" al amparo del Derecho comunitario (AS 2/2000). Biurrun Abad, F. J.

Sumario: I. Introducción. II. La libre circulación de trabajadores. III. La doctrina sobre situaciones puramente internas. IV. Las medidas que desaniman a ejercitarse la libre circulación. V. Conclusión. VI. Anexo de jurisprudencia.

Los planes de pensiones en la negociación colectiva: su regulación en el ordenamiento estadounidense (DL 61/2000). Suárez Corujo, B.

Sumario: I. Introducción: algunas claves del modelo de protección social en Estados Unidos. 1. La negociación colectiva sobre planes de pensiones. A) NLRA: los planes de pensiones como materia obligatoria en la negociación colectiva. B) ERISA y los planes de pensiones de origen convencional. C) Los límites a la negociación colectiva como fuente de creación de un plan de pensiones. 2. El gobierno de los planes de pensiones: los trustees como órgano independiente. A) Cuestión preliminar: la identificación de los trustees. B) El nombramiento de los trustees. C) Su independencia. D) Obligaciones. 3. Reflexiones finales.

Mejoras voluntarias de la Seguridad Social y negociación colectiva concesiva: los términos de un debate (RL 4/2000). Valdés Dal-Ré, F.

Al tiempo que describe el estado general de la cuestión relativa a la medida en que los regímenes complementarios de seguridad social establecidos a través de la negociación colectiva pueden o no modificarse e, incluso, suprimirse por un convenio colectivo posterior, ofrece este estudio una reseña de las principales sentencias que han tenido ocasión de pronunciarse sobre el particular.

Los sujetos responsables de las mejoras voluntarias de la Seguridad Social en supuestos de contratas y subcontratas (comentario a la STS 4^a 9 de septiembre de 1999) (RL 5/2000). Gutiérrez-Solar Calvo, B. (ver despido)

SEGURIDADE SOCIAL. RÉXIMES ESPECIAIS

Sobre la opción entre el RETA y la Mutualidad de la Abogacía (AS 1/2000). Sempere Navarro, A. V.

Sumario: 1. Planteamiento. 2. El marco jurídico. 3. La protección social de los abogados antes de la Ley 30/1995: imposibilidad de acceder al reta. 4. La protección social de los abogados antes de la Ley 30/1995: forzosidad de la pertenencia a la MPA. 5. La protección social de los abogados antes de la Ley 30/1995: independencia respecto de la Seguridad Social. 6. La protección social de los abogados tras las leyes 30/1995 y 50/1998: alternativa entre RETA y MPA. 7. Alcance de la alternativa legal entre RETA y MPA: la sentencia de 25 de enero de 2000. 8. Posibilidad de ejercer la abogacía y quedar fuera del reta. 9. Doctrina judicial sobre el papel actual de la MPA. 10. El tema de la equiparación de prestaciones con la Seguridad Social. 11. Recapitulación. (ver **afiliación e alta. Baixas**)

La protección social del trabajador autónomo: el transplante del esquema previsto para el trabajador por cuenta ajena como posible origen de “desajuste” (RL 7-8/2000).

Piñeyroa de la Fuente, A.J.

Sumario: I. Introducción. II. Breve referencia histórica: 1. La incorporación a posteriori del trabajador autónomo en la protección social específica. 2. El encaje del esquema del seguro social laboral en la implantación de la cobertura del autónomo. III. La situación en España: 1. La delimitación subjetiva: elementos de fondo. 2. Las contingencias/situaciones de necesidad cubiertas. IV. Consideraciones finales: reflexiones de planteamiento

SINDICATOS

Tutela judicial efectiva del sindicato y discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo (comentario a la STC 41/1999, de 22 de marzo) (RL 2/2000). Terradillos Ormaetxea, E. (ver sumario en igualdade e non discriminación. Outros dereitos fundamentais)

La tutela colectiva por los trabajadores autónomos de sus intereses profesionales (RL 7-8/2000). Cruz Villalón, J. (ver sumario en conflictos colectivos)

SISTEMA DE SEGURIDADE SOCIAL

La Seguridad Social en la Constitución vista por el Tribunal Constitucional (AS 17/2000) Cardenal Carro, M.

Sumario: I. Un acercamiento general a la configuración de la Seguridad Social en la Constitución. II. La amplia discrecionalidad del legislador. III. En especial, la tensión contributividad/asistencialidad. IV. En especial, el alcance de las expresiones la “situación de necesidad” y la “protección suficiente”. V. Seguridad Social e igualdad.

El desarrollo normativo del Pacto de Toledo (AS 22/2000). Montoya Melgar, A.

Ensayo sobre el grado de desarrollo o aplicación alcanzado por las recomendaciones formuladas en el Pacto de Toledo, sobre la reforma de la seguridad social.

“Globalización” económica y Seguridad Social: su porfía en la Europa del euro (RL 2/2000). González, B.

Ensayo sobre las repercusiones de la “globalización” en los regímenes de prestaciones de seguridad social. El análisis se centra en la situación apreciable en Europa, constatándose la presencia de una nueva etapa de transformaciones de la seguridad social europea, caracterizada por la adopción de medidas de reacción frente a los excesos proteccionistas del pasado y, en suma, por un retroceso de la protección. Identifica el autor tanto las razones que impulsan tales cambios como las medidas a través de las cuales se materializan estos.

SUCESIÓN DE EMPRESA

Sucesión de empresa entre sociedades de un mismo grupo empresarial: primacía de la forma jurídica sobre la realidad económica. Comentario a la STJCE de 2 de diciembre de 1999, Asunto C-234/98, Allen y otros frente a Amalgamated Construction Co. Ltd. (AL 8/2000). Gutiérrez-Solar Calvo, B.

Sumario: 1. Concurrencia del elemento subjetivo del cambio de titularidad en las transmisiones empresariales entre sociedades de un grupo de empresas que tienen los “mismos propietarios, la misma dirección, las mismas instalaciones” y que trabajan en la misma obra. 2. Delimitación de los conceptos de transmisión de empresa y de “entidad económica con identidad propia”. A) Indicios para la delimitación del concepto de entidad económica objeto de la transmisión. B) Indicios para la delimitación del concepto de transmisión de empresa.

Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 14 de febrero de 1977, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas la mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad DOCE de marzo de 1977 (AL 18/2000) Maldonado Molina, J.A.

Sumario: I. Introducción. II. Campo de aplicación. 1. Ambito objetivo. La transmisión de empresa (art. 1). A) Concepto. B) Sujetos. C) Objeto: la empresa y su definición. D) Causa. 2. Ambito subjetivo. Los trabajadores (art. 2) III. Contenido. Los derechos de los trabajadores y la transmisión. 1. Reglas Generales. Mantenimiento de los derechos de los trabajadores (arts. 3 y 4). A) Estabilidad de los derechos del trabajador (art. 3) B) Estabilidad en el empleo. Garantías frente al despido y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (art. 4). 2. Reglas especiales para el traspaso de empresa en crisis (art. 4 bis). IV. Los representantes de los trabajadores y la transmisión. 1. Concepto. 2. Mantenimiento de su estatuto y funciones (art. 5). 3. Competencias informativas: información y consulta (art. 6). V. Prescripciones para la efectividad de la Directiva. 1. Mandatos a los Estados miembros (art. 7 bis). 2. Mandatos a la Comisión de la Unión Europea. VI. Bibliografía.

Sucesión de empresa y convenio colectivo de eficacia retroactiva. STSJ de Cataluña de 7 de enero de 1999 (AL 25/2000). Mella Méndez, L.

Sumario: I. Antecedentes de hecho y fundamentos de derecho. II. Comentario. 1. Tesis voluntarista. 2. Tesis expansiva. 3. Tesis restrictiva. 4. Conclusión. (ver **convenios colectivos**)

La sucesión de empresa (En torno al artículo 44) (REDT 100/2000). Monereo Pérez, J.L.

Sumario: I. Prolegómeno.- II. El sentido político-jurídico de la sucesión legal en la íntegra posición laboral del empleador.- III. La conservación del empleo y de la empresa en dificultad como centro de atención preferente del actual sistema normativo y el fomento de la solución negociada.

SUSPENSIÓN DO CONTRATO DE TRABALLO

Ley para promover la conciliación de la vida laboral y familiar: Ley 39/1999, de 5 de noviembre. Aspectos laborales (AL 15/2000). Carrillo Márquez, D. (ver despedimento, excedencias, maternidad e sumario en permisos)

La Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral y el Estatuto de los Trabajadores (AS 20/2000). Sempere Navarro, A.V. (ver despedimento, excedencias, maternidad e sumario en permisos)

Situación de riesgo durante el embarazo: aspectos laborales y de seguridad social (AS 21/2000). Mella Méndez, L. (ver sumario en risco durante o embarazo)

Notas sobre la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (DL 61/2000). Cabeza Pereiro, J. (ver maternidad e sumario en permisos)

La suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo (REDT 99/2000). Sánchez Trigueros, C. (ver sumario en saúde laboral)

La suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo (En torno al artículo 48) (REDT 100/2000). García-Trevijano Garnica, E.

Sumario: I. Reserva de puesto de trabajo y derecho a la reincorporación. 1. Alcance de la reserva del puesto de trabajo. 2. ¿Se reserva el puesto concreto de trabajo?. 3. La reserva del puesto de trabajo y el contrato de interinidad. 4. Reserva del puesto de trabajo y contrato temporal. 5. Forma de ejercitarse el derecho a la reincorporación. A) Peculiaridades sobre el derecho a la reincorporación. B) Plazo para su ejercicio. C) Cómputo del plazo para el ejercicio del derecho a la reincorporación. D) Sobre la acreditación del cese de la causa de suspensión. 5. Consecuencias de la no reincorporación.- II. La incapacidad: artículo 48.2 del ET. III. Peculiaridades sobre los supuestos de suspensión recogidos en el artículo 48.3 del ET.- IV. La maternidad como causa de suspensión. 1. Duración. 2. Opción para el reparto del período de descanso. 3. ¿Es preciso que los dos progenitores sean trabajadores por cuenta ajena?. 4. Suspensión por riesgo durante el embarazo.- V. Acogimiento y adopción.

Las excedencias (En torno al artículo 46) (REDT 100/2000). Tortuero Plaza, J.L. (ver sumario en excedencia)

Suspensión y extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo y por causas consignadas en el contrato [en torno a los artículos 45.1.a) y b)] (REDT 100/2000).
Álvarez de la Rosa, M.

Sumario: I. Notas comunes a las causas a) y b) del artículo 45 ET.- II. La suspensión del contrato por acuerdo de las partes.- III. La voluntad concurrente como causa de extinción del contrato.- IV. Extinción por mutuo acuerdo.- V. La extinción por causas consignadas válidamente en el contrato. 1. Requisitos de las causas consignadas válidamente. 2. Pactos que tienen que ver con el cumplimiento del objeto del contrato. 3. Cláusulas consignadas válidamente con naturaleza de condición resolutoria. 4. Supuestos de conditio iuris. (ver **extinción do contrato de traballo**)

Suspensión y extinción del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; y por fuerza mayor (En torno a los artículos 47 y 51) (REDT 100/2000).
Desdentado Bonete, A.

Sumario: I. La configuración de los supuestos de regulación y la formación histórica de ésta. 1. El surgimiento del sistema actual y los intentos de reforma. 2. Suspensión y extinción por causas económicas y fuerza mayor: elementos comunes y diferenciación.- II. La frontera entre despidos colectivos y despidos individuales o plurales. El carácter de la intervención administrativa y el debate sobre su conveniencia. 1. La delimitación entre despidos colectivos y despidos individuales o plurales. 2. La intervención arbitral de la Administración: más sombras que luces.- III. La justificación de las medidas de suspensión y extinción. 1. El esquema general. 2. Las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción: una crisis del contrato. A) La situación económica negativa y su posible o imposible superación. B) El cambio técnico u organizativo en la empresa. El problema de la justificación de las medidas extintivas en función de la garantía de la viabilidad futura de la empresa. 3. Imposibilidad y fuerza mayor.- IV. Período de consultas, procedimiento administrativo y decisión sobre la autorización. 1. Un procedimiento dual y simultáneo: consultas y actuaciones administrativas. 2. Algunas cuestiones debatidas: la posición de los trabajadores afectados como interesados, el carácter de la decisión administrativa y la impugnación de los acuerdos en períodos de consultas. A) Los trabajadores como interesados. B) ¿Decisión reglada o decisión discrecional?, ¿discrecionalidad empresarial, administrativa o judicial?. C) Un caso difícil: la impugnación de acuerdos en períodos de consultas. 3. La decisión administrativa, sus efectos y los de su revocación. Conclusiones. Algunas propuestas para otra reforma: una alternativa a la autorización administrativa. (ver **extinción do contrato de traballo e regulación de empleo**)

TEMPO DE TRABALLO

Trabajo nocturno y a turnos y ritmo de trabajo (En torno al artículo 36) (REDT 100/2000).
Pérez Amorós, F.

Sumario: I. Introducción.- II. Trabajo nocturno. 1. Configuración del trabajo nocturno. 2. Deber empresarial de informar a la autoridad laboral. 3. Retribución del trabajo nocturno.- III. Trabajador nocturno. 1. Conceptualización legal. 2. Condiciones de trabajo y garantías. A) condiciones de trabajo especiales. B) Protección en materia de seguridad y salud. IV. Trabajo a turnos. 1. Configuración legal. 2. Rotación de turnos y equipos de trabajadores correturnos. A) Rotación de turnos. B) Equipos de trabajadores correturnos. 3. Condiciones de trabajo especiales. A) Ordenación de la jornada. 4. Protección en materia de seguridad y de salud.- V. Ritmo de trabajo. (ver **permisos**)

Horas extraordinarias (En torno al artículo 35) (REDT 100/2000).
Escudero Rodríguez R. (ver sumario en xornada)

TRABALLADORES ESTRANXEIROS

Integración regional y mercado de trabajo en la Unión Europea: análisis desde el Derecho español (AL 1/2000). Argüelles Blanco, A.R. (ver [emplego, unión europea e sumario en emigración](#))

El trabajo de los extranjeros en España en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 enero (AS 21/2000). Luján Alcaraz, J.

Sumario: I. Introducción. II. Ambito de aplicación. III. Las situaciones de los extranjeros en España. IV: Los derechos y libertades de los extranjeros en España. V. El trabajo de los extranjeros en España. (ver [emigración](#))

TRABALLO A TEMPO PARCIAL

Directiva 97/81, del Consejo, relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial, concluido por la UNICE, el CEEP y la CES (AL 20/2000). Cabeza Pereiro, J.

Sumario: I: Introducción. II. La Directiva 97/81. III. El Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial. 1. Preámbulo. 2. Objetivo y ámbito de aplicación. 3. Definiciones. 4. Principio de no discriminación. 5. Posibilidades de trabajo a tiempo parcial. 6. Disposiciones de aplicación. IV. Conclusión. V. Bibliografía.

Cotizaciones a tiempo parcial y cobertura del período de carencia: especial referencia a la pensión de jubilación (AL 26/2000). Navarro Gallel.

Sumario: I. Planteamiento del supuesto de hecho. II. Consideraciones previas en cuanto a la importancia práctica de la cuestión analizada: especial referencia a la importancia de la pensión de jubilación en el sistema público de la Seguridad Social. III. La norma que introduce la proporcionalidad entre tiempo cotizado y cobertura del período de carencia: el RD 2.319/1993, de 29 de diciembre. IV. Cómputo de las cotizaciones a tiempo parcial a efectos de cobertura de períodos de carencia: 1. Situación anterior al RD 2.319/1993, de 29 de diciembre. 2. El RD 2.319/1993, de 29 de diciembre y su recepción jurisprudencial. 3. La situación posterior al RD 2.319/1993: el RDL 15/1998, de 27 de noviembre y el RD 144/1999, de 29 de enero. V. Eficacia temporal de las normas dictadas en esta materia. VI. Últimas reflexiones en este tema en relación con la pensión de jubilación: 1. Legislación aplicable e imprescriptibilidad del derecho a la pensión de jubilación. 2. Años de cotización acreditados y cotización a tiempo parcial. (ver [xubilación](#))

Sobre la prestación de desempleo derivada de la pérdida de un trabajo a tiempo parcial (AS 6/2000). Cabeza Pereiro, J. (ver [sumario en desempleo](#))

Los contratos de trabajo a tiempo parcial: contrato a tiempo parcial, contrato fijo-discontinuo y contrato de relevo (En torno al artículo 12) (REDT 100/2000). Casas Baamonde, M.E. (ver [sumario en contrato de traballo](#))

UNIÓN EUROPEA

Integración regional y mercado de trabajo en la Unión Europea: análisis desde el Derecho español (AL 1/2000). Argüelles Blanco, A.R. (ver [empleo, traballadores estranxeiros e sumario en emigración](#))

La merecida normalización de la política social comunitaria (DL 61/2000). Torrents Margalef, J.

Sumario: I. Introducción. II. Refuerzos de los derechos sociales: 1. La constitucionalización de los derechos sociales. 2. La extensión del principio de no discriminación. III. La reunificación del derecho social comunitario. IV. El nuevo título sobre empleo. 1. La coordinación de las políticas de empleo. 2. La intervención de los interlocutores sociales. V. Balance: convergencia final. VI. Bibliografía. (ver sumario en [emigración](#))

VACACIONES

La Directiva 93/104/CE, sobre ordenación del tiempo de trabajo (AL 23/2000). Rabanal Carbajo, P. (ver [xornada e sumario en descansos](#))

Sobre el derecho de vacaciones (En torno al artículo 38) (REDT 100/2000). García-Perrote Escartín, I. (ver sumario en descansos)

XESTIÓN DA SEGURIDADE SOCIAL

La colaboración voluntaria de las empresas en la gestión del sistema de la Seguridad Social (TSoc. 112/2000). Ballester Pastor, I.

Sumario: I. Algunas notas previas acerca del papel de la empresa en la gestión de la Seguridad Social. (1). 1. La intervención de la empresa en la relación jurídica de Seguridad Social y su responsabilidad en la gestión de ciertas prestaciones. 2. La definición de la empresa como entidad colaboradora en la gestión de la Seguridad Social. II. La colaboración voluntaria de las empresas en la gestión. 1. El iter legislativo de la institución. 2. La descripción actual de las modalidades de colaboración voluntaria. 3. Requisitos y trámites procedimentales preceptivos para ejercitarse la colaboración voluntaria por las empresas. 3.1. Condiciones previas para acceder a la misma. 3.2. Procedimiento para la concesión inicial de la autorización. 3.3. Procedimiento para la pérdida de la colaboración voluntaria. 4. El contenido de la colaboración voluntaria. 4.1. Las obligaciones de las empresas colaboradoras. 4.2. Los derechos de la empresa colaboradora. 5. El ejercicio de la labor de colaboración voluntaria consistente en gestionar el otorgamiento de las prestaciones objeto de la colaboración. 5.1. La colaboración en la gestión respecto de la incapacidad temporal. 5.2. La colaboración en la gestión de la asistencia sanitaria. 6. Las responsabilidades derivadas de la colaboración voluntaria. 6.1. Los límites de la asunción de responsabilidades por parte de la empresa colaboradora. 6.2. Las responsabilidades derivadas del incumplimiento de la colaboración en la gestión.

**La colaboración obligatoria de las empresas en la gestión de la Seguridad Social (1)
(TSoc. 114/2000). Ballester Pastor, I.**

Sumario: I. Consideraciones previas. II. El “Iter” normativo de la colaboración obligatoria. III. Las excepciones a la colaboración obligatoria. El pago directo por el I.N.S.S. de las prestaciones objeto de la colaboración. IV. La puesta en práctica del pago delegado. 1. Respecto de la prestación por I.T. 2. Respecto del desempleo parcial. V. Reintegro de las cantidades abonadas a la empresa por el I.N.S.S. VI. El pago indebido de la prestación. VII. Incumplimiento de la obligación del pago delegado: la responsabilidad del I.N.S.S.

XORNADA

La Directiva 93/104/CE, sobre ordenación del tiempo de trabajo (AL 23/2000). Rabanal Carbajo, P. (ver vacaciones e sumario en descansos)

Permisos, reducción de jornada y excedencias por razones familiares tras la Ley 39/1999 (AS 20/2000) Alarcón Castellanos, M. (ver excedencia e sumario en permisos)

La jornada (En torno al artículo 34) (REDT 100/2000) González Biedma, E.

Sumario: I. Estructura y sentido del precepto. 1. La regulación de los límites de la duración y distribución de la jornada como materia de continua atención por el legislador. 2. Una cuestión previa. ¿Qué es jornada?. Jornada y horario de trabajo. 3. Estructura y contexto del artículo 34.- II. Contenido del artículo 34 ET y principales conceptos manejados en el mismo: jornadas especiales, irregulares, extraordinarias y tiempo de trabajo efectivo. 1. La determinación de la jornada de trabajo. Máximo anual y distribución. 2. La distribución irregular de la jornada a lo largo del año. 3. La jornada máxima diaria y el descanso entre jornadas. 4. Descanso durante la jornada de trabajo. 5. Inicio y final del cómputo de la jornada de trabajo. 6. Calendario laboral. 7. Jornadas especiales.

Horas extraordinarias (En torno al artículo 35) (REDT 100/2000). Escudero Rodríguez R.

Sumario: I. Algunos rasgos básicos de la regulación de las horas extraordinarias. 1. La dispersa regulación legal y el difícil equilibrio entre los intereses en juego. 2. Los nuevos planteamientos de la relación entre fuentes reguladoras de las horas extraordinarias.- II. La incierta caracterización de las horas extraordinarias. 1. La inseguridad en la identificación de las horas extraordinarias: la anualización de la jornada como síntoma. 2. El creciente vaciamiento legal de las horas extraordinarias y la flexibilización del tiempo de trabajo como elemento de relativización de las mismas. A) La progresiva diversificación del régimen jurídico aplicable a la superación del tiempo ordinario de trabajo. B) La flexibilización del tiempo de trabajo como elemento de evanescencia de las mismas. 3. La creciente diversidad de las horas extraordinarias y la persistente atracción de las estructurales. 4. La condicionada voluntariedad de las horas extraordinarias.- III: La aminoración del coste salarial de las horas extraordinarias y el creciente protagonismo de la compensación por descanso. 1. La progresiva dilución del coste salarial. 2. El relativo auge de la compensación por descanso y el surgimiento de nuevos problemas procesales. 3. El juego cruzado del menor coste salarial y el encarecimiento de la cotización a la Seguridad Social.- IV. Las limitaciones de la regulación y del control de las horas extraordinarias desde la perspectiva del reparto del empleo. (ver **tempo de traballo**)

XUBILACIÓN

Cotizaciones a tiempo parcial y cobertura del período de carencia: especial referencia a la pensión de jubilación (AL 26/2000). Navarro Gallel. (ver sumario en trabajo a tempo parcial)

La extinción por jubilación del trabajador [en torno al artículo 49.1.f) y a la Disposición Adicional 10^a) (REDT 100/2000). Goñi Sein, J.L.

Sumario: I. Introducción. II. La jubilación como derecho al descanso. III. La jubilación como instrumento de política de empleo. IV. La jubilación como medida de reestructuración de plantilla. Bibliografía. (ver **extinción do contrato de traballo**)

XURISDICCION LABORAL

Conflictos laborales en las Administraciones Públicas y jurisdicción competente (AL 5/2000). Sala Franco, T.

Comentario sobre el auto del Tribunal Supremo (Sala de conflictos) de 22 de marzo de 1999, que proclama la competencia del orden jurisdiccional social para conocer de la pretensión deducida por el Abogado del Estado contra un convenio colectivo firmado por un Ayuntamiento con su personal laboral, apareciendo fundada la impugnación en el hecho de entenderse ilegales determinadas cláusulas del mismo, referidas a un incremento salarial que excedía de los límites legales presupuestarios.

Las jurisdicciones sociales en los países de la Unión Europea: convergencias y divergencias (AL 8/2000). Valdés Dal-Ré.

Sumario: I. Introducción. II. La convergencia de los principios. 1. La asociación de los justificables al funcionamiento de la jurisdicción. 2. El tratamiento de favor a las soluciones pactadas. 3. La accesibilidad a la tutela jurisdiccional. III. La divergencia en las formas de organización. 1. La jurisdicción social como jurisdicción especializada. A. El caso francés: los Conseils de Prud'hommes como órganos jurisdiccionales de composición bipartita. B. El caso alemán: los Arbeitsgerichtes como órganos jurisdiccionales de composición tripartita. C. El caso español: una jurisdicción especializada, compuesta por jueces de carrera. 2. La integración de los procesos de trabajo en la jurisdicción ordinaria. IV. A modo de conclusión o sobre los dos grandes principios rectores del proceso laboral.

La competencia en materia de reclamaciones sobre responsabilidad derivada de la incorrecta prestación de los servicios sanitarios por las entidades gestoras de la Seguridad Social. El artículo 2.e) de la Ley 29/1998 y la disposición adicional 12^a de la Ley 4/1999: ¿El final del conflicto? (AS 1/2000). Olmeda Freire, G.B. (ver sumario en asistencia sanitaria)

La responsabilidad de los administradores y la competencia del orden jurisdiccional social (Comentario a la STS 4^a 17 de enero de 2000)(RL 12/2000). Gutiérrez-Solar Calvo, B.

Capitales coste de rentas o pensiones y competencia del orden jurisdiccional social en la fase de ejecución de sentencia (Comentario a la STS 4^a 3 de noviembre de 1999) (RL 12/2000), Martín Jiménez, R. (ver sumario en ejecuciones)

ARTIGOS DOUTRINAIS

REVISTA
GALEGA
DE
DEREITO
SOCIAL

ASPECTOS LABORAIS E DE SEGURIDADE SOCIAL DAS PENSIÓNS ALIMENTICIAS^(*)

José Fernando Lousada Arochena
Maxistrado-Xuíz do Xulgado do Social nº 1 de Pontevedra

SUMARIO

I.- A EXCEPCIÓN Á INEMBARGABILIDADE DE SOLDOS E PENSIÓNS POR OBRIGAS ALIMENTICIAS: A) A SÚA EVOLUCIÓN LEXISLATIVA, B) O ÁMBITO DA EXCEPCIÓN, C) OS CRITERIOS DE DISTRIBUCIÓN, D) A CONCORRENCEA DE EMBARGOS

II.- A DERROGACIÓN POR OBRIGAS ALIMENTICIAS DO BENEFICIO DE ORDE DOS EMBARGOS

III.--OS CRÉDITOS ALIMENTICIOS COMO INGRESOS DO BENEFICIARIO DE PRESTACIÓNS ASISTENCIAIS

IV.- AS DÉBEDAS ALIMENTICIAS COMO CARGAS DO BENEFICIARIO DE PRESTACIÓNS ASISTENCIAIS

V.- ALGUNHAS CONCLUSIÓNS

A unidade do ordenamento xurídico determina que, en non poucas ocasións, institucións alleas a unha das súas ramas presenten implicacións dentro da devandita rama. Tal ocorre coas pensións alimenticias, institución do Dereito Civil de Familia, en relación ó Dereito do Traballo e da Seguridade Social. O noso estudio pretende examinar esas implicacións, as cales, desde unha ou outra perspectiva, refírense á efectividade das pensións alimenticias:

1º. No ámbito do Dereito do Traballo, as implicacións formúlanse entre o embargo por débedas alimenticias e os privilexios dos salarios e pensións obxecto do embargo, a saber, o privilexio de inembargabilidade absoluta ou relativa -Epígrafe I- e o de orde dos embargos -Epígrafe II-.

2º. No ámbito da Seguridade Social, as implicacións formúlanse, no ámbito asistencial, na medida en que se valoren, á marxe ou non da súa efectividade, dentro dos ingresos do beneficiario os seus créditos alimenticios -Epígrafe III-, ou, dentro das súas cargas, as súas débedas alimenticias -Epígrafe IV-.

^(*) Traducción ó galego: M^a José García Vallejo, funcionaria do Consello Galego de Relacións Laborais

I. A EXCEPCIÓN Á INEMBARGABILIDADE DE SOLDOS E PENSIÓNS POR OBRIGAS ALIMENTICIAS:

a) A súa evolución lexislativa

A Lei de Axuizamento Civil de 03.02.1881, no seu artigo 1.451, recoñeceu a inembargabilidade relativa, en función dunha escala, dos soldos e as pensiós, aínda que sen establecer ningunha excepción en relación coas obrigas alimenticias do debedor. Esta omisión era criticable. Se a inembargabilidade de soldos e pensiós se fundamenta na garantía dun mínimo sustento vital para o traballador ou pensionista e para a súa familia, de admitirse a súa utilización polo traballador ou pensionista fronte ós seus familiares debedores alimenticios, estaríase burlando o seu mesmo fundamento. Ó mesmo tempo, estaríase burlando o fundamento de solidariedade familiar da obriga alimenticia legal. De aí a desconexión entón existente co artigo 146 do Código Civil, onde se dicía, e aínda hoxe se di, que <<a contía dos alimentos será proporcionada ó caudal ou medios de quen os dá e ás necesidades de quen os recibe>>; podíase obter, en función dos devanditos parámetros, unha condena que, ó non existir, na lexislación procesual civil, excepción á inembargabilidade, resultaba limitada na súa execución se se intentaba realizar sobre soldos ou pensiós.

O Decreto de 16.06.1931, o cal foi ratificado pola Lei de 30.12.1931, introduciu importantes modificacións na regulación da inembargabilidade de soldos e pensiós e, entre elas, estableceu unha dobre escala segundo se tratasse de embargos <<co fin de remediar a obriga legal do debedor de prestar alimentos, de acordo co que determina o artigo 142 do Código Civil>>, escala esta menos beneficiosa para o debedor, ou de embargos <<para garantir o pagamento de toda clase de débedas>>, escala esta más beneficiosa para o debedor. Non obstante a mellora, seguía persistindo a desconexión coa lexislación substantiva ó atenderse a unha escala ríxida de inembargabilidade.

Coas Leis de 20.12.1952 e de 23.12.1961 mantívose a dobre escala, aínda que, ademais, introduciuse unha nova excepción á inembargabilidade de soldos e salarios <<cando a retención teña por obxecto o pagamento de alimentos debido á esposa ou ós fillos, mediante resolución que se dicte polos tribunais en preitos de nulidade ou separación, ou de alimentos provisionais ou definitivos, ou para a adopción de medidas provisionais en relación coa muller casada, nestes supostos o xuiz fixará a cantidade que hai que reter, por analogía co establecido nos artigos 142 e 146 do Código Civil>>. Deste xeito, as débedas alimenticias coa esposa ou fillos xustificaban o embargo de soldos ou pensiós a criterio xudicial en atención ó establecido na lexislación substantiva, mentres nas demais débedas alimenticias estábase á escala establecida na lexislación procesual.

Importantes modificacións producíronse a través da Lei 34/1984, de 6 de agosto, de Reforma Urxente da Lei de Axuizamento Civil, a cal deu nova redacción ó artigo 1.451 e, no seu último parágrafo, estableceu o seguinte: <<A inembargabilidade (de salarios e pensiós)... non rexerá cando o embargo ou a retención teña por obxecto o pagamento de alimentos debidos ó cónxuge ou ós fillos, en virtude de resolución dos tribunais en procesos de nulidade ou separación matrimoniais, ou de divorcio, ou de alimentos provisionais ou definitivos, nestes supostos o xuiz fixará a cantidade que hai que reter>>. Un so réxime se mantén, o de débedas alimenticias debidas ó cónxuge ou ós fillos do traballador ou pensionista.

Obsérvese o carácter moi limitado da norma: a excepción á inembargabilidade <<queda limitada a certos procesos e, dentro deles, a certos demandantes e a certas débedas>>¹, a saber, os procesos só os de nulidade, separación ou divorcio ou os de alimentos provisionais ou definitivos, os demandantes só o cónxuge ou fillos, as débedas só as alimenticias.

Tal situación normativa é a inmediata anterior á Lei 1/2000, do 7 de xaneiro, de Axuizamento Civil, a cal, no seu artigo 608, baixo o epígrafe <<execución por condena a prestación alimenticia>>, establece o seguinte:

¹ Como di A. Pedrajas Moreno, *El embargo sobre retribuciones*, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 1998, páxina 101.

<<O disposto no artigo anterior (sobre embargo de soldos e pensións) non será de aplicación cando se proceda por execución de sentencia que condene ó pagamento de alimentos, en tódolos casos nos que a obriga de satisfacerlos naza directamente da Lei, incluíndo os procedementos das sentencias dictadas en procesos de nulidade, separación ou divorcio sobre alimentos debidos ó cónxuxe ou ós fillos. Nestes casos, así como nos das medidas cautelosas correspondentes, o tribunal fixará a cantidade que poida ser embargada>>.

Novidades introducidas son, en consecuencia, as seguintes: a) a excepción á inembargabilidade de soldos e pensións esténdese á totalidade das débedas alimenticias, sempre que nazan da lei; b) inclúese expresamente tanto a execución de sentencias como as medidas cautelosas².

b) O ámbito da excepción

1. Ámbito causal. Indubidablemente, a novidade más importante introducida na Lei 1/2000, do 7 de xaneiro, de Axuizamento Civil, foi a ampliación do ámbito da excepción, que, na lexislación inmediatamente anterior, se refería só a <<alimentos debidos ó cónxuxe ou ós fillos en virtude de resolución dos tribunais en procesos de nulidade ou separación matrimoniais, ou de divorcio, ou de alimentos provisionais ou definitivos>>, e que, na nova lexislación, se refire a <<alimentos en tódolos casos nos que a obriga de satisfacerlos naza directamente da Lei, incluíndo... procesos de nulidade, separación ou divorcio sobre alimentos debidos ó cónxuxe ou ós fillos>>. A excepción á inembargabilidade actualmente abarca a totalidade dos alimentos de orixe legal, sexan recoñecidos ó abeiro das normas xerais -artigos 142 a 152 do Código Civil-, sexan recoñecidos ó abeiro doutras normas especiais -por exemplo, a obriga de alimentos do tutor para co seu pupilo ex artigo 269.1º do Código Civil-.

Unha interesante Sentencia do 27.03.1995 da Audiencia Provincial de Girona, Aranzadi Civil 631 de 1995, inclúe a pensión compensatoria dentro da excepción á inembargabilidade en atención a que, aínda que <<non pode ser, en principio, confundida, nin pola súa natureza nin pola súa finalidade, coa (obriga de alimentos)... integra unha prestación económica e fraccionada, o mesmo que os alimentos stricto sensu, e... a súa finalidade vai dirixida a reducir distancias económicas e sociais dos que estiveron unidos en matrimonio, polo que, moitas veces e en procesos matrimoniais, a pensión compensatoria pódese considera-la especie dun xénero maior, chamado alimentos>>. Tamén se argumenta sobre a existencia, na realidade social, dunha <<tendencia ó non aboamento deste tipo de prestacións, e se se distinguen das alimenticias, en orde a non aplica-lo meritado precepto, podería incorrerse en agravios comparativos, que a prudencia xudicial debe evitar na medida do posible>>.

Sen entrar na problemática da natureza xurídica da pensión compensatoria, o certo é que, a semellanza das obrigas alimenticias legais, a súa contía determinase, entre outras varias circunstancias, polo <<caudal e medios económicos e as necesidades dun e outro cónxuxe>>, de acordo co artigo 97.1.8º do Código Civil. De admitirse a inembargabilidade de soldos e pensións fronte á execución dunha pensión compensatoria, estaríanse vulnerando, aínda que indirectamente, esas circunstancias determinantes do seu establecemento.

