

Libro Blanco

Las mejores prácticas en las medidas de flexibilidad en la negociación colectiva



Universidad de Navarra

IRCO



SAGARDOY  
ABOGADOS



## Libro Blanco

# Las mejores prácticas en las medidas de flexibilidad en la negociación colectiva

Estudio de investigación promovido y desarrollado por el IRCO, Internacional Research Center on Organizations, del IESE.

**Sandalio Gómez López-Egea.** Director del proyecto de Investigación.  
Profesor Ordinario del IESE. Titular de la Cátedra SEAT de Relaciones Laborales.

**Luis López Soriano.** Investigador IESE-IRCO

### ENTIDADES COLABORADORAS:

**IRCO-IESE, José Ramón Pin.** Profesor Ordinario del IESE. Director Académico del IRCO

**SAGARDOY ABOGADOS, Antonio Gómez de Enterría.** Socio

**CREADE, Josep Pau Hortal.** Presidente

Queremos agradecer la participación de todas las personas que han colaborado en la elaboración de este libro: Ángela María Gallifa de Irujo (Gerente IRCO), Cecilia Lacarra Bayón (Sagardoy Abogados), Carlos Martí Sanchis (Investigador de la Cátedra SEAT de Relaciones Laborales), a las empresas patrocinadoras SAGARDOY ABOGADOS y CREADE que con su aportación han hecho posible este trabajo de investigación, así como a todos los participantes que asistieron a las sesiones de trabajo y que contestaron el cuestionario, sin cuya valiosa contribución no hubiese sido posible la realización de este libro.



Universidad de Navarra

IRCO



SAGARDOY  
ABOGADOS



# Índice

<b>Prólogos</b> .....	7
<b>Introducción</b> .....	13
<b>Capítulo 1</b> .....	15
<b>Legislación laboral</b> .....	15
1.1. La negociación colectiva .....	15
1.2 . La representación de los trabajadores en la empresa .....	23
<b>Capítulo 2</b> .....	27
<b>Flexibilidad y reformas en la negociación colectiva</b> .....	27
2.1. Situación actual .....	27
2.2. Evolución de las relaciones laborales en España durante el período constitucional .....	28
2.3. Reformas en el Estatuto de los Trabajadores .....	30
<b>Capítulo 3</b> .....	41
<b>Metodología</b> .....	41
3.1. Metodología .....	41
3.2. Razones para el estudio .....	43
<b>Capítulo 4</b> .....	45
<b>Análisis de las reuniones</b> .....	45
4.1. Sector financiero .....	45
4.2. Sector tecnología .....	52
4.3. Sector transporte .....	59
4.4. Sector farmacéutico .....	67
4.5. Sector automoción/industria.....	76
4.6. Reunión multisectorial .....	87
4.7. Resultado de la encuesta .....	93
<b>Capítulo 5</b> .....	107
<b>Conclusiones</b> .....	107

<b>ANEXOS</b> .....	111
<b>Anexo I. Cuestionario</b> .....	113
<b>Anexo II. Convenio Michelin</b> .....	121
<b>Anexo III. Componentes Castellón</b> .....	137
<b>APÉNDICES</b> .....	145
<b>Apéndice I</b> .....	147
<b>Listado de participantes</b> .....	147
1.- Empresas y sindicatos consultados .....	147
2.- Participantes en la investigación .....	148
<b>Apéndice II</b> .....	151
<b>Evolución de convenios colectivos</b> .....	151
<b>Bibliografía</b> .....	153

# Prólogo

Desde finales de los años ochenta, la realidad empresarial europea venía demandando con fuerza una mayor flexibilidad en las normas reguladoras de la relación laboral. Se hacía necesario renovar el marco jurídico y adaptarlo a las demandas de la empresa y de los mercados, cada vez más globalizados y con menos regulaciones.

Es comprensible que la norma vaya siempre por detrás de la realidad y que se tuviera que esperar hasta mediados de los noventa (1994-1997) para concretar los cambios que permitieran la flexibilidad tan deseada.

En el marco laboral español se dieron pasos importantes en las tres fases de la relación laboral –la contratación, el desarrollo y la extinción–, y aunque no alcanzara a satisfacer a todos, “el melón del cambio se había abierto”. El paso siguiente debían darlo los interlocutores sociales, poniendo a prueba su capacidad de negociar y de llegar a acuerdos concretos dentro del campo que ofrecía la nueva legislación. Fue necesario esperar hasta los acuerdos sociales marco de 1997 para avanzar en ese camino, no sin antes superar importantes problemas. Ni las empresas habían reflexionado lo suficiente sobre cómo trasladar al plano operativo sus ansias de flexibilidad, que les obligaba, en muchos casos, a cambiar radicalmente sus paradigmas, ni los trabajadores estaban por la labor de “perder sus conquistas de seguridad y estabilidad” que tantos años les había costado lograr. La realidad del mercado marchaba a un ritmo, y la capacidad de adaptación de la empresa y de los sindicatos evolucionaba a otro mucho más lento.

Plasmar en el plano concreto y operativo de la realidad de cada empresa los cambios estructurales que necesitaba la realidad laboral, y hacerlos explícitos en los convenios colectivos, resulta más complicado de lo que parece; se necesita tiempo y una mentalidad abierta y “flexible” por parte de todos para identificar los puntos de encuentro, los momentos y el ritmo adecuados.

Las empresas y los sindicatos que han colaborado en esta investigación han puesto de manifiesto lo que es posible hacer en este campo y lo que han conseguido en la práctica, con imaginación y voluntad negociadora, salvando los muchos y serios problemas que se les han ido presentando. En la actualidad estamos inmersos en esta etapa, y se necesita seguir trabajando con constancia y sin desánimo, sabiendo que la norma legal establece sólo un marco de posibilidades, que no es poco, pero que han de ser los interlocutores sociales los que han de asumir la necesidad del cambio como algo natural y propio de la realidad social de nuestra época y han de saber plasmarlo en acuerdos concretos.

Sandalio Gómez

PROFESOR IESE. CÁTEDRA SEAT DE RELACIONES LABORALES



# Prólogo

Siempre que aparece el término "flexibilidad" se provocan reacciones en los protagonistas sociales –empresarios y sindicatos–, de la misma intensidad y de sentido contrario y, casi siempre, desproporcionadas.

El término "flexibilidad" se asocia, inevitablemente, a "reforma laboral", que, a su vez, se identifica con recorte de derechos sociales y modificación "in peius" de tales derechos.

La sensibilidad sindical se siente herida y genera, automáticamente, un anticuerpo: "flexibilidad es igual a desregulación".

El empresariado desarrolla una expectativa que se proyecta a elevar el grado de su poder de dirección, de su "ius variandi".

No carecen de motivación ambas reacciones, si bien, insistimos, nos parecen desproporcionadas.

"Flexibilizar", en su equilibrado contenido, debe ser sinónimo de "adecuación", y desde este contenido, no debe generar ni prematuros rechazos ni ambiciones desmedidas.

La adecuación, en el ámbito del contrato de trabajo, se dirige y afecta al objeto y la causa del propio contrato, orientándose a posibilitar algo tan esencial e insito en su naturaleza, como es la "vocación de perdurabilidad del contrato de trabajo", en expresión del llorado maestro Alonso Olea.

En efecto, no puede negarse que la falta de adecuación del contenido del contrato a la necesidad real, de la que trae causa, deviene en una excesiva onerosidad sobrevenida, rompiendo el equilibrio en el juego de prestaciones y contraprestaciones y materializando, con más frecuencia de la deseable, una decisión extintiva, como solución más primaria, pero menos compleja.

Pudiera decirse que el legislador ya ha previsto los instrumentos jurídicos para alcanzar la "adecuación" –art. 41 del Estatuto de los Trabajadores–, pero no cabe engañarse. El cauce y el procedimiento son, cuando menos, complejos y difíciles, pero sobre todo, por su aplicación "ex post" a la situación que los motiva, resta capacidad y calidad a las posibles soluciones.

