

principios de equiparación y proporcionalidad. Y en general, la autora llega a la conclusión de que no debe aplicarse de forma lineal el régimen jurídico del contrato modelo del Estatuto de los Trabajadores basándose en el principio de proporcionalidad, porque podría desvirtuar la entidad de los derechos que también le son reconocidos al trabajador a tiempo parcial.

Por todo ello, se califica a dicho contrato como de relación laboral atípica, cuyo contenido se halla dibujado a grandes rasgos en la normativa laboral, y como ya se ha dicho, ni siquiera es negociado en los convenios colectivos; todo esto da lugar, según la autora, al nacimiento de un contrato de trabajo precario.

Se determina asimismo, cómo se comporta el elemento tiempo de trabajo ante las posibles variaciones que este aspecto puede sufrir a lo largo de la relación laboral. Se analiza el espacio de poder que tiene el empresario, en cuanto a la posibilidad de concreción de la duración y distribución del tiempo de trabajo. En el ámbito de la duración la facultad empresarial está muy limitada, aunque no tanto en el de la distribución. Se estudia el «ius variandi» del empresario tanto para la determinación del tiempo de trabajo, como en un momento posterior, la facultad de modificar la duración y distribución del tiempo de trabajo, una vez ya prefijado.

Para concluir se afirma que, de forma encadenada y progresiva, y sobre todo a partir de los criterios de duración y distribución del tiempo de trabajo, el «tiempo» en el contrato a tiempo parcial tiene un tratamiento distinto que en el contrato a tiempo completo, ya que será un elemento fundamental del objeto del contrato.

VARIOS AUTORES: Negociación colectiva y solución de conflictos en el sistema español de Relaciones Laborales

(XI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo
y Relaciones Laborales. Editorial Trotta, Madrid, 1994, 356 págs.)

Por FERNANDO ELORZA GUERRERO *

La presente obra, coordinada por el Profesor NAVARRO NIETO y publicada en el mes de Julio de 1994, recopila las ponencias y comunicaciones pronunciadas durante las XI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, celebradas en Córdoba en el año 1992, y que contaron con el ya tradicional patrocinio del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

La obra consta de dos partes muy diferenciadas:

– Una primera parte, referida a la negociación colectiva y al sistema de relaciones laborales.

– Una segunda parte, referidas a los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo.

La sistemática seguida por la obra consiste en una ponencia sobre cada uno de los temas a la que acompañan diversas comunicaciones. El hecho de que intervengan un alto número de autores ha dado lugar a una obra que, si bien es rica en planteamientos, acusa una desigual intensidad a la hora del tratamiento de los temas.

La primera ponencia, presentada por DURÁN LÓPEZ, actual Presidente del Consejo Económico Social estatal, aborda el futuro de la negociación colectiva y del sistema español de relaciones laborales. Para DURÁN LÓPEZ, si bien históricamente la negociación colectiva ha desempeñado una misión uniformadora de las condiciones de trabajo, otorgando a la autonomía individual un papel cada vez más irrelevante, la evolución reciente del sistema de relaciones laborales pone en cuestión el papel asignado a la negociación colectiva, fundamentalmente por dos motivos:

1.º Porque se produce una cierta recuperación de la función reguladora del contrato de trabajo.

2.º Porque se asiste a una descentralización de la negociación colectiva, ante la necesidad de dar una respuesta flexible a la diversificación de las condiciones de trabajo y a las circunstancias productivas y organizativas de cada empresa, necesidad que provoca el recurso a los acuerdos colectivos de empresa o de centro de trabajo.

* Universidad de Sevilla.

En este sentido, aunque no cree que el convenio colectivo llegue a ser sustituido enteramente por el contrato individual, entiende que es de esperar una más compleja interrelación entre la reglamentación de condiciones de trabajo a nivel centralizado, descentralizado e individual.

Para DURÁN LÓPEZ, el carácter inderogable de los convenios colectivos y su función reguladora, son dos elementos que impiden una respuesta flexible frente a las circunstancias concretas de cada momento, lo cual, unido a que la estructura de negociación colectiva se caracteriza por estar fuertemente centralizada, plantea un panorama que no parece acorde con las circunstancias actuales que se viven en el seno de las relaciones laborales.

Ante esta situación, existe el intento de buscar mecanismos alternativos de adaptación de las condiciones de trabajo. Precisamente, es en este marco donde ha cobrado actualidad el debate sobre si el art. 41 E.T. permite la modificación de las condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo. A juicio del ponente, es factible la modificación de lo pactado en convenio colectivo por la vía del art. 41 E.T., en determinados supuestos:

1.º Los basados en razones de especificidad del ámbito en el que va a producirse la modificación en relación con el ámbito de aplicación del convenio.