2. Ámbito subxectivo. As débedas alimenticias legais xeran a excepción á inembargabilidade de soldos e salarios sexa cal sexa o carácter do debedor. Ó respecto, convén lembrar que, fronte ás históricas normativas especiais que, por obsoletas razóns de decoro social, establecían unha excepción de carácter más matizado, ou simplemente non a recollían, en relación a determinados funcionarios públicos, como ocorría cos militares, alzouse a interpretación da Sentencia 54/1983, do 21 de xuño, do Tribunal Constitucional, onde se razoou o seguinte:

<<O argumento básico (sustentador da inconstitucionalidade) é que tales preceptos (os artigos 709 e 710 do Código de Xustiza Militar) vulneran os artigos 14 e 39 da Constitución; o primeiro en canto establece unha discriminación en contra das esposas de militares, fronte ás que o son de funcionarios ou

² Aínda que no último parágrafo do anterior artigo 1.451 da Lei de Axuizamento Civil non se aludía de modo expreso ás medidas cautelosas, senón, en xeral, ás resolucións dos tribunais, non existía discussión doutrinal en que, na devandita expresión, tanto se inclúían as sentencias como as resolucións adoptando medidas cautelosas. Neste sentido, M. Cachón Cadenas, *El embargo*, Editorial Bosch, Barcelona, 1991, páxina 344. Tamén A. Pedrajas Moreno, obra citada, páxina 102.

empregados civís. En canto ó artigo 39 porque como consecuencia do anterior as familias dos militares atópanse menos protexidas que as familias dos civís en casos de crise e rupturas matrimoniais. A violación do artigo 14 e, en consecuencia, do 39, resulta evidente. A desigualdade de trato entre as esposas dos militares que ven reducida a súa pensión alimenticia á cuarta parte como máximo e as dos funcionarios civís, empregados e demais cidadáns perceptores de salarios ou soldos, é patente, sen que se poida aducir unha causa razonable que a explique, pois a conveniencia de que o militar goce de independencia económica que lle permita manter dignamente o seu status debe ser recoñecida tamén ós funcionarios civís e a tódolos cidadáns>>.

c) Os criterios de distribución

Nada di o artigo 608 da Lei 1/2000, do 8 de xaneiro, de Axuizamento Civil, sobre os criterios de distribución dos soldos e pensiós entre o debedor embargado e o seu debedor alimenticio, limitándose a sinalar que <<o tribunal fixará a cantidade que pode ser embargada>>. Atendendo ó fundamento da excepción de inembargabilidade, concluiremos, como expresamente se dicía nalgúns textos da lexislación histórica, a submisión xudicial ó disposto no artigo 146 do Código Civil: <<A contía dos alimentos ser proporcionada ó caudal ou medios de quen os dá e ás necesidades de quen os recibe>>. Tales criterios serán os usados xudicialmente para fixa-la contía que hai que embargar dos soldos ou pensiós.

Resulta factible que, ó considera-lo caudal do obrigado a alimentos ou outras rendas diferentes ós soldos ou pensiós, o xuíz executor acorde o embargo total dos seus soldos ou pensiós. A doutrina civil adoita inclinarse, de modo maioritario, por considerar, á hora de determina-la contía dos alimentos, as rendas derivadas do capital do obrigado, e non só as do seu traballo. Mesmo admitindo a obriga de sacrificio prudencial do capital ou de razonable toma de diñeiro a préstamo³. De aí facilmente se deduce que, se o obrigado non resulta prexudicado na súa subsistencia, os seus soldos ou pensiós poden ser totalmente embargados por débedas alimenticias.

d) A concorrencia de embargos

Unha última cuestión obxecto de estudio será a concorrencia do embargo por débedas alimenticias con outros embargos baseados en débedas da mesma natureza ou de natureza diferente. Respecto da concorrencia con outros embargos baseados en débedas da mesma natureza, haberá que aterse ó disposto no artigo 145.3 do Código Civil. Respecto da concorrencia con outros embargos baseados en débedas de natureza diferente, haberá que aterse ós criterios xerais de prioridade, de xeito que, se as débedas de natureza diferente fosen privilexiadas respecto das débedas alimenticias, o embargo por estas só podería afectar ó remanente non embargado por aquelas, ben na parte embargable non esgotada ata o seu límite legal, ben na parte inferior a ese límite en canto este non afecta ó embargo por débedas alimenticias⁴.

II. A DERROGACIÓN POR OBRIGAS ALIMENTICIAS DO BENEFICIO DE ORDE DOS EMBARGOS

A Lei 34/1984, do 6 de agosto, de Reforma Urxente da Lei de Axuizamento Civil, estableceu, no último parágrafo do artigo 1.447, unha derogación do beneficio de orde dos embargos en favor das obrigas alimenticias: <<cando o embargo teña por finalidade facer efectivas prestacións alimenticias en favor dos

³ Opinión de Kipp e Wolf aceptada por José Castán Tobeñas, *Derecho Civil Español, Común y Foral*. Editorial Reus Sociedade Anónima, Madrid, 1985. Tomo 5. Volume II, páxina 381. Tamén a recollen José Luis Lacruz Berdejo-Francisco de Asís Sancho Rebullida, *Elementos de Derecho Civil*, Librería Bosch, Barcelona, 1984. Tomo 4, páxina 85.

⁴ En sentido semellante, Abdón Pedrajas Moreno, obra citada, páxinas 240 e 241.

fillos ou do cónxuxe do debedor, poderá o xuíz, motivadamente, autoriza-lo embargo de soldos e pensións, con preferencia ós demais bens e dereitos, agás os cartos, que lle preceden no parágrafo anterior>>. Non son poucos, ademais, os bens e dereitos que lle precedían, na medida en que, no devandito parágrafo anterior, os soldos e pensións aparecían enumerados no ordinal octavo.

Semella unha norma de boa lóxica, tanto porque, normalmente, son os soldos e pensións os que serven para satisfacer as obrigas alimenticias, como porque, dada a urxencia das obrigas alimenticias, a retención de soldos e pensións é un mecanismo executorio máis eficaz que unha poxa xudicial. En todo caso, non se trataba dunha norma automática que, sen intervención xudicial, trasladase ós soldos e pensións do octavo ó segundo lugar na orde dos embargos, senón que, en todo caso, esixíase unha resolución xudicial, a cal debía ser motivada⁵.

Coa Lei 1/2000, de 7 de xaneiro, de Axuizamento Civil, a norma desapareceu, aínda que, probablemente, se poidan acadar iguais resultados coa aplicación do seu artigo 592, en canto ó beneficio de orde dos embargos establecese cun carácter claramente subsidiario, en primeiro lugar, ó pactado por acreedor e debedor, e, en segundo lugar, ó decidido xudicialmente atendendo á <<maior facilidade (do) alleamento e (a) a menor custo deste para o executado>>. Tales circunstancias satisfanxe, nos supostos máis habituais, cando se trata de embargar soldos e pensións por obrigas alimenticias, en atención ó carácter periódico dos soldos e pensións e das obrigas alimenticias.

III. OS CRÉDITOS ALIMENTICIOS COMO INGRESOS DO BENEFICIARIO DE PRESTACIONES ASISTENCIAIS

O momento de verifica-la concorrencia da situación de necesidade xeradora do dereito a prestacións sociais asistenciais -en concreto, o subsidio de desemprego e as pensións non contributivas de xubilación e invalidez-, os cónxuxes separados ou divorciados coa custodia de fillos, ou se o seu matrimonio se anulou, deben computar, como un ingreso da unidade familiar, a pensión alimenticia que o outro cónxuxe deixa aboarlle para o sustento deses fillos ou, se é o caso, a pensión compensatoria. Ata aquí todo resulta correcto. A sorpresa atópanlla cando, como criterio de actuación administrativa, se lles nega o dereito ás prestacións áinda que efectivamente non se lles pague a pensión alimenticia ou compensatoria. Os que recorresen ós tribunais -sempre mulleres- para reparar o absurdo da actuación administrativa tropezaban, ata fai pouco, cun panorama xudicial bastante desalentador.

I. Respecto do subsidio de desemprego, unha STSJ de Valencia de 04.10.1994 razoou, de modo rotundo, que <<o relevante non é se cobra ou non de feito a pensión alimenticia, senón se ten dereito a ela, como pode ocorrer con calquera outra renda -un arrendamento, unha pensión pública-, sendo indiferente para a norma se nalgúnha ocasión, ou en xeral, non se aboan ó beneficiario, pois ten medios xurídicos ó seu alcance para o exercicio eficaz do seu dereito e a eles debe acudir>>. Afirmacións, desde logo, non moi apegadas á realidade social, onde non é inusual, antes pola contra, o incumprimento das pensións alimenticias ou compensatorias. Maior estupor causa o razoamento adicional denegatorio, onde se trata de eventual defraudador a quien padece o incumprimento: <<Sería moi cómodo para o beneficiario nega-la recepción de feito das súas rendas lexítimas -e escusarse de probar ese feito negativo-, mesmo con reclamacións xudiciais desas rendas, para obte-lo subsidio de desemprego, que a norma lle está vedando; e non porque cobre de feito unhas rendas, senón porque ten dereito a percibilas>>.

Semella abrir unha porta á proba da falta de pagamento, aínda que de novo a decisión é denegatoria do subsidio, a STSJ de Cataluña de 16.10.1995, Ar 3.993: o recoñecemento dunha pensión alimenticia para a filla común é un dato <<impeditivo do dereito que pretende e quen trata de negarlle efecto debe probá-la imposibilidade legal de execución forzosa. A actora recorrente non consta iniciase, nove anos máis tarde de constituírse o dereito, ningún trámite xudicial para facelo efectivo, nin sequera áinda despois de tipificarse como figura delictiva ou falta de pagamento de pensións xudicialmente declaradas, trámites

⁵ En sentido semellante, Abdón Pedrajas Moreno, obra citada, páxinas 100 e 101.

que, de resultar falidos por imposibilidade de realización, si podían deixar aberta a vía para o recoñecemento que agora pretende>>. Certamente, é unha doutrina máis flexible.

A sensatez aflora nunha STSJ Andalucía de 12.04.1996, Ar. 1.395, aínda que, como o subsidio recoñeceuse baseándose noutros motivos xurídicos diferentes, orazoamento relativo á cuestión obxecto do noso estudio é un obiter dicta: <<Resulta oportuno sinalar que para o cálculo da renda da unidade familiar só se deben computa-las cantidades que real e efectivamente se perciban na data do feito causante ou momento do nacemento do dereito ó subsidio, pero non os conceptos simplemente reportados ou dereitos meramente recoñecidos, aínda que sexa xudicialmente, en supostos de separación ou divorcio de matrimonio. E como queira que aquí o esposo da actora incumple o convenio regulador, e por ende, a obriga de prestar alimentos, deixando de aboa-la pensión a cargo do pai de 50.000 ptas/mes, obrigando mesmo á actora a denunciar a falta de pagamento na Comisaría de Policía, é polo que, razóns lóxicas e equitativas, autorizan a non acepta-la causa denegatoria relativa á inexistencia de responsabilidades familiares, máxime tendo en conta que o espírito ou finalidade do nivel asistencial do desemprego é o de cubrir ou evitar un posible estado de necesidade ó non atoparse outro emprego e ter familiares ó seu cargo>>.

Non moito despois se volve ó criterio restrictivo nunha STSJ de Cantabria do 19.11.1996, Ar 3816, onde se di que, <<existindo o dereito e a posibilidade da súa execución forzosa, mesmo a de denunciar penalmente, e tendo en conta que o espírito ou finalidade do nivel asistencial é o de cubrir ou evitar un posible estado de necesidade por non atopar emprego e ter familiares ó seu cargo, haberá que aterse non ó disposto nos conceptos realmente lucrados senón ós meramente recoñecidos aínda que sexa xudicialmente, nos supostos de separación ou divorcio matrimonial, xa que do contrario o Estado veríase obrigado a remediar unhas necesidades que deberían ser cubertas polo cónxuge condenado a iso, é máis, recoñecido o subsidio, a actora podería reclama-lo seu aboamento ou efectuarse este sen que tal posibilidade constase>>.

Unha Sentencia de 23.04.1998 TSJ Murcia, Ar 2.215, maniféstase, agora si no seu ratio decidendi, facéndoa válida como sentencia de contraste para os efectos dun eventual recurso de casación para a unificación de doutrina, no sentido de que <<o concepto de rendas fai referencia a ingresos ou beneficios percibidos ou que se poden percibir mediante unha diligente xestión de cobro... (non semella lóxico) considerar rendas ás cantidades que, aínda debidas, se seguen sen percibir, pese a esgotarse tódolos medios que a Lei facilita para intentar cobralas... de ningún xeito se pode equipara-lo concepto de rendas co de créditos, e moi menos con créditos litixiosos ou incobrables... a actora acudiu desde o mesmo momento da súa separación, e por suposto, anos antes a atoparse en situación de desemprego, ós mecanismos xurídicos (principalmente, o embargo de bens) para verifica-lo cumprimento do acordado xudicialmente, sen éxito>>.

Curiosamente, ningunha das anteriores resoluciones vincula a cuestión obxecto do noso estudio cun problema do xénero feminino, nin o fan as que se citarán relativas ás pensións non contributivas de xubilación e invalidez. Sen embargo, é evidente o substrato sociolóxico das demandantes: son cabezas de familias monoparentais, isto é, as compostas por un so proxenitor, normalmente unha muller, con fillos a súa custodia. Efectivamente, o proxenitor monoparental é predominantemente feminino e, deixando á marxe os grupos de viúvas e nais solteiras, o grosor dos números estatísticos compóneno separadas e divorciadas con fillos a súa custodia. De xeito que están comprometidas a prohibición de discriminación por razón de sexo -art. 14 CE-, a protección da familia -art. 38 CE- e ante situaciones de necesidade -art. 41 CE-. Resulta plausible, en consecuencia, que estas vinculaciones si saian a relucir nunha Sentencia do 18.10.1997 do Xulgado do Social núm. 2 de Pontevedra, a cal enfrentouse a un suposto, resolto satisfactoriamente, no que, con dous anos de antelación ó feito causante do subsidio de desemprego, había unha sentencia penal condenatoria, aínda que non constaba a súa execución. Para a xulgadora, foi proba suficiente da falta de pagamento, estimando a demanda:

<<A realidade social demostra a ineficacia dos mecanismos xurídicos á hora de facer efectiva a obriga do cónxuge separado de contribuír ás cargas do matrimonio. Incumprimento que, no caso de autos, quedou acreditado con sentencia en causa penal por tales feitos. Se, pese a iso, tales rendas, lucradas non percibidas, computáranse como ingresos da unidade familiar, chegaríase ó resultado inxusto de privar á beneficiaria do subsidio solicitado, con clara discriminación de familia monoparental e con violación dos preceptos constitucionais citados -os arts 39 e 41 da Constitución>>.

II. Respecto das pensións non contributivas de xubilación e invalidez, o panorama xudicial, ata fai pouco, era igual de desalentador. Unha STSJ Galicia do 27.02.1997, Ar 883, razoou, para estima-lo recurso

contra a sentencia de instancia estimatoria da prestación, que <<na expresión... “calquera bens ou dereitos” compréndese a pensión recoñecida á actora como consecuencia da súa separación matrimonial>>. Contén esta sentencia un voto particular máis razoable e, ademais, moito máis razoado.

Outra STSJ de Aragón do 24.09.1997, Ar 2.966, razoa con crueza, e na mesma liña, que <<é axustado a Dereito que se teñan en conta os ingresos ós que é acredora a actora por resolución xudicial en preito de separación conxugal en concepto de pensión, con abstracción de se obtivo ou non éxito a execución que se puidese seguir se o obrigado ó pagamento incumpriu a obriga sinalada no texto xurisdiccional, pois o crédito é indiscutible e ponderable no patrimonio, neste caso, da acredora>>.

Acaso para evitar que, conforme a esta doutrina xudicial, unha pensión compensatoria nunca aboada lle resultase un impedimento absoluto para acceder a unha pensión non contributiva, acaso por outros motivos, o certo é que a demandante, no caso resolto, e ben resolto, na STSJ de Cataluña do 29.01.1999, Ar 879, renunciou a ela en convenio regulador. A sentencia de instancia recoñeceu a prestación e os motivos de recurso son case insultantes: a actora cometeu fraude de lei. A sentencia de suplicación razoa que o fraude non se presume, que non é fraude o exercicio dunha facultade legalmente recoñecida e que, en todo caso, o transcendente é a carencia de rendas suficientes, á marxe da causa desa carencia, <<que tanto pode se-la desgracia como a prodigalidade ou mesmo... a renuncia de bens ou dereitos>>.

Con este panorama xudicial, non resulta estraña unha nova denegación na STSJ de Madrid do 15.03.1999. Pero, neste caso, a demandante, cunha exposición intelixente, interpuxo casación para unificación de doutrina, utilizando como de contraste unha sentencia referida a outras débedas diferentes. Na Sentencia do 22.05.2000 do Tribunal Supremo, a Lei 8.930, despois de considerar <<intranscendente para estes efectos que esta (a sentencia de contraste) se refira a unhas cantidades debidas por indemnización por despedimento e salarios de tramitación, que tampouco percibiu o interesado>>, resólvese a contradicción nun sentido razoable: <<(o artigo 12 RD 357/1991, do 15 de marzo) refírese concretamente a bens ou dereitos que dispoñan o beneficiario ou a unidade económica de convivencia; verbo que equivale a valerse dunha cousa ou tela ou utilizala como súa; criterio que é coherente coa regulación xeral das pensións non contributivas, das que o acceso e mantemento pende do estado de necesidade do beneficiario; excluíndo a lei da súa percepción ós que teñen un nivel de ingresos suficiente para subsistir, pero non ós que, aínda que sendo acredores xudiciais dunha determinada suma de cartos, non a percibiron, non obstante a súa diliencia para conseguila>>. Argumentacións demostrativas de que, dito sexa a modo de breve comentario, a Razón non está rifada co Dereito.

Saudaremos con agrado esta decisión que, sen ningunha dúbida, é o principio do fin dunha irrazoable doutrina xudicial e, aínda que referida ás pensións non contributivas, facilmente se estenden os seus argumentos xurídicos ó subsidio de desemprego. A situación das familias monoparentais mellorará. Desgraciadamente, non é o único problema de cobertura ó que se enfrentan, e convén lembrar, antes de concluir, cal é a causa deses problemas: as familias monoparentais non preocupan ó noso lexislador da seguridade social. A diferencia, por exemplo, do dereito francés, o cal recoñece prestacións a favor de proxenitores sós con fillos a cargo -a *allocation de parent isolé*⁶.

IV. AS DÉBEDAS ALIMENTICIAS COMO CARGAS DO BENEFICIARIO DE PRESTACIÓN ASISTENCIAL

Xa analizado o réxime legal dos créditos alimenticios como ingresos dos beneficiarios de prestacións asistenciais -normalmente mulleres-, agora toca analiza-la outra cara da moeda: o réxime legal das débedas alimenticias como cargas do beneficiario de prestacións asistenciais -normalmente homes-. Neste aspecto, unha crítica básica: o lexislador establece un réxime para o subsidio de desemprego, pero, en relación coas pensións non contributivas de xubilación e invalidez, cala.

⁶ A *allocation de parent isolé* aparece reflectida, nos seus trazos básicos, en *Introducción al derecho de la Seguridad Social de los Países Miembros de la Comunidad Económica Europea*, Danny Pieters, Editorial Civitas, Madrid, 1992, pág. 140.

I. Respecto do subsidio de desemprego, o artigo 18.3 do Real Decreto 625/1985, do 2 de abril, Regulamento da Lei 31/1984, do 2 de agosto, de Protección por Desemprego, sinala que, para os efectos de determina-la existencia de responsabilidades familiares, <<non será necesaria a convivencia cando exista obriga de alimentos en virtude de convenio ou resolución xudicial>>. Fora deses casos, si será necesaria, o que ratifica a doutrina xudicial, e, neste sentido, a STSJ de Canarias do 29.04.1994, Az 1.631: <<A obriga de prestación de alimentos que o Código Civil impón ós cónxuxes, ascendentes e descendentes (non pode) invocarse... no ámbito propio da prestación por desemprego... (máis alá dos) termos estrictos xa sinalados pola norma>>.

O tema da efectividade da débeda alimenticia formúlase de novo na doutrina xudicial, aínda que as resolucións xudiciais son menos. Unha STSJ de Valencia do 25.05.1993, Ar 2.680, razoou que <<a única razón pola que se desestima a demanda é a de inexistencia de cargas familiares, tendo en conta que o artigo 18.3 do Real Decreto 625/1985, establece que non será necesaria a convivencia cando exista obriga de alimentos en virtude de convenio ou resolución xudicial, sen que se precise que tal obriga fose efectiva, e non facéndose constar nos feitos probados ningún dato do que se desprenda a existencia do abuso e dereito denunciado pola parte demandada, hai que concluír... que o demandante ten responsabilidades familiares>>.

Pola contra, unha STSJ de Andalucía do 14.10.1983, Ar 4.585, considera que <<os núm. 1.a) e 4 do... artigo 13 (da Lei 31/1984, do 2 de agosto) amosan que non abonda coa existencia de hipotéticas cargas familiares, senón que é preciso que efectivamente se atendan esas responsabilidades familiares, xa que, como o subsidio se recoñece en atención a elles, é precisa a real existencia desas cargas que só ten quien efectivamente as atende>>.

II. Respecto das pensións non contributivas de xubilación e invalidez, non hai regulación expresa. A doutrina xudicial procurou eménda-la lagoa lexislativa nos seguintes termos:

<<É evidente que nas relacións entre pais e fillos, sendo estes menores de idade suxeitos á patria potestade ou incapacitados e con prórroga desta, cumprindo os proxenitores cos deberes inherentes a esta, como semella se-lo caso, o feito de que fisicamente coabiten cun destes e non co outro, non supón polo menos ós efectos litixiosos, que deba negarse a convivencia na súa acepción más ampla, que non é tanto a presencia física, como a asunción dos deberes anteditos que posibiliten o desenvolvemento persoal do menor en tódalas súas facetas, o que empeza esixindo a asistencia material oportuna... Na auténtica dimensión da palabra, pois, ten cabida o caso do proxenitor que non ten a custodia do seu fillo pero que o atende nas súas necesidades e cumpre as súas obrigas como tal, o que leva a concluír que no caso presente, ou se considera que polo feito da separación da parella cada un dos seus membros asume por metade cantos deberes de asistencia material comporta a responsabilidade dun fillo e, neste caso, o número de membros da unidade económica familiar... vese incrementada, para os efectos que agora se dilucidan, nun 0,5, que é a solución aritmética más lóxica, ou se se quere e más simplemente que, dos ingresos da devandita unidade debe descontarse a cantidade que se destina ó menor>> -Sentencia TSJ de Madrid do 09.03.1999, Ar 760; aínda que varían os seus argumentos, de sumo interese é, así mesmo, a Sentencia do 04.10.1999 TSJ de Murcia, Ar 3.391-.

Non ofrece dúbida razoable que, para acceder ou para conservar unha prestación asistencial, deberíanse considerar como carga os alimentistas do beneficiario, sempre que este efectivamente cumpra as súas obrigas alimenticias. Resulta criticable, en consecuencia, a posición do lexislador de non preve-lo suposto en relación coas pensións non contributivas de xubilación e invalidez. Tamén resulta criticable o establecemento de límites en relación co subsidio de desemprego. Neglixencias lexislativas que, aínda que non sexan razoables, non sempre se poden corrixir adecuadamente a través da interpretación xudicial. Convén precisar, ademais, que, para os efectos de promove-lo aboamento das pensións alimenticias ou, se é o caso, as compensatorias, non resulta indiferente a regulación en materia de Seguridade Social: bastaría con esixir, para considerar como carga unha débeda alimenticia, o seu cumprimento efectivo.

V. ALGUNHAS CONCLUSIÓNS

Comprobamos, ó longo do estudio, a existencia dunha certa preocupación do noso lexislador social respecto da efectividade das pensións alimenticias, aínda que só plasmada no relativo á limitación de privilexios de salarios e pensións en colisión con embargos por débedas alimenticias, xa que, no relativo a seguros sociais, non hai ningunha medida, o que resulta altamente criticable, tanto porque se posibilitan interpretacións xudiciais inconvenientes, como porque se acurtan múltiples posibilidades de fomento da efectividade das pensións alimenticias⁷. A nova demostración de que, no Século XXI, o noso Dereito da Seguridade Social áinda non coñece totalmente a igualdade de trato⁸, a cal non debe ser algo alleo ó sistema normativo de protección social, que o corrixá desde fóra, senón un dos seus principios fundamentais, que o inspire desde dentro. Iso obrigaría, entre outras cousas, a adoptar medidas de fomento da efectividade das prestacións alimenticias ou compensatorias, que a súa ausencia, en materia de prestacións sociais, contrasta coa sensibilidade que o noso lexislador demostrou no próximo ámbito do Dereito do Traballo, ó limitar, para fomentar esa efectividade, os privilexios de salarios e pensións.

⁷ Hai algúns anos propuxen, en relación co subsidio de desemprego, a introducción de dous parágrafos no apartado 2 do artigo 215 da Lei Xeral da Seguridade Social: <<Se o solicitante estivese separado ou divorciado, ou se o seu matrimonio se anulou, e ostentase a custodia dos fillos comúns, non se computará como ingreso da súa unidade familiar, a pensión alimenticia que, para o sustento deses fillos, deba legalmente aboar o outro proxenitor (ou, se é o caso, a pensión compensatoria), sempre que, por certificación do secretario do xulgado competente, se acredite que, o procedemento civil de nulidade, separación ou divorcio, tramitouse sen comparecer en forma ese outro proxenitor ou, no devandito procedemento, se despachou execución, en resolución firme, por falta de pagamento total ou parcial dalgún dos 12 meses naturais anteriores a aquel en que se produciu o feito causante do subsidio solicitado>>. <<Se o solicitante estivese separado ou divorciado, ou se o seu matrimonio se anulou, e debese legalmente aboar, para o sustento dos fillos comúns, unha pensión alimenticia (ou, se é o caso, unha pensión compensatoria), computaranse eses fillos (ou o cónxuge) como carga da súa unidade familiar (ou, como outra posibilidade, descontaráselle o aboado nos devanditos conceptos), sempre que, por certificación do secretario do xulgado competente, se acredite que, no procedemento civil de nulidade, separación ou divorcio, non se despachase execución por falta de pagamento total ou parcial dalgún dos 12 meses naturais anteriores a aquel en que se produciu o feito causante do subsidio solicitado>>. “Familias monoparentales y Seguridad Social (Un supuesto de desprotección en el subsidio de desempleo)”, Social Mes a Mes, núm. 30, febreiro 1998.

⁸ Dúas recentes monografías, de recomendable lectura, demóstrano. Unha de Susana Torrete Gari, “*La mujer y la protección social*”, Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais, Madrid, 1999. Outra de Juan José Fernández Domínguez, “*La mujer ante el Derecho de la Seguridad Social*”, La Ley, Madrid, 1999.

AS UNIDADES DE NEGOCIACIÓN NO ART. 83 DO ESTATUTO DOS TRABALLADORES^(**)

Consuelo Ferreiro Regueiro

Profesora Titular da Escola Universitaria de Relacóns Laborais

Universidade de Santiago de Compostela

SUMARIO

**I.-A CONSIDERACIONES PREVIAS: A) ÁMBITO E UNIDADE DE NEGOCIACIÓN B)
UNIDADE ELECTORAL E UNIDADE DE NEGOCIACIÓN. C) UNIDADE DE NEGOCIACIÓN:
REALIDADE POSTERIOR Ó ÁMBITO DE APLICACIÓN. D) A SÚA DETERMINACIÓN**

II. CONSTITUCIÓN DAS UNIDADES DE NEGOCIACIÓN: A) INESCINDIBILIDADE ENTRE LEXITIMACION PARA NEGOCiar E UNIDADE DE NEGOCIACIÓN: 1- O PROBLEMA DAS UNIDADES DE NEGOCIACIÓN EXTRAESTATUTARIAS 2-O DAS UNIDADES DE NEGOCIACIÓN MULTIEMPRESARIAIS 3- O DOS CONVENIOS “FRANXA” B) PROHIBICIÓN DE CONCORRENCIA: 1- PROHIBICIÓN DE CONCORRENCIA E VIXENCIA DO CONVENIO 2- CONCORRENCIA LEGALMENTE PERMITIDA 3- PACTO EN CONTRARIO

III. ACORDOS E CONVENIOS MARCO: A) FUNCIÓN B) O CONFLICTO ENTRE OS ARTS. 83.2 E 84, PARÁGRAFOS 2º E 3º ET C) DA DESCENTRALIZACIÓN Á CENTRALIZACIÓN DA ESTRUCTURA DA NEGOCIACIÓN

IV. ACORDOS SOBRE MATERIAS CONCRETAS

(**) O presente artigo reproduce un comentario do art. 83 ET contido no vol. *Comentarios a las leyes laborales*, coord. BORRAJO DACRUZ, EDERSA (Madrid, 2001), T. XII, pág. 1 e ss.

I. CONSIDERACIONES PREVIAS

O art. 83 ET, situado na Sec. 1ª do Cap. Primeiro, do Tit. III (“Da negociación colectiva e dos convenios colectivos”), trata das “Unidades de negociación”. É sabido que tódolos preceptos do ET van presididos por un epígrafe, reflexo do seu contido, razón pola que ha de tratarse a orixe e significado desta expresión. Neste sentido, parece posible que a citada expresión sexa o resultado da traducción literal da equivalente “*bargaining unit*” do Dereito norteamericano, onde a lexislación federal e, en concreto, a Lei Nacional de Relacións Laborais (*National Labor Relations Act*)⁹, de 1935, acuñou o seu uso na secc. 9.a), á vez que utilizou tamén a de “unidade adecuada de negociación” (*appropriate bargaining unit*). Tras ela, a vixente Lei de Relacións Laborais entre Empresarios e Traballadores (*Labor Management Relations Act*)¹⁰, de 1947, que contén no Tit. I á Lei *Wagner*, con certas emendas, continúa a empregar ámbalas dúas na secc. 9.a) e b).

Dende logo, o uso destas expresións rexístrase nas nosas leis de forma tardía se se compara coa rápida recepción propiciada pola doutrina¹¹. En efecto, nin a Lei de 24 abril 1958, sobre Convenios Colectivos Sindicais, nin a súa sucesora a Lei 39/1973, de 18 decembro, tamén sobre convenios colectivos, empregaron as citadas expresións, pois, no seu lugar, utilizaron as de “ámbito” e “ámbito de aplicación”, moi arraigadas, como se comprobará, na normativa legal. Houbo que esperar ó Proxecto de Lei de Convenios Colectivos de 1979¹², que as consigna nos arts. 2 e 10 e de aí a certos pactos sociais¹³ para acceder xa á regulación disposta polo ET na súa redacción de 1980, no que os arts. 83 e 92 aluden con toda naturalidade a “unidade de contratación” e “unidade de negociación”, ó mesmo tempo que sancionan as expresións “ámbito” e “ámbito de aplicación”. Entre tanto, outros dos seus preceptos, como son os arts. 82.3, 85.3.a), 87, 88 e 89.1 reiteran os últimos termos sen mención ulterior das unidades de negociación. Trala promulgación do RDLexis. 1/1995, de 24 marzo, polo que se aproba o Texto refundido do Estatuto dos Traballadores, séguese a conservar o uso simultáneo das expresións de referencia aínda que incorporando no novo parágrafo 2º do art. 84 a de “unidade de negociación” e no art. 85.3.c) a relativa a “ámbito de convenio”. Pois ben, esta ambigüidade terminolóxica suscita a dúbida de se existe ou non unha cuestión de fondo, esto é, se ámbitos e unidades son realidades distintas ou unha mesma designada de forma diferente¹⁴.

⁹ Esta disposición, tamén coñecida por *Lei Wagner-Cooney* ou simplemente por *Lei Wagner*, poder ser consultada en TAYLOR e WITNEY, *Labor relations Law*, Prentice-Hall, Inc. (New Jersey, 1971), pax. 688 a 696. Recórdese que, antes da promulación da Lei *Wagner*, víñanse utilizando expresións de maior ambigüidade na lexislación federal norteamericana tales como clase (*class*) e oficio (*craft*), consignadas na Lei Federal sobre o Traballo nos Ferrocarrís (*Railway Labor Relations Act*), de 1926.

¹⁰ Tamén coñecida como *Lei Taft-Hartley*, vid. TAYLOR e WITNEY, *op. cit.*, páxs. 697 a 732.

¹¹ PALANCAR foi a primeira en facerse eco destas expresións americanas a través da traducción e do comentario da *Lei Taft-Hartley*, contido no seu artigo “Ley Taft-Hartley de relaciones entre trabajadores y empresas”, *REP*, suplemento de *Política Social*, núm. 6, 1948, páxs. 87 e ss. Pero, cunha maior implicación no contido da figura, ALONSO OLEA utilizounas cando no noso ordenamento nin tan sequera existía lexislación reguladora dos convenios colectivos no seu estudio sobre “La configuración de los sindicatos norteamericanos”, *REP*, 1953, núm. 70 a 71, páxs. 107 e ss. E 41 e ss. respectivamente. Así mesmo, RODRÍGUEZ-PIÑERO fixo o propio no seu traballo, con elocuente título, “Las unidades de negociación en el convenio colectivo”, *RPS*, núm. 84, 1969, páxs. 3 e ss. Neste caso, ademais da tan citada expresión unidade de negociación, o autor empregou as de unidade de oficio (*craft-unit*), unidade centro (*plant-unit*) e unidade empresario (*employer-unit*). Novamente, ALONSO OLEA volve recolle-la expresión de referencia no seu manual *Derecho del Trabajo*, 1ª ed., Servicio de Publicacións da Universidade de Madrid (Madrid, 1971), páxs. 333 e ss. e, GARCÍA FERNÁNDEZ continúa nesta liña coa súa monografía sobre *Las unidades de negociación en el convenio colectivo. Capacidad convencional y representación en el Derecho Positivo Español*, Servicio de Publicacións do MTSS (Madrid, 1977), pax. 17

¹² BOCG, Serie A, 19 maio 1979, núm. 36-I.

¹³ Exemplo das primeiras manifestacións da concertación social na transición política foron o Acordo Básico Interconfederal, do 10 xulio 1979, e o Acordo Marco Interconfederal, de 5 xaneiro 1980, ámbolos dous anteriores á promulgación do ET, que empregaron as expresións “unidade de negociación”, así como “unidade de contratación” (puntos 5ª ABI e IX AMI, respectivamente). Acordos que se poden consultar en DE LA VILLA GIL, *Los grandes pactos colectivos a partir de la transición democrática*, Centro de Publicacións do MTSS (Madrid, 1985).

¹⁴ Precisamente, GARCÍA FERNÁNDEZ incide na confusión do ET entre unidades de negociación e ámbitos para convir, sostendo que unhas e outras “son realidades distintas”, pois “o réxime [das unidades] vén configurado polas regras estatutarias referentes á lexitimación para negociar segundo os niveis –o que implica obviamente a fixación de niveis ou unidades- e o nivel apropiado para negociar determinadas materias, o que significa unha fixación colectiva ‘ratione materiae’” (cfr. “Las unidades de negociación colectiva de trabajo”, *AL*, 1988-I, pax. 1.067).

A)Ámbito e unidade de negociación

Como é sabido, o art. 3.1 Cc dispón que as normas “interpretaranse segundo o sentido propio das súas palabras”, aplicando esta interpretación literal ós citados preceptos do ET pouco ou nada se conclúe. Así, o seu art. 83.2 parece apostar pola distinción entre ámbito e unidade cando sinala que “mediante acordos interprofesionais ou por convenios colectivos [fixaranse] as regras que han de resolve-los conflictos de concorrencia entre convenios de distinto ámbito e os principios de complementariedade entre as diversas unidades de contratación”; todo o contrario débese concluír ó observar que, tralo seu epígrafe “Unidades de negociación”, o mesmo precepto afirma que os convenios colectivos “terán o ámbito de aplicación que acorden as partes”. Igual predicamento merece o art. 84, no que o parágrafo 1º prohíbe que un convenio colectivo vixente se vexa afectado “polo disposto en convenios de ámbito distinto”, para, no seu parágrafo 2º, indicar que a prohibición de concorrencia exceptúase dende o momento en que se admite a negociación de convenios de ámbito superior ó da empresa “que afecten ó disposto nos de ámbito superior”, sempre que “dita decisión obteña o respaldo das maiorías esixidas para constituir a comisión negociadora na correspondente unidade de negociación”. Significa esto que as unidades de negociación preexistentes están protexidas fronte ás inxerencias doutras posteriores, salvo excepcións ou, doutro xeito, que o ámbito de aplicación dun convenio permanece incólume durante a vixencia dese convenio, salvo excepcións. E entonces ámbito e unidade son o mesmo ou, pola contra, o ámbito é diferente e resulta anterior á unidade. Nin que dicir ten que a confusión é tamén o resultado da interpretación literal dos restantes artigos do ET que mencionan as expresións obxecto de estudio.

Pero, o citado art. 3.1 Cc alude a outro tipo de interpretación das normas, a relativa ós antecedentes “históricos e lexislativos”; e, tal vez furgando na estrutura da negociación colectiva de épocas precedentes se atope xustificación ó uso das expresións “ámbito” e “unidad de negociación”.