Para introducir orden y equilibrio de contenidos en el debate, y fijar formas y fórmulas para su posible desarrollo, se han mantenido las reuniones de trabajo y diálogo que han dado lugar a este "Il Libro Blanco" sobre flexibilidad en el contrato de trabajo. El lector puede identificar los "tres momentos" para su aplicación –antes, durante y al término del contrato–, así como el concepto casual –motivación– como exigencia "sine qua non" para aplicarla y el instrumento jurídico para su regulación, coincidiéndose con valor absoluto, en la negociación colectiva, en todos los ámbitos en los que ésta se articula.

Felicitaciones al IESE por su acreditado "ojo clínico" al proponer la materia a debate, acertando de lleno por su interés y actualidad.

Antonio Gómez de Enterría  
SAGARDOY ABOGADOS



# Prólogo

En nuestro entorno social y económico, organizaciones e individuos han de entender la flexibilidad como el elemento que nos permite adaptarnos al cambio. Aunque todos tendemos a una cierta estabilidad, y la necesitamos, el impulso a la búsqueda de nuevas opciones, la asunción de riesgo y la capacidad de adaptación han sido los atributos que han permitido el desarrollo y la mejora de la vida humana.

*Si el cambio, y la aceptación de éste, es uno de los retos con los que se enfrentan las organizaciones y los individuos*, y la negociación colectiva es el medio a través del cual es posible introducir cambios en la dinámica interna de las compañías, parece evidente que, como segundo hito del proceso que iniciamos el año pasado con el estudio de las "mejores prácticas en los procesos de reestructuración", nos propusiéramos estudiar durante este año las "mejores prácticas en los procesos de flexibilidad en la negociación colectiva".

El objetivo del IESE, Sagardoy Abogados y nuestra compañía no es otro que el de "crear puntos de reflexión y debate" que permitan analizar, conocer y debatir los criterios, pautas y soluciones concretas con los que interlocutores sociales y organizaciones trabajan en nuestro país para la introducción de medidas de flexibilidad en la negociación colectiva, en concreto, y en las relaciones laborales, en general. Al mismo tiempo, deseábamos hacer una labor prospectiva, señalando las tendencias sobre los nuevos pasos a dar en el futuro en estas materias.

Hay algunas ideas clave que han visto la luz en el transcurso de las diferentes mesas y que quiero indicar aquí: la primera, que se ha alcanzado *un alto grado de madurez en la procesos de negociación*, que permite plantear y acordar áreas y temáticas que habían sido consideradas "tabúes" durante muchos años. La segunda, que *los procesos de negociación no deben circunscribirse a las fases formales de negociación de los convenios* o pactos de empresa, dado que la existencia de un proceso de negociación "formalizado" hace más complejo el planteamiento y la adopción de acuerdos sobre temas en conflicto, en muchos casos provocado por la propia competitividad en el seno de la representación social. La tercera, que la necesidad de adaptación necesaria para la supervivencia de las organizaciones en un ámbito en el que existen dos marcos de competencia, –la procedente del propio mercado y la derivada de la propia competitividad interna entre diferentes plantas, divisiones o territorios–, *exige ampliar y desarrollar en un proceso continuo elementos de flexibilidad en la relación contractual y en la forma y en los medios de la prestación del trabajo*. Sin embargo, todas estas ideas clave han de ser compatibles con el principio general de que "flexibilidad no debe suponer desregulación".

Otro de los temas que han "planeado" sobre las diferentes mesas de trabajo ha sido el de la necesidad de cambiar el marco legal de vertebración de la negociación colectiva. A pesar de que no me considero suficientemente capacitado para opinar sobre este punto, por las implicaciones técnicas y jurídicas que los diferentes modelos pueden comportar, sí parece evidente que, en cualquier caso, y como una medida más de flexibilidad, el modelo de negociación colectiva establecido hace ya 25 años exige cierta modificación o retoque.

Por último, al margen de agradecer a todos los que han participado en el proceso (coordinadores, representantes de las organizaciones y compañías, interlocutores sociales, equipo de redacción y de marketing, etc.), sin cuyo concurso ni colaboración no hubiera sido posible la finalización de este proyecto, quiero destacar la opinión unánime al respecto de que *la introducción de medidas de flexibilidad en la negociación colectiva, y por ende en las relaciones laborales, ha de ser una muestra del incremento en la "responsabilidad social de las organizaciones" y ha de establecerse intentando conseguir mejoras paulatinas en el balance vida personal/vida profesional del conjunto de trabajadores de nuestro país.*

Josep Pau Hortal  
CREADE

# Introducción

La aparición en los últimos años de una serie de factores como la internacionalidad de la economía, la globalización de los mercados y el desarrollo tecnológico, han llevado a las empresas a buscar nuevas fórmulas con el objeto de reducir costes y aumentar su competitividad. En este nuevo marco, las empresas tienen que competir, por un lado, en calidad con empresas ubicadas en otros países de la Unión Europea, y por otro, en costes con empresas situadas en países con menores retribuciones, jornadas de trabajo más prolongadas y sistemas de protección inferiores.

La rentabilidad de las empresas, su capacidad para crear empleo y, en definitiva, su supervivencia, dependen en gran medida de la productividad que se logre tener y que permita ofrecer a los consumidores un producto/servicio de calidad con unos costes razonables, entre los que se encuentran los costes laborales. Hablar de costes laborales significa hablar de la adaptación de los salarios al tiempo de trabajo efectivo y a su nivel de productividad, lo que exige que se flexibilice el marco de relaciones laborales tanto en el aspecto normativo como en el de la negociación colectiva.

Cuando hablamos de un sistema laboral flexible estamos haciendo referencia a la posibilidad de que las empresas puedan introducir una serie de medidas que eliminen elementos de rigidez con el objeto de adecuar el factor trabajo a sus necesidades y de aumentar su productividad. Medidas que pueden ser introducidas, bien directamente por el legislador por vía legal, o bien por medio de acuerdos entre las partes. La regulación normativa en materia de flexibilidad laboral debe servir de marco que posibilite acuerdos posteriores, a la vez que establezca unas normas legales que garanticen unos derechos mínimos a los trabajadores.

El enfoque tradicional del "Estado del Bienestar" se ha traducido en unas legislaciones europeas que conceden a los trabajadores amplios derechos y unos niveles de protección social que hacen difícil, y no sin grave riesgo de fractura social, una reducción de esos derechos. A pesar de ello, hay que buscar un marco adecuado en donde las empresas puedan actuar competitivamente y al mismo tiempo los trabajadores sigan gozando de suficiente protección y reconocimiento de sus derechos laborales, estableciendo cuál es el grado de flexibilidad máximo que se puede alcanzar y cuáles son las opciones que ofrece para que, dentro de ellos, la negociación colectiva acuerde los aspectos concretos. Tres son las alternativas:

- No hacer cambios estructurales en la legislación laboral, ignorando las necesidades que las empresas tengan en materia de flexibilidad laboral.
- Que se introduzcan una serie de leyes para adecuar la legislación laboral a las necesidades sociales del país, y que esos cambios se produzcan aunque sea sin el consenso de los representantes de los trabajadores.
- Que se produzcan cambios consensuados con las fuerzas sindicales.

La flexibilidad laboral en la empresa tiene reflejo en tres momentos de la relación laboral:

- a) El inicio de la relación laboral. Lo que llamamos flexibilidad en la entrada. En España, las últimas reformas han ido dirigidas a reducir la temporalidad en materia de contratación y a favorecer la contratación indefinida estable.

- b) El desarrollo de la relación laboral. El aumento de la flexibilidad laboral también puede darse durante el desarrollo de la relación laboral, es decir, durante el cometido de las funciones a desempeñar, con la introducción de una serie de medidas que aumenten la flexibilidad de las empresas y que les ayuden a incrementar la competitividad (movilidad funcional, polivalencia, movilidad geográfica, etc.).
- c) La extinción de la relación laboral. En cuanto a la flexibilidad en la salida, en las últimas reformas del Estatuto se han flexibilizado algunos aspectos como la ampliación de las causas objetivas del despido.