2.º Los justificados por motivos de temporalidad, si la necesidad surge en un momento distinto a la negociación del convenio.

A pesar de todo, y al hilo de la crítica de la doctrina del Tribunal Constitucional sobre esta cuestión, sostiene que la facultad empresarial, que se reconoce en el art. 41 E.T., no debe estar sometida a un control administrativo *a priori*, sino a un control judicial y *a posteriori*.

Por último, termina reclamando la necesidad de una reforma legislativa que convierta a nuestro sistema de relaciones laborales en un sistema más flexible, creando, a su vez, un sistema de negociación colectiva más complejo pero mucho más atento a las exigencias actuales del sistema productivo.

A esta primera ponencia se adjuntan un conjunto de comunicaciones de signo diverso, comenzando por el estudio histórico de las difíciles condiciones de trabajo y salario de los navegantes a las Indias en el siglo XVI, realizado por PÉREZ-MALLAINA.

Además, se realiza un análisis de la problemática de la estructura de la negociación a través de diversos enfoques. De un lado, RODRÍGUEZ-SAÑUDO realiza un estudio de campo sobre las funciones de los convenios colectivos de sector en materia de ordenación de la negociación colectiva, llegando a la conclusión de que, si bien la regulación de las condiciones de trabajo ha sufrido un importante desarrollo, en materia de sistema de relaciones laborales existen graves deficiencias que impiden el que los convenios de sector estén a la altura de los problemas reales de la negociación colectiva.

De otro lado, PÉREZ YAÑEZ analiza el marco de las relaciones entre convenios celebrados en 1992, haciendo un primer análisis de los acuerdos interconfederales de armonización de relaciones entre convenios más significativos, para pasar luego a un estudio de algunos convenios de sector y de empresa. De todo ello extrae la conclusión de que existen diversas prácticas

negociales que, con independencia de su licitud o ilicitud, van a crear distintas relaciones entre convenios.

Por su parte, SÁEZ LARA reflexiona sobre el deber de negociar en los supuestos de cambio de unidad negocial, entendiendo que no cabe tal posibilidad y que este deber de negociar sólo puede darse en los supuestos de revisión de convenios colectivos.

Asimismo se analizan algunas especialidades sectoriales, caso del estudio de ROQUETA BUJ en torno a las relaciones entre los sistemas laboral y funcional a nivel de negociación colectiva, donde se viene a indicar la necesidad de plantear la existencia de una única mesa de negociación para el personal funcional y laboral, en atención al hecho de que las peculiaridades de la negociación colectiva del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas determina su acercamiento a la negociación colectiva funcional.

También se analiza brevemente la situación de la negociación colectiva en el deporte profesional (DE VAL ARNAL y DE VAL TENA), y en este sentido, hay que destacar el hecho de que, a juicio de los autores, las Ligas Profesionales y Asociaciones de Clubes no son asociaciones empresariales y, por tanto, los convenios que firman son extraestatutarios, denunciándose la existencia de ciertas cláusulas en algunos convenios que incurren en inconstitucionalidad e ilegalidad al atentar contra la libertad de contratación de las partes.

Por otro lado, también se aborda la configuración de la posición jurídica de los sujetos de la negociación, a través de un enfoque tanto jurisprudencial como normativo. Así, GONZÁLEZ ORTEGA, centra su comunicación en un juicio crítico del tratamiento que la STC 92/1992 realiza respecto del poder de dirección y de la intervención administrativa en el art. 41 E.T., entendiendo que el Tribunal Constitucional está haciendo una interpretación incorrecta del art. 37.1 C.E., al proteger, no tanto el proceso negociador, como el resultado de la negociación colectiva, y sobre todo cuando la doctrina de la sentencia viene a impedir prácticamente los acuerdos modificativos contemplados en el art. 41 E.T.

En cuanto al enfoque normativo, el mismo corre a cargo de MOLINA NAVARRETE y OLARTE ENCABO realizando un análisis de los problemas que, a efectos de legitimación, se plantean en torno a los grupos de empresas.

Esta primera ponencia, finalmente, se acompaña de un estudio del contenido de los convenios colectivos en cuanto a las mejoras voluntarias de la Seguridad Social (ÁLVAREZ CORTÉS y MÁRQUEZ PRIETO), destacando el hecho de que, si bien en los últimos diez años se observa un incremento de la cantidad y calidad de las mejoras en los convenios colectivos de empresa, en los de sector, por el contrario, existe una recesión constante.