Pois ben, coa Lei de 16 outubro de 1942, pola que se establecían normas para regula-la elaboración de Regulamentacións de Traballo, introduciuse unha ordenación das relacións laborais centralizada e controlada por e desde o Estado. Tratábase de normas sectoriais, as regulamentacións, -ás que, nos anos 60, sucederon outras de igual natureza: as Ordenanzas- que fixaban o seu propio ámbito de aplicación – que era daquela un ámbito normativo- a expensas da vontade dos traballadores e empresarios –aínda que en ocasións contasen coa aprobación da Organización Sindical-, procurando que ese ámbito chegase a todo o territorio nacional “co fin de evita-lo confusionismo que produciría o feito de que varias regulamentacións de ámbito territorial restrinxido regulasen as condicións laborais dunha mesma rama de producción”¹⁵. Algún tempo despois, promulgábase a LCCSS de 1958, que subtrae ó Estado, en beneficio das partes sociais, a competencia exclusiva na regulación das condicións de traballo, que se establecerán por regulamentación –a partir de 1961, tamén por Ordenanzas- e por convenios colectivos¹⁶. Non cabe dúbida de que a estrutura da negociación proposta por esa LCCSS tiña como base a estrutura das regulamentacións. En efecto, o ámbito de aplicación dos convenios colectivos pode ser determinado caso por caso –como ocorre coas “*bargaining units*” no Dereito norteamericano- ou, distintamente, a través dun criterio xeral e abstracto contido na lei. Esta segunda opción, que implica unha maior limitación da autonomía colectiva, foi escollida polo lexislador de 1958 que enumerou os posibles ámbitos de aplicación dos convenios de xeito taxativo¹⁷; os ámbitos estaban daquela predeterminados pola lei, eran así normativos. Ademais, o criterio decisivo para fixar eses ámbitos non foron as categorías profesionais

¹⁵ Art. 2, pfo. 2º Vid. “La naturaleza jurídica de las Reglamentaciones de Trabajo”, *RPS*, núm. 53, 1962, pág. 27.

¹⁶ Repárese no dato de que, amén das regulamentacións e dos convenios, concorrían tamén na fixación das condicións de traballo as coñecidas como “disposicións específicas de obrigado cumprimento”, pois os arts. 8 e 9 LCCSS de 1958 sancionaban a posibilidade de que a Autoridade laboral dictase unha destas disposicións se unha das partes convocadas non se presentase á reunión para a celebración dun novo convenio ou a parte que non solicitou a apertura das negociacións cometera dolo, fraude ou coacción contra a outra. Neste sentido, vid. MARVALL CASESNOVES; “las negociaciones colectivas”, *RPS*, núm. 63, 1957, pág. 45. Non obstante, parece que o art. 2, parágrafo 2º D 2.354/1962, de 20 setembro, sobre conflictos colectivos de traballo e a súa solución (BOE de 24 setembro), utiliza a expresión más precisa de “laudo de obrigado cumprimento”. De todas formas, o problema de concorrencia desta diversidade de normas era tamén o da súa compatibilidade, que se resolvía a través do art. 3 LCCSS, segundo o cal as condicións de traballo en canto que fixadas “en leis, decretos, regulamentacións, ordes ministeriais e demás disposicións oficiais” podían ser “completadas ou melloradas illadamente, ou no seu conxunto, mediante convenios colectivos sindicais”.

¹⁷ O art. 4 LCCSS de 1958 recollía ata un total de catro diferentes ámbitos de aplicación dos convenios, que eran: 1) sector ou, na súa terminoloxía, “rama da producción, que abarca a “totalidade das empresas afectadas por unha mesma regulamentación, no ámbito local, comarcal, provincial ou interprovincial”; 2) “un grupo de empresas definidas polas súas especiais características no ámbito local, comarcal ou provincial”; 3) unha soa empresa; e, 4) “un grupo ou sección de traballadores dunha mesma empresa”.

establecidas para a composición das representacións sindicais electivas; ou, o que é igual, non dependían da estruturación da organización sindical, senón do “esquema de condicións de traballo representado polos ámbitos das regulamentacións existentes”¹⁸. Como era de esperar, as directrices básicas da seguinte LCCSS de 1973 non se afastaron moito das que inspiraron á súa predecesora de 1958. Así, os ámbitos dos convenios colectivos continuaban predeterminados pola lei e coincidían nalgúns casos cos previstos na normativa anterior¹⁹. Deste xeito, a LCCSS de 1973 mantivo a estrutura da negociación colectiva de carácter sincrético que herdou, cunha clara tendencia centralizadora derivada dos convenios colectivos que proviñan da base territorial e funcional na que se apoiaban as regulamentacións, aínda que cada vez máis apreciábase a tendencia contraria, esto é, descentralizadora, evidenciada polos convenios de empresa ou de centro de traballo.

Sobra dicir que a promulgación do RDL-RT 17/1977, de 4 marzo, non alterou un ápice o panorama descrito, e de aí a afirmación de que, aínda despois da promulgación da CE de 1978, a lexislación aplicable á negociación colectiva constituía “un cadro normativo particularmente abigarrado e con visos de inconstitucionalidade en máis dun extremo”²⁰. En realidade, a difícil concordancia entre a CE e o RDL-RT, en especial a cuestión da liberdade de sindicación e das regras de lexitimación para negociar, provocaron intentos modificativos desta normativa que derivaron no citado Proxecto de Lei sobre Convenios Colectivos de 1979 –tralo seu fracaso, foi incorporado ó Proxecto de Lei do Estatuto dos Traballadores-, que rexistrou por vez primeira nun texto con pretensión de lei a expresión “unidade de negociación”, e fixoo no seu art. 2, que contén, ó mesmo tempo, unha relación dos ámbitos de aplicación dos convenios. Tratouse de introducir esta expresión por motivos de novedade, en especial polo seu uso reiterado a través da doutrina, pero non porque se cambiara repentinamente dun sistema de negociación apoiado en ámbitos normativos a outro baseado en unidades de negociación en canto unidades de traballadores electores e elixibles que agochan e constitúen o conxunto de relacións laborais ás que se lles aplica un convenio. Con esta afirmación estase a adiantar un elemento diferenciador entre ámbito e unidade sobre o que o ABI e o AMI volveron incidir. Curiosamente, estes acordos non estableceron a tradicional enumeración dos ámbitos de aplicación dos convenios –como viña sendo habitual nas disposicións legais precedentes, incluso no RDL-RT, vixente nesa época-, senón que con pleno respecto pola vontade das partes en cada unidade de contratación, recollían tres niveis de negociación –o de empresa, ámbito inferior a esta e ámbito superior ou de rama ou de sector- co fin de esgotar tódolos posibles. Formulación que asume o ET, que sanciona no seu art. 87 dous niveis de negociación, o de empresa ou ámbito inferior e o de ámbito superior a este; postergando a enumeración detallada dos ámbitos dos convenios. Con isto, pretendíase lograr que a elección do ámbito de aplicación do convenio, utilizada esta expresión, neste caso, como sinónimo de unidade de negociación, descansase na exclusiva vontade das partes, alleas entónces ó criterio legal dos ámbitos negociadores, podéndose admitir neste sentido a existencia de auténticas unidades de negociación.

A cuestión estriba entónces en saber se a liberdade dos negociadores para escolle-lo nivel de negociación que estimen oportuno implica a diferencia entre ámbito, en canto campo de aplicación do convenio colectivo predeterminado pola lei, e unidade de negociación ou conxunto de traballadores que escollen e constitúen por si mesmos ese campo de aplicación.

B) Unidade electoral e unidade de negociación

Pois ben, se a expresión “unidade de negociación” procede da traducción literal da súa homónima no Dereito norteamericano “*bargaining unit*”, cómpre coñece-lo significado desta no citado ordenamento foráneo para face-lo propio no Dereito español. Así “*bargaining unit*” alude á pluralidade de traballadores (dous ou máis) que pretenden elixir ós seus representantes para negociar un convenio; mentres que “*appropriate bargaining unit*” refírese a esa mesma pluralidade de traballadores cando a pretensión de

¹⁸ Cfr. RODRÍGUEZ-PIÑERO, “La unidad de negociación…”, cit., pág. 12. Por maior abastanza, convén lembrar que se intentou propicia-la celebración de convenios con ámbitos equivalentes ós das regulamentacións, como reflicte a Orde de 13 xuño 1958 (BOE de 19 xuño) que limitaba a posibilidade de celebrar convenios colectivos ás empresas ou grupos de empresas que tiveran un censo laboral non superior a 500 traballadores.

¹⁹ No art. 5.a) da citada LCCSS de 1973 enumerábanse, recollendo ata un total de cinco diferentes, tres deles – empresa, rama de producción e grupo de empresas definidas polas súas especiais características- xa foran rexistrados na lexislación precedente, e os dous restantes –centro e ámbito interprofesional, que aludía á negociación colectiva articulada- citábanse por vez primeira nunha disposición legal.

²⁰ MONTOYA MELGAR, “Ejercicios y garantías de los derechos fundamentales en materia laboral”, *RPS*, núm. 121, 1979, pág. 339.

designar ós seus representantes negociadores resulta xuridicamente viable²¹. A unidade de negociación adecuada desempeña a función fundamental de constituí-lo distrito electoral na elección dos seus axentes negociadores ou, o que vén a ser igual, a unidade abrangue ós traballadores electores e elixibles; é unha unidade electoral (*election unit*)²². Entónces, a unidade de negociación preexiste ó convenio, pois este negóciase polo ou polos traballadores ou polo sindicato que foi elixido polos electores da propia unidade.

No noso ordenamento xurídico, tamén os traballadores elixen ós seus representantes, que teñen entre as súas funcións a de negociar convenios colectivos (art. 87.1 ET). Precisamente, os arts. 67 ET e 2 RD 1.844/1994, de 9 setembro, que aproba o Regulamento de eleccións ós órganos de representación dos traballadores na empresa, dispoñen a existencia de catro circunscripcións electorais diferentes, dúas delas, empresa e centro de traballo, xa previstas na lexislación precedente, e as dúas restantes, múltiples centros de traballo dunha empresa para a constitución dun comité conxunto e sector, introducidas *ex novo* polo citado RD 1.844/1994. Pois ben, a circunscripción de sector posibilita a ruptura do sistema electoral precedente no que as eleccións, áinda que celebradas a nivel de empresa ou de centro de traballo, tiñan un alcance xeral, e, por iso, achegaríase ó sistema electoral norteamericano onde a circunscripción electoral é a unidade de negociación, sen obrigación do seu alcance de empresa, centro, múltiples empresas, oficio, etc. De forma cautelosa, cabería admiti-la hipótese de que a elección dos representantes dos traballadores en calquera das catro circunscripcións citadas presumiría a celebración dun convenio que tivera o alcance de corpo electoral. Incluso, que as eleccións, pese á súa celebración cada catro anos –salvo circunstancias extraordinarias– e non ó termo da vixencia do convenio, deixaran de convocarse a nivel nacional, e que ademais saian designados os representantes dos traballadores na empresa ou centro, reforzaría a hipótese de considera-la unidade de negociación como unha unidade electoral.

Sen embargo, a citada hipótese non é de recibo, en primeiro lugar, polas regras de lexitimación dos arts. 87 e 88 ET. En efecto, áinda cando neles se enumeran con carácter aberto os ámbitos dos convenios e se pretende aproxima-la lexitimación “ó ámbito específico sobre o que se proxecta a mesma negociación”²³, a unidade de negociación non se define polos negociadores do convenio, tendo en conta que esta función corresponde, por parte dos traballadores, ás representacións unitarias –comités de empresa e delegados de persoal– e ás sindicais, podendo negociar estas últimas, tanto nos distintos niveis de sector, como no de empresa ou ámbito inferior, a través das seccións sindicais e das federacións de oficios. As eleccións sindicais, pese ó seu nome, son unhas eleccións para determina-los representantes dos traballadores na empresa, que poden ou non negociar un convenio²⁴; noutras palabras, a través das eleccións non se designa ó suxeito negociador do convenio. E, de aí que, a unidade de negociación non se poida configurar como unha “*election unit*”.

En segundo termo, porque a unidade de negociación determiníñase unha vez celebrado o convenio. En efecto, o art. 89.1 ET, con ocasión dos trámites previos ó inicio das negociacións, esixe á representación dos traballadores ou dos empresarios que as promoven, a indicación do “ámbitos dos convenios” que, obviamente, se converten en materia negociable, ou, mellor dito, na “materia previa sobre a que aqueles [os negociadores] teñen que poñerse de acordo”²⁵. Esto corrobórase polo art. 85.2 ET que esixe a constancia, como contido mínimo dos convenios xa negociados, do seu “ámbito persoal, funcional,

²¹ Vid. MARTÍNEZ GIRÓN, “Las elecciones sindicales en los Estados Unidos”, *RPS*, núm. 198, 1985, pág. 42, onde se contén un interesante estudio sobre o réxime xurídico das unidades de negociación e dos procedementos de selección dos seus representantes negociadores. Vid., tamén, COX, BOK e GORMAN, *Cases and materials on Labor Law*, 9^a ed., The Foundation Press, Inc. (Mineola-New York, 1981), pág. 270, que afirman que a unidade adecuada de negociación “debería de ser cualificada como unidade electoral adecuada”, pois “os traballadores representados nesta unidade electoral concreta poden elixir reagruparse noutra unidade” co fin de “comezar novas negociacións” no seu seo, con antelación ás cales procederán a designar ó seu axente negociador. A todo isto, convén engadir que a unidade de negociación adecuada non ten que se-la máis adecuada, senón a unidade *per se* adecuada, como precisa KAMINSKY, “Overview of the Law, and the Basic Manufacturing Unit”, no vol. NASH e BLAKE, *Appropriate units for collective bargaining*, Practising Law Institute (New York, 1979), pág. 3.

²² Por iso, o “leading case” *NLRB v. Transamerican Freight Lines, Inc.* (Tribunal de Apelacións, Circuito Sétimo, 3 marzo 1960 [*Labor cases*, T. 36, pág. 69.535, pgfo. 66.264]) declinou o recoñecemento dunha unidade de negociación composta por un único traballador, xa que os traballadores son os que constitúen o corpo electoral dunha auténtica unidade negociadora.

²³ STCo 57/1989, de 16 marzo (BOE de 19 abril [BJC, núm. 96, pág. 585]), f.j. 2º.

²⁴ DIÉGUEZ sostén esta idea ó dicir que as eleccións sindicais son “indiscretas” en canto á designación do axente negociador e, neste sentido, “os órganos de representación do persoal só se poden ver como unha estrutura interferida, e, polo tanto, obstructiva dunha xenuina representación para a negociación dos convenios” (cfr. “Elecciones sindicales y derechos sindicales fundamentales”, *REDT*, núm. 34, 1988, pág. 255).

²⁵ VALDÉS DAL-RE, “Crisis y continuidad en la estructura de la negociación colectiva”, *RPS*, núm. 137, 1983, pág. 401.

territorial e temporal”²⁶, o que evidencia o inicial descoñecemento das partes negociadoras acerca do alcance exacto do convenio a negociar, e, de rexeitamento, da composición da unidade negociadora.

C) Unidade de negociación: realidade posterior ó ámbito de aplicación

Resulta sobradamente coñecida a polémica sobre a preexistencia ou non da unidade de negociación ó convenio que a regula, pese a isto a súa solución carece de resposta pacífica na xurisprudencia e, de xeito especial, na doutrina. Así, algúns autores definiu á unidade de negociación como “o conxunto de traballadores afectados polo convenio”²⁷, de tal xeito que todo convenio ten predeterminada a unidade e acostuma ser coextenso con ela. Da mesma maneira, unha recente corrente na xurisprudencia apostá pola preexistencia da unidade, pero faino con certa cautela. En efecto, a STS 20 outubro 1997²⁸, por un lado, insiste na necesidade de distinguir entre “unidades naturais” –en alusión ás de empresa ou sector-, que teñen unha “existencia allea á vontade dos negociadores”²⁹ do convenio, pois estes “non crean a empresa nin o sector”³⁰, por seren realidades independentes e con fins distintos do simple proceso negociador; e “unidades artificiais” –por exemplo, de grupo de empresas ou, nalgúns casos, de franxa-, creadas “pola propia decisión das partes que interveñen no convenio e coa exclusiva finalidade de contratar”³¹. De tal sorte que as “unidades naturais” preexisten ó convenio e as “artificiais” constitúense con posterioridade á súa celebración. E, por outra banda, co obxecto de reforza-lo argumento anterior, avoga por unha interpretación estricta do deber de negociar contido no art. 89.1 ET, de maneira que este desaparece cando se trata da revisión de convenios que regulaban unidades artificiais. Pois, sendo a vontade dos negociadores a que dá vida a esas unidades, se calquera dos da unidade decide separarse do grupo, unha vez denunciado o convenio e concluída a súa vixencia pactada, esa vontade consensuada deixa de existir e con isto o deber de renegociar. Ademais apostila, que soste-lo contrario implicaría levar “o mandato do art. 89.1 moito máis lonxe do que se ordena nel”³², ata o extremo de que se estaría obrigando ás partes a manter sempre a mesma unidade³³.

En contraposición, outros autores propoñen a ruptura do que se chamou “concepción orgánica” da negociación colectiva, para a que “unidade de contratación e ámbito do convenio son realidades obxectivas, anteriores e independentes da vontade das partes negociadoras”³⁴. De sorte que, aceptaríase que o ámbito preexiste ó convenio, pero non así a unidade de negociación. Esta posición non ten sanción expresa na xurisprudencia, a salvo algunha sentencia illada como a procedente do extinto TCT de 24 maio 1985³⁵, na que se trataba de identifica-la “unidade de negociación á que alcanza o ámbito de aplicación do

²⁶ O argumento esbozado supra refórzase trala recente doutrina do TS sobre o carácter normativo das cláusulas que determinan o ámbito de aplicación do convenio colectivo. Vid. STS 16 xuño 1998 (Ar. 5.398), que trae causa das SS 20 decembro 1995 (Ar. 9.486) e 28 outubro 1997 (Ar. 7.682).

²⁷ Cfr. DIÉGUEZ, “Determinación de las unidades apropiadas de negociación colectiva”, no vol. *VI Jornadas Luso-Hispano-Brasileñas de Derecho del Trabajo*, Servicio de Publicacións da Xunta de Galicia (Santiago de Compostela, 1990), pax. 34. Esta posición tamén foi sostida por ALONSO OLEA e CASAS BAAMONDE, para os que unidade de negociación era “o conxunto de traballadores afectados polo convenio” (cfr. *Derecho del Trabajo*, 13^a ed. rev., Servicio de Publicacións da Facultade de Dereito da Universidade Complutense [Madrid, 1993], pax. 761). Os mesmos autores matizaron recentemente a súa posición ó indicaren que “o ámbito preexiste ó convenio, e que, celebrado este, converterase no seu ámbito de aplicación, ó que se denomina *unidad de contratación ou de negociación*” (cfr. *Derecho del Trabajo*, 17^a ed., Civitas [Madrid, 1999], pax. 793).

²⁸ Ar. 8.083. Con contido semellante sucedeu a STS 17 novembro 1998 (Ar. 9.750). Nesta liña, a STSJ Andalucía (Málaga) 28 maio 1999 (As. 1.766), segundo a cal “os convenios colectivos, como expresión libre de empresarios e traballadores, regulan as condicións de traballo das partes asinantes destes, de tal sorte que, por mandato do art. 83.1, configúranse unidades de negociación nas que se acorda o ámbito de aplicación” (f.d. 1º).

²⁹ F.D. 4º.

³⁰ *Ibid.*

³¹ *Ibid.*

³² *Ibid.*

³³ Neste senso hai que entende-la afirmación, bastante confusa, da citada STS 17 novembro 1998, segundo a cal “o mandato legal [o do art. 89.1 ET] non alcanza ás unidades artificiais de negociación orixinadas pola vontade dunha soa das partes” (f.d. 5º), noutras palabras, se as “unidades artificiais” nacen da vontade consensuada das partes, o desexo de calquera das delas de abandoala non pode ser cercenado pola imposición dun deber de negociar nesa unidade.

³⁴ Cfr. VALDÉS DAL-RE, “Crisis y continuidad...”, cit. pax. 432. Vid., ademais, SALA FRANCO e GOERLICH PESSET, “La problemática jurídica de las unidades de negociación colectiva, con especial referencia a los supuestos de cambio de unidad”, *REDT*, núm. 35, 1988, pax. 329, sobre “a necesidade de conseguir no convenio a delimitación da unidade de negociación escollida”. Tamén, OJEDA AVILÉS, *Derecho Sindical*, 7^a ed., Tecnos (Madrid, 1995), pax. 689 e ss.

³⁵ R. 3.640.

convenio”³⁶, presumíndose que este é anterior a aquela. Mais disto non se infire a improcedencia da tese favorable á existencia da unidade de negociación con posterioridade á celebración do convenio. En efecto, se a unidade negociadora preexistise ó convenio o seu alcance exacto coñeceríase con antelación á negociación do convenio que a regula, e, de aí que, non existirían dúbidas sobre cal é o convenio aplicable a un ou varios traballadores. Como xa se dixo, a práctica mostra que isto non é así e que a determinación da unidade de negociación adecuada pasa pola determinación do convenio colectivo adecuado, en canto que é o más idóneo dos aplicables a un grupo de relacións laborais. Desde logo, o art. 85.3.e) ET ó obrigar, en canto contido mínimo dos convenios colectivos, a designación dunha comisión paritaria, atribúelle a esta unha función importante, esto é, a de “administra-lo convenio”³⁷, e con ela, a de precisa-lo alcance da unidade de negociación. Ademais, outro dato reforza a tese de que a unidade non preexiste ó convenio; trátase de que as partes, dentro das regras de lexitimación, poden elixi-lo ámbito de aplicación do convenio con certas coordenadas xeográficas e funcionais, “excluíndo da aplicación do convenio a algunhas categorías, grupos ou empresas comprendidas inicialmente no ámbito desas coordenadas”³⁸ou, ó contrario, inclúenlas cando procedería a súa exclusión pola concorrencia de convenios. De aí que os tribunais teñan unha función decisiva na delimitación da unidade de negociación unha vez negociado o convenio, suposto que se aprecia especialmente na coñecida exclusión dos traballadores con contratos de duración determinada, a tempo parcial ou nos fixos-descontinuos³⁹.

É evidente que as dúas posiciones comentadas, dada a súa formulación, son irreconciliables. Vólvese entón á doutrina das citadas SSTS 20 outubro 1997 e 17 novembro 1998, defensoras da preexistencia da unidade de negociación ó convenio que a regula –salvo no caso das “unidades artificiais”–, e poderase apreciar que a súa argumentación non resulta convincente en absoluto. En efecto, o TS, en primeiro lugar, distingue entre unidades “naturais” e “artificiais”, distinción baseada en que as primeiras –aludindo á empresa e ó sector– teñen unha existencia allea á vontade dos negociadores do convenio en canto que son realidades independentes e anteriores a el; en cambio, as segundas nacen da propia vontade das partes negociadoras coa exclusiva finalidade de contratar. En todo caso, trátase dunha distinción aceptable ó mesmo tempo que discutible⁴⁰, pois máis correcto sería diferenciar entre unidades de negociación

³⁶ Cdo. 2º.

³⁷ Vid. MARTÍNEZ GIRÓN, que, ó estudia-lo uso e orixe das comisións paritarias, indica que a expresión negociación colectiva alude “ó exercicio polos empresarios e sindicatos dos dereitos distintos: o de negociar e o de administrar, así chamados porque se exercitan en fase de negociación de convenios colectivos (...) e de administración (...) dos xa negociados” (cfr. *Los pactos de procedimiento en la negociación colectiva*, IELSS [Madrid, 1985], pax. 2 e 31 e ss.).

³⁸ Cfr. OJEDA AVILÉS, *Derecho Sindical*, cit. pax. 689.

³⁹ Procedente de numerosas SSTCT, entre elas as de 29 agosto e 3 novembro 1983 (R. 7.308 e 10.370), 13 xaneiro e 18 outubro 1984 (R. 778 e 8.295), 26 abril e 11 decembro 1985 (R. 2.890 e 7.115), 3 febreiro 1986 (R. 1.310) e 30 decembro 1987 (R. 29.669), o TS fixose eco, nas súas SS de 13 e 22 maio 1991 (Ar. 3.909 e 6.826), da doutrina que consideraba discriminatoria a exclusión de traballadores temporais da unidade de negociación dos de a tempo indefinido, afirmando que “a temporalidade do contrato laboral en canto elemento puramente accidental na conformación deste non debe conllevar, no seu tratamento legal, outro tipo de efectividade distinta respecto da contratación fixa ou por tempo indefinido que a propia da súa natural delimitación cronolóxica” (STS 13 maio 1991, f.d. 5º). Pola súa parte, o propio TCo sentara as bases sobre o alcance do principio de igualdade ante a lei, nas súas SS 22/1981, de 2 julio (BOE de 20 julio [BJC, núm. 4, pax. 243]) e 34/1981, de 10 novembro (BOE de 19 novembro [BJC, núm. 7, pax. 508]), onde se sostivo que ese principio “non prohíbe que o lexislador contemple un tratamento diverso para situacións distintas”, pero si impide que “a desigualdade de tratamento legal sexa inxustificada por non ser razonable” (STCo 34/1981, f.j. 3º). Destes primeiros pronunciamentos pasouse con toda naturalidade ás SSTCo 52/1987, de 7 maio (BOE de 5 xuño [BJC, núm. 74, pax. 743]), e 136/1987, de 22 xullo (BOE de 11 agosto [BJC, núm. 76/77, pax. 137]), que, resolvendo os recursos de amparo interpostos polas empresas que se viran obrigadas, por decisión do TCT, a incluir na unidade de negociación dos seus traballadores fixos ós temporais, entraron no fondo do tema e cualificaron como nulas as cláusulas convencionais polas que estes últimos eran excluídos toda vez que decretaron a súa readmisión na unidade de negociación da que foran expulsados. Agora ben, o máximo Tribunal matizou que o mencionado principio de igualdade non era invocable para constituír unha unidade de negociación “con tódolos traballadores dunha empresa ou dun ámbito xeográfico ou funcional determinado”, nin para impedir “que determinados grupos de traballadores con suficiente forza negociadora pacten por separado as súas condicións de emprego” (STCo 136/1987, f.j. 5º). Por conseguinte, a inclusión na unidade de negociación dos traballadores temporais excluídos fundamentábase más nos prexuízos que se lles irrogaban ó careceren de poder negociador que no tipo de contrato. En palabras da STCo 177/1993, de 31 maio (BOE de 5 xullo [BJC, núm. 147, pax. 33]), “a desigualdade convertease así en discriminación, por non ofrecer máis soporte visible que unha minusvaloración das funcións desenvolvidas polo grupo notoriamente débil no momento da contratación”, pois carecen “de poder negociador por si sós” (f.j. 3º).

⁴⁰ Nesa distinción apréciase a influencia do Dereito norteamericano, dado que a sección 9,b) Lei *Taft-Hartley* cualifica como unidades presumiblemente adecuadas as de oficio (*craft unit*), empresa (*employer unit*), centro (*plant unit*) ou subdivisións destas, o que non implica a inexistencia doutras unidades negociadoras tales como as

“típicas”, no sentido de habituais por teren sanción no art. 87 ET, atribuíndo este cualificativo ás de franxa, centro, empresa e sector, e unidades “atípicas”, en canto que son amparadas xenericamente no art. 83 ET⁴¹, pola súa escasa presencia, con referencia, por exemplo, á unidade de grupo de empresas ou de empresas illadas relacionadas ós efectos de celebrar un convenio⁴². En segundo termo, faise depender do carácter consensuado das unidades “atípicas”, a súa constitución no momento da celebración do convenio, mentres que a ausencia deste requisito nas unidades “típicas”, convérteas en unidades preexistentes ó convenio porque a empresa e o sector, en si mesmos, son, como se ten repetido, realidades anteriores á negociación das normas. Pois ben, cabe alegar que unha cousa é que a empresa, como entidade, exista con independencia da unidade negociadora e outra moi distinta é que a unidade de negociación de empresa teña tamén unha existencia “permanente” na sucesión de convenios, dende o momento en que na empresa se poden aplicar convenios de diferente ámbito e que, aínda existindo un convenio de empresa, este non ten por que comprender a tódolos traballadores daquela. Moito máis complicado resulta a defensa dunha entidade propia do sector, porque algúns convenios coinciden co ámbito de aplicación disposto nas regulamentacións e ordenanzas, pero, especialmente a partir do fomento de marcos autonómicos de negociación coa reforma articulada basicamente a través da Lei 11/1994, de 19 maio⁴³, creáronse novos sectores de actividade ou subscritores. Ademais, presumi-la consensualidade das unidades “atípicas” implica negar ou reduci-la das unidades “típicas” e o certo é que unhas e outras apóianse na exclusiva vontade das partes negociadoras segundo o art. 83.1 ET, aínda que debe dicirse que as unidades “típicas” pódense determinar a través de diversos criterios (por exemplo, o principio de unidade de empresa ou o mantemento do ámbito procedente da regulamentación ou ordenanza), mentres que nas “atípicas” o criterio exclusivo é o da indicada vontade das partes. E, en terceiro lugar, o TS sostén que se calquera das partes negociadoras, unha vez denunciado o convenio e concluída a súa vixencia pactada, decide separarse da unidade de negociación “atípica”, non existe deber de negociar no concepto de revisión o aludido convenio denunciado. É evidente que se escolleu unha interpretación estricta do deber de negociar contido no art. 89.1 ET, como era de esperar, por outro lado, trala reforma de 1994, co fin de corrixi-la doutrina xurisprudencial que avoga por unha interpretación lata⁴⁴, segundo a cal este deber existía unha vez vencida a vixencia dun convenio, para negociar outros do mesmo ou de diferentes ámbitos. Así as cousas, a interpretación estricta incorre no erro de prioriza-lo deber de revisa-lo convenio vencido nas “unidades típicas”, estimulando a “petrificación” das unidades e, o que é peor, limitando máis do disposto –polas regras de lexitimación dos arts. 87 e 88 ET, a prohibición de concorrencia do seu art. 84 e a ordenación da estructura da negociación a través dos convenios e acordos marco e sobre materias concretas- a liberdade de elección das unidades de negociación polos suxeitos negociadores. Efectivamente, a inestabilidade das unidades “atípicas”, ó non atopárense reforzadas polo deber de revisión do convenio vencido, induce a escoller outras que ofrezan maior seguridade, de xeito que a doutrina das citadas SSTS 20 outubro 1997 e 17 novembro 1998 fai lembrar a estructura da negociación colectiva baseada en ámbitos normativos, pois, pese a que o art. 87 ET omite a relación pechada dos ámbitos nos que se pode negociar, esta existe de feito ó limitarse, como xa se dixo, de forma excesiva a elección da unidade de negociación.

Por todo, segue a ser posible sostener que a unidade de negociación non se constitúe antes da entrada en vigor do convenio que a regula, senón despois. A unidade negociadora intégrase polos traballadores ós que inicialmente se lles aplica o convenio, coincidindo nese momento ámbito de aplicación e unidade, para que despois o ámbito se estenda máis alá da unidade a través de figuras tales como a adhesión estatutaria ou extraestatutaria e a extensión. Curiosamente só nas unidades “atípicas” ou, en expresión recente do TS, “artificiais”, poderíase sostener a súa constitución previa á negociación do convenio, pois, en atención á súa consensualidade, coñécese a súa composición exacta antes do inicio do proceso negociador.

multiempresariais, aínda que estas teñen unha natureza estrictamente contractual ó naceren da vontade consensualada das partes negociadoras.

⁴¹ Clasificación proposta por RIVERO LAMAS, “A lexitimación empresarial para a negociación colectiva. Asociacións empresariais lexitimadas para negociar. A lexitimación nos grupos de empresas”, no vol. *Los límites del convenio colectivo, la legitimación empresarial y órganos para la resolución de conflictos. V Jornadas de Estudio sobre la negociación colectiva*, Centro de Publicacións do MTSS (Madrid, 1992), páx. 28.

⁴² Fenómeno cada vez máis introducido no noso ordenamento xurídico e que ten a súa reproducción nos “*joint employers*” do Dereito norteamericano ou empresarios unidos para obteren maior forza no proceso negociador, do que atopamos o réxime basicamente consignado nos casos *NLRB v. Lund* (Tribuna de Apelacións, Circuito Octavo, 10 maio 1939 [Labor Cases, T. 1, páx. 1.030, pgfo. 18.358]) e *NLRB v. Checker Cab Co.* (Tribunal de Apelacións, Circuito Sexto, 4 outubro 1986 [Labor Cases, T. 54, páx. 17.613, pgfo. 11.492]).

⁴³ BOE de 23 maio.

⁴⁴ Recórdense neste extremo as antigas SSTCT 29 outubro 1986 (R. 10.762), 17 marzo, 26 maio e 23 decembro 1987 (R. 7.080, 11.678 e 29.658, respectivamente) e 7 decembro 1988 (R. 596).

D) A súa determinación

O art. 83.1 ET atópase intimamente conectado co do art. 82.3, á vista do cal “os convenios colectivos regulados por esta Lei obrigan a tódolos empresarios e traballadores incluídos dentro do seu ámbito de aplicación e durante o tempo da súa vixencia”, é dicir, o convenio goberna, inicialmente, ós incluídos na unidade de negociación. Pero, dado que a unidade de negociación é posterior ó convenio e, como xa se repetiu, descoñécese *a priori* o seu alcance exacto, sucede que en múltiples ocasións hai que resolve-lo conflicto entre normas convencionais ós efectos de determinar cal é a aplicable a un ou varios traballadores⁴⁵. Así, a determinación da unidade de negociación adecuada pasa pola previa determinación do convenio colectivo adecuado, como o máis idóneo dos aplicables a un grupo de relacións laborais. E, de aí a radical diferencia co Dereito norteamericano no que, ó preexisti-la unidade de negociación ó convenio colectivo, non se aprecia colisión normativa; cada unidade ten o seu convenio, persegúindose que a unidade determinada sexa adecuada, con independencia da que deveña máis adecuada.

En principio, os Tribunais Superiores de Xustiza⁴⁶, subscrivendo a doutrina elaborada polo desaparecido TCT⁴⁷, consideraron ó convenio colectivo de empresa –e por ende á unidade de negociación homónima– como o convenio *per se* adecuado, dado que este tipo de normas pactadas materializan con maior precisión os intereses dos traballadores e empresarios intrinsecamente vinculados á situación económica da empresa. Por isto, ante a existencia dun convenio de empresa, e deixando a un lado os problemas de concorrencia de convenios, *ex. Art. 84 ET*, esta doutrina xurisprudencial non parecía un conflicto de normas entre aquel e outros posiblemente aplicables ás relacións laborais incluídas no ámbito do primeiro, senón que se sostaría a existencia dun só convenio, en si mesmo adecuado, como é o de empresa. Pero esta postura creba coa propia creba do principio de unidade de empresa, enunciado expresamente no art. 5 LRT de 1942 e carente de sanción legal na actualidade. Por iso, optouse ou por rexeitar a súa aplicación en canto vestixio da época regulamentista⁴⁸, ou por aceptala con certos límites. Neste sentido, non cabe dúbida de que nunha pequena empresa cunha única actividade ou unha única actividade principal⁴⁹ o convenio de empresa pode ser en si mesmo axeitado, pero non tanto polo principio de unidade de empresa, senón porque a propia realidade limita a existencia dun conflicto normativo. En cambio, en empresas de maior tamaño ou con múltiples actividades⁵⁰, a aplicación dun mesmo convenio non ten razón de ser, ata o extremo de que se chegou a considerar non discriminatorio a aplicación de diferentes convenios –de centro, de empresa, de sector- a unha mesma empresa, en especial cando ten centros de traballo en distintas provincias⁵¹. E isto está intimamente conectado co feito de que a reforma de 1994, entre os seus múltiples obxectivos, procurou a descentralización dos marcos estatais de negociación a favor dos autonómicos ademais do propio fomento de articulación da estrutura negocial dende eses marcos autonómicos, razón pola cal os tribunais aceptaron, con toda naturalidade, a aplicación da normativa sectorial ós centros de traballo emprazados nunha determinada Comunidade Autónoma aínda que houbese un convenio de empresa.

⁴⁵ Vid. MERCADER UGUINA, “Problemas de conflicto y coordinación entre convenios colectivos en el seno de la empresa: notas para un estudio”, *RTSS*, núm. 11, 1993, pán. 10 e ss.

⁴⁶ Entre outras, SS País Vasco 26 outubro e 1 decembro 1994 (As. 4.077 e 4.977, respectivamente), Aragón 20 xullo 1995 (As. 2.850) e Canarias 11 xullo 1995 (As. 2.726).