En la legislación laboral española, en cuestión de flexibilidad en las reformas del Estatuto de los Trabajadores de 1994 y 1997, se ha avanzado en la flexibilidad y "adaptabilidad" de las normas laborales, favoreciendo los convenios como elemento regulador de las relaciones laborales, lo que permite a los agentes sociales ajustarlos a su situación a través de la negociación colectiva. Podemos afirmar, por tanto, que el protagonismo en flexibilidad en materia laboral está en manos de la negociación colectiva porque así lo ha impulsado la ley.

El presente libro tiene como objetivo estudiar hasta qué punto las empresas pertenecientes a los sectores estudiados: financiero; tecnología/comunicación; transporte; gran consumo/distribución; químico/farmacéutico, y automoción/industria, han plasmado en sus convenios colectivos, pactos internos, acuerdos tácitos, propuestas empresariales, etc., las posibilidades que la ley le ofrecen en materia de flexibilidad. Con el objeto de delimitar el contenido de esta investigación nos centramos en la reforma laboral de 1994, los acuerdos de 1997 y las reformas de 1997 y de 2001.

La metodología utilizada para la realización de este libro se basa, por un lado, en el resultado de unos cuestionarios (véase Anexo I) diseñados especialmente y que han contestado los responsables de recursos humanos de las empresas participantes en el estudio, y por otro, en el análisis de unas sesiones de trabajo mantenidas con representantes de las empresas y de los sindicatos por sectores. La bibliografía utilizada para la realización de los primeros capítulos que abordan los aspectos históricos, teóricos y legales de la negociación colectiva se han obtenido principalmente con literatura elaborada por profesores del IESE y del bufete de SAGARDOY ABOGADOS.

El libro está dividido en cinco capítulos. El primero trata de los aspectos legales de la negociación colectiva y de su regulación tanto en la Constitución como en el Estatuto de los Trabajadores. El segundo capítulo analiza la evolución producida en el campo de las relaciones laborales en general y de la negociación colectiva en particular, como consecuencia de las últimas reformas laborales introducidas en nuestro país. El capítulo tercero explica la metodología utilizada para la realización de este trabajo. Al tener la oportunidad de reunir en las sesiones de trabajo celebradas en el IESE a las dos partes de la negociación colectiva –empresa y sindicatos–, y con el objeto de obtener la mayor información posible, utilizamos una metodología basada en la combinación de métodos cuantitativos y cualitativos. El capítulo cuarto se divide en dos partes. En la primera, además de un breve estudio del estado actual de cada sector, se examina el contenido de las reuniones completado con el estudio de los convenios colectivos; en la segunda parte se analiza el resultado de los cuestionarios. Finalmente, el capítulo quinto establece las conclusiones principales derivadas del estudio realizado.

# Capítulo I

## Legislación laboral

### 1.1. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva es una institución esencial para ordenar las relaciones entre trabajadores y empresarios, constituyendo una fuente especialísima del derecho del trabajo que prima, por una parte, la regulación autónoma de las relaciones laborales, dejando a un lado la intervención del Estado en la regulación de las condiciones de trabajo, y por otra, es el resultado de la presencia de un libre pluralismo sindical, ya que constituye el medio primordial de acción de los sindicatos. Son de este modo dos las cuestiones necesitadas de estudio: la negociación colectiva y su resultado, el convenio colectivo.

La **negociación colectiva** puede definirse, utilizando los términos del Convenio OIT nº 154 (1981), sobre el fomento de la negociación colectiva, ratificado por España (BOE 9-11-1985), como la relación que tiene lugar entre un empleador o un grupo de empleadores, por una parte, y una organización o varias de trabajadores, por otra, con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo, regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias de trabajadores, o logra todos estos fines a la vez.

El art. 37.1 de la Constitución Española, al señalar que *«la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios»*, procede a la consagración constitucional de la autonomía normativa de las organizaciones de trabajadores y empresarios. A pesar de que el artículo 37 no se encuentra inserto entre los derechos fundamentales, el Tribunal Constitucional ha declarado en repetidas ocasiones que la negociación colectiva forma parte del contenido esencial de la libertad sindical, que sí es un derecho fundamental.

Por otra parte, se entiende por **convenio colectivo** todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones empresariales, por un parte; y por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de trabajadores interesados debidamente elegidos y autorizados por éstos de acuerdo con la legislación nacional (OIT, Recomendación 91).

El Título III del Estatuto de los Trabajadores, en adelante ET, ha venido a regular el derecho constitucional a la negociación colectiva. Pero junto con los convenios que se aprueben por el procedimiento y con las garantías establecidas en los artículos 82 a 92 ET, existen también otras vías, que más adelante analizamos, fruto de la negociación entre los representantes de la empresa y los de los trabajadores.

Los **convenios colectivos estatutarios** que, como ya hemos adelantado, son aquellos que se aprueban siguiendo determinados requisitos y formalidades, están dotados de *eficacia normativa*, quedando incardinados en el sistema de fuentes del derecho. Ello quiere decir que se aplicarán de forma imperativa y automática, teniendo eficacia "erga omnes". Efectivamente, el artículo 82.3.1 ET señala que los convenios colectivos obligan a *«todos los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia»*. Para determinar este *ámbito de aplicación*, que será *«el que las partes acuerden»*, conforme al artículo 83.1 ET, debe atenderse a tres elementos, a saber, el territorial o espa-

cio geográfico en el que se aplicará el convenio (estatal, de Comunidad Autónoma, interprovincial, provincial, local); el funcional, o actividades o empresas reguladas por el convenio (de sector, grupo de empresas, empresa), y personal, que se refiere a los grupos o categorías de trabajadores a los que se aplicará el convenio. A pesar de la tajante dicción de este artículo, no debe ser entendido en el sentido de que las partes gocen de libertad absoluta para determinar el ámbito de aplicación del convenio, ya que éste debe concordar con la representatividad de las partes negociadoras.

La *legitimación* para negociar los convenios colectivos estatutarios se contempla en los artículos 87 a 89 ET, debiendo diferenciarse entre:

- Convenios de empresa o de ámbito inferior, en cuyo caso están legitimados para negociar, del lado de la empresa, el empresario o su representante apoderado, y del lado de los trabajadores, «*el comité de empresa, delegados de personal, en su caso, o las representaciones sindicales, si las hubiere*» (art. 87.1 ET). Como puede observarse, la negociación puede ser desarrollada, bien por la representación unitaria, bien por la sindical, pero no de forma conjunta, siendo un sistema dual y alternativo. La elección de con cuál de las dos representaciones se negociará el convenio dependerá de la prioridad en la iniciativa, en caso de que el proceso negociador se inicie por los sindicatos, y se deja a la libre elección del empresario si éste inicia el procedimiento negociador. Si los convenios afectan a la totalidad de los trabajadores de la empresa, será necesario que tales representaciones sindicales en su conjunto sumen la mayoría de los miembros del comité. En los demás convenios será necesario que los trabajadores incluidos en su ámbito hubiesen adoptado un acuerdo expreso, con los requisitos de designación a efectos de negociación, de las representaciones sindicales con implantación en tal ámbito que marca el artículo 80 del Estatuto. Efectivamente, con la reforma de 1994 se abrió la posibilidad de una nueva modalidad de negociación colectiva para la representación sindical que no cuente con la mayoría de los miembros del comité de empresa. Tal representación se legitima mediante mandato asambleario de los trabajadores en un número no inferior a la mitad más uno con la implantación en ese ámbito (art. 87.1 ET). Como puede observarse, mientras que la representación unitaria goza de legitimación inicial y plena, la sindical precisa de un *acto complementario*, como es el apoderamiento en asamblea de los trabajadores afectados por el convenio, que habrán de votar mayoritariamente a favor del mismo.

En todos los casos será necesario que ambas partes se reconozcan como interlocutores.