Por lo que respecta a la segunda parte de esta obra, referida a los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos, la misma se inicia con una conferencia de W.B. GOULD, quien viene a realizar un breve análisis de cuál es la realidad actual del sistema de arbitraje laboral en los Estados Unidos.

La segunda ponencia recogida en el presente volumen, a cargo de GONZÁLEZ BIEDMA, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla, analiza los procedimientos de solu-

ción extrajudicial de conflictos colectivos establecidos en determinadas Comunidades Autónomas.

Tales acuerdos sólo se han producido, hasta el momento, en tres autonomías «históricas»: País Vasco, Cataluña y Galicia. Este dato no ha de extrañar si tenemos en cuenta que, a pesar de las ventajas de un sistema autonómico de solución extrajudicial (cercanía a los problemas, protagonismo de las Comunidades Autónomas en un campo como el jurídico-laboral en el que se encuentran muy limitadas, etc.), no todas las Comunidades Autónomas reúnen, en el momento actual, las características idóneas para elaborar un espacio propio de relaciones laborales, sobre todo cuando dicho espacio sólo va a servir para determinados sectores productivos localizados en las propias Comunidades Autónomas.

Sobre este particular, señala GONZÁLEZ BIEDMA que el instrumento del que se han servido hasta ahora sindicatos y empresarios para implantar estos procedimientos extrajudiciales se centra en el modelo que regula el art. 83.3 E.T. (los «acuerdos sobre materias concretas»). Dichos acuerdos sobre materias concretas, que a fin de cuentas son pactos interprofesionales, tienen los mismos efectos que los convenios colectivos, aunque como es sabido no se pueden asimilar a los mismos.

En el estudio que se realiza de los tres sistemas existentes (País Vasco, Galicia y Cataluña), más el anteproyecto existente en la Comunidad Valenciana, se echa en falta un análisis de carácter comparado entre los diversos sistemas, situación que contrasta con el detallado estudio que el ponente realiza de cada uno de los mismos. No obstante, esta carencia queda en parte paliada al realizar una valoración conjunta de los acuerdos, en la que el autor destaca los siguientes aspectos positivos:

1.º Se evidencia una opción por ir relegando la concepción de un sistema «adversarial» de relaciones laborales.

2.º Se emplean instrumentos presentes en el Estatuto de los Trabajadores y hasta ahora olvidados, como es el caso de los acuerdos interprofesionales sobre materias concretas.

3.º Ha existido un consenso entre las organizaciones sindicales y patronales a la hora de suscribir los acuerdos.

A pesar de estos aspectos positivos, también se realizan algunas observaciones negativas, como las siguientes:

1.º La falta de ambición de estos acuerdos, al no ser obligatorio el acceso a los procedimientos.

2.º El excesivo formalismo de los procedimientos previstos.

3.º La intervención de las organizaciones sindicales y patronales en los casos en que no tienen vinculación directa con los conflictos.

4.º A excepción del anteproyecto valenciano, se parte de una concepción abstracta del conflicto laboral.

De todas formas y a pesar de estas observaciones, el balance es altamente positivo, y en este sentido GONZÁLEZ BIEDMA reclama la urgente instauración de un procedimiento de solución extrajudicial de conflictos colectivos en

la Comunidad Autónoma de Andalucía, en atención a sus especiales características, el cual debería tener en cuenta las siguientes notas:

1.º Aprovechamiento de los procedimientos de solución de conflictos ya existentes en los distintos convenios.

2.º Solución de los conflictos de intereses, surgidos en la negociación de convenios colectivos, en el seno de la comisión negociadora.

3.º Diseño de una instancia paralela de mediación, conciliación y arbitraje para solucionar casos como los conflictos surgidos al margen de un convenio colectivo.

Complementando esta ponencia, se acompañan cuatro comunicaciones que analizan cuál es el tratamiento de los instrumentos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos (ALEMÁN PÁEZ; ESTRADA/GONZÁLEZ DEL REY) y su encaje en el ordenamiento jurídico (ROMÁN VACA; VALVERDE ASECIO).

En concreto, ALEMÁN PÁEZ, realiza un estudio aleatorio del tratamiento por los convenios colectivos de los medios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos, constatando la existencia de diferentes grados a la hora de acoger la creación de mecanismos autónomos compositivos y cómo, poco a poco, se está tomando conciencia de la necesidad de crear medios de autocomposición, si bien se echa de menos, un estudio en función de las diferentes unidades negociales.