⁴⁷ Dan cumprida proba desto as SS 15 marzo 1984 (R. 3.056), 22 maio 1986 (R. 3.562), 5 febreiro e 11 decembro 1987 (R. 2.464 e 27.964, respectivamente) que chegaron a soste-la aplicación preferente do convenio de empresa sobre o de sector, incluso cando este é menos favorable ó primeiro.

⁴⁸ No caso da STSJ País Vasco 3 febreiro 1998 (As. 5.398), para a cal ese principio operaba en contra da aplicación de máis dunha regulamentación ás mesmas empresas, pero que non actúa no campo dos convenios colectivos, “nos que non existe norma similar e a autonomía das partes que os negocian pode determinar” que a unha empresa con diversos centros se lle apliquen non só os convenios de cada un deles, senón incluso (...) en cada un deles o convenio axustado ó seu ámbito territorial” (f.d. 2º).

⁴⁹ Vid. STSJ Andalucía (Málaga) 28 maio 1999 (cit. nota 17).

⁵⁰ Máis explicitamente, no caso de desempeño de diversas actividades nunha mesma empresa, non cabe esgrimi-lo principio de unidade de empresa nin de unidade de convenio. Así o confirman, entre outras, SSTS 1 xuño 1978 (Ar. 2.247) e 6 maio 1981 (Ar. 2.103); SSTS Cataluña 6 marzo 1995 (As. 1.102), Baleares 29 xaneiro 1997 (As. 596) e La Rioja 6 outubro 1998 (As. 3.588).

⁵¹ Arguméntase que o feito de que a empresa teña centros de traballo en diversos puntos do Estado ós que se lles aplica convenios diferentes, non “implica unha infracción do principio de igualdade nin discriminación nas relacións laborais da empresa, xa que os diferentes medios culturais, económicos, sociais, etc. de cada unha das poboacións e zonas nas que se insira cada centro pode xustificar un tratamento diverso” (STSJ País Vasco 3 febreiro 1998 [cit. nota 39], f.d. 2º). De forma similar, STSJ País Vasco 2 marzo 1999 (As. 1.532).

Así as cousas, ante a posible aplicación de varios convenios, incluído o de empresa, a determinación do más axeitado é obra dos tribunais que, xa dende o TCT⁵², elaboraron con ese fin unha serie de criterios, uns sen maior fundamentación legal, -por exemplo, o principio da norma más específica ou especial-, outros, en cambio, apoiados na interpretación de certos preceptos do ET e doutras leis laborais -tal é o caso do convenio más favorable-. Sexa como fose, o criterio de partida, alleo ó marco xurídico-positivo, tradúcese en que o convenio elixido o sexa conforme á “natureza das cousas” ou á “razón ou á lóxica”. Noutras palabras, o convenio más axeitado será aquel no que os traballadores e empresarios reclamantes se atopen efectivamente representados ou a actividade da empresa teña o seu encaixe exacto ou, en fin, responda á comunidade de intereses dos incluídos no seu ámbito⁵³.

Se con esto, os convenios aplicables foran varios actuaría o criterio que se formaliza a través do principio da norma más específica, que non ten un emprego pola xurisprudencia que poidamos cualificar de orixinal nin tampouco de recente. Nos pronunciamentos do TCT inmediatos á publicación do ET⁵⁴, declarouse de forma concisa: a “norma específica referente a industria ou actividade determinada debe de prevalecer sobre as de carácter xenérico”⁵⁵. Esto non é máis que a translación ó Dereito da negociación colectiva do principio xeral do “específico”, que rexe as relacións entre o noso Código Civil e as Compilacións forais, optando pola aplicación preferente do Dereito privativo fronte ó estatal. Afondando no tema, afinda cabe enunciar cadanseu carácter do principio da especialidade. O primeiro refírese á súa formulación en termos comparativos; predícase dun convenio en relación con outro ou outros⁵⁶, pois non en van é instrumento idóneo de solución de conflictos de normas convencionais. E, o segundo alude ó seu carácter excluínte en relación con outros criterios, como o do principio do convenio más favorable, que se supedita dese modo á cualificación do convenio como específico⁵⁷, en contradicción co aforismo *favorabilia sunt amplianda odiosa restringenda*. En realidade, só de seren varios os convenios específicos devirá adecuado o máis beneficioso.

Noutra orde de cousas e salvo o suposto típico de aplicación do principio de especialidade –o de determinación do convenio adecuado entre dous ou máis convenios de sector de igual ámbito territorial e distinto ámbito funcional-, convén poñer de relevo como, no resto dos casos, outro criterio, o principio de territorialidade, procura incidir na selección do que resulte máis adecuado⁵⁸, procurando que o sexa o do ámbito territorial máis reducido. Non obstante, a ausencia dunha regra de aplicación automática segundo a cal o convenio de ámbito territorial reducido prima sobre o máis extenso resulta evidente, pois “o

⁵² Por exemplo, SS 17 decembro 1982 (R. 7.841), 8 febreiro e 10 outubro 1983 (R. 1.646 e 8.310, respectivamente), 15 xullo 1985 (R. 4.943) e 26 xuño 1983 (R. 5.133).

⁵³ Non pode resultar extraño entónces que a STCT 26 xuño 1986 (R. 5.133) considerase inaplicable o Convenio Interprovincial para Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos y Delineantes a un arquitecto con un só traballador ó seu cargo, pois non se atopaba representado pola asociación empresarial que o negociou, e nos seus estatutos esixía que o empresario ocupase, polo menos, a vintecastro traballadores e cinco titulados superiores. Por circunstancias similares o convenio negociado pola Asociación Provincial de Talleres de Reparación y Vendedores de Recambios non rexe, segundo a STCT 10 outubro 1983 (R. 8.310), nas empresas de siderometalúrxia da provincia de Málaga, por canto que o su ámbito funcional se circunscribe a unha tarefa moi específica, a de venda de accesorios e recambios, que evidentemente non é a de ditas empresas. Para a STCT 17 decembro 1982 (R. 7.941), a diferenza de intereses –dadas as peculiaridades económicas- entre a Asociación Nacional de Agentes de Seguros e as Entidades Aseguradoras e Corredores de Reaseguros forzou a reclamación dun “ámbito funcional autóctono” para esas últimas, e a correlativa inaplicación do Convenio Nacional de Seguros negociado pola primeira (cdo. 5º). En fin, a STSJ Castilla-León (Burgos) 23 febreiro 1999 (As. 630) dispuxo que o Convenio Provincial para a Industria Siderometalúrgica de Burgos non pode conter cláusulas que afecten ós que non estean comprendidos no seu ámbito de aplicación, e, por tanto, as recollidas en dito Convenio sobre a posta a disposición de traballadores polas ETT non son aplicables a estas.

⁵⁴ Por exemplo, as SS 20 maio e 9 outubro 1980 (R. 25.884 e 4.914, respectivamente), 20 febreiro 1981 (R. 1.138) e 4 maio 1982 (R. 2.367).

⁵⁵ STCT 4 maio 1982 (cit. supra), cdo. 5º.

⁵⁶ Así o puxo de relevo a STSJ Navarra 17 decembro 1993 (As. 5.253), ó soste-la “primacía do marco normativo específico” (f.d. 1º).

⁵⁷ Vid. FERNÁNDEZ LÓPEZ et al., *Temas de Derecho del Trabajo*, Centro de Estudios Ramón Areces (Madrid, 1994), pág. 91, para quen “parece imponerse o xogo do principio de especialidade” sobre o da norma más favorable, de modo que “élle aplicable á relación laboral o convenio de ámbito máis reducido, por ser o más próximo á realidade que se trata de regular”.

⁵⁸ Por exemplo, na STSJ La Rioja 20 abril 1993 (As. 1902), o convenio aplicable resultou se-lo do Metal da Comunidad Autónoma de La Rioja –na que estaba sita a empresa- e non o General de la Construcción; se ben hai que recoñecer que a determinación non se apoia tanto no ámbito territorial do convenio, senón no encaixe exacto da actividade daquela no ámbito funcional da norma pactada.

ámbito xeográfico non [é] decisivo para a identificación do ámbito funcional do convenio colectivo”⁵⁹. Con isto adiántase que a “actividade” desenvolvida pola empresa eríxese como un dos factores ou baremos empregados pola xurisprudencia para comproba-la especialidade dun determinado convenio. En efecto, non son poucas as SS nas que o convenio se declara aplicable á empresa “por razón da súa actividade”⁶⁰ –a que el regula-, ou por ser el “específico da tal actividade”⁶¹, ó tempo que tamén son numerosos os convenios que sosteñen a relación das actividades concretas que se poidan incluír no seu ámbito funcional, de modo tal, que o convenio específico pasa por ser aquel no que a actividade da empresa atopa o seu encaixe exacto.

En canto á aplicabilidade do principio da norma más favorable como criterio de determinación do convenio adecuado, cabe indica-lo seu carácter subsidiario, entendido no sentido da inaplicabilidade do convenio específico a pesar da súa favorabilidade ou, noutras palabras, “non se trata de que prevaleza un convenio porque a súa aplicación sexa más favorable (...), senón de que a elección aplicativa se faga da norma debida, encamiñada a regula-las condicións laborais propias do ámbito que lle corresponda”⁶². Sen embargo, convén destacar que o principio de norma más favorable, a diferencia do da especialidade, foi formulado legalmente, en concreto polo art. 3.3 ET. Pero esto, lonxe de aclara-lo tema, obriga a unha reconsideración do citado precepto á vista da súa ambigüidade, salientada na nosa doutrina. Co dicir do art. 3.3 referido a que “os conflictos orixinados entre os preceptos de dúas ou más normas laborais, tanto estatais como pactadas (...) ressolveranse mediante a aplicación da más favorable para o traballador”, parece dar a entender que tódolos conflictos de leis, de leis e convenios, de convenios, e ata o seu momento, regulamentacións e ordenanzas ou de convenios entre si, atopan nel a súa panacea. Nada máis lonxe da verdade, pois o citado principio resulta inoperante ó frustrarse a súa aplicación tanto nos supostos de colisión de normas laborais estatais, solucionables polo principio de xerarquía, canto nas relacións entre a lei e o convenio, nas que non é posible apreciar un conflicto normativo, toda vez que o segundo completa, suple ou desenvolve a primeira.

Entónces, a determinación do convenio colectivo más adecuado de entre varios específicos non concorrentes, ou concorrentes, se existe o pacto previsto no art. 84, parágrafo 1º ET e os suxeitos non especificaran a forma de facelo efectivo ou se estivese ante un caso de concorrencia contemplado no parágrafo 2º do mesmo artigo, rexererase polo principio da norma más favorable do art. 3.3 ET⁶³; de aí a súa cualificación como criterio de selección do convenio más favorable⁶⁴.

⁵⁹ STS 15 febreiro 1993 (Ar. 1.165), f.d. 3º. Precisamente, a STSJ Cataluña 2 setembro 1993 (As. 3.806) considerou adecuado o convenio de sector xeral fronte ó convenio de sector provincial, dado que a actividade da empresa encontraba o seu encaixe específico no primeiro. En efecto, á empresa, dedicada ó embotellamento de augas naturais minerais, éralle de aplicación o Convenio Colectivo General de Embotelladores de Aguas Minerales, e non o Convenio Colectivo de Distribuidores y Mayoristas de Alimentación da Provincia de Barcelona.

⁶⁰ SSTCT 6 marzo 1981 (R. 2.288) e 10 setembro 1981 (R. 5.550).

⁶¹ SSTCT 25 novembro 1985 (R. 6.427) e 26 xaneiro 1988 (R. 808).

⁶² STCT 17 maio 1983 (R. 3.599), cdo. 2º.

⁶³ Vid. PALOMEQUE e ALVÁREZ DE LA ROSA, *Derecho del Trabajo*, Centro de Estudios Ramón Areces, S.A. (Madrid, 1993), pág. 300.

⁶⁴ Convén apuntar que por convenio más favorable enténdese, sempre segundo o reiterado art. 3.3 ET, o que “no seu conxunto e cómputo anual respecto dos conceptos cuantificables” ostente tal condición para os traballadores. Malia a aparente sinxeleza do precepto, a doutrina inclínouse por tres diferentes vías de interpretación. Unha opta pola comparación parcial entre grupos homoxéneos de materias, aplicándose o convenio más favorable sobre o tema concreto (cfr. PALOMEQUE LÓPEZ e ÁLVAREZ DE LA ROSA, *op. cit.*, pág. 301); outra, pola selección das disposicións favorables dos convenios en xogo (cfr. DESPAX, *Négociations, conventions et accords collectifs*, 12ª ed., Dalloz [Paris, 1989], pág. 308 e 309); e, a terceira pola comparación global dos convenios, priorizándose o que no seu conxunto resulta más favorable con independencia de que non o sexa para o tema concreto (cfr. OJEDA AVILÉS, *Derecho Sindical*, 4ª ed., Tecnos [Madrid, 1988], pág. 615). A consideración da norma convencional como un todo unitario que, segundo o art. 82.3 ET, “vincula a tódolos empresarios e traballadores incluídos dentro do seu ámbito de aplicación e durante todo o tempo da súa vixencia”, e a prohibición xurisprudencial do “espigueo”, esto é, a mera aplicación de disposicións soltas de diversos convenios –polo xeral as más beneficiosas-, son argumentos de interese para acollerse á interpretación bosquejada ultimamente.

II. CONSTITUCIÓN DAS UNIDADES DE NEGOCIACIÓN

Tralo título, “Unidades de negociación”, o parágrafo 1º do art. 83 ET proclama a súa libre constitución ó afirmar que “os convenios colectivos terán o ámbito de aplicación que as partes acorden”. Liberdade que se deduce tamén da ausencia, no art. 87 ET da enumeración dos ámbitos negociadores, e referendada polo propio TCo, para o que “a delimitación funcional e territorial do campo de aplicación do convenio corresponde ás partes”, en clara diferencia “do que sucedería nun réxime de tipo corporativo ou de signo autoritario”, que se atribuiría ó lexislador⁶⁵. Pero, esa liberdade non é absoluta, pois hai que destacar uns límites de orixe legal, tales como a inescindibilidade entre ámbito negociador e capacidade negociadora (art. 87 e 88 ET), a prohibición de concorrenza de convenios (art. 84 ET) combinada co deber de negociar (art. 89.1), así como outros de natureza convencional, ou sexa, froito dos convenios e acordos marco e dos de “materias concretas”.

A) Inescindibilidade entre lexitimación para negociar e unidade de negociación

O art. 87 ET ó precisa-la lexitimación necesaria para negociar nun determinado nivel provoca a inescindibilidade entre unidades de negociación e capacidade negociadora, de modo que as partes só poden negociar naqueles niveis para os que se atopan lexitimados e, con isto, limitase a libre elección do ámbito e, por extensión, da unidade de negociación⁶⁶. Como se indicou, é certo que o citado precepto omitiu a relación dos ámbitos de negociación, tan frecuente en disposicións legais anteriores, e no seu lugar deseñou dous niveis de negociación amplos –o de empresa e sector-, subdivisibles noutros máis pequenos –centro, múltiples centros e “franxa”-, cos que se pretendía esgotar tódolos posibles ámbitos de negociación. Sen embargo, o resultado alcanzado non só se traduce na configuración das regras de lexitimación como límite na elección do ámbito, senón que a rixidez das regras estimulou, de forma indirecta, o desenvolvemento da negociación colectiva extraestatutaria ou informal, e dificultou a creación de unidades negociadoras non encaixables nos niveis de negociación deseñados polo art. 87, como é o caso, das unidades multiempresariais, ou de unidades que encaixaban pero mostraban dificultades para a determinación da lexitimación correcta, como ocorría cos convenios de “franxa”.

1-O problema das unidades de negociación extraestatutarias

En efecto, a citada inescindibilidade forza a celebración de convenios “informais”, “improprios” ou “extraestatutarios”, e, por ende, a constitución de unidades de negociación de igual cualificativo, feito este que, aínda tendo un extraordinario desenvolvemento na década dos oitenta, constátase no noso ordenamento dende o primeiro cuarto do século XX⁶⁷. Acéptase unanimemente que este tipo de negociación constitúe unha manifestación máis do dereito á negociación colectiva dos representantes dos

⁶⁵ Cfr. STCo 136/1987, de 22 xullo (cit. nota 31), f.j. 5º.

⁶⁶ Lémbrese a rápida STCo 12/1983, de 22 febreiro (BOE de 23 marzo [BJC, núm. 23, pág. 274]), ó sinalar que o art. 87 “contén unha fórmula pechada, dado o carácter normativo que o convenio ten para tódolos afectados por el, polo que ‘lexitimación’ aquí significa máis que representación nun sentido propio un poder ‘ex lege’ de actuar e de afectar a esferas xurídicas doutros” (f.j. 2º).

⁶⁷ O seu primeiro exemplo tivo lugar con ocasión da promulgación das RR.OO de 1907 e 1908 que trataban do procedemento de aprobación oficial dos pactos colectivos sobre mellora das condicións do descanso dominical establecidas na homónima Lei de 1904. Sobre esta cuestión, vid. GALLART FOLCH, *Derecho Español del Trabajo*, Labor, S.A. (Barcelona, 1936), pág. 152; MARTÍNEZ GIRÓN, *Los pactos de procedimiento en la negociación colectiva*, cit. pág. 173 e ss.; MONTOYA MELGAR, *Ideología y lenguaje en las primeras leyes laborales de España*, Civitas (Madrid, 1975), pág. 77 e 78; e PALOMEQUE LÓPEZ, *Derecho del Trabajo e ideología*, 5ª ed. rev., Tecnos (Madrid, 1995), pág. 71 e ss. E 142, e ss. A estas disposicións únese un RD de 1919 que fixo o propio en relación coa xornada na dependencia mercantil. Xa na década dos corenta, promulgáronse cadanxeu Decreto de política salarial de 31 marzo 1944 (BOE de 9 abril) e 16 xaneiro 1948 (BOE de 21 de 28 xaneiro), polos que se autorizaba ós empresarios a elevar unha proposta sobre o aumento do salario previsto na regulamentación que lle era aplicable á Autoridade laboral competente por razón do territorio. E, co fin de obvia-lo trámite ante a citada Autoridade laboral, os incrementos salariais pactábanse entre empresarios e traballadores. Así o destaca GARCÍA GONZÁLEZ, “Pactos colectivos extrasindicales”, *RPS*, núm. 110, 1970, pág. 5. De forma tanxencial, vid. tamén, BLANCO, J.E., *Estudio de los convenios colectivos*, Servicio de Publicacións do INO (Madrid, 1963), pág. 20 e ss., que alude ós convenios “informais” ou “sui generis” celebrados ó amparo de determinadas disposicións legais.

traballadores e dos empresarios, e de aí o seu amparo no art. 37 CE⁶⁸ e o seu paralelo illamento das regras sobre negociación dos convenios, contidas no Tít. III do ET. Precisamente o illamento desas regras débese a causas moi variadas que amplían a tipoloxía dos convenios informais clasificables como convenios con “vocación estatutaria” frustrada, convenios voluntariamente informais e convenios necesariamente informais, a algunha das súas peculiaridades e incidencia nas unidades de negociación se alude de seguido.

Utilízase a expresión convenios con “vocación estatutaria” frustrada⁶⁹ para aludir a aqueles negociados conforme ás regras do Tít. III, pero que a súa eficacia se ve reducida pola Autoridade laboral, no rexistro do convenio, ou polos tribunais a posteriori⁷⁰, ou dos nacidos con esa mesma vocación que simplemente se frustra no proceso negociador⁷¹. Esto ten lugar porque non se cumpliron as regras de lexitimación “inicial” previstas no art. 87 ET⁷², ou as de composición da comisión negociadora –tamén coñecida como lexitimación “reforzada”, en contraposición á anteriormente citada- do art. 88 ET⁷³, ou, incluso, tanto pola falta do *quórum* do 50% de cada unha das dúas representacións na comisión negociadora para a

⁶⁸ O TCo admitiu a eficacia e validez destes convenios dende datas remotas como se aprecia nas súas SS 4/1983, de 28 xaneiro (BOE de 17 febreiro [BJC, núm. 22, pág. 169]), 12/1983, de 22 febreiro (cit. nota 58), 73/1984, de 27 xuño (BOE de 11 xullo [BJC, núm. 39, pág. 947]), 98/1985, de 29 xullo (BOE de 14 agosto [BJC, núm. 52/53, pág. 965]) e de forma especial, 108/1989, de 8 xuño (BOE de 4 xullo [BJC, núm. 99, pág. 1.130]). O TS fixose eco desta doutrina na súa S. 30 novembro 1998 (AR. 10.047), dictada en resolución dun recurso de casación para unificación de doutrina, engade que o amparo xurídico da negociación informal tamén se atopa no art. 151 LPL, que considera idóneo o proceso de conflictos colectivos como medio para resolve-los problemas de interpretación e aplicación de “un convenio colectivo, calquera que sexa a súa eficacia” (f.d. 2º), ademais do art. 82.3 ET que afirma que “os convenios colectivos regulados por esta Lei obrigan a tódolos empresarios e traballadores incluídos dentro de seu ámbito de aplicación”, de sorte que ó lerse en sentido negativo admítese a existencia doutros convenios non regulados polo ET. Sobre a eficacia limitada destes convenios, pronúncianse reiteradamente, entre outras, as SSTS 22 outubro 1993 (Ar. 7.856), 14 decembro 1996 (Ar. 9.462), 24 xaneiro 1997 (Ar. 572), e 2 xuño 1998 (Ar. 4.942).

⁶⁹ De acordo con DIEGUEZ, neste suposto xa non se trata de que “xurda unha negociación á marxe da oficial, senón que esta se converta en informal, incoándose así a ocupación na súa vantage (...) de campos que ata agora lles eran estráños” (cfr. “Nueva Lección sobre la negociación colectiva informal”, no vol. *Cuestiones actuales del Derecho del Trabajo*, Centro de Publicacións do MTSS [Madrid, 1990], pág. 251).

⁷⁰ A modo de exemplo, vid. STSJ País Vasco 15 xullo 1997 (As. 2.146).

⁷¹ Fenómeno este que se canaliza mediante o “principio de conversión negocial”, consistente, segundo a STSJ País Vasco 15 xullo 1997 (As. 2.147), no feito de que un convenio con vocación estatutaria perda a súa eficacia xeral e se converta nun convenio extraestatutario de eficacia limitada. Sobre esta discutiron, non obstante, os tribunais de forma contundente. A cuestión xa se formulou no extinguido TCT, en realidade tamén se resolveu no seu seo. En verdade, chegouse a decreta-la nulidade total do convenio que ve frustrada a súa eficacia xeral, como reflicte a STCT 26 xaneiro 1981 (R. 591), o que permitía que “as partes puid(esen) iniciar as negociacións conforme ó establecido no art. 87 a 90” do ET (cdo. 3º). Ou declarábase a súa nulidade gardando silencio sobre a súa validez como acordo extraestatutario, pois, segundo a STCT 20 decembro 1980 (R. 6.779), non procedía o pronunciamento “sobre a validez e a nulidade do acordo, en canto pacto colectivo de eficacia limitada, subscrito á marxe do Estatuto, por ser cuestión non resolta na sentencia de instancia”, que tratou, únicamente, da ausencia de lexitimación dos que o negociaron (cdo. 9º). Pero, posteriormente, optouse por continuar sancionando a nulidade en relación coa eficacia xeral de tales convenios, para avogar pola súa validez en canto pactos privados segundo as normas de dereito común. Neste sentido, vid. as SSTCT 20 febreiro e 10 xuño 1985 (R. 1.443 e 4.358, respectivamente).

⁷² O carácter extraestatutario dun convenio por incumprimento das regras de lexitimación inicial ten lugar con maior frecuencia nos convenios de sector, dádolos diversas componendas dos sindicatos e das asociacións empresariais que poden negocialos. De tódolos xeitos, a complexa regra para determina-la lexitimación dunha sección sindical de cara á negociación dun convenio de empresa non é o único suposto de frustración da eficacia xeral dun convenio dese ámbito, toda vez que e, como mero exemplo, a STS 24 xaneiro 1997 (cit. nota 60) refírese ó carácter informal do convenio de empresa negociado por un comité intercentros pero subscrito polos seus membros afiliados ó sindicato CIG.

⁷³ Polo tanto, será extraestatutario o convenio aprobado nunha comisión negociadora incorrectamente constituída ó non contar, a parte empresarial, coa maioría dos empresarios que ocupen á maioría dos traballadores do ámbito de aplicación do convenio, tal e como sinala a STSJ Extremadura 15 setembro 1997 (As. 3.291). Cuestión distinta sería “a forzada exclusión de [un] sindicato da comisión negociadora dun convenio que sería así subscrito por outros representantes sindicais con carácter extraestatutario”, xa que se vulneraría o dereito á liberdade sindical (cfr. STSJ Cantabria 19 novembro 1993 [As. 4.774], f.d. 2º). Neste mesmo sentido, o TCo, na súa S 137/1991, de 20 xuño (BOE de 22 xullo [BJC, núm. 137, pág. 181]), apostila que as representacións sindicais que son parte da comisión negociadora teñen dereito a participar na designación da comisión, “aínda cando poida ser impracticable polas limitacións numéricas que todos teñan que contar con algún membro na dita comisión” (f.j. 4º). Esto significa que, de acordo coa STS 18 xaneiro 1993 (Ar. 94), a composición da comisión negociadora, dentro dos límites numéricos, sexa disponible polas partes sempre que esa disposición non responda a motivacións inxustificadas, arbitrarias ou lesivas do dereito á liberdade sindical. Por iso, na STCT 14 xullo 1987 (R. 17.718) sinalouse que, se un sindicato se autoexclúe de participar na comisión negociadora, e esta pode quedar validamente constituída sen a súa presencia, o proceso negociador non se verá afectado e o seu froito, un novo convenio “estatutario”.

aprobación do convenio colectivo, de acordo co ordenado polo art. 89.3 ET⁷⁴, tanto por incumprimento dos requisitos formais e procedimentais como da súa publicación no Boletín oficial correspondente, *ex art. 90 ET*⁷⁵. Pois ben, dúas cuestións se formulan de inmediato, a primeira refírese ó alcance destes convenios, dada a súa eficacia limitada, cuestión que se debe responder indicando que estes convenios se aplican ós “traballadores e empresarios afiliados e subscritos, respectivamente, ás organizacións sindicais e patronais pactantes”⁷⁶, ou no seu caso “óos traballadores representados polas [organizacións] sindicais e patronais pactantes”⁷⁷, ou, incluso, “óos traballadores representados polas candidaturas pertencentes a determinados sindicatos integrados no órgano unitario de representación e a empresa”⁷⁸. A segunda alude a se cabe aplicar estes convenios a tódolos traballadores incluídos na unidade de negociación que ditos convenios regularían de teren eficacia xeral. Tal vez a solución máis correcta, áinda que ecléctica⁷⁹, se traduza en facer depende-la extensión da súa eficacia á vontade empresarial, argüindo que “tanto é lícito que [as cláusulas xerais] do pacto (...) só se apliquen ós afectados polo mesmo excluíndo ós demais”⁸⁰, en tanto que a empresa as proxecte sobre todo o seu persoal, sempre que non se oponan os non afectados directamente polo convenio. Con todo, non se debe de esquecer que os convenios informais poden alcanza-lo ámbito de aplicación, áinda que non gozar da eficacia⁸¹, dos “estatutarios” por vía das adhesións dos empresarios e traballadores individuais ou colectivas realizadas á marxe do disposto no art. 92.1 ET⁸².

⁷⁴ Adírvase que o art. 89.3 ET foi modificado pola Lei 11/1994, pois, antes dela, dispoña a esixencia dun *quorum* do 60% das partes negociadoras do convenio para que este resultase aprobado no seo da comisión negociadora, de aí que na STCT 23 setembro 1985 (R. 5.328) se sancionara a natureza informal do convenio aprobado por só seis membros do comité intercentros que non eran suficientes para alcanzar o quorum indicado. De acordo con DÍEGUEZ, a informalidade dos convenios por incumprimento do quorum do 60% dependía da “simple incapacidade dunha das partes de declarala súa vontade por mor da escisión padecida na común representación que ostentaba” e, con base en que tal decisión se orixinaba pola adscrición a un sindicato dalgúns dos representantes, cabería cualifica-la como “conflicto intersindical” (cfr. “Nueva lección sobre negociación colectiva informal”, cit., pán. 249). Vid. S Xulgado do Social núm. 3 de Navarra 9 xuño 1998 (As. 2.729), sobre a aprobación do convenio polos membros do comité de empresa integrantes dos sindicatos UGT, FITC e CGT, e non polo resto que estaban afiliados a CC.OO.

⁷⁵ No caso contemplado na STSJ Aragón 1999 (As. 1.022), onde a falta de publicación do convenio de empresa foi debida a que a Autoridade Laboral competente apreciou defectos que impedían facelo. Sobre o incumprimento dos requisitos formais e procedimentais dos convenios colectivos, vid. STS 17 outubro 1994 (As. 8.052).

⁷⁶ STS 17 outubro 1994 (cit. supra), f.d. 3º.

⁷⁷ *Ibíd.*

⁷⁸ *Ibíd.*

⁷⁹ No seu momento, detectáronse pronunciamentos xudiciais en sentido contrario, como a STCT 15 xuño 1988 (R. 4.252) que consideraba inaplicable as cláusulas salariais ós traballadores non afiliados ó sindicato que negociou o convenio informal, pois “para que estas adquiran a cualidade de convenio colectivo con toda a súa eficacia vinculante ‘*erga omnes*’ que lles atribúe o art. 82.3 do Estatuto dos Traballadores” han de observar “as esixencias formais que legalmente estean preceptuadas” (f.d. 3º).

⁸⁰ STCT 23 setembro 1985 (cit. nota 66), cd. 4º. Sobre esta cuestión, VALDÉS DAL-RE, afirma que “a conversión do convenio colectivo de eficacia limitada en norma obligatoria para todos ou, alomenos, para os máis pódese lograr, polo pronto, pola vía de feito, cando o empresario non obrigado por un pacto aplicao voluntariamente ós traballadores ó seu servicio”, e, así mesmo, cando “debendo aplica-lo só ós traballadores afiliados ó sindicato ou sindicatos pactantes esténdeo tamén ós traballadores non afiliados ou afiliados a organizacións sindicais que non participaron na negociación” (cfr. *Configuración y eficacia de los convenios colectivos extraestatutarios*, Acal [Madrid, 1988], pán. 113). Repárese en que a vontade de estende-lo convenio por parte do empresario ten que contar co consentimento de cada traballador, de xeito que ó prestalo o traballador estase adherindo ó pacto informal. Agora ben, parece admitido como válido que o consentimento do traballador pode ser expreso ou tácito. En efecto, na SAN 5 decembro 1997 (As. 4.242) sostéñese a validez da extensión do convenio informal ós traballadores que non estaban directamente representados polos que o negociaran en atención a que esa extensión non era un acto unilateral, pois os traballadores afectados por ela aceptáranla e, por tanto, adheríranse ó pacto, ó consentiren tacitamente a través do cobro mensual dos incrementos salariais nel previstos.

⁸¹ Hai que precisar que, no noso ordenamento xurídico, non existe, salvo a negociación, ningunha canle para remediar os defectos dun convenio informal, ou, doutra forma, “ninguén pode substituí-la capacidade e vontade negociadora das partes”, de xeito que a eficacia limitada destes convenios vén “pola vía obrigacional, pero non pola vía normativa” (STCT 17 xuño 1985 [R. 4.379], cdo. 4º).

⁸² Trátase de adhesións efectuadas polos que non están lexitimados para facelo. En efecto, o art. 92.1 ET dispón que están lexitimados para práctica-la adhesión a un convenio preexistente, aqueles que o están para negociar na unidade á que se adhire, segundo as regras do art. 87 ET. Se a adhesión se practica por traballadores individuais, grupos destes e sindicatos carentes de capacidade para negociar no ámbito no que se practica a adhesión, esta resultará informal ó igual que o acordo de adhesión, se o houbera. Sobre isto, vid. RABANAL CARBAJO, “La adhesión en la vigente normativa de negociación colectiva”, DL, núm. 37, 1992, pán. 122 e ss; e SALA FRANCO, *Los convenios colectivos extraestatutarios*, Instituto de Estudios Sociales (Madrid, 1981), pán. 27; e, especialmente, GÓMEZ ABELLEIRA, *La adhesión al convenio colectivo*, Servicio de Publicacións da EGAP (Santiago de Compostela, 1997), pán. 178 e ss. Polo que atinxo ó feito de que un pacto informal alcance o mesmo ámbito de aplicación que outro de eficacia xeral, OJEDA AVILÉS refírese a unha práctica negocial que se deu en chamar “adhesións inducidas” para aludir a aquelas

Os convenios informais por vontade das partes negociadoras citáronse como outra modalidade da negociación colectiva extraestatutaria⁸³. Neste caso, os suxeitos negociadores actúan dende o comezo do proceso negociador á marxe das regras contidas no Tít. III ET, pois, no ámbito da empresa, son convenios firmados por tódolos traballadores do cadre de persoal reunidos en asemblea⁸⁴ ou por referendo⁸⁵ ou por un órgano *ad hoc*⁸⁶ ou por un delegado dos traballadores⁸⁷. Apréciase a particularidade de que nestes convenios cando resultan subscritos por tódolos traballadores do cadre de persoal logo de asemblea ou referendo rexen en unidades de negociación que coincidirían coa que regularía un convenio de eficacia xeral. Mentre que eses mesmos convenios de empresa negociados por órganos *ad hoc* ou por un ou varios delegados dos traballadores non ofrecen a solución acabada de comentar, pois estes non emulan a eficacia dun convenio formal de empresa, coa excepción de que tódolos traballadores apoderen ós negociadores⁸⁸ ou, unha vez celebrado o convenio, emitan un poder para adherirse de *motu proprio* ó pacto subscrito⁸⁹. Polo que concirne ó ámbito sectorial, trátase de pactos negociados por representacións unitarias en funcións de sindicato sen personalidade⁹⁰ ou, incluso, por un ou varios traballadores apoderados tanto individualmente por cada un dos representados, como de forma xenérica, é dicir, designados polos diversos comités das empresas afectadas polo convenio⁹¹ ou por acordo tomado polos traballadores reunidos en asemblea⁹². Pero os convenios de sector voluntariamente informais tamén xorden ante a ausencia de lexitimación empresarial, se son, por exemplo, varios os empresarios que negocian sen intervención das asociacións empresariais ás que alude o art. 87.2 ET⁹³. Nestes casos, a posibilidade de que o convenio de eficacia limitada rexá nunha unidade de negociación idéntica á que regularía un de eficacia xeral, materialízase de novo se os empresarios negociadores ou a asociación empresarial decidisen aplicalos a tódolos seus traballadores con independencia da súa afiliación ós sindicatos que os concluísen ou da súa apropiación ós órganos ou persoas partícipes en dita negociación; ou, se se acode ás adhesións informais individuais ou colectivas de traballadores e empresarios.

nas que o chamamento para adherirse se realiza “dende o acordo obxecto de adhesión” (cfr. *Derecho Sindical*, 6ª ed., Tecnos [Madrid, 1992], pág. 761).

⁸³ Precisamente, a STCo 12/1983, de 22 febreiro (BOE de 23 marzo [BJC, núm. 23, pág. 274]), resolveu un recurso de amparo no que o recorrente consideraba vulnerado o seu dereito a non sindicarse, *ex art.* 28 CE, dado que o art. 87 ET optaba por unha lista cerrada ó enumera-los lexitimados para negociar, con especial peso para as representacións sindicais. Dicía o recorrente que se para ser membros dos comités de empresa e delegados de persoal se admitían candidatos independentes, debería aceptarse a posibilidade, non prohibida expresamente polo art. 87.2 ET, de que eses mesmos “apoderen ós sindicatos negociadores mediante un apoderamento voluntario, pois se esta forma de participación se lles negara, ó impedírselles toda, estaríasellos obligando a sindicarse en contra do art. 28 da Constitución” (f.j. 2º). Ó cal o máximo Tribunal respondeu afirmando a imposibilidade de sostener que o lexislador raie na ilicitude ó “adoptar medidas de fomento da sindicación, con tal de que non empañen a liberdade constitucionalmente consagrada” (f.j. 1º), e, en alusión ó art. 87, alegou que “nin directa nin indirectamente obriga á sindicación ou á afiliación ós Sindicatos constituídos” (f.j. 3º).

⁸⁴ por exemplo, as STSCT 11 xuño 1987 (R. 14.703) e 16 xuño 1987 (R. 14.713).