- Si el convenio es de ámbito superior a la empresa, están legitimados para negociar, de parte de los trabajadores (art. 87.2 ET), las organizaciones sindicales que tengan la consideración de más representativas a nivel estatal, así como en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos; los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma, así como en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos, y los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10% de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico o funcional de referencia del convenio.

La legitimación de la parte empresarial corresponderá (art. 87.3 ET) a las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10% de los empresarios, siempre que den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados.

- En los convenios de ámbito estatal (art. 87.4 ET), los sindicatos de Comunidad Autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme a lo previsto en el artículo 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en adelante LISOS, y las asociaciones empresariales de la Comunidad Autónoma que ostenten la representación institucional, de acuerdo con la D.A. 6ª del Estatuto.

No podemos olvidar, por último, la existencia de dos supuestos especiales que dan lugar a legitimaciones para negociar en unidades de negociación específicas:

- *Los convenios franja*, aplicables sólo a un número determinado de trabajadores que pertenecen a una misma categoría o grupo profesional, o que poseen una misma titulación profesional. La validez de estos convenios franja ha sido admitida por la jurisprudencia, entendiéndose que no es discriminatorio limitar el ámbito de aplicación del convenio a determinadas categorías. El convenio franja de ámbito empresarial deberá ser negociado con las representaciones sindicales con implantación en dicho ámbito designadas por los trabajadores que conforman el grupo mediante asamblea o por la representación unitaria. Si el convenio franja es sectorial, podrá ser negociado por los sindicatos y asociaciones empresariales pertinentes, según las normas de legitimación generales para convenios sectoriales.
- *Los convenios de grupo de empresa*. La jurisprudencia ha considerado que la negociación ha de corresponder, del lado empresarial, al propio grupo y a sus órganos de dirección, y del lado de los trabajadores, al conjunto de los comités o secciones sindicales conforme a las reglas sobre legitimación en el ámbito empresarial o por los sindicatos más representativos en el ámbito del grupo.

*El procedimiento negociador* ha ido transformándose hasta que los interlocutores sociales han recuperado el completo protagonismo en la negociación colectiva, al desaparecer las numerosas atribuciones que anteriormente ostentaba la autoridad laboral. Ello, no obstante, ha supuesto un incremento de las atribuciones de los órganos jurisdiccionales.

El artículo 89 del Estatuto señala que cualquiera de las partes legitimadas para negociar en la correspondiente unidad de negociación lo comunicará por escrito a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación la legitimación que ostenta, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.

El propio artículo 89 establece el *deber de negociar*, y el de hacerlo con buena fe, al señalar que «*la parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido [...] debiendo en cualquier caso contestar por escrito y motivadamente*». Por ello, y aun cuando la doctrina mayoritaria no considera que el reconocimiento constitucional del derecho a la negociación colectiva suponga el correlativo deber de negociar, su imposición ha sido elegida por el legislador ordinario y nada impide que la propia autonomía colectiva introduzca deberes de negociar que en su caso complementen o mejoren la regulación legalmente establecida. Las excepciones a este deber de negociar, como acabamos de ver, pueden tener un triple origen:

- Legal, estimándose que concurre esta causa en ausencia de legitimación o falta de su oportuna acreditación por parte del sujeto que adopta la iniciativa; falta de legitimación de la parte receptora o

ausencia de comunicación escrita de la iniciativa en la forma y con el contenido previsto en la ley u otros incumplimientos de procedimiento.

- Convencional. Aun no siendo frecuente que los convenios establezcan excepciones al deber de negociar, del mismo modo que por vía convencional cabe ampliar el deber de negociar, es posible hacer justo lo contrario: ampliar el número de excepciones de la negociación, posibilidad expresamente contemplada por el propio artículo 89.1 ET, al tratarse de una norma en gran medida, por no decir plenamente, dispositiva.
- Cuando se trate de revisar un convenio colectivo en vigor, ya que el convenio celebrado para un ámbito que ya se encuentra cubierto por otro convenio es nulo, al producirse la concurrencia prohibida en el artículo 84 ET.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la *comisión negociadora*, y ambas partes podrán establecer el calendario de negociación, determinar el lugar en el que se desarrollarán las negociaciones, la compensación de gastos derivados de la negociación, etc. La comisión negociadora en el ámbito empresarial se constituirá por el empresario o sus representantes y por los representantes de los trabajadores. En los de ámbito superior a la empresa, quedará válidamente constituida, sin perjuicio del derecho de todos los sujetos legitimados a participar en ella en proporción a su representatividad, cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo 87 ET representen, como mínimo, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio. La designación de los componentes de la comisión negociadora corresponde (ex art. 88 ET) a las partes negociadoras, quienes, de mutuo acuerdo, podrán designar un presidente. En el supuesto de que se optara por la no elección del presidente, las partes deberán consignar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión los procedimientos a emplear para moderar las sesiones, y las actas serán firmadas por un representante de cada parte y por el secretario. También podrán acordar contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán con voz, pero sin voto, y en cualquier momento de las deliberaciones podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas.

Las negociaciones pueden finalizar con y sin acuerdo. En el segundo caso, se ha entendido que no vuelve a haber obligación de negociar hasta que se haya dejado transcurrir un período prudencial y razonable, sin que ello sea, por razones obvias, contrario al deber de negociar del artículo 89.1. Para llegar a un *acuerdo*, el artículo 89.3 ET exige el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

En cuanto a los *requisitos formales*, quedan recogidos en el artículo 90 ET y el RD 1040/1981, sobre registro y depósito de convenios de trabajo, que exigen, en síntesis:

- Su formalización por escrito, bajo sanción de nulidad.
- Su presentación ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Una vez registrado, será remitido al órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente para su depósito.

- En el plazo máximo de diez días desde la presentación del convenio en el registro, se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el BOE o, en función del ámbito territorial del mismo, en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma o de la provincia correspondiente.

Si la autoridad laboral estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción laboral, a través de demanda tramitada conforme al proceso de impugnación de convenios, a fin de adoptar las medidas que procedan para subsanar supuestas anomalías, previa audiencia a las partes. Por ello, los convenios colectivos publicados oficialmente gozan de presunción de validez, correspondiendo a quien impugna el convenio acreditar los vicios que alega.

El artículo 85 ET desarrolla el *contenido* o materias que podrán ser reguladas por los convenios colectivos, siendo su contenido mínimo el siguiente:

1. Determinación de las partes que lo conciertan.
2. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
3. Condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca el mismo, respecto de las empresas incluidas en el ámbito del convenio cuando éste sea superior al de empresa (cláusula de descuelgue salarial).
4. Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo de preaviso para la misma.
5. Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender cuantas cuestiones le sean atribuidas, y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de la misma.

Además de este contenido mínimo, y dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos pueden regular:

- a) Adecuación del régimen de los contratos de duración determinada y formativos.
- b) Procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta establecidos para los casos de:
  - Movilidad geográfica.
  - Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
  - Suspensión del contrato por regulación de empleo.
  - Extinción del contrato por regulación de empleo.

c) Determinados aspectos de los servicios de prevención como:

- Los medios personales y materiales de los servicios de prevención propios.
- El número de trabajadores designados por el empresario, en su caso, para llevar a cabo actividades de prevención.
- Tiempo y medios disponibles para el desempeño de las correspondientes actividades en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y de su distribución en la misma, así como para la planificación de la actividad preventiva y la formación en esta materia de los trabajadores y de los delegados.
- La constitución de servicios de prevención mancomunados.

d) Materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones del empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones.

Cabe preguntarse si normalmente en las regulaciones convencionales se recogen todas las materias que las normas legales remiten y abren a la negociación colectiva. Parece que hay que aceptar que la negociación colectiva aún no ha aprovechado plenamente las posibilidades que ofrecen las nuevas leyes laborales. Sólo en el Estatuto hay 66 puntos abiertos al convenio colectivo y hay 13 puntos abiertos al acuerdo colectivo. Por su parte, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y, más aún, la legislación de la Seguridad Social Complementaria (en especial, planes y fondos de pensiones), abren otros muchos puntos a la negociación colectiva, todos ellos posibles, lícitos, *secundum legem*, y, sin embargo, en los convenios colectivos las materias objeto de regulación suelen cambiar poco por iniciativa de los negociadores. Normalmente, el cambio se produce cuando hay nuevas leyes o nuevos acuerdo marco, que suman o añaden nuevos capítulos y, aun así, este cambio por recepción de los nuevos temas legales se produce muy despacio.