Por su parte, ESTRADA y GONZÁLEZ DEL REY se centran en el estudio de la regulación sobre procedimientos voluntarios de solución de conflictos del VIII Convenio General de la Industria Química (BOE 30-6-1992), aplicable a los empresarios y trabajadores de esa rama de actividad. El mencionado convenio prevé tres medios de solución: a) Comisión mixta con funciones de interpretación del convenio.; b) Mediación; c) Arbitraje. Precisamente, el interés de este convenio radica en que ofrece una regulación muy completa, pero ahí radica también, a nuestro entender, su defecto, pues no puede considerarse representativo de la realidad negocial española, tal como puede constatarse a través del análisis realizado en otras comunicaciones.

En cuanto al encaje de estos instrumentos extrajudiciales de solución de conflictos, ROMÁN VACA aporta un estudio de la regulación procesal de los conflictos colectivos, centrándose en la actuación de los órganos estatales, autonómicos o convencionales, encargados de llevar a cabo el intento previo de conciliación. Al respecto, lo más destacable es la tesis mantenida por el mismo en el sentido de entender como obligatorio el acudir a los órganos convencionales de conciliación, si existen, incluso en el caso en que se siga el procedimiento contemplado por la DLRT.

Por otro lado, VALVERDE ASECIO, analiza la regulación existente sobre los medios de solución de conflictos colectivos, tanto desde el punto de vista de su inclusión en el sistema de negociación colectiva, como en su relación con el convenio colectivo, llegando a conclusión de que es inadecuada la regulación al respecto. Ante esta falta de articulación, VALVERDE ASECIO plantea la necesidad de realizar una interpretación correctora del esquema integrado de negociación colectiva.

Al lado de las ponencias y de las comunicaciones comentadas en esta reseña, se adjunta un apéndice documental con el texto íntegro de cada uno de los Acuerdos Interprofesionales autonómicos, así como diversos documentos referentes a la resolución de conflictos.

Puede decirse que la obra reseñada se caracteriza, sobre todo, por realizar un análisis crítico de la actual situación del sistema de negociación colectiva, destacando sus insuficiencias, pero también apuntando algunas líneas posibles de actuación. En este sentido, el mayor mérito de estas Jornadas es el acertado análisis que se realiza de la realidad negocial española.

Al respecto, hay que destacar el planteamiento premonitorio que realiza DURÁN LÓPEZ en su ponencia, en cuanto a la necesidad de plantear un sistema de negociación colectiva más flexible y descentralizado, donde los acuerdos de empresa, vía art. 41 E.T., puedan modificar la rígida regulación que, a veces, comportan los convenios colectivos. Y decimos premonitorio porque precisamente la reforma operada por la Ley 11/1994, de 19 de Mayo, ha venido a plasmar normativamente un planteamiento muy próximo a las líneas de actuación defendidas por el ponente.

De todas formas, parece que la Ley 11/1994 no es la solución a todos los males del sistema negocial español, y que los interlocutores sociales tienen mucho que decir a la hora de plantear soluciones a las situaciones aquí evidenciadas, como la insuficiente ordenación que de la negociación colectiva realizan los convenios colectivos de sector (RODRÍGUEZ-SAÑUDO), las diferentes relaciones que la práctica negocial crea entre convenios (PÉREZ YAÑEZ), o la cada vez más patente necesidad de replantear la negociación colectiva funcionarial (ROQUETA BUJ), de manera que se dé respuesta a una realidad que está ahí, como es la de los acuerdos mixtos para el personal laboral y los funcionarios de las diversas Administraciones Públicas.

En cuanto a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos, la realidad muestra una mayor concienciación de los sujetos colectivos sobre las ventajas que conlleva el establecimiento de tales procedimientos (ALEMÁN PÁEZ). No obstante, los pasos que se han dado han sido lentos y el planteamiento que se realiza de los mismos, a veces, incorrecto (VALVERDE ASENSIO), sin duda provocado por la falta de tradición que existe en España sobre esta materia. En este sentido, creemos que también tienen mucho que decir los diferentes sujetos intervinientes en las relaciones colectivas, pues ellos van a ser los principales beneficiados y, a su vez, afectados por estos procedimientos.

Finalmente, queremos sumarnos a la petición realizada en su ponencia por GONZÁLEZ BIEDMA, sobre la necesidad de establecer cuanto antes en Andalucía un procedimiento extrajudicial de solución de conflictos colectivos, en la creencia de que beneficiará la dinámica de las relaciones laborales en nuestra Comunidad Autónoma.