⁸⁵ Tal é o caso consignado na STCT 17 xuño 1985 (cit. nota 73), relativo á celebración dun convenio de empresa informal que, coa finalidade de amplia-lo seu ámbito a tódolos traballadores desta foi sometido a un referendo, e do seu resultado favorable pendía a ampliación.

⁸⁶ Así, na STSJ Andalucía (Granada) 14 xuño 1994 (As. 955), sobre o celebrado entre unha subcomisión de seguridade e hixiene e o empresario; ou, na STSJ Cataluña 7 novembro 1998 (As. 7.880), referido ó pacto celebrado entre un “comité” de traballadores e a empresa.

⁸⁷ Con relación con este tema, vid., por todos, OJEDA AVILÉS, “Delimitación de los acuerdos y pactos colectivos”, *AL*, 1995-I, pág. 268.

⁸⁸ Así, a STS 22 xaneiro 1994 (Ar. 3.228) afirma que a eficacia dun convenio informal enténdese reducida a “aqueles traballadores e empresas representados na negociación, ben por vínculos de afiliación, ou ben por apoderamento expreso” (f.d. 3º).

⁸⁹ La STCT 8 marzo 1989 (R. 114) foi aínda máis avanzada, dado que ó tratar sobre a negociación dun convenio por un empresario e unha traballadora, non apoderada expresamente polos seus compañeiros, entendeu que ese convenio vinculaba a toda a empresa ante a falta de obxeccións dos traballadores ó respecto; dábase a entender entonces, que os traballadores se adherirían implicitamente a dito pacto.

⁹⁰ En efecto, para DÍEGUEZ, fronte ós sindicatos oficiais, que adquieren a súa personalidade co depósito dos estatutos, “os ‘negociadores’ dos convenios informais non a adquieren”, de aí que “poidan designárselles unións ou sindicatos sen personalidade, engadindo que existe, sen embargo, unha certa confusión pois eses negociadores son na práctica os representantes legais dos traballadores na empresa” (cfr. *Lecciones de Derecho del Trabajo*, 4ª ed., Marcial Pons [Madrid, 1995], pág. 213).

⁹¹ Suposto contemplado na STCT 29 marzo 1982 (R. 2.118).

⁹² Vid. STCT 8 febreiro 1983 (R. 1.646).

⁹³ A negociación dun convenio colectivo, que pretendía regula-lo sector da pel dunha provincia, considerouse, na STCT 31 marzo 1982 (R. 2.124), de eficacia limitada ó ser asinado por cinco empresarios e seis traballadores non pertencentes a ningunha asociación empresarial ou sindicato respectivamente.

E, en último lugar, os convenios “necessariamente informais”, en referencia ós negociados en empresas con un censo inferior a seis traballadores, que se atopan excluídas *ad initio* con base nos arts. 62.1 e 87.1 ET da negociación deseñada neste corpo legal⁹⁴. En realidade, o primeiro deses preceptos dispón que a elección de delegados de persoal terá lugar en empresas con máis de seis traballadores; de xeito que, en sentido negativo, as que teñan cinco ou menos poidan negocia-los seus propios convenios “oficiais”.

A incidencia de todos estes convenios informais nas unidades resúmese en que a súa eficacia limitada, canto que oposta á eficacia *erga omnes*, permite coñecer de antemán os suxeitos por eles afectados, é dicir, a unidade negociadora, que se apoia no máis puro consenso⁹⁵. Esto acontece de forma significativa nos casos de negociación colectiva informal por vontade dos negociadores ou por que debe desenvolverse necesariamente así. Pero, nos convenios informais por frustración da súa “vocación estatutaria”, dado que as partes inician as negociacións de conformidade coas regras dispostas no Tít. III ET, e só no transcurso desas negociacións ou ó final verifícase o incumprimento de ditas regras, é necesario que as comisións paritarias ou os tribunais especifiquen os afectados por tales convenios, esto é, os integrantes da unidade de negociación, que se coñecerá unha vez concluído o convenio informal, ó igual que na negociación “oficial”.

2-O das unidades de negociación multiempresariais

Como se puxo de relevo, o art. 87 ET fixa dous niveis amplos de negociación –o de empresa ou ámbito inferior e o de ámbito superior a esta-, co fin de abrancar tódolos posibles ámbitos negociadores. Pero no fondo, o lexislador está a pensar nos ámbitos de negociación “típicos” –empresa, centro e sector-, fixando para eles as regras de lexitimación e esquecéndose que a riqueza negocial provoca problemas sobre quem pode negociar noutras ámbitos considerables a estes efectos como “atípicos”. Este é o caso das unidades de negociación multiempresariais, en relación coas que o ET non dispón os suxeitos lexitimados para negocia-lo convenio, xustificándose esta omisión no feito que a consolidación da estructura negociadora de España aconteceu en “unhas décadas nas que o fenómeno dos grupos de empresa dende o punto de vista económico”⁹⁶ posuía “moi escasa incidencia”⁹⁷. Pero, o elocuente silencio do ET non impide nega-la existencia de unidades de negociación multiempresariais, pois o seu socorrido art. 83.1, encabezado polo epígrafe “unidades de negociación”, ampara a posición extrema de atribuír ás partes liberdade para fixa-lo ámbito de aplicación dos convenios.

Agora ben, a expresión unidades multiempresariais abriga en realidade diversas modalidades de vinculación empresarial que presentan tamén diversos problemas de cara á negociación colectiva. A primeira das modalidades é a unidade multiempresarial de “grupo de empresas”. Como é sabido, este carece de personalidade xurídica propia⁹⁸, da que gozan, sen embargo, a título individual cada unha das empresas do grupo⁹⁹. O mesmo tempo, o art. 1.2 ET considera empresario ás “comunidades de bens que

⁹⁴ En canto á eficacia limitada destes convenios, MARTÍNEZ GIRÓN sostén a súa circunscripción ó censo actual da empresa, pois “os traballadores ou os seus mandatarios *ad hoc* non poden, ó negocia-lo convenio, pretender actuar no nome de eventuais ou futuros traballadores” (cfr. “Unidades de negociación colectiva sen representantes legais ou sindicais dos traballadores”, no vol. VI *Jornadas Luso-Hispano-Brasileñas de Derecho del Trabajo*, Servicio de Publicacións da Xunta de Galicia [Santiago de Compostela, 1990], pán. 69). Sobre os límites á negociación colectiva destes convenios e dos acordos nacidos ó amparo do art. 41 ET, vid. GÓMEZ ABELLEIRA, “*La negociación colectiva en empresas sin representantes legales de los trabajadores en especial tras la reciente reforma del mercado de trabajo*”, REDT, núm 70, 1995, pán. 227.

⁹⁵ Ese consenso maniféstase na STSJ Andalucía (Málaga) 11 setembro 1998 (As. 6.843), segundo a cal o pacto celebrado entre un Concello e un grupo de traballadores non vincula ó primeiro por canto que se decidira, no art. 3 de dito pacto, que a súa entrada en vigor tería lugar a partir da súa ratificación polo Pleno da Corporación Municipal, feito que nunca chegou a ocorrer, e que evidencia a vontade de non constituí-la correspondente unidade de negociación.

⁹⁶ Cfr. BRUZ VILLALÓN, “La negociación colectiva en los grupos de empresa”, no vol. *Grupos de empresa y Derecho del Trabajo*, Trotta (Madrid, 1994), pán. 283.

⁹⁷ *Ibíd.*

⁹⁸ En efecto, a LPL alude, no seu art. 80.1.b) á constancia no escrito de demanda do “grupo carente de personalidade xurídica” contra o que se dirixise esta, e no seu art. 82.3.a) á ampliación do prazo ordinario que discorre dende a citación á celebración da conciliación ou do xuízo, cando a citación se practique cun grupo sen personalidade. En fin, os arts. 16.5 e 247.2 LPL, relativos á capacidade e lexitimación procesual dos “grupos” e á posta en coñecemento dos bens e dereitos dos “grupos sen personalidade” no caso de execución pecuniaria, contén tamén referencias significativas ó tema que nos ocupa.

⁹⁹ Advírtase que no concepto de grupo inclúense tanto os grupos de empresa por subordinación, caracterizados porque as diversas sociedades se atopan sometidas a unha dirección única da sociedade que se considera nai sobre as filiais, e os grupos empresariais por coordinación, que se manifesta a través dun órgano central de dirección e

reciban a prestación de servicios” dos traballadores, o que permitiría aceptar, como punto de partida, que o grupo de empresas equivale a un único empresario¹⁰⁰ e que os seus componentes responden solidariamente das obrigas deste¹⁰¹, de modo que a unidade de negociación de grupo de empresas equipárase á unidade de negociación de empresa. Pero, esta equiparación non é absoluta a efectos de negociación, pois o ámbito multiempresarial xorde da vontade consensuada dos suxeitos negociadores de celebrar un convenio carente de vocación sectorial, en canto que é irrelevante o seu alcance territorial ó ceder diante da prioridade do seu ámbito funcional; de modo que, as empresas negocian *ad nominatim* e non buscan imponerse a outras que non sexan elas mesmas¹⁰².

Con todo, a reiterada falta de regras de lexitimación no ET sobre a negociación de convenios de grupos de empresa provocou arriscadas opiniós doutrinais e xurisprudenciais. Parece consolidarse, non obstante,

vixilancia dos acordos ou sen el, existindo meros pactos de dirección empresarial. Sobre esta cuestión, a doutrina utilizou diversas teorías e sobre todo diversa terminoloxía. Así, RIVERO LAMAS, facéndose eco das posicóns iusmercantilistas, distingue os grupos de empresas “horizontais”, en canto que “integrados por un conxunto de empresas xuridicamente independentes”, pero que “a certos efectos están sometidos a unha mesma dirección económica”, dos “subordinados”, nos que o elemento determinante é a relación entre “a empresa dominante ou matriz e as empresas dominadas” (cfr. “La legitimación empresarial para la negociación colectiva...”, cit. pán. 109 e 110). A distinción para BROSETA PONTE é entre grupo de empresas horizontais que “afectan a sociedades que adoitan desempeñar ou realiza-las mesmas actividades económicas”, e grupos de empresas verticais, relativos a “sociedades que desenvolven a súa actividade en distintas fases do proceso de elaboración ou prestación dun servicio ou ben productivo” (cfr. *Manual de Derecho Mercantil*, 8ª ed., corrixida, Tecnos [Madrid, 1990], pán. 344). De forma semellante, pronúnciase MONEREO PÉREZ, “Aspectos laborales de los grupos de empresas”, REDT, númeru 21, 1985, pán. 85 e 86. Pola súa parte, VICENT CHULIÁ apunta a existencia de “unións, asociacións ou agrupacións de empresas (...) con fins de colaboración, a veces creando unha *sociedade común*, sen control de ningún dos seus socios ou empresas/membros: (...) grupo de sociedades de cooperación” (cfr. *Compendio de Derecho Mercantil*, 3º ed., José Mª Bosch S.A. [Barcelona, 1991], pán. 208). De forma más extensa, vid., tamén VICENT CHULIÁ, *Introducción al Derecho Mercantil*, 12ª ed., Tirant lo Blanch (Valencia, 1999), pán. 550 e ss. En fin, outra clasificación é a empregada por SÁNCHEZ CALERO, ó diferenciar entre agrupacións constituídas por un vínculo de natureza real, é dicir, “o que resulta da titularidade por unha sociedade das accións ou participacións doutra”, das constituídas por un vínculo de natureza obrigacional, esto é, o que “nace dun contrato ou dun acordo”, engadindo que, en ocasións, “estes vínculos (...) aparecen combinados” (cfr. *Instituciones de Derecho Mercantil*, 22ª ed., Mc Graw Hill [Madrid, 1999], pán. 590).

¹⁰⁰ Diversamente, nas STS 19 maio 1969 (Ar. 2.773), a primeira na que, segundo MARTÍNEZ GIRÓN, “uns traballadores pretenderon obte-la declaración xudicial de estaren vinculados” a un grupo de empresas (cfr. *El empresario aparente*, Civitas [Madrid, 1992], pán. 40), sostívose que a pertenza dos empresarios a un “grupo” – repárese que o suposto de feito da sentencia non se refire a un grupo senón a unha asociación patronal- non destrúa a súa singularidade e independencia, de maneira que “os donos dos autobuses cos que contrataran individualmente os productores” eran “os respectivos patróns dos reclamantes” (cdo. Único). Como o grupo de empresas, a efectos laborais, foi unha creación xurisprudencial, a partir da STS acabada de citar e, en especial, na década dos oitenta ata a actualidade, foise delimitando o seu réxime xurídico, partindo da idea de que o grupo de empresas actúa como un empresario único, pero que a esixencia de responsabilidade solidaria ós membros do grupo non depende da exclusiva dirección unitaria das empresas do grupo, senón doutros factores. Entre eles atópanse: 1) A necesidade de que as empresas do grupo teñan confusión patrimonial ou “caixa única” (STS 30 xuño 1993 [Ar. 4.939], SSTCT 24 xaneiro 1977 [R. 270], e 15 outubro 1982 [R. 5.878]; 2) A unidade do sistema contable (SSTS 6 maio 1981 [Ar. 2.103] e 10 novembro 1987 [Ar. 7.838]; 3) a creación de empresas sen substrato real para obviar responsabilidades laborais (SSTS 11 decembro 1985 [Ar. 6.094], 3 marzo 1987 [Ar. 1.321] e 12 xullo 1988 [Ar. 5.802]; e, 4) a realización por parte dos traballadores dunha prestación indiferenciada de servicios, ben de forma simultánea a tódalas empresas do grupo (STS 13 xuño 1990 [Ar. 6.112]) ou alternativa (SSTCT 4 novembro 1981 [R. 6.441] e 9 xullo 1982 [RTCT 4.314]), ben de forma sucesiva (STS 8 outubro 1987 [Ar. 6.973]). Vid., incidindo áinda máis sobre estes factores, SSTS 28 marzo e 23 xuño 1983 (Ar. 1.207 e 3.043), 8 febreiro e 12 setembro 1988 (Ar. 594 e 6.873). Do réxime dos grupos de empresas a efectos laborais e dos supostos de responsabilidade solidaria, dá cumprida conta a STS 26 xaneiro 1998 (Ar. 1.062), dictada en resolución dun recurso de casación para a unificación de doutrina. Sobre este tema, vid., ademais, MORENEO PÉREZ, “Aspectos laborales de los grupos de empresas”, cit., pán. 111; e, SANTIAGO REDONDO, “Consideraciones en torno a los grupos de empresas. En especial, las prácticas de circulación de trabajadores”, RL, 1991-II, pán. 469. Polo demais, nesta construción de equiparación do grupo de empresas ó empresario único apréciase unha estreita vinculación entre o Dereito norteamericano da negociación colectiva e o noso propio Dereito. En efecto, naquel, dende o caso *Shipowners Associations of Pacific Coast* (1937), sancionouse a viabilidade das unidades de negociación multiempresariais, utilizando o util argumento de incluír na expresión “*employer*”, recollida na sec. 2.2 Lei Wagner, ás asociacións empresariais legalmente constituídas, e, trala *NLRB v. Bagel Bakers Council of Greater New York* (Tribunal de Apelacións, Circuito Segundo, 20 novembro 1970 [Labor Cases, T. 64, pán. 20.242, pgfo. 11.309]), non quedou alíbico de dúbida sobre que tal expresión alcanzase tamén ós empresarios que constituían un grupo ou unha unión negociadora de feito.

¹⁰¹ Por todas, a temperá STCO 46/1983, de 27 maio (BOE de 17 xuño [BJC, númeru 26, pán. 268]).

¹⁰² OJEDA AVILÉS, *Derecho Sindical*, cit., pán. 682.

polo TS a doutrina sobre a aplicación¹⁰³ das regras de lexitimación propias dos convenios de empresa, por conseguinte son os empresarios do grupo, individualmente considerados, os chamados a negociais, *ex art. 87.1 ET*. En canto a se tal lexitimación pode ou non estenderse ás asociacións patronais constituídas *ad hoc* para o grupo de empresas, cabería aceptar unha postura favorable sempre que ditas asociacións fosen apoderadas para tal función, de forma expresa e concreta, é dicir, conforme ás regras do mandato representativo do Cc. Dese modo, a exclusión das regras de lexitimación quasi política do art. 87.2 ET “impediría aplicá-lo requisito do 105 e da maioria absoluta a efectos de fixa-la lexitimación inicial e a lexitimación plena”, contido no parágrafo 3º do mesmo precepto¹⁰⁴. Polo que respecta á composición da mesa negociadora, o art. 88.1 ET non admite indecisións, ó disponer que “nos convenios de ámbito empresarial [aquel] constituirase polo empresario ou os seus representantes”. Así, as empresas do grupo designarán ós compoñentes da comisión, sendo necesaria a participación de todas e cada unha delas ou dun representante común designado por estas, ó resultar inaplicable o art. 88.1, parágrafo 2º ET, que, dirixido ós convenios de sector, só o esixe coa participación da maioria das empresas do dito grupo.

Maiores dificultades ofrece a determinación dos que están lexitimados para negocia-los convenios de referencia polo lado dos traballadores. Neste punto, reitérase novamente que o ET descoñece un nivel de negociación intermedio, superior ó de empresa e inferior ó de sector, e de aí que os órganos de representación unitarios arranquen dos centros de traballo ou da mesma empresa. De forma paralela, tamén resulta reiterada a opinión doutrinal¹⁰⁵ favorable a que se institúa legalmente un órganio de representación unitaria dos traballadores do grupo de empresas, que ben podía chamarse “comité de grupo”. A favor desta posición, cabe argumenta-la ausencia de preceptos no ET que expresamente prohiban a creación de dito comité, así como a práctica convencional do seu establecemento, aínda que nin un nin outro permiten dota-lo convenio así negociado de eficacia *erga omnes*, condenándoo a unha natureza informal e privada. Por conseguinte, para que o convenio colectivo de grupo de empresas goce da eficacia xeral sancionada no art. 82.3 ET, sería necesario que interviñesen na súa negociación as representacións unitarias –comités intercentros, comités de empresa e delegados de persoal- de tódalas sociedades integrantes do grupo. Esta postura é a defendida pola STS 30 outubro 1995¹⁰⁶ sen reparar en que o convenio así celebrado non sería entonces un convenio de grupo de empresas, senón unha xustaposición de convenios: tantos como representacións unitarias dese grupo. Esta xustaposición tamén se predicou dos convenios de grupo asinados por tódolos representantes das empresas que o integran – solución que se considerou correcta con base no art. 87.1 ET-¹⁰⁷. Aínda que a identificación do grupo de empresas con un único empresario permitiría falar dunha unidade de negociación multiempresarial na que os empresarios voluntariamente actúan como un só e de aí, con caución, o correlativo carácter único do convenio asinado, sempre que a xustaposición non derive da forma de organización da representación dos traballadores.

Pois ben, como o art. 61 ET non atribúe o monopolio da representación dos traballadores ás representacións unitarias, senón que admite outras formas representativas, sinaladamente as sindicais, cabe referirse á negociación por estas de convenios de grupos de empresas. De aí que novamente a STS 15 decembro 1994¹⁰⁸, tentando de supera-lo problema da articulación das representacións unitarias na negociación en unidades multiempresariais así como a comentada xustaposición de convenios que se

¹⁰³ En efecto, a STS 15 decembro 1994 (Ar. 4.436) confirma unha doutrina xurisprudencial, sostida polas SS posteriores do mesmo Tribunal como as de 27 abril e 30 outubro 1995 (Ar. 3.273 e 7.930, respectivamente), na que se afirmaba que, en orde á lexitimación para negociar nun grupo de empresas, serán de aplicación as regras dos arts. 87.1 e 88.1 Et (f.d. 2º). Co que se corrixe fallos de carácter ambiguo, como o contido na SAN 19 outubro 1992 (*Boletín do MTSS*, núm. 12, 1992, pág. 295), que, a pesar de sinalar que nos convenios que non rebasen o ámbito de empresa “non son os sindicatos, nin as asociacións empresariais as lexitimadas para negociar [o convenio], senón que haberá que aterse o art. 87.1 do ET, en canto facilita regras sobre lexitimación nos ámbitos que non excedan ó de empresa” (f.d. 2º), cualifica de “estatutario” o convenio de grupo de empresas negociado por unha sección sindical “con máis do 50% dos representantes dos traballadores no ámbito da empresa” e quince delegados de persoal de diferentes empresas do grupo, mesturando as representacións unitarias e sindicais cun dereito a negociar convenios de empresa ou inferior alternativo e non acumulativo.

¹⁰⁴ Cfr. CRUZ VILLALÓN, “La negociación colectiva en los grupos de empresa”, cit., pág. 289 e 290.

¹⁰⁵ Por exemplo, CRUZ VILLALÓN, *op. cit.* pág. 293; e MARTÍNEZ BARROSO, “Análisis jurídico-laboral de los grupos de empresas”, *REDT*, núm. 62, 1993, pág. 915.

¹⁰⁶ Cit. nota 95.

¹⁰⁷ Entónces, cabería distinguilo convenio único de grupo de empresas dos convenios plurais que se celebran se non existe un grupo empresarial senón empresarios independentes na organización e dirección das súas respectivas empresas que acordaron unirse ós efectos de negocia-los seus convenios, ou, existindo tal grupo, os seus integrantes amosan a vontade de negociar a título individual, aínda que de forma coordinada, en unidades de negociación independentes.

¹⁰⁸ Cit. supra.

pode xerar, avoga por que a representación dos traballadores sexa asumida directamente polos sindicatos. Ó respecto, convén indicar que a LOLS só xoga sobre o binomio empresa-centro, sen enfronta-lo tema da constitución de seccións sindicais ou da designación de delegados sindicais no seo do grupo. Pero resulta evidente que a intervención dunha asociación sindical en tal grupo, de cara á negociación colectiva, é unha cuestión, máis que legal, interna ou, doutra forma, de organización da asociación nun novo nivel negociador. De admitir esto, as seccións sindicais que no seu conxunto sumasen a maioría dos membros do comité das distintas empresas do grupo ou as dos sindicatos más representativos, *ex. art. 8.2 LOLS*, poderían celebrar tales convenios. Recalcando que as seccións sindicais do grupo de empresas carecen de competencias negociadoras pola vía legal –a LOLS garda silencio ó respecto-, cómpre sinalar que tales seccións só celebrarán un convenio colectivo ou dos respectivos estatutos sindicais¹⁰⁹. Con todo, tamén ofrece dificultades a negociación a través de seccións sindicais, por iso a citada STS 15 decembro 1994 atribúe a representación dos traballadores ós sindicatos que acrediten “uns niveis adecuados de implantación e representatividade”¹¹⁰.

Como xa se sinalou, xunto coa unidade multiempresarial de grupo de empresas, existen outras unidades multiempresariais que responden ás diversas modalidades asociativas dos empresarios. Entre elas cabe resalta-las agrupacións de interese económico¹¹¹ e as unións temporais de empresa¹¹², que non encaixan na unidade de negociación de grupo de empresas tal e como se ten delimitado. Isto é así por falta-lo elemento esencial para atribuír ó conxunto de empresarios a condición de empresario único, ou sexa, a unidade económica. Frente á pluralidade xurídica e á citada unidade económica dos grupos de empresa, as agrupacións de interese económico e as unións temporais de empresa esgrimen a independencia, a tódolos efectos, dos seus integrantes, en especial as citadas en último lugar, carentes, incluso, dunha figura superior que as aglutine, ánda de forma tanxencial. En calquera caso, comparten coas unidades multiempresariais de grupos de empresa a súa vocación consensuada, ánda que non resultan equivalentes a unha unidade de empresa ó constituír unha fracción más ou menos reducida dunha unidade de sector. Por tal motivo, é posible que se atopen lexitimados para negociar no seu seo, pola parte dos traballadores, os sindicatos más representativos, a nivel estatal ou autonómico, os entes sindicais afiliados, federados ou confederados a estes, e os sindicatos que teñan un certo grao de implantación –o 10%– nas representacións unitarias do ámbito funcional do convenio, segundo o disposto no art. 87.2.a), b) e c) ET. Polo que se refire á comisión negociadora, constituirase segundo o disposto no art. 88.1, parágrafo 2º ET, participando na súa formación as seccións sindicais, se as houbera, e, na súa ausencia, os órganos territoriais do sindicato. Sen embargo, nas propias agrupacións de interese económico, se os seus membros as apoderaron expresamente, os empresarios individuais ou os seus representantes, incluso unha asociación empresarial *ad hoc* son os lexitimados para negociar coa necesaria presencia de todos e cada un deles na comisión negociadora.

Por último, cabe admiti-la hipótese de unións de feito de empresarios para convir¹¹³, ou noutros termos, dunha variedade de empresarios que, libres de calquera forma asociativa, deciden negociar múltiples

¹⁰⁹ Posición introducida e defendida por CRUZ VILLALÓN, “La negociación colectiva...”, cit., pág. 295; e, *La representación de los trabajadores en la empresa y en el grupo. Un marco legal insuficiente*, Trotta (Madrid, 1992), pág. 234.

¹¹⁰ F.d. 2º. Nos mesmos termos, víd. a SAN 1 xuño 1998 (As. 2.606), a teor do cal “a representación contractual dos traballadores [debería de ser] asumida directamente polos sindicatos, dada a notoria dificultade de que sexa exercitada polos órganos de representación unitaria daquelas, ou por seccións sindicais, sempre claro está que o sindicato correspondente acredite uns niveis adecuados de implantación e representatividade” (f.d. 5º).

¹¹¹ Reguladas pola Lei 12/1991, de 29 abril (BOE de 30 abril), substitúen ás antigas agrupacións de empresas previstas na Lei 196/1963, de 28 decembro (BOE de 31 decembro). Teñen personalidade xurídica propia, respondendo persoal e solidariamente das súas débedas os socios que as integran, que conservan a súa propia personalidade xurídica, dado que o obxecto social destas agrupacións consiste no desempeño dunha actividade económica auxiliar da que desenvolven os seus socios, que lle sirve como instrumento para alcanza-los os seus fins, pero que non poderá alcanza-las dificultades ou actividades de un dos seus membros.

¹¹² O seu réxime xurídico está contido na Lei 18/1982, de 26 maio (BOE de 9 xuño), segundo a cal estas unións carecen de personalidade xurídica, recaendo sobre os seus integrantes – persoas físicas ou xurídicas – a responsabilidade solidaria e ilimitada fronte a terceiros polos actos e operacións en beneficio común. Trátase, en realidade, dunha modalidade de colaboración interempresarial para o desenvolvemento ou execución dunha obra ou servicio determinado, coordinada por un xerente único con poderes abondo de todos e cada un dos seus membros para exercita-los dereitos e contrae-las obrigacións correspondentes. O seu risco máis significativo é a brevidade da súa duración, pois a obra ou servicio non poderá exceder dos dez anos.

¹¹³ Este tipo de vinculación empresarial para convir parece gardar parentesco cos “*joint employers*” do Dereito norteamericano. Asumindo as súas indubiables diferencias, especialmente en materia de formas de asociación mercantil e de asociacionismo para negociar, os “*joint employers*”, como se pon de relevo no *leading case NLRB v.*

convenios de idéntico contido, ou sexa, convenios plurais¹¹⁴. Trátase, por tanto, dunha decisión libre de varios patróns de que, dentro dun mesmo proceso negociador, nun mesmo acto, se acaden tantos convenios colectivos como empresarios e con idéntico contido. É lóxico que eses empresarios se dediquen a actividades, senón idénticas, si que se poden incluír alomenos nunha mesma rama da industria, pois o que se pretende é aproveita-las vantaxes propias dun convenio de empresa ou, o que é igual, obte-la regulación máis axustada ás particularidades propias de cada empresa, así como as derivadas dun convenio sectorial, é dicir, uniforma-las condicións de traballo par evita-la concorrenza ó respecto e fortalecer o poder sindical. Pero tampouco se debe de rexeita-la postura contraria: empresarios dedicados a diversas actividades con certo grao de conexión. Non en van, ó igual que noutros supostos de unidades multiempresariais, as constituídas por empresarios unidos de feito para convir teñen tamén natureza consensuada. E se a isto se suma a ausencia dun substrato territorial, non debe de estraña-la súa exclusión das sectoriais propiamente ditas. De todas formas, é conveniente precisar que o froito desta negociación, convenios plurais, non se desenvolve no seo dunha unidade de negociación multiempresarial, senón de tantas unidades de empresa como empresarios partícipes, razón pola que as regras de lexitimación son as previstas nos art. 87 e 88 ET para o ámbito da empresa.

3-O dos convenios “franxa”

A problemática das unidades de negociación de “franxa” ou sector profesional vén de antigo. Recórdese a disputa da doutrina debida á imprevisión do lexislador acerca da lexitimación para negociar nestas unidades. O art. 87.1 ET, na súa redacción inicial, disponía que os convenios colectivos de ámbito inferior á empresa podían ser negociados polas representacións unitarias, é dicir, polo comité de empresa e tamén o comité intercentros, se este tivera atribuída tal función, así como polos delegados de persoal, entendendo “aquel como órgano e estes na súa totalidade”¹¹⁵, sen conceder lexitimación a membros illados das devanditas representacións¹¹⁶. Pero o citado precepto engadía que “nos convenios que afecten á totalidade dos traballadores da empresa será necesario que tales representacións sindicais, no seu conxunto, sumen a maioría dos membros do comité”, o que motivou que un certo sector da doutrina admitira a existencia de convenios colectivos de franxa de eficacia limitada e “extraestatutarios”, se se interpretaba a *sensu contrario* o artigo transcrito, ou sexa, para o caso de que a sección sindical que negociase dito convenio non contase coa maioría de membros no comité de empresa¹¹⁷. Doutro xeito, outro sector doutrinal sostivo que a sección sindical non necesitaba contar cunha porcentaxe sinalada, toda vez que o art. 87.1, parágrafo 2º esixía este requisito de forma expresa para a negociación de convenios que afectasen a tódolos traballadores da empresa pero non a unha porción máis ou menos ampla destes. A cuestión a debater trasladábase entónces a que sindicatos ou que seccións sindicais estaban lexitimadas para negociar tales convenios, cuestión que foi resolta a través do concepto de “notoria implantación” acuñado polo TCo¹¹⁸, segundo o cal era preciso que o sindicato negociador tivese como afiliados á maioría dos traballadores da franxa, permitíndose “a extensión do convenio a todas elas”¹¹⁹ e evitándose así o “seu carácter discriminatorio”¹²⁰.

Agora ben, o problema sobre a lexitimación sindical para convir en unidades de negociación “franxa” foi superado pola adicción dun novo inciso ó art. 87.1, parágrafo 2º trala modificación operada pola Lei

Chechker Cab Co. (cit. nota 34), son tamén colectivos de empresarios dunha mesma actividade que, conservando a súa independencia xurídica, negocian conxuntamente para obteren beneficios mutuos.

¹¹⁴ Vid. nota 99.

¹¹⁵ Cfr. ALONSO OLEA e BARREIRO GONZÁLEZ, *El Estatuto de los Trabajadores. Texto actualizado, jurisprudencia, comentario*, 3ª ed., Civitas (Madrid, 1991), pán. 385.

¹¹⁶ DEL REY GUANTER discrepou de tal posición e sostivo a posibilidade de que os convenios de sector profesional puidesen ser negociados por compoñentes específicos das representacións unitarias, sempre que existise “unha delegación do comité de empresa no seu conxunto nun sector deste para que este negocie un convenio colectivo de franxa respecto do grupo profesional” (cfr. “Los convenios colectivos de franja”, *REDT*, núm. 17, 1984, pán. 123).

¹¹⁷ Neste sentido, RAYÓN SUÁREZ afirmaba que si a sección ou seccións non acadaban “tal porcentaxe de representación [esto é, a maioría dos membros do comité] o convenio non afectará a todos”, pois unicamente entrarían no seu ámbito de aplicación “os afiliados a tal ou tales seccións sindicais, xa que noutro caso chegarfase a deixar sen contido o precepto legal”, en alusión ó art. 87.1, parágrafo 2º ET (cfr. *Los convenios colectivos para grupo de trabajadores*, IES [Madrid, 1982], pán. 38). Esta opinión foi compartida por SERRANO MARTÍNEZ, “El convenio colectivo de franja en el Ordenamiento Español”, no vol. *Lecciones de Derecho del Trabajo en homenaje a los profesores Bayón Chacón y Del Peso y Calvo*, Servicio de Publicacións da Universidade Complutense (Madrid, 1982), pán. 286.

¹¹⁸ Vid. STCo 45/1984, de 27 marzo (BOE de 25 abril [BJC, núm. 36, pán. 613]).

¹¹⁹ Cfr. ALONSO OLEA e CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, cit., pán. 768.

¹²⁰ *Ibid.*

11/1994¹²¹, inciso que, en realidad, acolle a doutrina precedente con algúin adiantamento máis. Atópanse entón lexitimados para negociar ditos convenios, amén das representacións unitarias¹²², as sindicais con notoria implantación na franxa ou grupo de traballadores de que se trate e que foran designadas ademais por eses traballadores mediante acordo expreso, adoptado por maioría absoluta a través de voto persoal, directo e segredo¹²³.

Resulta evidente que na negociación de convenios “franxa” polas representacións sindicais cabe distinguir con certa claridade a unidade de negociación e o ámbito do convenio. Así, o grupo de traballadores ós que se lles vai aplicar a norma pactada atópase predeterminado dende o momento en que designan o seu representante negociador, é dicir, constitúen unha unidade de negociación no máis puro sentido de unidade electoral. E o ámbito do convenio franxa coincide inicialmente con esa unidade de negociación, pese a que dito ámbito puidese sufrir ampliacións, durante a vixencia do convenio, a través, por exemplo, de adhesións individuais doutros traballadores, que entran no campo da negociación colectiva informal.

B) Prohibición de concorrencia

No que se refire ó art. 84, parágrafo 1º ET, non se di nada novo se se concepúa como o límite legal máis férreo á constitución de unidades de negociación. De facto, que “un convenio colectivo, durante a súa vixencia non [poida] ser afectado polo dispuesto en convenios de ámbito distinto”, revela, en principio, a imposibilidade de constituír unha nova unidade de negociación na que coincida o convenio co ámbito territorial persoal, funcional, e, en certos tramos, do temporal, co vixente noutra pre establecida¹²⁴. Así, o precepto de referencia formaliza o seu límite a través dos principios “prior in tempore, potior in iure” e “pacta sunt servanda”, expresións da necesidade de seguridade xurídica en materia de negociación colectiva co obxecto de dotar dunha estabilidade mínima ás relacións de traballo.

Con todo, o art. 84, parágrafo 1º ET debe matizarse para delimita-lo seu alcance e significado. Así, a non afectación dun convenio por outro concorrente posterior suscita a dúbida sobre o destino deste último, podéndose utilizar como resposta a que sanciona a inaplicación ou aprazamento da súa entrada en vigor (a de convenio invasor) durante a vixencia do convenio invadido, sen ocasionar a súa nulidade¹²⁵. Non obstante, esta solución xenérica só é de recibo con relación a dous tipos concretos de concorrencia. Alúdese ós supostos de que un convenio se vexa afectado por outro posterior de ámbito máis reducido ou á xustaposición ou intersección de convenios, é dicir, convenios reguladores de sectores de actividade que se solapan parcialmente entre si, ben persoal ben territorialmente. Pero, como toda xeneralidade, esta necesita a súa excepción que se atopa no caso de que o convenio concorrente teña un ámbito máis amplio

¹²¹ Vid. ESCUDERO RODRÍGUEZ, “Ley, convenios colectivos y acuerdos de empresa”, no vol. VALDÉS DALLE, coord., *La reforma del mercado de trabajo*, Lex Nova (Valladolid, 1994), pán. 37 e ss.

¹²² Vid., por todas, a STS 4 maio 1998 Ar. 4.088), sobre a dobre lexitimación para negociar estes convenios.

¹²³ O citado art. 87.1, parágrafo 2º ET remítense ó seu art. 80, relativo ó voto para a adopción de acordos en asembleas de traballadores. Pois ben, ALONSO OLEA e BARREIRO GONZÁLEZ consideran dubidosa a necesidade dunha asemblea para designar ós representantes negociadores na celebración dun convenio de franxa (cfr. *El Estatuto de los Trabajadores. Texto, comentarios y jurisprudencia*, 4ª ed., Civitas [Madrid, 1995], pán. 398).

¹²⁴ Precísase ademais unha regulación contradictoria entre os convenios, o anterior e o invasor ou concorrente, para distinguila concorrencia da xustaposición de convenios. Vid. STS 29 xaneiro 1992 (Ar. 134) e STSJ Estremadura 19 agosto 1998 (As. 3.280).