En cuanto a la aplicación temporal del convenio colectivo, y a falta de ningún tipo de límite legal al respecto, la determinación del *período de vigencia* del convenio corresponde a las partes negociadoras (art. 86 ET), que pueden eventualmente pactar distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio, o establecer, con algunos límites, el carácter retroactivo de sus cláusulas. El convenio podrá ser prorrogado. El propio Estatuto contempla dos situaciones distintas: la prórroga tácita y la provisional. Efectivamente, el apartado segundo del artículo 86 establece que *«salvo pacto en contrario, los convenios se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes»*, por lo que, salvo pacto en contrario, el convenio se ve prorrogado, a falta de denuncia, durante una anualidad. La prórroga provisional, contemplada por el artículo 86.3 se producirá cuando *«denunciado un convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso»*, pierden vigencia las cláusulas obligacionales del convenio (las que garantizan la paz laboral), manteniéndose la vigencia interina de las normativas. Asimismo, ya hemos adelantado que constituye parte del contenido mínimo del convenio determinar la forma y condiciones de la denuncia del convenio y el plazo de preaviso para dicha denuncia (art. 85.3.d). Esta denuncia deberá realizarse por quienes tengan legitimación para negociar, y deberá ser recepticia y expresa, sin que quepa denuncia tácita derivada de hechos como el inicio de la negociación de un nuevo convenio.

Pero el derecho a la negociación colectiva consagrado en la Constitución no se agota en los convenios estatutarios, sino que abarca también a los convenios colectivos **extraestatutarios**, pactos colectivos de naturaleza extraestatutaria y efectos limitados, celebrados al amparo del Código civil (artículos 1091 y 1254 a 1258), para cuya validez no se precisa la concurrencia de las personas y entidades a que se refiere el Estatuto de los Trabajadores, requisito únicamente exigible para la válida negociación de los convenios de eficacia general. Se entiende que estos convenios son plenamente válidos y tienen fuerza vinculante, si bien su eficacia es limitada, al circunscribirse a los trabajadores y empleadores afiliados a las organizaciones sindicales y patronales pactantes. Por otra parte, resulta lícita la extensión de las condiciones reguladas por el convenio extraestatutario a todos los trabajadores de la empresa que se adhieran individual y libremente a los mismos.

El convenio puede ser originariamente extraestatutario, o puede devenir en un convenio de esta naturaleza bien por negarse la validez como convenio de eficacia general, o bien porque, habiéndose iniciado una negociación de carácter estatutario, culmine la firma del acuerdo sólo con uno de los sindicatos representados en el comité. Los convenios originariamente extraestatutarios lo pueden ser por voluntad de las partes o por necesidad, lo que sucede en caso de inexistencia de representantes legitimados para negociar un convenio colectivo estatutario conforme a las reglas de los artículos 87 a 89 ET.

No existen reglas que determinen la *legitimación* para negociar estos convenios, exigiéndose únicamente que se trate de representantes efectivos de los trabajadores y de los empresarios.

En cuanto a su *contenido*, y derivado de su eficacia limitada, no podrá incluir cláusulas de proyección general, esto es, aquellas que son de imposible aplicación individual y que deben aplicarse a todos los trabajadores de la empresa (STS, de 30 de mayo de 1991), como son las reguladoras del régimen disciplinario, del sistema de clasificación profesional, del régimen a turnos y, en general, las que afecten a la organización empresarial.

Al carecer de regulación legal propia, no existe un *procedimiento* de negociación, ni le es de aplicación la obligación de negociar que el artículo 89 ET impone en los convenios estatutarios. Tampoco se exige el registro, *publicación* y depósito previsto para los estatutarios en el artículo 90 ET. Ello puede plantear serios problemas, pues al estar cobrando la negociación colectiva no oficial cada vez mayor importancia, se plantea la necesidad, y también el reto, de arbitrar las oportunas medidas para que sea de fácil acceso, lo cual se obvia en alguna medida, porque en la práctica no resulta infrecuente su publicación a instancias de las partes negociadoras, contando en la actualidad las Administraciones Públicas con medios necesarios a tales efectos. Su *vigencia* será la prevista por las partes negociadoras. A falta de previsión al respecto, se extinguirá cuando se hayan cumplido los pactos y compromisos derivados del acuerdo, teniendo en cuenta su naturaleza temporal o indefinida.

Junto a los anteriores, existe la posibilidad de adoptar **acuerdos**, generalmente a nivel de empresa, previstos tanto por el Estatuto como por otras normas. Normalmente se trata de *acuerdos de carácter general* que están previstos en la norma estatal con una regulación mínima, destacando la derivada de los artículos 41 y 51 ET. En el primero se contempla la modificación sustancial de las condiciones de trabajo a través de un proceso de negociación colectiva, en el que se impone la obligación de negociar de buena fe y su conclusión con unos efectos determinados. También en el seno del artículo 51 ET se pueden alcanzar acuerdos en cuya virtud se propone a la autoridad laboral la autorización de extinción de los contratos de trabajo de un grupo determinado de trabajadores. En la práctica se observa que, a

menudo, estos acuerdos no se ciñen a regular las materias específicas que deberían constituir su objeto, sino que extienden su regulación a otras que las partes negociadoras no quieren que aparezcan desconectadas de aquellas. Así, por ejemplo, el plan social que acompaña a los expedientes de regulación de empleo establece no solamente el número y categoría de trabajadores despedidos, sino también los compromisos de modificación de condiciones de trabajo que atemperen los despidos. Ello plantea problemas esenciales, como son la posible disparidad con convenios que regulen la misma materia y la falta de publicidad, ya que dichas medidas no tienen que publicarse en el BOE.

La inseguridad jurídica de que se trata puede alcanzar un mayor nivel cuando nos situamos ante otro tipo de acuerdos del Título I del Estatuto distintos de los previstos en los artículos 41 y 51 ET. Así, por ejemplo, el artículo 34 ET en materia de distribución irregular de la jornada o el artículo 22 ET en materia de clasificación profesional. En tales casos, el legislador llama al convenio colectivo, o en su defecto, al acuerdo entre los representantes de los trabajadores y empresarios, sin añadir nada más. Ello plantea el problema de la eficacia jurídica de estos acuerdos, pues de nuevo no se establece la obligación de registro ni publicación, y su aplicación por los jueces no queda asegurada. Además, se originan también otros problemas, incluso más complejos, como el de la concurrencia de estos acuerdos con otros acuerdos supraempresariales.

Otras materias que pueden ser reguladas por este tipo de acuerdos son: el descuelgue salarial, del artículo 82.3; el traslado colectivo, del artículo 40; la suspensión colectiva, del 47; los acuerdos adoptados en conciliación o mediación para solución de conflictos, artículos 58.1 y 90 ET, o los de resolución de situaciones de conflicto, de los artículos 8.2 y 24 RDLRT y 154 y 138.3 LPL. De entre ellos, debe destacarse que los acuerdos que pongan fin a una huelga tienen la misma eficacia que lo acordado en convenio colectivo, conforme al artículo 8.2 RDLRT, con los problemas derivados de que la composición del comité de huelga puede no resultar suficientemente representativo.

Al margen legal, resultan frecuentes los **usos y prácticas de empresa** que pueden generar condiciones más beneficiosas, y los **pactos informales**, de contenidos heterogéneos, no contemplados en norma alguna. La eficacia de este tipo de acuerdos viene dada en función de la legitimación de los representantes de los trabajadores que firmen el acuerdo, pudiendo ser la unitaria o la sindical, pudiéndose firmar con eficacia personal. Pese a su valor como instrumento flexibilizador, deberá prestarse especial atención a que no sean medidas discriminatorias, reductoras de las garantías de los trabajadores o constitutivas de violación del derecho de libertad sindical por conculcación de la negociación colectiva.