¹²⁵ No caso consignado na STCT 12 maio 1986 (R. 3.926), relativa á negociación dun convenio de empresa durante a vixencia do de sector polo que aquela se rexía, e que concluíu coa inaplicación do primeiro ata a data de termo da vixencia do segundo. Desde logo non faltaron SS de signo contrario que chegaron a soste-la nulidade dos convenios concorrentes con outros anteriores, aínda que non se lles negara a súa validez en canto extraestatutarios; vid. SSTCT 30 xaneiro 1981 (R. 611), 4 marzo 1982 (R. 2.071) e 8 xullo 1985 (R. 5.088). Trala reforma realizada pola Lei 11/1994, hai que distinguir, como fai a STSJ Galicia 20 abril 1998 (As. 957), entre concorrencia prohibida e concorrencia permitida, pois no parágrafo 2º do art. 84 permítense a celebración de convenios de sector durante a vixencia doutros convenios de sector de ámbito máis amplio, sempre que, entre outros requisitos, respecten a asunción de competencias nas materias enunciadas no seu parágrafo 3º por parte dos convenios superiores. Ós efectos que aquí interesan, esta distinción carrexa tamén a nulidade das cláusulas do convenio concorrente inferior que non respecten a distribución de competencias do citado art. 84, parágrafo 3º, pero ese convenio será válido en canto ó resto do seu contido, salvo que vulnere a prohibición de concorrencia do seu parágrafo 1º, nese caso podería atrasa-la súa entrada en vigor como convenio estatutario ata a denuncia do de ámbito superior afectado. Con todo, algunha sentencia recente, como a do TSJ País Vasco 26 maio 1998 (As. 2.305), retoma a posición do extinto TCT e cualifica como nulo o convenio colectivo posterior concorrente.

que o dos preexistentes, de xeito que deberá respecta-las unidades de negociación reguladas por estes, aínda que sen atrasa-la súa propia entrada en vigor¹²⁶.

Polo demais, a prohibición de concorrenza non pode ser utilizada como criterio de solución de conflictos normativos, xa que, na concorrenza de convenios, non se trata de indagar cal é o máis adecuado, e en resultas a unidade adecuada¹²⁷. O convenio e a unidade xa se determinaron con anterioridade, utilizando, de ser necesario, os verdadeiros criterios de selección, esto é, o principio de especialidade e de norma máis favorable. En fin, o “*prior in tempore*” do art. 84, parágrafo 1º, ó conseguir que as unidades de negociación existentes queden protexidas durante a vixencia do convenio que as regula, logra así a “ordenación do tecido convencional e [a] estabilización dos convenios concluídos”¹²⁸. Sen embargo, esta interpretación do art. 84, parágrafo 1º ET non ten o *placet* de certos sectores doutrinais¹²⁹, que viron nel un criterio máis de solución de conflictos normativos ou un criterio especial fronte a outro de carácter xeral –por exemplo, o art. 3.3 ET-, o que provocou serias dúbidas sobre as relacións entre ambos preceptos. Tal vez a confusión, excesivamente xeneralizada, traia a súa causa da proposta legal tan arraigada de solucionar os problemas de concorrenza de convenios a través da aplicación do principio da norma máis favorable, como o demostran os arts. 6, parágrafo 2º LCCSS 1973, 4.1.a) Lei 16/1976, de 8 abril, de relacións laborais¹³⁰, ademais do 3.1 do abortado Proxecto de Lei de convenios colectivos de 1979. Sexa como fose, a aplicación do art. 3.3 ET toma como premisa a existencia dun conflicto de normas, ou sexa, de dous ou máis convenios validamente celebrados¹³¹. Esta premisa falla no suposto de concorrenza, dado que o convenio posterior concorrente atrasa a súa eficacia ata a denuncia do anterior –salvo no caso de que o convenio concorrente teña un ámbito maior que o dos convenios preexistentes–; ata esa data, o devandito convenio non é válido como estatutario. Evidentemente, nos casos de concorrenza convencional, o reiterado art. 3.3 ET carece de protagonismo; antes á inversa desempeña un papel residual, salvo que os suxeitos negociadores, por pacto en contrario contido nalgún dos instrumentos previstos no art. 83.2 ET, disipen o límite da prioridade temporal e desvíen as colisións entre convenios á norma citada.

Agora ben, a prohibición de concorrenza que, en principio, pesa sobre os convenios colectivos estatutarios en sentido estricto, incide tamén noutros pactos de natureza convencional como é o suposto do acordo de adhesión (art. 92.1 ET), que é, en verdade, un convenio colectivo de remisión a outro convenio. Entónces, o acordo de adhesión durante a súa vixencia –que coincide coa vixencia pactada do convenio ó que se adhira– non poderá verse afectado por outro convenio posterior¹³². Por outra parte, como a extensión (art. 92.2 e 3 ET) “está sempre subordinada á autonomía colectiva e ten carácter provisional”¹³³, ademais de que o acto de extensión comparte a natureza dun regulamento, “non só é posible negociar outro convenio durante a vixencia da extensión”¹³⁴, senón que tamén cesa dende o momento en que se aproba un propio no ámbito que operaba¹³⁵.

¹²⁶ Tema amplamente desenvolvido na STSJ País Vasco 6 outubro 1998 (As. 7.752).

¹²⁷ Nesta liña, RODRÍGUEZ-PÍNERO, e GONZÁLEZ ORTEGA, que confirman que a regra do art. 84 “é unha disposición negativa de ‘non afectación’ que non pode ser lida no sentido positivo de criterio de selección” (cfr. “Acuerdos interprofesionales, centralización de la negociación colectiva y Ley del Estatuto de los Trabajadores, *RPS*, núm. 137, 1983, pág. 356). E, MARTÍNEZ MORENO ó afirmar que o citado precepto “non presenta alternativa ningunha na posibilidade de aplicación de máis dunha norma” (cfr. “Sobre el alcance y significado de la prohibición de concurrencia de convenios colectivos contenida en el art. 84 del ET”, *REDT*, núm. 42, 1990, pág. 269). En igual sentido, PALOMEQUE LÓPEZ e ÁLVAREZ DE LA ROSA, sinalan a necesidade, para que se suscite a colisión de convenios do art. 3.3 ET, de “indagar primeiro se a concorrenza entre convenios é legal e non vulnera a prohibición do art. 84 ET”, e, no caso de pacto de non concorrenza, “só se as partes non tiveran previsto solucións” para dirimilo (cfr. *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 300).

¹²⁸ MERCADER URGUINA, *Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios*, Civitas (Madrid, 1994), pág. 142.

¹²⁹ En efecto, algúns autores inclúen dentro dos criterios de selección das normas en conflicto o do convenio máis favorable, máis específico e, ó seu mesmo nivel, o de convenio anterior no tempo. Neste sentido, vid., por todos, MONTOYA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, 16ª ed., Tecnos (Madrid, 1995), pág. 180 a 182.

¹³⁰ BOE de 21 abril.

¹³¹ Vid. STS 19 febreiro 1987 (Ar. 1.077), da que se adopta a doutrina, entre outras polas SSTSJ País Vasco 20 outubro 1998 (As. 7.285) e Andalucía (Málaga) 28 maio 1999 (cit. nota 17).

¹³² Vid., ó respecto, ALONSO OLEA e BARREIRO GONZÁLEZ, *El Estatuto de los trabajadores...*, cit., pág. 422.

¹³³ STS 23 xaneiro 1995 (Ar. 396), f.d. 2º.

¹³⁴ En canto á natureza do acto de extensión, non existe opinión unánime na doutrina. Para algún autor, como GÁRATE CASTRO, non cabe dúbida sobre a súa natureza regulamentaria, habida conta de que a extensión do convenio “representa unha creación de derecho tan manifesta como a que se producirá coa conclusión dun convenio colectivo propio”, non en van esta extensión “constitúe un instrumento de regulación” das relacións laborais dos afectados por ela (cfr. “Sobre a natureza xurídica do acto de extensión dun convenio colectivo. A propósito da STC

En cambio, a aplicabilidade ou non da prohibición de concorrenza pode levantar dúbidas en relación cos acordos de empresa que irromperon de forma definitiva no panorama da negociación colectiva dende a modificación do ET pola Lei 11/1994. Cabe sinalar ó respecto que a citada prohibición de concorrenza non xoga na relación entre convenios e acordos “defectivos” ou “supletorios”, é dicir, os mencionados nos arts. 22.1, 24.1, 29.1, parágrafo 3º, 34.2 e 3 e 67.1, parágrafo 5º ET, pois corresponde ó propio convenio de sector autorizar indirectamente a súa celebración ó non regular certas materias co fin de que sexan asumidas por estes. A unidade de negociación segue a ser a delimitada polo convenio, coa peculiaridade de que todas ou algunhas das súas relacións laborais réxense conxuntamente por ámbalas dúas normas pactadas: o convenio e o acordo. Idéntica solución debe predicarse dos acordos consignados nos arts. 41.2, parágrafo 2º e 82.3, parágrafos 2º e 3º ET, extremo aceptado por un sector maioritario da doutrina, aínda que con matices diferentes¹³⁶. Estes acordos, en canto que modificativos ou substitutivos – ademais, *in peius*- do disposto no convenio de sector, configúranse como una clara excepción ó principio de non afectación, dado que, de aplica-la regra “*prior in tempore, potior in iure*”, atacaríase de raíz a mesma existencia de calquera acordo posterior e modificativo do convenio. Por iso, a necesaria aplicación do acordo non se fundamenta en motivos de temporalidade, senón na causa ou, mellor dito, na dobre causa que motiva a súa celebración. Dun lado, tanto o acordo polo que se modifican algunhas condicións esenciais de emprego establecidas no convenio colectivo de sector –sinaladamente horario, réxime de traballo por quendas, sistema de remuneración e sistema de traballo e rendemento-, como o que determine o réxime salarial da empresa, responden a situacións de crise no seu seo. Non en van o art. 41.1 ET, en alusión ó primeiro dos acordos citados, utiliza a expresión “cando existan probadas razóns económicas, técnicas, organizativas ou de producción”, mentres que o art. 82.3, parágrafo 2º ET, en referencia ó segundo dos acordos, invoca os danos que puideran altera-la “estabilidade económica da empresa”. E, doutro, ambos acordos abordan a regulación dunhas materias concretas; novamente, as enumeradas nos apartados b), c), d) e e) do art. 41.1 para o que altere as condicións substanciais, mentres que para o que fixe o réxime salarial, precisamente a materia salarial¹³⁷.

En cambio, poucas dúbidas existen sobre a non aplicación do art. 84 ós convenios informais, dado que este precepto refírese en exclusiva ós convenios “oficiais”, dotados de eficacia *erga omnes*, por “axustarse ós requisitos subxectivos, obxectivos e de procedemento que o propio Estatuto establece” no

86/1991, de 25 abril”, *RL*, 1991-II, pán. 527). Aínda máis explícito é VALDÉS DAL-RE, para quen, “pola súa eficacia xurídica, polo círculo indeterminado de persoas ás que se dirixe, pola súa xeneralidade e abstracción e pola súa vocación de ordenar un conxunto de relacións laborais, o acto de extensión preséntase como un verdadeiro e auténtico regulamento (cfr. “Sobre a competencia para dictar actos de extensión de convenios colectivos”, *RL*, 1987-II, pán. 6). De forma contraria maniféstase DURÁN LÓPEZ, que nega a natureza normativa (en concreto, regulamentaria) do acto de extensión e apostea pola súa condición de acto administrativo (cfr. “A extensión de convenios colectivo: natureza e competencias das Comunidades Autónomas”, no vol. *La intervención administrativa y jurisdiccional en las relaciones colectivas de trabajo*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales [Sevilla, 1989], pán. 155). De igual modo, JIMÉNEZ VELASCO identifica a extensión cun acto administrativo, por canto se concreta en “estender a vixencia do convenio” e en “declara-los extremos que resulten inaplicables baixo (o eventual) control xurisdiccional (...) do convenio estendido” (cfr. “La naturaleza jurídica del acto de extensión de convenios colectivos”, *RL*, 1988-I, pán. 269 e ss).

¹³⁵ STS 23 xaneiro 1995, cit., f.d. 2º.

¹³⁶ Estas diferencias dependen en gran medida da postura adoptada sobre o tipo de relación entre os convenios colectivos e estes acordos. Así para GARRIDO PÉREZ, “a posibilidade de que o convenio de empresa (...) determine condicións salariais *in peius* en relación co réxime disposto no convenio superior, non orixina unha concorrenza conflictiva” (cfr. “Las cláusulas de descolgue salarial en la nueva ordenación estatutaria”, *RL*, 1995-I, pán. 363). CRUZ VILLALÓN vai aínda máis lonxe ó identifica-lo acordo do art. 41.2, parágrafo 2º ET cun convenio colectivo, de xeito que o primeiro pode modifica-lo segundo, aínda que só en materias obxecto da súa competencia – horario, réxime de traballo por quendas, sistema de remuneración e sistema de traballo e rendemento-, e de aí a inaplicación do art. 84, parágrafo 1º ET (cfr. “El art. 41 del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma de 1994”, *RL*, núms. 17-18, 1995, pán. 132). En fin, OJEDA AVILÉS, partindo da “eficacia *erga omnes* e [da] natureza contractual” destes acordos, apostea pola non aplicación “nestes casos [do] principio ‘*prior in tempore*’ fixado polo art. 84 LET para a concorrenza entre convenios” e sostén, en cambio, a procedencia do principio da norma máis favorable” (cfr. “Delimitación de los acuerdos y...”, cit., pán. 255).

¹³⁷ En relación con este tema pronúnciase a STSJ País Vasco 26 maio 1998 (cit. nota 117), que afirma que a cláusula de descolgue prevista no art. 82.3, parágrafos 2º e 3º ET non pode utilizarse como vía de feito para enervar-la prohibición de concorrenza disposta no art. 84, parágrafo 1º do mesmo Texto legal. En efecto, a citada cláusula de descolgue autoriza á empresa e ós representantes dos traballadores para a celebración dun acordo sobre a materia salarial, non sendo de recibo que ese acordo regule materias distintas das indicadas ou que se converta nun auténtico convenio colectivo de empresa que trate, en exclusiva ou non, a materia salarial, pois, nese último caso, concorrería ilicitamente co convenio de sector que permite o “descolgue” (f.d. 5º).

seu Tít. III¹³⁸, requisitos incumpridos polos outros convenios, os informais¹³⁹. Sobra entrar entones no estudio¹⁴⁰ da existencia de factores que permitan soste-la afectación ou estricta coincidencia obxectiva, subxectiva e temporal dun convenio “informal” por outro posterior “oficial” ou deste por un convenio informal, dado que a preexistencia ou celebración posterior dun convenio informal devén inocua para os convenios “oficiais”. En canto á coexistencia dun convenio oficial con outro informal, claro exemplo dun conflicto de norma máis favorable, *ex art. 3.3. ET*, dándolle prioridade o convenio, considerado como un todo, que mereza tal cualificación¹⁴¹, pero non aplicando as cláusulas benévolas dun e outro, práctica esta coñecida como “espigueo” que foi prohibida polos tribunais¹⁴². Esta solución trasladable igualmente ós eventuais conflictos entre convenios informais.

1-Prohibición de concorrenza e vixencia do convenio

O art. 8.4, parágrafo 1º ET prohíbe a concorrenza entre convenios durante a vixencia do anterior no tempo, de xeito que se precisa coñece-las regras sobre a vixencia do convenio contidas basicamente, aínda que non de forma exclusiva, no art. 86 ET. Así a *constitución ex novo* de unidades de negociación está vedada dende o inicio da vixencia do convenio –momento no que cesa tamén o deber de negociar-coa unidade da cal poderían coincidi-las acordadas nun futuro. A determinación do momento no que esa vixencia comeza é unha cuestión fácil aparentemente, pero difícil no fondo, dada a dispersión das disposicións do ET ó respecto. En efecto, son varios os criterios utilizables para precisa-lo inicio da vixencia da norma pactada, a saber: 1) a data na que as partes acorden, segundo o art. 90.4 ET, que gozan ademais de liberdade para pactar períodos de vixencia distintos para cada materia ou grupo de materias do convenio, á vez que para fixa-la duración dos convenios, así como a concreción da súa eficacia retroactiva, *ex. 86.1 ET*¹⁴³. Evidentemente, nada obsta para que os convenios teñan duración indefinida, a

¹³⁸ Cfr. QUINTANILLA NAVARRO, *Convenios colectivos extraestatutarios*, Tecnos (Madrid, 1992), pág. 19 e 20.

¹³⁹ STCT 17 xuño 1986 (R. 5.330), f.d. 2º. Como se pode apreciar, a doutrina sobre a improcedencia do art. 84 para resolve-la concorrenza entre convenios informais ou entre estes e os estatutarios vén do extinto TCT, manifestada, ademais da sentencia recentemente citada noutras tales como a de 8 maio 1984 (R. 4.856) e 25 maio 1987 (R. 10.920); esta doutrina foi acollida polos Tribunais Superiores de Xustiza e así o reflicten, entre outras, as SS Navarra 7 abril 1993 (As. 1.775), Galicia 3 marzo 1994 (As. 895) e STSJ Andalucía (Sala 15 marzo 1995 (As. 1.020), que defende a aplicabilidade do principio da norma máis favorable contido no art. 3.3. ET. Esta mesma posición é defendida por numerosos autores, como é o caso de PALOMEQUE LÓPEZ, *Derecho Sindical Español*, cit., pág. 435; QUINTANILLA NAVARRO, *op.*, *cit.* pág. 19 e 20; e VALDÉS DAL-RÉ, *Configuración y eficacia...*, cit., pág. 49 e ss. En canto a SALA FRANCO defende tamén a non aplicación do art. 84 ó suposto estudiado, pero, dada a eficacia contractual dos convenios extraestatutarios, matiza que “os eventuais conflictos de concorrenza entre [estes e os estatutarios] haberán de resolverse con base no disposto polo art. 3.1.c) e 5 do ET, esto é, mediante a aplicación do convenio que, cláusula por cláusula, resultase máis favorable para os traballadores”, excluíndo a regra do art. 3.3. (cfr. *Los convenios colectivos...*, cit., pág. 28).

¹⁴⁰ A pesar de que algunas SS, como a do TSJ Galicia 3 marzo 1994 (*cit. supra*), o fan.

¹⁴¹ Cuestión que resolve de forma definitiva e nos termos expostos o TS, na súa S. 30 novembro 1998 (Ar. 10.047), dictada na resolución dun recurso de casación para a unificación de doutrina.

¹⁴² Así a STSJ Andalucía (Málaga) 30 setembro 1998 (As. 3.990) rexeita o “espigueo”, pois “non é lícito tratar de aproveitar o que beneficia de cada un dos réximes normativos, desprezando o que é desfavorable, porque é principio consagrado en Dereito Laboral que a asunción dun sistema de normas ten que verificarse de forma unitaria” (f.d. 2º). A xustificación desta doutrina encóntrase na STS 15 xullo 1985 (Ar. 3.773) que, a voltas sobre o emprego do art. 3.3 ET, afirmou que “o convenio ha de ser interpretado tendo en conta que cada cláusula é contemplada non de forma illada e separada do conxunto, senón inserida na relación xurídica da que forma parte”, pois o dito convenio é “un todo orgánico e indivisible” e as súas partes “forman un armazón unitario” (*ibid.*).

¹⁴³ Sobre a eficacia retroactiva do convenio, a doutrina maioritaria límitaa ás materias salariais –solución dada polo art. 11 LCCSS de 1973-, dada a demora coa que soe concluírse a súa negociación ou, incluso, doutras materias cuantificables en termos económicos (por exemplo, ascensos), optando pola solución inversa en canto ás restantes materias negociables. Sobre este extremo, vid. RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTÍERREZ, “Vigencia de los convenios colectivos de trabajo”, no vol. BORRAJO DACRUZ, coord., *Comentarios a las Leyes laborales*, EDERSA (MADRID, 1985), T. XII, vol 2º, pág. 102; e SALA FRANCO e ALBIOL MONTESINOS, *Derecho Sindical*, 4ª ed., Tirant lo Blanch (Valencia, 1996), pág. 418. Agora ben, con independencia das materias que eventualmente posúan eficacia retroactiva, a retroactividade da vixencia dos convenios xera serios problemas ó ocasiona-la desaparición das unidades de negociación de reducido ámbito que teñan convenios denunciados, así como ó subtraer destas unidades todos ou algúns dos seus integrantes, que se incluirán na unidade máis extensa regulada polo convenio dotado de eficacia retroactiva. Esta postura infírese da STS 15 setembro 1989 (Ar. 6.444), que dispuxo que “unha vez (...) aprobado o novo convenio [e se tivese] efectos retroactivos no económico (...), este extremo entre en vigor dende a data que nel se determine”, substituíndo dende ese momento e nese aspecto ó anterior (f.d. 3º). Desta maneira, estase a infrinxí-lo dicir do art. 84, parágrafo 1º ET, e infrínxese ademais de forma equívoca, esto é, eliminando a protección que este ofrece ás unidades de negociación preexistentes como se elas foran as concorrentes, cando a solución xusta sería outra, pois o convenio con eficacia retroactiva é o que concorre e afecta ás unidades precedentes e ós seus convenios. Por tanto, a vixencia do convenio acordada polas partes resulta incompatible, en certos casos, co citado

pesar de que se procurou relegar esta práctica en pro da mobilidade da estructura negocial. Por este motivo, xa dende antigo os nosos pactos sociais e disposicións normativas avogaron en favor dunha duración “racional”¹⁴⁴. 2) Trala súa publicación no diario oficial, segundo o art. 2.1 Cc, criterio asumido polo art. 90.3 ET que impón a publicación “obrigatoria e gratuía no `Boletín do Estado’ ou en función do ámbito territorial [do convenio], no `Boletín Oficial da Comunidade Autónoma’ ou no `Boletín Oficial’ da provincia correspondente”. Recórdese que os tribunais¹⁴⁵ veñen rexitando este criterio en atención a que a publicación pode sufrir retrasos, xustificados ou non, por causas alleas á vontade dos negociadores, o que trae un grave problema na determinación e concorrenza das unidades negociadoras. 3) A data de rexistro do convenio (art. 90.2), requisito cronolóxico previo ó da citada publicación, que vén avalado pola seguridade xurídica de quen disto se encarga, a Autoridade laboral. A obxección ó uso deste criterio é dobre. Por un lado, provoca o peche de unidades de negociación posiblemente reguladas por convenios denunciados de reducido ámbito, se o convenio rexistrado é de ámbito superior, á par que a reducción do alcance de unidades de negociación de gran extensión, para o caso de que o convenio rexistrado fose de ámbito menor. E, por outro, potencia os procesos de revisión de convenios en atención á súa maior celeridade se se comparan con aqueles que desembocan nun cambio de unidade¹⁴⁶. 4) A data na que as partes alcancen un acordo. Non obstante, este criterio non pode ser determinante, con seguridade, do inicio da vixencia do convenio, habida conta de que nese momento o texto aprobado só vincula ós subscritores que áinda teñen capacidade para fixar unha data de entrada en vigor distinta da da súa aceptación¹⁴⁷. E, 5) a data do acordo das partes para o inicio das negociacións, da que debemos reitera-la improcedencia ós efectos que interesan, non en van, como co criterio da data de rexistro do convenio, o uso do actual provocaría presas desmesuradas dos negociadores para o inicio e clausura do novo proceso negociador.

Á vista está a inexistencia de criterios que determinen con exactitude cando comeza a vixencia dun convenio de cara ó xogo do art. 84, parágrafo 1º ET. A causa dessa inexistencia pode radicar na versatilidade e no casuismo connaturais ó desenvolvemento da negociación colectiva e dos niveis nos que se levará a termo, razón pola cal se precisará se existe ou non concorrenza entre convenios en cada caso concreto. Mais esto non impide formular tres regras que inciden de forma directa na constitución de unidades de negociación. A primeira, aplicable ós supostos de constitución de novas unidades máis reducidas que as preexistentes (segregación), tradúcese en que denunciado un convenio de ámbito superior, os suxeitos lexitimados poderán solicita-la apertura de negociacións noutras niveis inferiores en tanto non se alcance a revisión do convenio denunciado. O ámbito de negociación froito da segregación quedará protexido, áinda cando entre en vigor o convenio revisor da unidade precedente, mentres non se logre un acordo expreso ou este se frustre. A segunda regra refírese, en cambio, á desaparición de unidades de negociación reducidas para a súa incorporación noutras de maior tamaño (agregación), sufrindo estas últimas continuas segregacións mentres non se logre a publicación no Diario oficial correspondente do seu convenio. E a terceira alude á necesidade de que as partes negociadoras manifesten o seu interese de negociar no ámbito do convenio denunciado, co fin de obter protección fronte a certos

art. 84, parágrafo 1º, sería correcto entónces que a retroacción do convenio producira efectos sobre as relacións laborais propias da unidade de negociación á que se aplicaba o convenio precedente ó dotado de eficacia retroactiva, e non sobre as incluídas nunha nova unidade como consecuencia do cambio ou da mobilidade da precedente. Esta posición hai que tomala con cautela, pois, como sostivo LINARES LORENTE, do contrario impediríase “o nacemento de novos convenios en períodos nos que legalmente non está prohibido” (cfr. “Análisis jursiprudencial sobre la concurrencia de convenios colectivos”, *DL*, n.º 14, 1984, pág. 61)

¹⁴⁴ Tradición que se remonta á LCT de 1931, que no seu art. 12 prevía unha duración mínima de dous anos, duración da que podían dispoñer as partes na LCCSS de 1958, ó sinalarse que “de non establecerse neles o contrario, haberá de estimarse que o prazo de vixencia dos convenios ten unha duración de dous anos”, para retomar novamente o seu carácter imperativo coa LCCSS de 1973, na que o art. 11 sostiña a duración “non inferior a dous anos” (art. 11). Xa na transición política, o RDL-RT 17/1997 reduciu o período de duración a un ano na súa disp. adic. 3º. Así mesmo, os primeiros pactos sociais, como o AMI, recomendán que “os convenios colectivos teñan unha vixencia non inferior a dous anos” (cap. IX); ou o AES ó postular unha vixencia de dous anos (art. 12, Tít. II), concluíndo co AI que optou por un termo non superior a un ano (art. 9).

¹⁴⁵ Por todas, STSJ País Vasco 21 marzo 1995 (As. 1.226).

¹⁴⁶ Cabería formular unha ulterior obxección, esto é, a falta de eficacia constitutiva do rexistro do convenio, pois, segundo CABEZA PEREIRO, “non é senón un momento intermedio na tramitación deste para que produza plenos efectos *erga omnes*” (cfr. *La buena fe en la negociación colectiva*, Servicio de Publicacións da EGAP [Santiago de Compostela, 1995], pág. 137).

¹⁴⁷ Recórdese que, en palabras da STS 19 xullo 1991 (Ar. 5.155), os acordos parciais “que se deran ó longo da negociación” carecen de valor xurídico do convenio se son considerados illadamente (f.d. 3º).

intentos de agregación ou segregación¹⁴⁸. Deste xeito, ó igual que na primeira das regras citadas, a protección do ámbito no que se negociará manterase ata que se aprobe o convenio ou se frustren de forma definitiva as negociacións¹⁴⁹.

Pois ben, é tradicional no noso ordenamento¹⁵⁰ que a situación de prórroga automática do convenio ante a súa falta de denuncia se asimile ó seu período de vixencia, tal e como indica o art. 86.2 ET. De modo que, durante esa prórroga, non cabe a constitución de novas unidades de negociación, podendo negarse a parte receptora da comunicación a negociar invocando como causa legal a concorrenza desta negociación co convenio prorrogado. Así, algunha sentencia¹⁵¹ apoia a idea de que o mero transcurso do tempo non priva de eficacia ós convenios non denunciados, o que ocasiona un alto grao de inmobilismo na estructura da negociación e sanciona ata límites insospeitados a incolumidade dos convenios colectivos ó longo do tempo, moitos dos cales de non encontraren amparo no citado art. 86.2 ET condenaríanse por desuso. Apreciáronse tamén fallos de signo contrario¹⁵², os cales, ante a “petrificación” das unidades de negociación, concluíron que a prohibición legal de concorrenza “só opera durante o prazo de vixencia pactado para o convenio colectivo invadido, sen que teña que estenderse (...) ó de prórroga deste”¹⁵³. É obvio que esta última posición atópase en consonancia coa “natureza das cousas”, é dicir, coa necesaria mobilidade da estructura negocial; pero tamén é certo o carácter imperativo do art. 86.2 ET e o correlativo silencio do art. 84, parágrafo 1º ó respecto. Por tanto, aínda incorrendo na aludida “petrificación” das unidades, non poden constituirse outras novas durante a vixencia do convenio, salvando o pacto en contrario e os supostos de concorrenza permitida do art. 84, parágrafo 2º ET. Sen embargo a xurisprudencia, a voltas co tema, adoptou medidas flexibilizadoras que de forma indirecta permitan resolve-lo problema. En efecto, a primeira medida incide na denuncia do convenio, que, en principio, só se atopa ó alcance dos suxeitos que o negociaron. Pero, por pouco que se afonde, afloran supostos onde o cumprimento desta regra devén imposible. Así, o convenio será denunciado por suxeitos distintos dos negociadores se o comité de empresa que o subscribiu se disuelve por dimisión de tódolos seus membros, atribuíndolle a función de denunciar ás seccións sindicais¹⁵⁴. Ou, tamén no suposto de desaparición da lexitimación sindical ou empresarial durante a vixencia dun convenio, como consecuencia dos cambios derivados dos resultados das eleccións sindicais ou de nivel do asociacionismo empresarial. Con todo, estes supostos son extraordinarios e a rixidez da lexitimación para denunciar continúa sen resolverse, polo que se insinuou a oportunidade de estende-la facultade de denunciar a outros suxeitos non asinantes do convenio, “que, no momento en que deberá de finalizar [a súa] vixencia (...) teñan lexitimación para

¹⁴⁸ Manifestación que poden canalizar a través de cláusulas convencionais tales como “unidade de convenio”, “vinculación á totalidade”, ou “inmobilidade de convenio”. Vid. STSJ Andalucía (Málaga) 6 outubro 1998 (As. 7.752).

¹⁴⁹ Precisamente, a STS 29 xaneiro 1997 (Ar. 909), ó tratar da suposta concorrenza entre un convenio de sector nacional e outro de empresa, sinalou que “non hai (...) preferencia temporal do convenio de sector, senón conservación dunha unidade de negociación no ámbito empresarial xa existente antes da publicación do convenio de sector”, pois, na data de dita publicación, xa se estaba a renegociar na unidade de empresa, renegociación que concluíu coa publicación oficial do correspondente convenio (f.d. 3º).

¹⁵⁰ Recórdese que o art. 12, parágrafo 2º LCCSS de 1958 consideraba ós convenios colectivos prorrogables “pola tácita”, é dicir, a falta de denuncia, e de ano en ano. Pola súa parte, o art. 10 LCCSS de 1973 especificaba que, “se non se denuncia por calquera das partes”, os convenios prorróganse anualmente co incremento salarial pertinente. En fin, o art. 16 RDL-RT 17/1977 facía o mesmo ó afirmar que “os convenios colectivos entenderanse prorrogados nos seus propios termos de ano en ano se non se denunciaran por calquera das partes”.

¹⁵¹ Poderíase cualificar de “extremado” o suposto de feito coñecido pola STSJ Andalucía (Málaga) 6 setembro 1994 (As. 3..74), que, diante dun convenio celebrado en 1977, e prorrogado ano a ano por falta de denuncia expresa, impedía a negociación doutro posterior concorrente, argumentando, por unha parte, que “os convenios colectivos aprobados conforme á normativa vixente con anterioridade á Constitución non se viro automaticamente derrogados por esta”, salvo que se opuxeran a ela (f.d. 4º); e, pola outra, que a disp. Trans. 5º ET –na redacción de 1980– declaraba expresamente que lles eran aplicables os preceptos do devandito Texto legal sobre prórroga da vixencia dos convenios. En termos semellantes, vid. SSTSJ Aragón 28 novembro 1990, Cataluña 2 setembro 1993 (As. 3.806) e Estremadura 19 agosto 1998 (cit. nota 116).

¹⁵² A modo de exemplo, vid. STCT 12 maio 1986 (cit. nota 117).

¹⁵³ *Ibíd.*, f.d. 4º

¹⁵⁴ Na STCT 26 abril 1985 (cit. nota 31), deuse resposta á pregunta de se a sección sindical recoñecida nun convenio colectivo de empresa podería denunciar un convenio dese ámbito como consecuencia da dimisión en bloque do comité que o celebrou. O Tribunal, que asentiu a tal proposta, argumentou que, “nun suposto como o presente no que existe baleiro de representatividade colectiva interna pola circunstancia exposta, hai que entender que se a teor do establecido no art. 87.1 do Estatuto dos Traballadores a sección sindical (...) está lexitimada para negociar convenios de empresa, tamén debe gozar de lexitimación para denunciarlo cando concorre aquela excepcional circunstancia de disolución do comité” (cdo. único).

negocia-lo novo convenio”¹⁵⁵. De *facto*, o propio TCo¹⁵⁶ acolleu timidamente esta posibilidade, en especial para os convenios de sector, trasladando, *mutatis mutandi*, ó terreo de referencia, a posibilidade de que a composición da comisión negociadora para a revisión dun convenio se rexa polas regras xerais de lexitimación, dando entrada a sindicatos que non participaran na negociación inicial daquel.

Outra medida flexibilizadora afecta á denuncia. Como é sabido deben de consta-las súas formalidades como contido mínimo ou esencial dos convenios colectivos, tal e como dispón o art. 85.3.d) ET, coa única limitación, recollida no seu art. 86.2 ET, sobre o seu carácter expreso ou, noutras palabras, a inadmisión da denuncia tácita, a pesar de que da realización de certos actos puidera presumirse a vontade das partes de denuncia-lo convenio¹⁵⁷; e a todo isto engádese a cuestión, xa aludida, sobre lexitimación para denunciar. Motivos que xustificaron a posición xurisprudencial de sanciona-la licitude das cláusulas convencionais de denuncia automática ou autodenuncia¹⁵⁸, é dicir, a posibilidade de que o convenio se entenda denunciado coa chegada do tempo de vixencia pactado sen precisa-la intervención das partes.

Tamén cabe citar unha ulterior medida que contrarresta o contido do art. 86.2 ET, a saber: o pacto en contrario. Expresión, sobre a que se volverá a incidir, pois alude ós acordos interprofesionais ou ós convenios colectivos sectoriais que ordenan a estructura negocial, de acordo co art. 83.2 ET; pero faise referencia ademais a certas cláusulas de calquera convenio que disponen sobre o comezo e termo da súa propia vixencia. Neste aspecto, a prórroga anual a través do pacto en contrario cambia a súa natureza imperativa en dispositiva, podendo acordarse unha prórroga máis ou menos extensa que a legal ou, incluso, a denuncia automática á que se fixo referencia.

De tódalas formas, a denuncia do convenio non implica a conclusión da súa vixencia, senón que esta continúa ata o termo da duración pactada polas partes, e, a chegada do termo, é o momento no que o convenio perde a súa vixencia e pódense negociar novos convenios e, por ende, constituir novas unidades de negociación. Pois ben, co obxectivo de colma-los baleiros normativos nos grupos de relacións laborais para os que conclúira a vixencia do convenio, o art. 86.3 ET regula o fenómeno coñecido como “ultraactividade do convenio”, que consiste na prórroga das súas cláusulas de carácter normativo ou, incluso, de obrigación, en tanto as partes non logren “acordo expreso”¹⁵⁹. O devandito fenómeno ten como risco principal a súa temporalidade ata o extremo de que algúns dos efectos derivados da prórroga da vixencia de certas cláusulas, e só para certos casos, poden ser enervados a *posteriori* se o novo convenio celebrado ten alcance retroactivo nalgúns das súas disposicións. Co dito, ben se pode afirmar que durante a ultraactividade desaparece a prohibición de concorrenza do art. 84, parágrafo 1º ET, quedando as partes libres para cambiar de unidade ou renegociar no ámbito do convenio denunciado, tendo en conta que “non se está en presencia dun suposto no que vaia resultar afectado un convenio vixente por outro distinto” ó non resultaren coincidentes no tempo¹⁶⁰; non existe concorrenza, senón sucesión de convenios¹⁶¹. En efecto, o art. 86.3 ET, na redacción dada pola Lei 11/1994, afirma, como o facía antes da reforma, que conclúida a vixencia pactada do convenio tamén as cláusulas obrigacionistas perderán a súa, pero introduce a novedade, no seu parágrafo 2º, de que “a vixencia do contido normativo (...) producirase nos termos que se estableceran no propio convenio”. Dunha primeira lectura desta disposición infírese a súa distinta natureza en canto que comparada coa contida no mesmo precepto antes

¹⁵⁵ Cfr. RAMÍREZ MARTÍNEZ *et al.*, *Curso de Derecho del Trabajo*, cit., pág. 188. En oposición, vid. MONTOYA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 180; e SALA FRANCO e ALBIOL MONTESINOS, *Derecho Sindical*, cit., pág. 418.

¹⁵⁶ Vid. STCo 73/1984 (cit. nota 50)

¹⁵⁷ Por exemplo, a constitución da comisión negociadora para celebrar un novo convenio sen mediar denuncia do anterior (STCT 10 abril 1986 [R. 2.975]) ou a existencia dunha acta que acrede o fin das negociacións doutro convenio (STSJ Castilla-León [Burgos] 27 xullo 1994 [As. 2.950]).

¹⁵⁸ Por todas, Vid. STS 9 xullo 1991 (Ar. 5.877), sobre a cláusula I.3 do CC do persoal laboral do Ministerio de Defensa de 1986, segundo o cal o devandito convenio entendíase automaticamente denunciado un mes antes da fin da súa vixencia pactada.

¹⁵⁹ Unha disposición –a do art. 86.3 ET–, como afirmou MATÍA PRIM, “certamente singular no Dereito comparado aínda que tamén acorde coa propia singularidade dos convenios normativos e de eficacia xeral”, que se converteu “no centro do debate político e social sobre a reforma” (cfr. “Sentido y alcance de la reforma del mercado de trabajo”, no vol. VALDÉS DAL-RÉ, coord., *La reforma del mercado de trabajo*, cit., pág. 33).

¹⁶⁰ STCT 29 outubro 1986 (R. 10.762), f.d. 3º.

¹⁶¹ É posible que as partes, dada a disponibilidade que sobre a ultraactividade do convenio se establece no art. 86.3 ET, acorden que, denunciado e concluída a súa vixencia pactada, se prorrogue todo el, sen distinción entre as súas cláusulas normativas e as obrigacionistas; o que motivou que algúns sentencia como a do TSJ Galicia 20 abril 1998 (cit. nota 117) equipararan esta forma de ultraactividade do convenio co tempo de vixencia ou de prórroga tácita da súa vixencia contida no art. 86.2 ET, impedindo a celebración de convenios se non é a través dun procedemento negociador de revisión.

da citada Lei 11/1994 que imperativamente ordenaba a perda de vixencia das cláusulas obligacionistas, para manter en vigor “o seu contido normativo”. É dicir, a prórroga do contido normativo do convenio cede o seu carácter imperativo e a súa indisponibilidade polas partes para que estas decidan se o convenio producirá ou non ultraactividade, e, de resultar afirmativo, en que materias. Pero o citado art. 86.3, parágrafo 2º ET engade que “en defecto de pacto manterase en vigor o contido normativo do convenio”, o que significa que a disponibilidade sobre a súa prórroga automática non é absoluta, ó contrario, a falta de previsión das partes negociadoras sobre o tema castígase coa ultraactividade imperativa propia da lexislación anterior¹⁶². O réxime derivado do novo art. 86.3 ET non é entonces curativo, senón paliativo, dos efectos nocivos que se arrastran da súa anterior redacción. Porque, se ben é certo que ó quedar nas mans das partes o alcance dos efectos normativos dun convenio concluída a súa vixencia, suavízase o problema da distinción entre cláusulas obligacionistas e normativas, á vez que se imprime un novo ritmo más proclive ós cambios das unidades de negociación, non o é menos que os tan mencionados efectos nocivos repetiríanse no caso de que o convenio colectivo gardase silencio sobre o seu futuro trala conclusión da súa vixencia. Do mesmo modo, interesa mencionar que os beneficios orixinados pola imperatividade da prórroga do contido normativo do convenio, esto é, a cobertura de baleiros normativos e a celebración dun proceso negociador ordenado, poden acadarse a través da regulación que as partes disponan ó efecto. Sexa como fose, a ultraactividade pactada ou imposta legalmente, que pretende a sucesión ordenada de convenios, non constitúe a técnica máis correcta para tal fin. Ó contrario, o *quid* da cuestión está, dunha parte, no “establecemento dun verdadeiro deber de negociar de boa fe, adecuadamente tutelado”, e na precisión do momento no que tal deber entrará en xogo¹⁶³. Pero, aínda que a doutrina¹⁶⁴ e, noutro momento, a xurisprudencia¹⁶⁵ defenderon unha interpretación ampla do art. 89.1 ET, de maneira que este existira en tódolos niveis negociadores e non só nos casos de revisión do convenio, a reforma de 1994 parece apostar pola prioridade da “autonomía da vontade e da liberdade de negociación”¹⁶⁶, de modo que xa se empezaron a coñecer interpretacións restrictivas e estas serán as protagonistas nun futuro inmediato¹⁶⁷. Así, a sucesión de convenios e o deber de negociar indentificaranse en non poucos casos coa simple revisión do convenio¹⁶⁸. E, por outra parte, coa regulación ou, en defecto desta, a fixación de criterios a través da xurisprudencia, sobre o “*impasse*” no proceso negociador, pois é imposible que os ámbitos negociadores permanezan abertos á espera da conclusión dun proceso negociador que perdura e do que existe unha certa seguridade de que non chegará a bo termo, caso no que xa non se estaría nun “*impasse*”, senón ante unha ruptura tácita das negociacións¹⁶⁹. Advírtase que a única

¹⁶² Como afirma RIVERO LAMAS: “A Lei só autoriza a pactar sobre o alcance da prórroga, pero non sobre a súa eliminación pura e simple” (cfr. “Estructuras e contidos da negociación colectiva na Lei 11/1994 [unha aproximación interpretativa]”, *DL*, núm. 43, 1994, pax. 53).

¹⁶³ VALDÉS DAL-RÉ, “Algunos aspectos de la reforma del marco de la negociación colectiva”, *RL*, núms. 17-18, 1994, pax. 288.

¹⁶⁴ GARCÍA BLASCO, “Obligación legal de negociar en los convenios colectivos de trabajo”, *AL*, 1988-II, pax. 2.229; e SALA FRANCO e GOERLICH PESET, “La problemática jurídica...”, cit., pax. 333.

¹⁶⁵ Vid. por todas SSTCT 12 maio 1986 (cit. nota 117) e 17 maio 1987 (cit. nota 36). Apréciese o cambio de sentido da xurisprudencia, evidenciado na SSTS 20 outubro 1997 e 17 novembro 1998 (cit., notas 18 e 19), que avogaron por unha interpretación restrictiva do deber de negociar ó soster que este non existe nas unidades de negociación “artificiais”, cando, denunciado o seu convenio, un dos seus integrantes desexa abandoala; argumenta o TS que o carácter netamente consensual deste tipo de unidade debilita o deber de negociar ante a revisión do convenio.

¹⁶⁶ Cfr. OJEDA AVILÉS, *Derecho Sindical*, cit., pax. 701.

¹⁶⁷ Neste sentido, resulta suficientemente expresiva a posición de SAEZ LARA, segundo a cal: “En tanto que a garantía legal do dereito á negociación colectiva (art. 37.1 EC) neste precepto estatutario [art. 89.1] articúlase a través dun mecanismo de fomento ou promoción da negociación colectiva dirixido a asegura-la súa efectividade para a regulación das condicións de traballo, non é claro que semellante fin de eficacia poida conectarase á existencia do deber legal de negociar nun maior número de casos”, pois non pode aceptarse a “identificación entre o establecemento dun deber legal de negociar e a posibilidade de negociar” (cfr. “Limitación del deber de negociar en los supuestos de cambio de unidad negocial”, no vol. NAVARRO NIETO, coord., *XI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Trotta, D.L. [Madrid, 1994], pax. 63). Na mesma liña, MUGA ROBLEDO sostivo que a xurisprudencia incorre na confusión de non distinguir “posibilidade” de negociar e “deber de negociar”, engadindo que “para poder negociar non é necesario deber de negociar” ou, noutras palabras, “a inexistencia de obrigación de negociar non implica (...) a prohibición ou a imposibilidade de negociar” (cfr. “El deber de negociar colectivamente”, *RL*, 1992-I, pax. 1.229).

¹⁶⁸ Especialmente, nos convenios colectivos que conteñen cláusulas de “unidade de convenio”, “vinculación á totalidade” ou “inmobilidade de convenio”, onde se reflicte a vontade dos negociadores de entende-lo convenio como unha regulación completa que pretende evita-la intromisión de calquera outro convenio. Estas cláusulas de salvagarda do ámbito negocial ocupado polo convenio, incluso trala denuncia e fin da súa vixencia pactada, limitan a mobilidade das unidades de negociación e reforzan o deber de revisión do convenio vencido. Vid., neste sentido, STSJ Andalucía (Málaga) 6 outubro 1998 (cit. nota 140).

¹⁶⁹ A problemática do “*impasse*” no proceso negociador tamén se formulou no Dereito norteamericano, xerando unha ardua polémica que se silenciou a través de tres diferentes casos, do contido dos cales se extrae o réxime xurídico

achega sobre esta cuestión contense no Acordo Interconfederal sobre Estructura da Negociación Colectiva (AINC) de 1997, que no punto 8º dispón ó efecto o “establecemento [nos convenios] de procedementos e canles para evitar bloqueos e rupturas” mediante a determinación de “períodos máximos de paralización”, ó termo do cal “as partes se someteran a solucións de mediación e arbitaxe no seu caso”.

En calquera caso, o art. 86.3, parágrafo 2º ET ofrece a posibilidade de negociar convenios, cos problemas expostos, “ata que non se acade acordo expreso”, gardando silencio sobre o momento exacto de constitución de novas unidades de negociación. Non obstante, dende a Lei 11/1994, parece que o tema aclarouse ó indicarse que a prórroga das cláusulas normativas do convenio, ou daquelas que as partes decidiran, terá lugar unha vez concluída a vixencia pactada do convenio denunciado, intervindo o deber de negociar dende esa conclusión e non dende a denuncia; algo sobre o que viña falando a doutrina. A pesares disto, a xurisprudencia herdada da redacción inicial do ET fundiuse nun mar de dúbidas. Certas sentencias¹⁷⁰ consideraron que a vixencia residual do convenio denunciado impedía a negociación doutros convenios por concorrencia prohibida, segundo o art. 84.1 ET. Outras¹⁷¹ apostaron pola ausencia de concorrencia legal entre o convenio negociado e aquel denunciado con vixencia pactada extinguida. Algunhas¹⁷², en fin, chegan ó extremo de adianta-lo deber de negociar ó momento da denuncia do convenio, aínda cando non coincidise, como é habitual, coa data de conclusión da súa vixencia. Como era de esperar, este caos xurisprudencial impulsou unha inestimable afección da doutrina¹⁷³, que non pode pasarse por alto. Distingue esta o suposto de negociación *ex novo* dun convenio de ámbito inferior ó denunciado, o cal non incorre prohibitivamente con este último; e é que, de non admitilo así, cercenaríase a liberdade de elección da unidade de negociación por parte dos suxeitos negociadores sancionada no art. 83.1 ET que se comenta. Diversamente, si xogaría a prohibición de concorrencia do art. 84, parágrafo 1º ET, no caso de que se pretendese negociar un convenio de ámbito superior ó denunciado, de modo que o primeiro debe respecta-la unidade de negociación cuberta polo segundo, a cal se mantén ou se “impermeabiliza”. Pero, como consecuencia da esixencia legal de que só se poderán constituír novas unidades de negociación á fin da vixencia pactada do convenio precedente, unicamente haberá entonces deber de negociar se tódolos convenios colectivos de ámbito inferior afectados en potencia pola celebración dun convenio de maior alcance teñen igual vixencia¹⁷⁴. Sen embargo, todo esto depende de que a vontade das partes negociadoras fora a de dotar de “ultraactividade” ó convenio denunciado; de non ser así, esto é, se concluída a vixencia pactada do convenio, se excluíra expresamente a prórroga dalgúns das súas cláusulas, abriríanse múltiples procesos negociadores e a súa cristalización nun convenio rexeríase polas regras que determinan o comezo e vixencia destes.

Pois ben, partindo de que durante a prórroga das cláusulas normativas ou daquelas que as partes quixeran estender máis alá da vixencia pactada do convenio, pódense negociar outros “ata que non se acade acordo expreso”, é preciso, como xa se anticipou, coñece-lo significado desta expresión. Evidentemente, a

desta figura. O primeiro, *NLRB v. Hi-Way Billboards, Inc.* (Tribunal de Apelacións, Circuito Quinto, 8 febreiro 1973 [*Labor Cases*, T. 70, pág. 26.361, pgfo. 13.397]), cualificou o “*impasse*” como un “hiato”, un “simple remuñío” ou un paro temporal no proceso negociador; a súa permanencia no tempo non só mina a negociación, senón que o desnaturaliza para confundilo cunha ruptura das negociacións. No *NLRB v., Independent Association of Steel Fabricators* (Tribunal de Apelacións, Circuíto Segundo, 30 xuño 1978 [*Labor Cases*, T. 84, pág. 18.647, pgfo. 10.688]), o segundo dos casos, impónselle á parte que non desexa continuar coa negociación a comunicación deste extremo á contraparte, co fin de que non confunda o “*impasse*” coa ruptura e poida iniciar negociacións con outro interlocutor. Por último, en *Charles D. Bonanno Linen Services, v. NLRB* (Tribunal Supremo, 12 xaneiro 1982 [*Labor Cases*, T. 92, pág. 19.019, pgfo. 13.127]), fixouse o límite de tempo do “*impasse*”, isto é, un paro prudencial da negociación, non superior a un mes, sempre que a súa causa non tivese a envergadura suficiente como para aniquilar o proceso negociador.

¹⁷⁰ Por exemplo, SSTCT 15 xullo 1981 (R. 5.027), 14 e 22 marzo, 21 abril e 7 xullo 1983 (R. 2.718, 2.731, 3.771 e 7.271, respectivamente), 30 xaneiro e 3 febreiro 1984 (R. 80.7 e 1.878), 23 abril e 13 setembro 1985 (R. 2.877 e 5.316), 5 marzo 1986 (R. 1.978) e 16 maio 1989 (R. 242).

¹⁷¹ É o caso das SSTCT 4 outubro 1982 (R. 5.869), 14 –tres sentencias de igual data- e 17 xuño 1984 (R. 5.924, 5.925, 5.926 e 5.9234), 6 febreiro e 17 marzo 1987 (cita nota 36 e R. 7.080, respectivamente); e, SSTSJ Galicia 15 maio 1991 (As. 3.098), Baleares 21 xuño 1991 (As. 3.971) e Navarra 2 decembro 1993 (As. 5.246).

¹⁷² Por todas, vid. STSJ Castela-León (Valladolid) 15 xullo 1991 (As. 4.319).

¹⁷³ Sinaladamente, CABEZA PEREIRO, *La buena fe...*, cit., pág. 145 e 146; LOPERA CASTILLEJO, “Límites de aplicación do contido normativo do convenio denunciado”, RL, 1988.I, pág. 196; e SALA FRANCO, “La problemática jurídica...”, cit., pág. 343.

¹⁷⁴ De aí que SALA FRANCO apuntou que “a esixencia de todos e cada un dos convenios de ámbito inferior convertería o deber de negociar nunha imposibilidade formal de imposible ou moi difícil materialización” (cfr. “*Sucesión de convenios colectivos y cambios de unidad de negociación: el deber de negociar*”, no vol. *Pluralidad y sucesión de convenios y control de su cumplimiento*, Centro de Publicacións do MTSS [Madrid, 1992], pág. 34).

primeira e más clara acepción de “acordo expreso” é o convenio colectivo “estatutario”¹⁷⁵ e revisor dun precedente. Con todo, a *voluntas legis* non parece ser tan estricta, de aí que tamén abranga ó convenio substitutivo, evidentemente estatutario, propio da constitución de unidades de negociación distintas das precedentes¹⁷⁶. Nin que dicir ten que na expresión “acordo” inclúense tamén os celebrados para a adhesión a un convenio colectivo xa vixente, *ex. art. 92.1 ET*¹⁷⁷. Ou, incluso, podería aludir ós supostos de conflictos colectivos, nos que se acadase a solución por calquera dos procedementos extrajudiciais previstos no art. 21 RDL-RT 17/1977 ou dispostos nos convenios colectivos ou nos acordos marco ou sobre materias concretas, segundo o art. 83.2 e 3 ET¹⁷⁸. Deste modo, o acordo nacido da conciliación ou mediación ou o laudo arbitral terán, como sinala *mutatis mutandi* o art. 91, parágrafo 3º ET, a eficacia xurídica dos convenios.

En fin, interesa sinalar que o acto de extensión dun convenio colectivo, previsto no art. 92.2 ET non ten a consideración de acordo expreso e, por tanto, tampouco serve como canle para enerva-la prórroga das cláusulas normativas ou doutras, segundo as partes, dun convenio. Esto é debido a que o devandito acto ten o carácter, en realidade, dunha resolución administrativa na que se substitúen a vontade negocial das partes pola decisión heterónoma dun *factum principis*¹⁷⁹.

2-Concorrencia legalmente permitida

Coa reforma operada pola Lei 11/1994, introducense parágrafos novos no art. 84 ET, do contido do cal se infire a existencia dunha excepción á prohibición de concorrencia; non se trata de disipa-la, senón de recoñecela de forma directa e, polo tanto, de permitila, razón pola que se pode denominar concorrencia legalmente permitida ou concorrencia legal. Mais en concreto, libera da prohibición de concorrencia, no caso dos convenios de sector, ós “sindicatos e asociacións empresariais que reúnan os requisitos de lexitimación dos arts. 87 e 88”. Estas organizacións poderán negociar, nun ámbito superior ó da empresa, “acordos e convenios que afectan ó disposto nos de ámbito superior”, sempre que tales representacións obteñan “o respaldo das maiorías esixidas para constituí-la comisión negociadora na correspondente unidade de negociación”. Todo isto, lonxe de supoñela desaparición definitiva da prohibición de concorrencia sanciona o mantemento das unidades de negociación de empresa e as de ámbito inferior, destas fronte ás de sector, así como das unidades de sector entre elas, sempre que –e só nese caso– os lexitimados para negociar inicialmente non obteñan o respaldo esixido para crear unha nova unidade de negociación concorrente con outra anterior.

Con todo, non se pode nega-lo feito de que o art. 84, parágrafo 2º ET, ten unha redacción cualificable como ambigua. Así, a súa afirmación de que “nun ámbito determinado (...) superior ó de empresa” poderanxe negociar “acordos ou convenios que afecten ós de ámbito superior”, impide coñecer cales son as unidades de negociación non suxeitas á prohibición de concorrencia, ata o extremo de que se podería chegar a apuntar, alomenos inicialmente, que tal precepto contén un erro, e que, por conseguinte, na última das frases transcritas deberíase substituír o adxectivo “superior” por “inferior”. Ben é certo que, con isto, o citado artigo reiteraría case nos mesmos termos o contido do art. 83.2 ET. Pero, que a *voluntas*

¹⁷⁵ En efecto, os convenios colectivos extraestatutarios non se consideran “acordo expreso” ós efectos de cerralo nivel de negociación do que se denunciara o convenio e concluíra a súa vixencia pactada. A STS 30 novembro 1998 (cit. nota 50), dictada en resolución dun recurso de casación para a unificación de doutrina, indicou que, ante a celebración dun convenio informal durante a fase de ultractividade do convenio denunciado, continúa aberta a posibilidade de negociar un novo convenio estatutario e ós traballadores representados polos asinantes do primeiro pacto citado éllas de aplicación este se as súas cláusulas “apreciadas no seu conxunto e cómputo anual (art. 3.3 do Estatuto dos Traballadores) son máis favorables”, en caso contrario, seguirá a ser de aplicación o convenio colectivo en fase de ultraactividade (f.d. 4º).

¹⁷⁶ Neste sentido, a interesante STCT 14 xuño 1984 (R. 5.924) rexeitou calquera interpretación do art. 86.3 distinta da relativa a que a expresión “acordo expreso” aludise ó convenio revisor e substitutivo, pois, de non ser así, estaríase admitindo de forma groseira que as partes visen frustrados os “seus lexítimos dereitos a pactar colectivamente pola existencia dun convenio anterior no tempo e que periodicamente se fora negociando” (cdo. 3º).

¹⁷⁷ Contrariamente, VALDÉS DAL-RÉ indica que “existen indicios para considerar que a tese que equipara ‘acordo expreso’ á entrada en vigor dun novo convenio goza de respaldo xurisprudencial” (cfr. “Sobre a prórroga da vixencia dos convenios colectivos denunciados e vencidos”, *AL*, 1986-II, pág. 1.372). O autor ampárase para a defensa da súa postura na STCT 8 febreiro 1983 (cit. nota 84), e entende que a frase nela consignada, “que os convenios teñan vixencia ata que non sexan substituídos por outra normativa acordada polas partes sociais” (cdo. 1º), circunscribese ó fenómeno da sucesión no tempo dos convenios colectivos *stricto sensu*.

¹⁷⁸ Vid., especialmente, MONTOYA MELGAR, “El arbitraje en los conflictos de trabajo”, *REDT*, núm. 5, 1982, pág. 14.

¹⁷⁹ Sobre a substitución da vontade das partes negociadoras por decisións administrativas, vid. STCo 11/1981, de 8 abril (BOE de 25 abril [BJC, núm. 2, pág. 23]), f.x. 24 e 25.

legis fora a introducción de grandes cambios na estructura da negociación permite aparta-la hipótese do erro. En verdade, trátase de constituir unidades de negociación de ámbito superior ó da empresa, esto é, de sector, que concorren permisivamente con outras de “ámbito superior”, neste sentido tamén de sector¹⁸⁰. Dende unha perspectiva territorial, a cuestión recondúcese á posibilidade de constituir unidades sectoriais de ámbito territorial máis reducido e, en concreto, do fomento de marcos autonómicos de negociación colectiva. Dende unha perspectiva funcional, tampouco cabe rexeita-la constitución de unidades negociadoras de alcance funcional máis reducido que as preestablecidas, como é o caso das que abranguen a varias empresas dun sector funcional determinado¹⁸¹. Non obstante, esta posibilidade podería admitir certas obxecións como a relativa a que o sentir do art. 84, parágrafo 2º ET tradúcese en establecer, segundo se dixo, marcos negociadores autonómicos.

Así as cousas, os efectos da concorrenza legalmente permitida actúan como oposición á tendencia centralizadora da estructura da negociación emanada do antigo ET, oposición que substitúe, como se puido comprobar, o principio de “*prior in tempore, potior in iure*” polo de prioridade do convenio sectorial posterior e de ámbito máis reducido, introducíndose un severo efecto descentralizador do marco das relacións colectivas. De maneira que é posible negociar un novo convenio e, por ende, constituir unha nova unidade de negociación, durante a vixencia dun convenio de sector anterior no tempo, sempre que o convenio posterior teña un ámbito sectorial máis reducido que o do citado convenio anterior e sempre que ademais se “obteña o respaldo das maiorías esixidas para constituir-la comisión na correspondente unidade de negociación” (art. 84, parágrafo 2º ET). Para o caso contrario, ou sexa, que o convenio posterior tivese un ámbito diferente do sectorial (por exemplo, de empresa, centro, etc.) ou non se acadase ese respaldo maioritario na comisión negociadora, o devandito convenio sería nulo en canto “estatutario”, pois concorrería prohibitivamente co convenio de sector anterior, o que non obstabulazaría, sen embargo, o recoñecemento da súa condición “extraestatutaria”¹⁸².

Sucede que a problemática do art. 84 ET non conclúe, dado que, amén de permiti-lo xogo da prohibición de concorrenza no seu parágrafo 1º, encóntrase condicionado polo disposto no parágrafo 3º. En efecto, este último parágrafo contén unha relación de materias, en concreto “o período de proba, as modalidades de contratación” –con excepción dalgúnsas cuestións adaptables ó ámbito da empresa-, “os grupos profesionais, en réxime disciplinario e as normas mínimas en materia de seguridade e hixiene no traballo e a mobilitade xeográfica”, que non poden negociarse polos convenios de ámbito máis reducido; noutras palabras, trátase de materias reservadas a convenios sectoriais de maior alcance ou, incluso, a acordos interprofesionais ou sobre materias concretas¹⁸³. Esta distribución de materias entre os convenios en atención ó seu ámbito de aplicación incide, como non podía ser doutra forma, na constitución *ex novo* de unidades de negociación. Non se trata unicamente de que o novo convenio de sector que concorre permisivamente con outro anterior de ámbito maior cumprira co requisito da correcta composición da comisión negociadora, senón que se debe abster de regular materias non reservadas a aquel pola vía do art. 84, parágrafo 3º¹⁸⁴. Por conseguinte, se negociase algúna das materias reservadas ó convenio de

¹⁸⁰ A *sensu contrario*, sostense a inaplicabilidade do art. 84, parágrafo 2º ET, cando “a relación de concorrenza prodúcese entre un convenio de ámbito supraempresarial e un convenio de empresa, e non entre convenios de ámbito supraempresarial” (STS 29 xaneiro 1997 [cit. nota 141] f.d. 3º). Precisamente, en canto ós convenios de ámbito supraempresarial formuláse a dúbida de se os grupos de empresas, por exemplo, entrarían no réxime de concorrenza legalmente permitida do art. 84, parágrafo 2º ET. Claramente, MARTÍN VALVERDE rexeita tal posibilidade por entender que “existen no ordenamento outros mecanismos de descentralización da negociación ata o nivel das singulares unidades de producción”, como o previsto no art. 41.2 ET (cfr. “Concurrencia”, no vol. BORRAJO DACRUZ, coord., *Comentarios a las Leyes laborales*, cit., pág. 85).

¹⁸¹ Non en van a lexitimación sindical e empresarial determinase con base en criterios xeográficos e tamén temporais. Ó respecto, vid., SSTCo 98/1985, de 29 xullo (BOE de 14 agosto [BJC, núms. 52-53, pág. 965]), e 57/1989 (cit. nota 15).

¹⁸² Doutrina contida nas SSTS 22 setembro 1998 (Ar. 7.576) e 18 febreiro (Ar. 2.600).

¹⁸³ Convén precisar que os obxectivos perseguidos polo parágrafo 3º do art. 84 ET, relativos a evita-la regulación das mesmas materias en convenios colectivos distintos coincidentes parcialmente, así como a reduci-la competencia material dos suxeitos negociadores en unidades de reducida extensión, resultan escasamente pouco eficaces en orde á estructura xerarquizada da negociación colectiva. Isto é así polo feito de que as materias excluídas de negociación por convenios de reducido alcance son poucas, devindo irrelevantes dende o punto de vista económico, e supoñendo a translación ós convenios de sector de ámbito superior das cuestións tradicionalmente reguladas polas regulamentacións e ordenanzas laborais, co único sentido de achanda-la definitiva substitución destas polos amentados convenios. Vid. CASAS BAAMONDE, “La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencias y concurrencias de los convenios colectivos”, *RL*, núms. 17-18, 1994, pág. 107.

¹⁸⁴ Contrariamente, se o convenio de sector de ámbito reducido é anterior ó de superior ámbito non se ve afectado pola reserva de materias contida no citado art. 84, parágrafo 3º ET, pois nese caso entraría en xogo o principio “*prior in tempore, potior in iure*”, que sancionaría a incólumidade do convenio anterior.

superior ámbito, as cláusulas que as recollesen serían nulas, pero non así o resto do convenio, nin por suposto, a unidade negociadora¹⁸⁵. De sorte que, o contido do convenio inferior incidirá sobre o desenvolvemento e, no seu caso, mellora de tódalas materias non incluídas na relación do citado art. 84, parágrafo 3º ET, aínda que estivesen reguladas no convenio anterior de ámbito maior, así como de tódalas materias non tratadas por este último¹⁸⁶. Indubidablemente, esto podería levar a unha “situación combinada”, na que “se aplicarían as materias exceptuadas do acordo marco, xunto coas autorizadas do instrumento desafectador” nunha mesma unidade negociadora¹⁸⁷.

3- Pacto en contrario

Resulta evidente que se poden constituir novas unidades de negociación que incidan sobre outras preexistentes con convenios vixentes ou en situación de prórroga automática, se ese tipo de concorrência encaixa no art. 84, parágrafo 2º ET ou se media “pacto en contrario” de acordo co parágrafo 1º do citado precepto, ou sexa, pacto polo que os suxeitos negociadores enervaran a prohibición de concorrência. De acordo coa doutrina maioritaria¹⁸⁸, tal pacto é o establecido en acordos ou convenios colectivos marco concluídos polas organizacións sindicais e asociacións empresariais más representativas de carácter estatal ou de comunidade autónoma, que autorizan a concorrência de convenios. Polo demais parece esta a posición más acertada xa que o mesmo art. 84, parágrafo 1º ET remítese ó seu art. 83.2, que atribúe ós acordos e convenios recentemente citados o establecemento das regras para “resuelve-los conflictos de concorrência” e dos “principios de complementariedade” entre unidades¹⁸⁹. Pero a xurisprudencia tamén situou baixo o “pacto en contrario” outras figuras arbitradas polos suxeitos negociadores –por exemplo, as do principio de normas más favorables o da especialidade¹⁹⁰–, que, estando principalmente destinadas á resolución de conflictos normativos, serven aquí para enerva-la prohibición de concorrência contida no art. 84, parágrafo 1º ET¹⁹¹.

¹⁸⁵ En contra da nulidade dalgunhas cláusulas do convenio e non da súa totalidade, utilizouse o argumento do “equilibrio interno” do convenio, que se apoia no seu carácter contractual, de modo que “a regulación estatuída no convenio compón ou constrúe unha estrutura equilibrada de situacións, obrigacións e dereitos” que se crebaría “no suposto de que algunas normas concretas do convenio fosen anuladas, manténdose o resto” (STS 22 setembro 1998 [cit. nota 174], f.d. 2º). Pero, este argumento non é de recibo, pois, como puxo de relevo a STS 20 outubro 1990 (Ar. 7.937), estaríase a ofrecer unha intanxibilidade absoluta ó convenio, toda vez que se reduciría a posibilidade de que as partes puidesen impugna-las cláusulas infractoras de normas de dereito necesario ou a propia Constitución, á vez que se introduciría un obstáculo para o exercicio do dereito á tutela xudicial efectiva do art. 24.1 CE.

¹⁸⁶ Vid. STSJ Galicia 20 abril 1998 (nota 117).

¹⁸⁷ Cfr. OJEDA AVILÉS, *Derecho Sindical*, cit., pág. 757.

¹⁸⁸ Entre outros, LINARES LORENTE, “Análisis jurisprudencial sobre la concurrencia...”, cit., pág. 68; MARÍN CORREA, “Sucesión de convenios colectivos y cambio de unidad de negociación: el deber de negociar”, no vol. *Pluralidad y sucesión de convenios y control de su cumplimiento*, Centro de Publicacións do MTSS (Madrid, 1992), pág. 51; e SALA FRANCO, “Sucesión de convenios colectivos y cambio de unidad de negociación...”, cit., pág. 38.

¹⁸⁹ Neste sentido, a STCT 30 maio 1985 (R. 3.656) recollía unha mostra do pacto en contrario típico, ó sanciona-la validez dunha cláusula dun convenio provincial da construción que incluía no seu ámbito de aplicación tódalas empresas do sector con centro de traballo na provincia, salvo as que comunicasen á Autoridade laboral nos trinta días seguintes á súa publicación, o seu desexo de inicia-las negociacións de convenios de centro ou empresa. Como era de esperar, este Tribunal sostivo que tal cláusula contina en realidade un pacto de levantamento da prohibición de concorrência; non en van “está(ba)se permitindo [dentro do prazo sinalado] a creación de novas unidades de regulación colectiva do ámbito inferior ó que [tiña] o convenio sectorial” (cdo. 5º). O Tribunal engadía que, “de non ser por esta cláusula, [estas unidades] non poderían nacer na vida xurídica” (*ibid.*), na medida que “afectaría ó convenio provincial ó subtraérense do seu ámbito de aplicación as empresas e traballadores que, estando inicialmente incluídos, crearan as súas propias normas colectivas” (*ibid.*). No mesmo sentido, a STSJ Cantabria 21 marzo 1995 (As. 1.061), con outra mostra de pacto en contrario típico, ó sanciona-la validez dunha cláusula dun convenio estatal de sector que excluía do seu ámbito de aplicación a tódalas empresas do sector que tivesen convenio propio, salvo acordo de signo contrario destas. Ou, a STSJ País Vasco 3 febreiro 1998 (As. 5.398), ó aludir ós convenios colectivos para o ensino privado non universitario de Euskadi de 1995 e 1996, que dispón no art. 2 que os centros de ensino non regrado poderían negociar un convenio de ámbito funcional inferior, incluso de empresa, dentro do ámbito territorial autonómico. Vid., tamén STSJ País Vasco 20 outubro 1998 (cit. nota 123).

¹⁹⁰ Vid., STCT 8 xuño 1983 (R. 6.263).

¹⁹¹ Así, a STCT 24 maio 1983 (R. 5.040) refírese á aplicación dun convenio de sector “a un sector más reducido da rama de actividade cando as súas condicións laborais sexan inferiores ás nel reguladas” (cdo. 3º). A incursión do convenio de sector más amplio no máis pequeno descansa na vontade dos integrantes da unidade de negociación regulada polo convenio de sector funcional más reducido, mediante a súa adhesión –a dos integrantes deste último– individual e informal ó convenio de maior extensión. En puridade, ámbalas dúas unidades, a do sector xeral e a do funcional más reducido, constitúronse no seu momento de forma válida; e foi a través da adhesión informal como se introduciu outra regulación, a do convenio de superior ámbito, nalgunhas das relacións laborais individuais integradas na unidade inferior, sen que esta unidade desaparecese.

III. ACORDOS E CONVENIOS MARCO

O parágrafo 2º do art. 83 ET, que como o resto do precepto non sufriu modificación ningunha dende a promulgación dese Texto legal, contempla a posibilidade de celebrar acordos no “cumio” ou “interprofesionais” ou “estructurais” ou, simplemente “marco”, pois sinala que, “mediante acordos interprofesionais ou por convenios colectivos”, as organizacións sindicais e as asociacións patronais máis representativas a nivel estatal ou autonómico, establezan a estructura da negociación colectiva. Advírtase que o precepto non só se refire ós acordos en sentido estricto, senón tamén ós convenios de amplo alcance que asuman a función de crear e ordenar “marcos” na negociación; de aí que uns e outros poden englobarse baixo a denominación de acordos e convenios marco¹⁹². Pois ben, o art. 83 dótaos de eficacia *erga omnes* se son subscritos polas representacións sindicais e empresariais previstas no art. 87.2 ET¹⁹³, o que non quere dicir que o seu ámbito sexa o autonómico ou estatal. O art. 83 exixe o cumprimento das citadas regras de lexitimación, pero deixa liberdade para que os negociadores fixen outros ámbitos tanto territoriais, como funcionais. E, neste sentido, aínda que foi habitual, sobre todo nos primeiros anos da democracia, a celebración de acordos marco intersectoriais, apreciouse a existencia doutros de signo oposto¹⁹⁴.