Por otra parte, pueden existir **acuerdos individuales** entre la empresa y los trabajadores al margen de lo pactado en la negociación. Respecto a la validez de estos pactos, la jurisprudencia ha manifestado que debe tenerse en cuenta si estos acuerdos, por su trascendencia, importancia y significado, suponen una introducción unilateral de mecanismos de regulación colectiva de las condiciones de trabajo que soslayan y eviten la intervención de los representantes sindicales o vacíen de contenido el convenio colectivo, en cuyo caso, la conducta de la empresa supone una vulneración de la negociación colectiva y una posible violación del artículo 3.5 ET, que prohíbe a los trabajadores disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.

## 1.2. LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

Nuestro ordenamiento jurídico, siguiendo el modelo normativo establecido por el convenio nº 135 de la Organización Internacional de Trabajo, admite dos formas de representación de los trabajadores: la unitaria, resultante de las elecciones por los trabajadores en la empresa, y la sindical, integrada por los trabajadores afiliados a los sindicatos a través de las secciones y delegados sindicales.

### 1.2.1. La representación sindical

#### 1.2.1.1. Las secciones sindicales

Su regulación legal procede del art. 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en adelante, LOLS. La sección sindical tiene una doble dimensión ya que, por una parte, son instancias organizativas internas del sindicato, encuadradas dentro de su estructura, y por otra, agrupan a los trabajadores de la empresa afiliados a un determinado sindicato, defendiendo los intereses de estos trabajadores afiliados. Por ello, pueden existir tantas como sindicatos con afiliados existan en la empresa.

Para su constitución no tienen más requisitos que los emanados de los estatutos del sindicato. Será nulo cualquier otro requisito que se establezca, incluso por convenio colectivo. Tampoco existe condicionante legal alguno respecto al ámbito de constitución que, en principio, puede ser de empresa o de centro de trabajo. Tampoco se requiere el reconocimiento de la dirección de la empresa. No obstante, su puesta en conocimiento del empresario es necesaria en la medida en que se precise para desarrollar la acción sindical en la empresa.

Su labor de representación se limita a sus afiliados. Suelen nombrar en su seno una **comisión ejecutiva** que se encarga de:

- Ejercer la representación ante el empresario.
- Transmitir información a los afiliados.
- Captar nuevos afiliados.
- Comunicar con el sindicato.

En cuanto a los **derechos** de las secciones sindicales, no todas tienen el mismo nivel de competencias ni los mismos instrumentos para su actuación. La normativa jurídico laboral distingue entre los sindicatos más representativos y los que no alcanzan este nivel de representación.

a) Las facultades comunes a **todas las secciones sindicales** son:

- Celebrar reuniones, previa notificación al empresario.
- Recaudar cuotas.
- Distribuir información sindical, siempre que se realice fuera de horas de trabajo y no se perturbe la normal actividad de la empresa.

- Recibir la información que le sea remitida por el sindicato.
- Presentar candidaturas a las elecciones a órganos de representación unitaria.
- Ejercer el derecho a huelga.
- Negociación colectiva, de eficacia limitada a sus afiliados.
- Promover conflictos individuales y colectivos que se circunscriban a su ámbito de constitución, ya sea el de empresa o el de centro de trabajo.

b) Secciones de sindicatos más representativos:

Las secciones sindicales pertenecientes a los sindicatos más representativos y las que tengan algún representante en los comités de empresa gozan, además de las anteriores, de las siguientes facultades:

- Derecho a la negociación colectiva, aunque alguna de las secciones sindicales puede ser excluida por aplicación de las reglas de proporcionalidad.
- Derecho a un tablón de anuncios, situado en el centro de trabajo y en un lugar accesible para los trabajadores, sin que se exija un tablón de anuncios para cada una de las secciones sindicales.
- Derecho a un local adecuado en las empresas o centros con más de 250 trabajadores.

### ***1.2.1.2. Los delegados sindicales***

Son los trabajadores que representan a las secciones sindicales en la empresa.

Para la existencia de delegados sindicales, deben concurrir dos requisitos. Por una parte, la empresa o centro de trabajo debe contar con un mínimo de 250 trabajadores *«cualquiera que sea la clase de su contrato»*. Por otra, la sección sindical deberá haber obtenido *«el 10% de los votos en la elección al comité de empresa»*. Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos, estarán representadas por un solo delegado sindical.

El número de delegados sindicales que pueden nombrarse, y que en su caso cabe ampliar por acuerdo o por la negociación colectiva, son:

- De 250 a 750 trabajadores, 1.
- De 751 a 2.000 trabajadores, 2.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores, 3.
- De 5.001 en adelante, 4.

Si el cómputo se hace en relación con el centro de trabajo, la sección se circunscribe a éste.

Los delegados sindicales serán elegidos por y de entre los afiliados al sindicato correspondiente en la empresa o centro de trabajo. Aunque la LOLS no lo señala, es lógico que la designación de delegados sindicales deba comunicarse al empresario, el cual no podrá negarse a su reconocimiento si la sección sindical cuenta con las exigencias legales para ello.

Respecto de los **derechos** de los delegados sindicales que no forman parte del comité de empresa, y a salvo de lo que establezca el convenio colectivo, son los siguientes (art. 10 LOLS):

- 1) Derecho de asistencia a las reuniones del comité de empresa y de los órganos correspondientes en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto. Sin embargo, y salvo que el convenio colectivo lo establezca, no tienen derecho a asistir a las reuniones de los comités inter-centros.
- 2) Derecho a ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados a su sindicato en particular, siendo improcedente el despido del trabajador afiliado cuando no se haya dado audiencia previa a los delegados sindicales (art. 55 ET y 108 LPL), y nula la imposición de sanciones por falta grave o muy grave, sin esta previa audiencia. Ello no ocurrirá, sin embargo, cuando la empresa no tenga constancia de que el trabajador está afiliado al sindicato o de que se ha nombrado un delegado sindical.

Asimismo, tienen derecho a participar durante el período de discusión y consulta que ha de llevarse a cabo cuando se pretenda la extinción de los contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

- 3) Derecho de «*tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa*» (art. 10.3.1 LOLS).
- 4) Derecho a negociar convenios colectivos de empresa o de ámbito inferior.
- 5) Tienen legitimación en los procesos sobre conflictos colectivos.



# Capítulo II

## Flexibilidad y reformas en la negociación colectiva

En este capítulo vamos a analizar la evolución que se ha producido en la legislación laboral española y en la negociación colectiva a partir de la llegada del régimen democrático a España. El estudio del marco laboral es fundamental en cuanto es el que establece las reglas del juego mínimas que van a regular las relaciones laborales en el mundo empresarial. Por otro lado, mediante la negociación colectiva se concretan las condiciones de trabajo de acuerdo a la realidad de cada empresa. El capítulo se divide en tres partes. La primera parte aborda la situación actual en el campo de las relaciones laborales de la mano de una serie de variables que seguidamente enumeramos. La segunda describe el contexto social y económico en el que esas reformas han tenido lugar, para centrarse en las reformas laborales de 1994, 1997 y 2001 objeto de nuestro estudio.

### 2.1. SITUACIÓN ACTUAL

Algunos de los acontecimientos acaecidos, como la crisis económica de los años setenta, la progresiva internacionalización de la economía, el proceso de integración económica europea o los efectos de las fases bajas del ciclo económico, han tenido una gran incidencia no sólo en la competitividad de las empresas, sino en la viabilidad del sistema económico en su conjunto.