Pois ben, estes acordos e convenios marco gozan do réxime dado polo ET ós demais convenios, pero, dada a ambigüidade do art. 83, parágrafo 2º, esta conclusión non foi fácil. En canto ós acordos, a xurisprudencia máis recente, que tomou o relevo da anterior¹⁹⁵, glosou os seus elementos definidores que ben poden resumirse en tres. O primeiro refírese a que tales acordos obrigan directamente ás “partes ou suxeitos negociadores”, pero “non ós traballadores e empresarios individualmente considerados”, pois “a

¹⁹² Estas normas convencionais parecen te-lo seu antecedente inmediato na LCCSS de 1973. En efecto, nesa época o Estado iniciou unha cesión de parcelas do seu case omnímodo poder de fixación das condicións de traballo, sancionando o fenómeno coñecido por “negociación colectiva articulada” ou regulación das condicións de traballo e dos posibles niveis de negociación polos suxeitos negociadores dos convenios de maior alcance funcional e territorial, e dos que se pode afirmar a súa falta de éxito na práctica negocial. O risco definitivo destes convenios tradúcise, segundo GARCÍA FERNÁNDEZ, na ruptura do “rígido marco que implica(ba) o aliñamento sobre unha determinada regulamentación de traballo” (cfr. *Unidad de negociación del convenio colectivo...*, cit., pax. 52), razón pola cal foron coñecidos como convenios interprofesionais en canto que, dentro dun ámbito territorial determinado, afectaban a traballadores e empresarios que desenvolvían actividades esencialmente distintas. Pois ben, o art. 5.A.4 LCCSS aludía a unha modalidade de convenio interprofesional que afectaba a tódolos empresarios dunha determinada demarcación territorial co fin de fixa-las normas “que sirvan de pauta á actuación das comisións deliberadoras do ámbito intersectorial, sectorial, territorial inferior”, ou ben de regular “as materias de acusado interese xeral que deban ordenarse mediante convenio”. Este precepto foi recibido con ausencia de unanimidade na doutrina, por que para algúns autores (ALONSO OLEA, *Derecho del Trabajo*, 3ª ed., Servicio de Publicacións da Universidade Complutense [Madrid, 1974], pax. 381), tratábase de convenios improprios, carentes de eficacia normativa sobre os contratos, nos que aqueles debían de incluírse; mentres que para outros (CAMPUS RUIZA, *Los principios de norma más favorable y condición más beneficiosa en las fuentes del Derecho del Trabajo Español*, Servicio de Publicacións do MTSS [Madrid, 1976], pax 305), facíase preciso distinguir entre os convenios con regras que servían de pauta ás comisións deliberadoras dos convenios inferiores, carentes de eficacia normativa, e aqueles outros convenios reguladores de materias de “acusado interese xeral”, cunhas cláusulas que ordenaban e vinculaban ós convenios de ámbito inferior, incluídos os de empresa. Pero o art. 5.c) LCCSS introducía unha segunda modalidade de convenios interprofesionais, relativa ós “de sector ou rama de actividade de ámbito nacional” que podían acordar que “todas ou algunas das súas cláusulas vinculasen ás partes na negociación dos de ámbito territorial inferior e nos de empresa do mesmo sector ou rama”. A doutrina apoouse probablemente no art. 2.b) DL 5/1975, de 22 maio, sobre regulación dos conflictos colectivos de traballo (BOE de 28 maio), que sostiña a improcedencia dos conflictos colectivos para negociar un novo convenio, no que o ámbito estivese afectado por outro de sector ou rama no que se tiña pactada a vinculación de todas ou dalgunhas das súas cláusulas, todo isto de conformidade co citado art. 5.c) LCCSS. E, por este motivo, a mesma doutrina considerou que esta segunda modalidade de convenios marco “eran inderrogables pola vontade das partes negociadoras, se ben carecían de eficacia directa sobre os contratos individuais” (cfr. MERCADER UGUINA, *Estructura de la negociación colectiva...*, cit., pax. 75).

¹⁹³ En cambio, para OJEDA AVILÉS, a lexitimación recae sobre “as federacións e confederacións dese ámbito”, en alusión ó estatal ou de comunidade autónoma (cfr. *Derecho Sindical*, cit., pax. 793).

¹⁹⁴ Neste sentido, vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO e GONZÁLEZ ORTEGA, “Acuerdos interprofesionales...”, cit., pax. 359. Tamén BOILOS GRAU, CRUZ VILLALÓN e FERNÁNDEZ, *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, 1ª ed., Trotta (Madrid, 1991), pax. 84.

¹⁹⁵ Neste sentido, SSTCT 21, 23 e 28 xuño, 30 setembro e 20 decembro 1983 (R. 6.284, 6.292, 6.300, 7.982 e 11.344, respectivamente).

súa pretensión inicial reside en fixar un marco á negociación colectiva”¹⁹⁶. En canto ó segundo, alude á súa inaplicabilidade directa ou, noutros termos, “a súa utilización directa revélase claramente improcedente”, porque a imperatividade do seu contido “establécese en función da ulterior negociación colectiva a desenvolver conforme ás regras ou pautas marcadas” polos acordos¹⁹⁷: son convenios para convir ou convenios “paraugas”¹⁹⁸. Finalmente, o terceiro trata da imposibilidade de que un acordo substitúa a un convenio denunciado, precisamente porque a causa dun e outro difire¹⁹⁹. Nin que dicir ten que os convenios marco diferéncianse dos acordos polo feito de que aqueles son, en realidade auténticos convenios, podendo conter cláusulas de ordenación da estructura da negociación colectiva e outras típicas dos convenios: só en relación á aplicación das primeiras rexe a peculiaridade predicada para os acordos marco.

A) Funcións

De novo, o art. 83.2 ET delimita o obxecto destes acordos e convenios para que actúen como “instrumento de governo do sistema negocial”, evitando a proliferación de unidades de negociación de reducido alcance ou distribuindo as materias a negociar entre os diferentes niveis.²⁰⁰ Por iso, a súa principal, aínda que non exclusiva función, é a de “establece-la estructura da negociación colectiva”. Con este fin, o acordo ou o convenio marco eríxense como límite á constitución *ex novo* de unidades de negociación, aínda que se trata dun límite convencional en contraposición ós xa estudiados de carácter legal, isto é, lexitimación para negociar e prohibición de concorrenza. Sucede entonces que estes instrumentos prohiben a creación de unidades de negociación de reducido tamaño²⁰¹ ou provocan a súa desaparición, total ou parcial, *ad futurum*, unha vez concluída a vixencia do convenio que as cobre²⁰²; pero tamén é posible que enerven este tipo de medidas se son adoptadas por acordos ou convenios marco anteriores.

Outra función, cada vez con maior importancia, é a de fixar “os principios de complementariedade das diversas unidades de contratación”, ou sexa, distribuí-las materias negociables nos diferentes ámbitos – principio de competencia ou de complementariedade-, establecendo o que se dou en chamar negociación en “cascada”, de sorte que os diferentes convenios, segundo o seu ámbito, asuman a regulación das materias que lles son atribuídas polos acordos ou convenios marco²⁰³ ou, incluso, os convenios das unidades de negociación más reducidas respecten e, no seu caso, superen os contidos mínimos dispostos neses instrumentos. A complementariedade distínguese así da concorrenza, porque os convenios entre os que se distribúen as materias negociables negociáronse validamente, esto é, non se afectan entre eles,

¹⁹⁶ STSJ Andalucía (Málaga) 30 setembro 1998 (cit. nota 134), f.d. 2º.

¹⁹⁷ *Ibíd.*

¹⁹⁸ Vid. STS 16 xuño 1989 (Ar. 4.593), f.d. 2º.

¹⁹⁹ STS 16 xuño 1998 (Ar. 5.398), para a que o acordo marco “carece de aplicación directa para regula-las relacóns laborais de traballadores” e a cláusula sobre o ámbito de aplicación do convenio colectivo é unha cláusula normativa, por tanto vixente mentres non se alcance acordo, no sentido de norma pactada que regule as condicóns de traballo (f.d. 3º).

²⁰⁰ Cfr. VALDÉS DAL-RÉ, “La reestructuración de la negociación colectiva en el sector de la construcción: una experiencia a imitar”, *RL*, 1989-I, pág. 56 e ss.

²⁰¹ Por exemplo, na STSJ Estremadura 19 agosto de 1998 (cit. nota 116), ó fío da determinación do convenio aplicable, o Tribunal referíuse o art. 1 do Convenio Colectivo Nacional para la Industria Textil y la Confección, que contiña o compromiso dos suxeitos negociadores de non negociar en ámbitos inferiores.

²⁰² Como se recolle na STCT 8 xuño 1983 (cit. nota 182), no art. 1 do Convenio General de la Marina Mercante de 1982 disponía a súa aplicación a tódalas compañías navais que non tivesen o seu propio convenio, e as que o tivesen, unha vez denunciado e concluída a súa vixencia pactada, poderían proceder á aplicación directa do citado Convenio General, o que implicaría a desaparición das unidades de negociación inferiores. En termos semellantes, a STSJ Andalucía (Málaga) 30 setembro 1998 (cit. nota 134), refírese á desaparición das unidades de negociación de sector provincial que, nas sucesivas negociacións dos convenios de ámbito de sector nacional, iranse incorporando a esa unidade de negociación.

²⁰³ Por exemplo, na STSJ País Vasco 6 xullo 1999 (As. 2.527), alíñese ó Convenio Colectivo Estatal de Enseñanza y Formación no reglado de 1996, que no art. 1 dispón que “nos convenios de ámbito territorial inferior que puideran negociarse a partires da sinatura do presente convenio, excluiranse expresamente da súa negociación: salarios, xornada...”, razón pola que se consideraron nulas as cláusulas salariais do Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada de Euskadi sobre estes conceptos. Nos mesmos termos, vid. STSJ País Vasco 3 febreiro 1998 (cit. nota 39). Con esta distribución de competencias, “non se limitan as facultades das partes negociadoras” dos convenios de ámbito máis reducido, “estas teñen autonomía para negociar este tipo de convenio [os máis reducidos], pero respectando o establecido no convenio (...) de sector” (STS 18 febreiro 1999 [cit. nota 174], f.d. 4º). Vid., sobre o mesmo tema, STS 22 setembro 1998 (cit. nota 174).

dado que ou ben se suceden no tempo uns ós outros, ou ben se celebraron dentro do suposto de concorrenza permitida legalmente ou baixo o amparo do pacto en contrario, excepcións estas á prohibición de concorrenza disposta no art. 84, parágrafos 1º e 2º ET, respectivamente.

Dende logo, o reiterado art. 83.2 ET considera propio dos acordos e convenios marco a función de establecer “as regras que resolvieron a concorrenza entre convenios de distinto ámbito”. Así, é posible, como xa se adiantou, que estes instrumentos conteñan un “pacto en contrario” polo que se enerxe a prohibición de concorrenza, é dicir, polo que se permita a constitución de unidades de negociación novas que ata esa data estaban integradas noutra de maior extensión, deixando á marxe o suposto do art. 84, parágrafo 2º ET; ou, incluso, o pacto que levante os efectos da prórroga automática dos convenios ante a súa falta de denuncia, prevista no art. 86.2 ET, para axiliza-la constitución de unidades de negociación. Agora ben, ese pacto en contrario pode ser limitado, no sentido de que a permisión na creación de unidades de negociación serao para a negociación de determinadas materias; precisamente, aquelas que o acordo ou convenio marco non atribúen ós convenios de superior alcance, producíndose entonces unha combinación entre as regras para resolve-la concorrenza e as relativas á complementariedade entre as unidades negociadoras²⁰⁴. Sexa como fose, tamén devén habitual que os acordos e convenios marco conteñan disposicións para resolve-los problemas de concorrenza das unidades negociadoras, empregando para isto o principio de norma máis favorable, entendida esta tanto como norma máis favorable na comparación global entre os convenios concorrentes, como na “comparación analítica dentro de cada materia”²⁰⁵, de modo que neste último caso disiparíase a prohibición de concorrenza se o convenio afectante, normalmente de ámbito máis reducido que o afectado, mellorase en cada materia a este último²⁰⁶.

B) O conflicto entre os arts. 83.2 e 84, parágrafos 2º e 3º ET

En principio, a imperatividade do art. 83.2 ET é de tal grao que parece ocultar unha evidente xerarquía de convenios, onde a maior extensión equivale a superior rango²⁰⁷. Por iso, o velado principio de xerarquía obriga a soste-la nulidade da constitución de unidades de negociación de reducido tamaño, si prohibidas polo acordo ou polo convenio marco, como resultaría tamén nulo o convenio que as regulase. Igual sorte correrían as cláusulas dos convenios que regulasen materias reservadas por estes instrumentos ós convenios de maior alcance²⁰⁸. Sen embargo, esta hipótese disparátase ante a reforma que a Lei 11/1994 efectuou, entre outros, no art. 84 ET. Como xa se indicou, o seu parágrafo 2º permite a negociación de convenios de ámbito superior ó de empresa que afecten ó disposto en convenios tamén de ámbito superior ó empresarial. Formúlase entonces a cuestión de se esta regra de desafectación ten ou non aplicación prioritaria sobre a ordenación da estructura da negociación prevista nos acordos e convenios marco. Así mesmo, o parágrafo 3º do art. 84 ET, reserva ós convenios de sector de maior alcance a negociación de certas materias que quedan vedadas para os outros convenios sectoriais concorrentes, co que se reitera, noutros termos, a cuestión de se esta distribución competencial ten que ser respectada polos pactos do art. 83.2 ET.

Pois ben, a propia redacción do art. 84 ET dá pistas sobre a cuestión controvertida. O seu parágrafo 1º, como se reiterou, sanciona a prohibición de concorrenza entre convenios de ámbito distinto, “salvo pacto en contrario, conforme ó disposto no apartado 2 do artigo 83 e salvo o previsto no apartado seguinte” – este último refírese á concorrenza legalmente permitida-, de modo que levanta esa prohibición de concorrenza a través das dúas excepcións citadas. *Prima facie*, existe a impresión de que ámbalas excepcións teñen o mesmo valor, pero non é así. De inmediato o parágrafo 2º do art. 84 afirma que “en

²⁰⁴ Este é o suposto de feito contemplado na STJ Galicia 20 abril 1998 (cit. nota 117), que, con ocasión de coñece-lo Convenio Colectivo Estatal de Empresas Organizadoras del Juego de Bingo de 1997, concluíu que se podían crear unidades de negociación de ámbito territorial autonómico para o mesmo sector funcional sempre que estas respectasen a reserva competencial contida no citado Convenio estatal.

²⁰⁵ STS 29 xaneiro 1997 (cit. nota 141), f.d. 3º.

²⁰⁶ *Ibíd.*

²⁰⁷ Cfr. RODRÍGUEZ PIÑERO e GONZÁLEZ ORTEGA, “Acuerdos interprofesionales...”, cit., pág. 370.

²⁰⁸ Este é o sentir das SSTSJ Cataluña 18 outubro 1989 (As. 2.408) y País Vasco 21 marzo 1995 (As. 1.226). Ó respecto, pronunciouse tamén MERCADER UGUINA, para quen “a regulación non conforme [co acordo ou o convenio marco] efectuada por un convenio colectivo supoñería un irregular desenvolvemento da competencia atribuída ós niveis inferiores polo acordo marco”, e, como consecuencia, “un exceso *ultra vires* cunha sanción que debería pasar pola cualificación previa da concorrenza” (cfr. *Estructura de la negociación colectiva...*, cit., pág. 474).

todo caso, a pesares do establecido no parágrafo anterior”, poderase negociar “nun ámbito determinado que sexa superior ó de empresa (...) acordos ou convenios que afecten ó disposto nos de ámbito superior”, deparando un “plus de imperatividade” a esta excepción sobre a prohibición de concurrencia. Desde logo, esta é a interpretación que dou a xurisprudencia²⁰⁹ para a que, partindo de que a reforma de 1994 potenciaba a negociación en certos niveis de ámbito reducido, a aplicación prioritaria do art. 84, parágrafo 2º ET sobre o seu art. 83.2 é innegable, porque no primeiro trátase dun “precepto de derecho necesario que obligatoriamente ten que ser respectado”²¹⁰, e, como tal, “non é disponible a través de (...) instrumentos contractuais”²¹¹, resultando “ineficaces os pactos en contrario, sexa cal fora o seu ámbito territorial e funcional”²¹². Por conseguinte, as cláusulas dos acordos ou dos convenios marco que, fixando a estructura da negociación colectiva, impidan a negociación nos niveis ós que se refire o art. 84, parágrafo 2º ET son nulas, sen prexuízo da distribución doutras materias entre os diferentes pactos colectivos ós que alude de inmediato.

O establecemento dos principios de complementariedade entre as diversas unidades de negociación, das que a manifestación más clara consiste na distribución de materias negociables nos diversos niveis da estructura negocial, é, segundo se veu, unha función dos acordos e dos convenios marco previstos no art. 83.2 ET. Así mesmo, a negociación de convenios de sector que afecten ó disposto en convenios tamén sectoriais condicionase, entre outras cousas, a que os afectantes non negocien as materias enumeradas no art. 84, parágrafo 3º ET. De modo que, se un acordo ou un convenio marco atribuíse a contratación destas materias ós convenios de ámbito más reducido, esta regulación cedería ante a distribución proposta polo citado art. 84 con base novamente no seu carácter de norma de derecho necesario. Incluso no suposto de que durante a vixencia dun acordo ou dun convenio marco, que tratase algúns ou tódalas materias relacionadas no reiterado art. 84, parágrafo 3º ET, concluíse un acordo ou convenio dos previstos no art. 83.2 ET, tamén regulador destas materias, sería de aplicación prioritaria este art. 84, parágrafo 3º, pois poderíase invocar, ademais, a regra de concurrencia prohibitiva contida no seu parágrafo 1º, polo que se daría preferencia ó convenio anterior no tempo²¹³. Con todo, non se pode admitir que a operatividade dos acordos e dos convenios marco do art. 83.2 ET quedara regulada por completo; simplemente sostense que sufriu unha mingua. De sorte que non tódolos convenios de ámbito superior ó de empresa quedan fóra do alcance do citado art. 83.2. Ó contrario, este último precepto ten plena forza vinculante en relación cos convenios de ámbito de empresa ou inferior, traten ou non das materias comprendidas no art. 84, parágrafo 3º, e ós de ámbito superior, ou sexa, de sector, que non reúnan os requisitos do devandito art. 84, parágrafos 2º e 3º.

C) Da descentralización á centralización da estructura da negociación

Coa reforma de 1994 apostouse pola descentralización da estructura da negociación colectiva ó permitirse, a través do art. 84, parágrafo 2º ET, a celebración de convenios de ámbito superior ó de empresa que “afecten ó disposto nos de ámbito superior”. Noutras palabras, resulta posible constituír unidades de negociación de sector territorial ou funcional reducido durante a vixencia do convenio que cobre as unidades de sector territorial ou funcional de maior extensión, dando paso a unha ordenación do tecido convencional mediante marcos autonómicos en substitución dos estatais. Ben é certo que esta descentralización atópase limitada, pois os convenios afectantes non poden trata-las materias enumeradas no parágrafo 3º do citado art. 84, pero tamén o é que tal limitación matízase porque as materias reservadas a convenios de superior alcance son poucas e de escasa relevancia dende o punto de vista económico e polo descargo de competencias en beneficio dos acordos de empresa. En efecto, estes acordos, a falta de regulación nos convenios, tratan de: 1) a fixación do sistema de clasificación profesional por medio de categorías ou grupos profesionais (art. 22.1 ET); 2) o réxime de ascensos dentro deste sistema (art. 24.1); 3) o modelo de recibo de salarios (art. 29.1, parágrafo 3º); 4) o vencemento das gratificacións extraordinarias (art. 31.1); a distribución irregular da xornada (art. 34.2); 6) o límite máximo da xornada diaria ordinaria (art. 34.3, parágrafo 2º); e 7) a acomodación da representación dos traballadores ás diminucións significativas dos cadros de persoal (art. 67.1, parágrafo 5º). Frente a estes acordos, cualificados, segundo se dixo, como defectivos, improprios ou especiais, no sentido de que teñen como fin completa-la regulación convencional, existen outros acordos, os previstos nos arts. 41.2, parágrafo 2º,

²⁰⁹ SSTS 29 xaneiro 1997 (cit. nota 201), 22 setembro 1998 (cit. nota 174) e 18 febreiro 1999 (cit. nota 174).

²¹⁰ STS 22 setembro 1998 (cit. supra), f.d. 4º.

²¹¹ *Ibid.*

²¹² *Ibid.*

²¹³ Cfr. MERCADER UGUINA, *Estructura de la negociación...*, cit., pág. 233.

relativo á modificación substancial das condicións de traballo, e 82.3, parágrafos 2º e 3º, sobre a inaplicación do réxime salarial do convenio sectorial, que, lonxe de completa-lo disposto no convenio, modifícano incluso *in peius*, polo que, ademais de provocar unha crise no principio de xerarquía normativa, evidencian un maior grao de descentralización.

Pero, esa descentralización ofrece unha ulterior manifestación, isto é, a delegación de funcións en beneficio do contrato de traballo. Non se trata xa da interposición dun pacto de empresa entre o convenio e o contrato de traballo, senón da supletoriedade deste último en relación co citado convenio. Outra vez o ET resulta prolixo na enumeración de materias asumibles pola contratación individual. Recórdese, entre outras, as seguintes: 1) a promoción económica do traballador (art. 25.1); 2) a determinación da estructura do salario (art. 26.1); 3) a duración da xornada de traballo (art. 34.1); 5) o pacto de realización de horas extraordinarias (art. 35.4) e, 6) o establecemento do período de vacacións (art. 38.1). Acóndese entónces ó fenómeno da autonomía individual en aras da colectiva ou, no mellor dos casos, “do uso alternativo do convenio colectivo ou do poder de dirección para conseguir obxectivos empresariais”²¹⁴.

No ano 1997 afróntase a modificación das relacións laborais, motivada pola bonanza económica do País, a través de tres acordos, asinados o 28 de abril dese ano, o Acordo Interprofesional para a Estabilidade no Emprego (AIEE), o Acordo Interprofesional sobre Negociación Colectiva (AINC) e o Acordo Interprofesional sobre Cobertura de Vacíos (AICV). O primeiro deles é exemplo do que se denominou “lexislación pactada”, é dicir, reflicte a coincidencia de posicións do goberno e das forzas sociais que habería de proxectarse necesariamente nun proceso de reformas lexislativas²¹⁵ iniciado co RRDDLL 8/1997 e 9/1997, de 16 maio. En cambio, o AINC²¹⁶ institúe –coa axuda das cláusulas do AICV que, no caso de concorrenza con outros convenios ou acordos, dá prioridade absoluta a estes últimos²¹⁷– o marco convencional no que esas medidas terán a súa sede, marco convencional no que se aprecia un cambio de dirección na ordenación da estructura negocial que novamente seguirá os camiños da centralización. Por unha parte, o AINC fomenta o ámbito territorial estatal de negociación para os convenios de sector, e así pretende corrixi-los marcos autonómicos derivados do art. 84, parágrafo 2º ET. E, por outra parte, estimula “a dimensión funcional sectorial”²¹⁸, para contrarresta-la forza atribuída ós acordos de empresa e á autonomía individual trala reforma de 1994. Con tal fin, o AINC vén a considerar como unidade máis adecuada a de sector nacional, tanto no sentido de que o convenio que a regula constitúa a única norma convencional existente, como de que concorra con outras unidades, pero nese caso sempre que se permita “unha regulación sistemática e articulada do correspondente sector”²¹⁹. Por iso, o AINC non pecha o paso, aínda que tampouco podería, dado o reiterado carácter de norma de dereito necesario do art. 84, parágrafo 2º ET, ás unidades de negociación de sector máis reducido e de empresa; incluso, estima conveniente o reenvío de materias para a súa regulación en unidades inferiores, isto é, unha distribución descendente de funcións, o que permitiría que o convenio de sector nacional definise o alcance exacto das unidades inferiores e se consumase así unha estructura negocial piramidal e xerarquizada. Pero este reenvío de materias a unidades inferiores consiste, en realidade, nun simple cambio de fachada, pois a tendencia centralizadora apréciase contundentemente no tratamento que deseña sobre a distribución de materias. Precisamente, para supera-las carencias da relación de materias recollida no art. 84, parágrafo 3º ET, o AINC (punto IV) especifica ou aclara as funcións dos convenios colectivos sectoriais de ámbito estatal ó respecto. Así, estes convenios deberán fomenta-lo novo contrato de duración indefinida e velar por un “adecuado uso das modalidades de contratación”, ademais de potencia-la utilización dos novos contratos de formación e prácticas. De igual modo, estimúlase a substitución das categorías profesionais por grupos profesionais en liña coa modificación dos arts. 22 e 39 ET pola Lei 11/1994. Para esto, o convenio sectorial deberá precisa-lo procedemento polo que a empresa adaptará as antigas categorías profesionais ós novos grupos, ata o extremo de constituír comisións paritarias nos correspondentes ámbitos da

²¹⁴ RODRÍGUEZ-PIÑERO, “La contractualización del convenio colectivo”, *AL*, 1998-I, pág. 6

²¹⁵ Neste sentido, vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO, “La reforma legislativa anunciada y el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo”, *RL*, 1997-I, pág. 70 e ss.

²¹⁶ Trátase dun auténtico acordo marco dos previstos no art. 83.2 ET, é dicir, un “convenio para convir”, ó que, como pon de manifesto CASAS BAAMONDE en relación co seu cap. II “as confederacións asinantes atribúen expresamente ‘carácter obligacional’” (cfr. “Diálogo e concertación social: o Acordo Interconfederal sobre a estructura da Negociación Colectiva” *RL*, 1997-I, pág. 91).

²¹⁷ Con isto, o AICV despreza as regras de concorrenza do art. 84 ET. En primeiro lugar faino coa regra xeral do “prior in tempore, potior in iure”, pois invita á aplicación preferente do convenio concorrente posterior. En segundo termo, exceptúa tamén a contida no parágrafo 2º do citado precepto, toda vez que admite a aplicación de calquera convenio posterior, incluso de empresa. E, en último lugar, a preferencia do convenio posterior non está suxeita a que este respete as materias enumeradas no parágrafo 3º do art. 84 como propias do AICV.

²¹⁸ Cfr. CASAS BAAMONDE, “Diálogo y concertación...”, cit., pág. 95.

²¹⁹ Punto IV, 4º.

negociación colectiva destinadas ó seguimento dos procesos de reclasificación profesional. En materia de Seguridade e Hixiene, aparte do reenvío de certas cuestións ós convenios de ámbito inferior, o AINC atribúe ós de sector nacional o desenvolvemento inmediato das materias que a Lei de Prevención de Riscos Laborais cede á negociación colectiva, permitíndose a constitución neses convenios dunha “Comisión de Seguridade e Saúde”, de natureza paritaria, que vixié o cumprimento das medidas adoptadas no seu seo. En fin, tamén se autoriza o establecemento de procedementos de solución extrajudicial de conflictos na materia de mobilidade xeográfica e modificación substancial das condicións de traballo co pleno respecto ó disposto no Acordo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC). De calquera xeito, non contento con iso, o AINC desexa supera-lo teito competencial do citado art. 84, parágrafo 3º ET, coa atribución novamente ós convenios de sector estatal da regulación doutras materias que no ET asignaba ora ós convenios colectivos, ora ó contrato de traballo. Exemplo disto atópase en: 1) a duración da xornada, pois o art. 34.1 ET sinala que se fixará polos “convenios colectivos ou contratos de traballo”, sen especificación sobre que convenio. Evidentemente, para o AINC, ese convenio é o “nacional de rama de actividade”, que deberá respecta-la duración máxima legal (art. 34.1, parágrafo 2º ET) e permitir a outros de ámbito inferior a súa forma de distribución, os períodos de descanso, etc.; 2) a reducción de horas extraordinarias e a súa compensación por tempo de descanso, atribuíble tamén ós convenios sectoriais nacionais en relación co disposto no art. 35.1 ET; e 3) a fixación dos criterios da estructura salarial, incluso alterando o disposto no art. 26.3 ET. Neste punto debe mencionarse que o AINC invita a eses convenios sectoriais estatais a non concreta-la contía do salario en coherencia co art. 82.3, parágrafo 3º ET, relativo ó “descolgue” por unha empresa do réxime salarial previsto no convenio de sector aplicable.

Sucede que a estructura da negociación colectiva bosquexada polo AINC recorda á da etapa anterior á Lei 11/1994; a predominio da unidade de sector e, en concreto, a estatal, e a distribución ascendente de materias xa se prevían nos antigos AMI e AI. Pero, na actualidade, o principal inconveniente para plasmala atópase no art. 84, parágrafo 2º ET, non só porque fomenta a descentralización mediante os coñecidos marcos autonómicos de negociación, senón tamén por unha cuestión puramente sociolóxica, a aceptación dese modelo polos interlocutores sociais, en especial, polos sindicatos más representativos a nivel autonómico. Non obstante, esta aceptación é relativa dende o momento en que en ningunha Comunidade Autónoma, con excepción do País Vasco se poden aglutina-las maiorías previstas nos art. 87 e 88 ET a través de sindicatos estrictamente “autonómicos”, sendo precisa a intervención dos estatais. Ademais, a pesares da natureza obrigacional do AINC, parece que a súa auténtica vontade é a de establecer, como se indicou, o ámbito de negociación estatal como ámbito mínimo, para que a negociación en ámbitos territoriais más reducidos a supere, mellore e complete. En fin, a descentralización mantense aparentemente, aínda que apremada por un forte correctivo centralizador que o AINC puxo en mans dos propios suxeitos negociadores.

IV. ACORDOS SOBRE MATERIAS CONCRETAS

O último apartado do art. 83 ET dedícase ós acordos sobre materias concretas, derivación dos acordos marco estudiados cunha particularidade que se traduce no seu carácter “monográfico” como se deduce do seu propio nome; persegue o establecemento directo e inmediato dunha determinada regulación. Atribúe o citado art. 83.3 lexitimación para negocialos ás mesmas organizacións sindicais e asociacións patronais que a teñen en relación cos instrumentos previstos no seu apartado 2º; de onde, ó igual que estes, gozan do tratamento que o ET atribúe ós convenios colectivos.

Prima facie, os acordos sobre materias concretas diferéncianse con claridade dos acordos marco. Os primeiros teñen a eficacia normativa dos convenios, sendo directamente aplicables sen precisar un instrumento intermedio entre este e o contrato de traballo que o “traspoña”; en cambio, os segundos son, segundo se dixo, convenios para convir, conteñen unhas directrices dirixidas ós suxeitos negociadores co fin de que as fagan cumplir por acción, esto é, negociando na forma e niveis que o acordo indica, ou, por omisión, absténdose de facelo en determinadas materias ou nun determinado nivel. Non cabe dúbida de que a descentralización derivada da reforma de 1994, que supuxo, ademais, unha ampliación da autonomía individual, deixara, de forma indirecta, o terreo abonado para a proliferación destes acordos,

que poden compensa-lo “deixamento” de poder no que se situou a norma estatal²²⁰. Con isto, non se quere dicir que antes da reiterada reforma o papel dos acordos sobre materias concretas fose reducido, non en van os Consellos autonómicos de relacóns laborais viñan fomentando a súa celebración, especialmente en materia de solución extraxudicial de conflictos²²¹, desenvolvendo un labor de aproximación dos interlocutores sociais para facer efectiva a antiga invitación á creación de “órganos de comunicación, conciliación, mediación e arbitraxe voluntarios”, formulada no ABI, repetida no AMI e sancionada, noutra orde de cousas, polo propio TCo²²². Co impulso que estes órganos autonómicos deron a estes acordos estase a apreciar un novo fenómeno de centralización, o que actúa no binomio Estado/Comunidade Autónoma, é dicir, dentro da liberalización da negociación a favor dos marcos autonómicos, as Comunidades Autónomas sitúanse tamén na función que viña desempeñando o goberno central.

Pero, ó coñece-la praxe negociadora apréciase que a distinción entre os acordos esbozados no art. 83 ET non é tan clara como se describiu. A realidade das relacóns colectivas imprime un casuismo que desenbocou na existencia de pactos de natureza híbrida; ó mesmo tempo, acordos marco e sobre materias concretas²²³. Deixando a un lado os acordos subscritos sen cumpliren os requisitos de lexitimación dispostos no propio art. 83 ou aqueles nos que foi asinante o goberno, que son pactos cuasipolíticos, alúdese ós que conteñen cláusulas de eficacia normativa directa e, simultaneamente, de eficacia contractual. Esta natureza híbrida pódese predicar do ACV, que ten como obxectivo cubri-los baleiros normativos que a perda de vixencia das ordenanzas puidesen ocasionar, regulando condicións de traballo de directa aplicación. Por tal motivo non só se limita a substituí-la ausencia absoluta de regulación nun colectivo²²⁴, senón tamén a colma-las lagoas materiais dalgúns convenios existentes. Pero, ó mesmo tempo, contén normas de articulación da estructura da negociación colectiva. Póñase, por exemplo, o seu art. 1.2 que permite ó ACV reduci-lo seu campo de aplicación ante a celebración dun convenio –pola remisión que fai ós art. 87 e 88 ET, hai que entender calquera convenio estatutario, incluído o de adhesión- que afecte a un colectivo carente, ata a data, de regulación convencional específica. Trátase, en verdade, dunha norma sobre concorrenza que contradí á xeral disposta no art. 84, parágrafo 1º ET²²⁵, pois dá prioridade ó convenio posterior invasor, e que converte ó propio ACV nunha “norma subsidiaria”,²²⁶, esto é, aplicable a falta de convenio colectivo.

Por último, convén destacar que, noutros casos, non se pode dicir que os acordos sobre materias concretas teñan natureza híbrida en canto que convivan no seu seo cláusulas con diferente contido e grao de eficacia, pero si téñena pola propia disposición que os negociadores fixeron sobre esa eficacia. Así, o

²²⁰ Vid. SANTIAGO REDONDO, *La negociación colectiva en la cumbre* (art. 83.3 ET), Tirant lo Blanch (Valencia, 1998), pax. 20 e ss; e VALDÉS-DAL RÉ, “El paradigma legal en la negociación colectiva”, en el vol. *Relaciones laborales, negociación colectiva y pluralismo social*, Servicio de Publicacións do MTSS (Madrid, 1996), pax. 217 e ss.

²²¹ Esta práctica iniciouse no Consejo de Relaciones Laborales do País Vasco a raíz da sinatura do primeiro Acordo de Procedementos Voluntarios de Solución de Conflictos (PRECO), ó que sucederon outros de semellante contido. A isto engadiuse, a Comunidade Autónoma de Galicia, co Acordo de Solución Extragudicial de Conflictos de Traballo (AGA). Co fin de soluciona-la temporalidade dos procedementos contidos neses acordos, o Tribunal Laboral de Mediación, Conciliación y Arbitraje, nacido do Acordo Interprofesional de Cataluña (1990), foi dotado de personalidade xurídica propia a través da creación dunha fundación privada que leva o seu nome.

²²² A súa S 210/1990, de 20 decembro (BOE de 10 xaneiro 1991 [BJC, núm. 117, pax. 11]), que resolveu unha cuestión de inconstitucionalidade formulada contra a disp. Trans. da Lei 4/1983, de 29 xuño, de reforma do ET en materia de xornada máxima legal e de vacacións anuais mínimas, sinalou, en relación co tema que nos ocupa, que “a solución extraxudicial resulta especialmente deseñable ó estar en xogo tamén a propia autonomía colectiva” (f.j. 1º).

²²³ Sobre este particular, a STS 16 novembro 1990 (Ar. 8.086) afirmou expresamente que non podería pasarse por alto “a posibilidade dunha modalidade mixta ou híbrida, na que no mesmo corpo do convenio ou acordo colectivo se [integrasen] cláusulas que responden a características das normas marco e outras que teñan, en cambio, virtualidade de aplicación directa e inmediata” (f.d. 3º).

²²⁴ Especial importancia ten o ACV en relación cos que se podería denominar “unidades de negociación residuais”, é dicir, as que aglutinan a empresas ou grupos de traballadores que carecen de convenio propio. Sucede que, utilizando os criterios de determinación do convenio máis adecuado e, en concreto, o principio do convenio máis específico, non existe ningún no que encaixe exactamente a actividade desenvolvida pola empresa ou os traballadores. En ocasións, os tribunais –por exemplo SSTCT 31 decembro 1981 (R. 7.734), 21 outubro 1983 (R. 9.088), 30 outubro 1984 (R. 8.171) e 30 xaneiro 1985 (R. 669)- concluíron coa aplicación do convenio máis adecuado por aproximación ou asimilación, co fin de cubrir baleiros normativos. E, ó mesmo tempo, sostiveron a provisionalidade desa aplicación, de sorte que se entrase en vigor unha regulación convencional máis específica, non se apreciaría un problema de concorrenza de convenios segundo o parágrafo 1º do art. 84 ET. Nese caso, o novo convenio tería preferencia aplicativa pois regularía “unha actividade que estaba orfa de normativa” (STCT 21 outubro 1983 [cit. supra] cdo. 2º).

²²⁵ Vid. nota 209.

²²⁶ Cfr. VALDÉS DAL-RÉ, “El Acuerdo de cobertura de vacíos”, *RL*, 1997-I, pax. 115.

ASEC sería un auténtico acordo sobre materias concretas e, por tanto, directamente aplicable, pero excérese do contido do art. 83.3 ET ó facer depende-la súa aplicación da ratificación do seu contido nos niveis negociadores a través de acordos marco ou convenios colectivos. De modo que el mesmo está a renunciar á súa eficacia normativa²²⁷.

²²⁷ Neste sentido, vid. PIQUERAS PIQUERAS, *El Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos. Una reflexión sobre su naturaleza y eficacia*, Ibidem (Madrid, 1998), páx. 79 e ss.