Como consecuencia de estos hechos se han producido una serie de cambios en la realidad social y económica que han tenido una gran incidencia en nuestro marco de relaciones laborales, entre las cuales, y debido a su importancia, destacamos:

La diversificación del estatuto jurídico del trabajador subordinado (Ramírez J.M., pág. 36) que pone en quiebra el "principio de estabilidad en el empleo" y que conlleva la desaparición del trabajo fijo, a jornada completa y por tiempo indefinido. En su lugar destaca la aparición de una serie de contratos (contratos temporales, con especial énfasis al contrato de fomento al empleo creado en 1984, contratos a tiempo parcial, formativos) que amplían el modo normal de inserción en el mercado laboral de un gran número de trabajadores.

La flexibilización en los criterios de resolución de algunas instituciones jurídico-laborales que permiten la adaptación de la empresa a los cambios del entorno económico y productivo: movilidad geográfica y funcional, y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Modificación del alcance y estructura del orden público laboral. En este sentido, las necesidades del nuevo sistema económico se han traducido en un nuevo reparto de papeles entre la ley y el convenio. La ley deja de regular numerosos aspectos de la relación laboral, que pasan a ser responsabilidad de los interlocutores sociales. Modelo de esta tendencia es la reforma de 1994, en la que el propio legislador se movió «en una doble dirección: potenciar el desarrollo de la negociación colectiva como elemento regulador de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo, e introducir mecanismos de adaptabilidad equilibradamente repartidos entre las distintas fases del desarrollo de la relación laboral». Esta

adaptabilidad queda reflejada en un aumento de los poderes de dirección (movilidad funcional, traslados, modificaciones sustanciales), aunque manteniendo las mismas cuantías indemnizatorias y manteniendo el Estado el intervencionismo administrativo en los despidos colectivos.

Entre los retos que tiene que afrontar el derecho del trabajo se encuentran el proceso de internacionalización de la economía (globalización) y el impacto social y económico de las "tecnologías de la información". El impacto de estos eventos en el marco de las relaciones laborales tiene gran incidencia en la capacidad de los Estados para regular sus relaciones de trabajo y para determinar las condiciones de vida de los trabajadores, evitando condiciones de trabajo rayanas a la explotación (Pérez de los Cobos, pág. 38).

Retos, por otro lado, que son comunes a todos los países de nuestro entorno europeo y que exigen la reforma de los sistemas laborales en aras de una mayor flexibilidad, modificando algunos elementos tales como las cuantías de las indemnizaciones por despido, la orientación de los convenios colectivos, jornadas laborales e, incluso, la modificación de los derechos adquiridos (B. Donges, *Diario de Navarra*). Estos elementos, que se generaron en los años setenta u ochenta, respondían a la idea de proteger a los trabajadores que tenían empleo, y tuvieron sentido en su momento, pero actualmente, en la época dominada por la globalización y la nueva economía, es necesario dar mayor flexibilidad al mercado laboral, ya que éste es clave para el resto de la economía de un país (B. Donges, *ABC*).

## 2.2. EVOLUCIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN ESPAÑA DURANTE EL PERÍODO CONSTITUCIONAL

Los ordenamientos jurídicos de todos los países industrializados, en general, han evolucionado de forma diferente de acuerdo con su realidad social y política. Los países de Europa meridional se han caracterizado históricamente por un alto nivel de intervencionismo del Estado en la determinación y fijación de las condiciones individuales de trabajo, a diferencia de otros países donde el énfasis se ha situado más en la negociación colectiva o en la propia autonomía individual (del Rey y Falguera, pág. 260).

En España, hasta la llegada de la Constitución, nuestro ordenamiento jurídico se caracterizó por el papel preponderante jugado por el Estado en el marco de las relaciones laborales, como consecuencia de la negación del derecho de autonomía colectiva y de los mecanismos de autotutela de los trabajadores definidora del sistema jurídico. Durante esta época, era el Estado el que regulaba el contenido del contrato de trabajo, a través de las Reglamentaciones u Ordenanzas Laborales. La llegada del sistema constitucional en 1978 no varió el panorama significativamente con respecto al anterior régimen, y la legislación laboral (ET de 1980), aunque redujo el normativismo jurídico dando un mayor protagonismo a la negociación colectiva, éste siguió siendo muy amplio. El legislador señalaba en la ley unos determinados límites que el convenio colectivo no puede disminuir, convirtiéndose así, frente a la autonomía colectiva, en el garante de unas determinadas tutelas indisponibles por los agentes sociales.

Durante esta época empiezan a producirse una serie de cambios en las relaciones laborales en las empresas, impulsadas por la realidad empresarial, con distinto alcance según el tipo de empresa. Además, se produce un desarrollo en la normalización de la negociación de los convenios colectivos, gracias a los pactos sociales de carácter nacional logrados en la década de los ochenta y al impulso dado por las reformas de 1994 y 1997. De este modo se introducen cuestiones como los grupos profesiona-

les, la movilidad geográfica y funcional, la parte variable del salario, la flexibilidad de jornada y horas extraordinarias, adaptando el contenido de los convenios a la realidad.

El contenido de la negociación a partir de los años noventa sigue abordando los temas básicos de jornada y salario, pero ahora lo hace desde la óptica de una mayor flexibilización.

- *El salario y la jornada.* En lo referente al salario, se introducen medidas de flexibilidad en su estructura, ligándose su contenido a la productividad y a los resultados de las empresas, y abriendo la puerta a que desaparezcan algunos complementos como el de antigüedad.

La introducción de la doble escala salarial, es decir, sueldos diferentes para trabajos iguales, es uno de los aspectos más polémicos, produciéndose en ocasiones sentencias contradictorias a su aplicación por considerarlos discriminatorios. Sin embargo, en muchas ocasiones, estas medidas han sido el origen para alcanzar acuerdos con los sindicatos, con el objeto de incrementar las plantillas o para convertir empleos temporales en fijos, igualando los salarios posteriormente. También se observa una tendencia, en los últimos años, a establecer en los convenios colectivos –de acuerdo a las posibilidades que introduce la reforma de 1994– una jornada más flexible a lo largo del año en función de los ciclos de producción y ventas (Miguélez y Rebollo, pág. 336).

- También se produce un aumento de convenios que introducen cláusulas que hacen referencia a la *movilidad geográfica y funcional*, y *la definición de grupos profesionales* dentro de cada categoría laboral. La introducción de estas cláusulas, donde se pasa de categorías profesionales a grupos profesionales, es especialmente importante en algunos sectores como banca, comercio y seguros.
- Otro de los elementos clave en la negociación de los últimos años ha sido el control de *horas extraordinarias*. A pesar de todo, se observa un incremento en la realización de estas horas, aunque su inclusión en los convenios tiene carácter testimonial y es poco eficaz.
- En lo referente al *empleo*, destaca, por un lado, la reivindicación por parte de los sindicatos de la conversión del empleo temporal en fijo, tratando de limitar el uso de las ETT y equiparando las condiciones salariales de los trabajadores externos con la de los trabajadores de la empresa.

La característica más importante de la relación laboral durante los últimos años viene reflejada en la oportunidad que se ofrece a las distintas partes de adaptar, por medio de los convenios, la legislación al nuevo marco en que se desarrollan las empresas. Relaciones laborales que, como se ha mencionado con anterioridad, vienen marcadas por un mayor desequilibrio en la relación entre capital y trabajo, y que se han visto acompañadas por la aparición de dos elementos nuevos: la individualización y la empresarización (Miguélez y Rebollo, pág. 342).

- 1.- *La negociación individualizada* se apoya en la relación individual nacida en el contrato de trabajo y es una forma de regulación de las relaciones laborales en cierta forma contraria a la de negociación colectiva. Las empresas ofrecen a todos, o a parte de sus trabajadores, condiciones laborales diferentes, como por ejemplo, incrementos salariales en forma de pluses o primas a la puntualidad, participación en beneficios a distintos trabajadores, cursos de formación, etc. Lo más relevante de este tipo de negociación es que se debilita la relación con los representantes de los trabajadores (comités o

sindicatos), ya sea como estrategia empresarial contra la actuación colectiva de los trabajadores, o bien por el deseo de reforzar la relación individual frente a la colectiva.

La negociación individualizada puede tener un alcance distinto para los diferentes grupos de trabajadores. Por un lado, los que tienen una mayor cualificación, formación, experiencia, o que resultan vitales para la empresa, pueden estar interesados en abordar por esta vía algunos aspectos referidos a su empleo. Para los menos cualificados, con contratos precarios y más débiles socialmente, la individualización significa, en muchas ocasiones, la imposición de unas condiciones laborales más desfavorables, ante las cuales es muy difícil presentar resistencia.

2.- Con el término *empresarización* hacemos referencia a la tendencia de las partes a establecer el ámbito de negociación a nivel de empresa.

- Las direcciones empresariales tratan de establecer el contenido de la negociación en la empresa con el objeto de introducir cuestiones relacionadas con el proceso productivo, sin tener que negociar con los representantes de los trabajadores.
- Por otro lado, el incremento de la negociación en la empresa se produce también debido a que los comités empiezan a aceptar en la negociación algunos temas que antes rechazaban las confederaciones sindicales en los convenios del sector (las formas de flexibilidad interna o la movilidad geográfica y funcional).

### 2.3. REFORMAS EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Desde la promulgación del Estatuto de Trabajadores en 1980, este texto legislativo ha sufrido diversas reformas de las que, por su importancia, destacamos las siguientes:

**1. La reforma de 1994** (Real Decreto Legislativo 10/1994, de 19 de mayo) vino originada por los cambios que había sufrido la empresa desde 1980 y por la petición unánime de los empresarios, que consideraban imposible competir en Europa sin una adaptación del marco laboral a esa realidad. La reforma se planteó conseguir una mayor flexibilidad en el marco de las relaciones laborales, de acuerdo a las exigencias de la empresa y al nuevo entorno económico en la Unión Europea, potenciando la negociación colectiva como elemento regulador de las relaciones de trabajo y buscando mejorar la capacidad generadora de empleo. Esta reforma se aprobó en la Cortes Generales sin que existiera un acuerdo previo con las fuerzas sociales (se produjo una huelga general en enero de 1994 en contra de la Ley).

En la exposición de motivos de la reforma de 1994 ya se reconoce que «el marco económico en el que las empresas españolas desarrollan su actividad, en la actualidad presenta notables diferencias con respecto al existente en 1980, año de la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores». Para lograr esta mejora en la competitividad de las empresas, se plantea adoptar una serie de garantías legales tanto individuales como colectivas, ya que no cabe proponer una fórmula puramente desreguladora en el terreno laboral en la que desaparezcan estas garantías.

Por otro lado, también se subraya el marco europeo en que se desarrolla nuestro sistema de relaciones laborales en un doble sentido. En primer lugar, se reconoce la existencia de una cultura política euro-

pea expresada en términos de libertad sindical, negociación colectiva y protección social compatibles con la mejora en la competitividad de las empresas y que hay que preservar. Por otro lado, se reconoce la situación de la economía española, que tiene más problemas de crecimiento económico y de creación de empleo que otros países europeos.

Se reconoce, por tanto, la necesidad de buscar un marco compatible que garantice la situación de los trabajadores con el desarrollo de la actividad empresarial, con el propósito de que «ello permitirá una adecuación flexible de la gestión de los recursos humanos en la empresa, tanto a la situación económica de la misma como a los cambios del mercado en que opera».

Era pues evidente ya a principios de los años noventa que el modelo legal debía ser modificado. Los motivos que justificaron la reforma de 1994 se basaron «en un intercambio de un cierto retorno a la causalidad contractual a cambio de una disminución generalizada de las tutelas legales» (del Rey y Falguera, pág. 264). Dicho de otra manera, se trataba de trasladar la extendida flexibilidad en la entrada en el mercado laboral hasta entonces vigente, por otro sistema que situara la misma en el propio "iter contractual", especialmente en la salida.

La reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1994 significó también un impulso a la "adaptabilidad" de las normas laborales a través de los convenios como elemento regulador de las relaciones laborales. De esta forma se inicia una nueva etapa en la que se modifica el papel del Estado, reduciendo su protagonismo a favor de las partes sociales. Se fortaleció el contenido de la negociación, eliminándose algunos obstáculos legales para incentivar la flexibilización e introduciéndose elementos nuevos para aumentar su dinamismo y eficacia, con las consiguientes pérdidas en las tutelas heterónomas del trabajador.

Las líneas fundamentales sobre las que se sustentó estos cambios fueron las siguientes:

- *Atenuación en el contenido de la norma mínima.* Con la introducción de esta reforma, determinados aspectos relacionados con las características y requisitos de la contratación temporal pasaron a ser disponibles por la autonomía colectiva. Como consecuencia, gran parte de las normas legales anteriormente existentes pasaron a tener naturaleza de disponibilidad en la negociación colectiva.
- *Establecimiento de un nuevo marco jurídico para regular la contratación temporal y parcial.* Una de las intenciones de la reforma era la de modificar la legislación en materia de contratación temporal, que tan permisiva había sido desde 1984 con la aparición del contrato de fomento al empleo, con el objeto de establecer una cierta limitación en su uso generalizado.

El contrato de fomento al empleo se suprimió y los llamados contratos formativos sufrieron cambios importantes: el contrato en prácticas (es decir, aquel que se concierta para la inserción de los jóvenes con una determinada formación previa) se redimensionó en función de sus objetivos, y se establecieron limitaciones reales debido al abuso que en la práctica se había realizado del mismo. Por su parte, el contrato de aprendizaje (es decir, el que tiene por objeto la consolidación de una determinada experiencia práctica en un oficio, sin necesidad de formación cualificada), pasó a llamarse de formación, y los sindicatos lo llamaron "contratos basura" debido a la reducida protección social.

Paralelamente, el contrato a tiempo parcial (una de las grandes asignaturas pendientes, en cuanto a su desarrollo, de nuestro sistema de relaciones laborales) experimentó una nueva definición, a la vez que se producían la integración en el mismo de los contratos fijos discontinuos, y la exclusión, en determinados supuestos en función de la duración de la prestación laboral, de la cobertura de la Seguridad Social ante ciertas contingencias.

- La reforma también significó la creación en el ámbito legal de mecanismos de adaptación a la flexibilidad, y significó, y lo sigue haciendo, un importante "cambio de orientación" en el modelo de relaciones laborales. La autonomía de las partes salió reforzada, teniendo que asumir la responsabilidad de acordar –empresarios y sindicatos– mediante la negociación colectiva, los aspectos concretos de la relación laboral de acuerdo con las necesidades de la empresa.
- Además, se produjo una evolución en la concepción del trabajo, que pasó de estar regulado por las ordenanzas laborales y evolucionó hacia una nueva forma más comprensiva y dinámica que potenciaba la formación y la movilidad de todos los componentes del grupo (Gómez, pág. 10). Se estableció una nueva regulación en temas como la clasificación profesional (con la práctica supresión del sistema basado en categorías, potenciándose el concepto– más amplio de grupo profesional), la eliminación de un modelo de estructura salarial heterónimo, la flexibilidad en materia de horario, a través de la distribución irregular de la jornada y de los descansos compensatorios, o la mayor facilidad otorgada al empresario en materias como la movilidad funcional y geográfica.
- En lo referente a la extinción de la relación laboral, ésta podía producirse por tres causas: despido disciplinario y despido por causas objetivas en el caso de despido individual, y expediente de regulación de empleo, en el caso de despido colectivo. La reforma, aunque en principio no modificó ni los procedimientos ni el importe de las indemnizaciones, introdujo nuevas posibilidades para flexibilizar la extinción de los contratos. La reforma incorporó una nueva causa en el despido por causas objetivas más amplia y general, que recoge causas inherentes a las necesidades de reforma y adaptación de la empresa por motivos organizativos, técnicos y de producción. De esta forma se amplió el concepto de extinción por causas objetivas que supone una indemnización inferior de 20 días por año de servicio en la empresa, con un tope máximo indemnizatorio de un año por salario. En segundo lugar, se admitió que se pudiese utilizar la vía de despidos objetivos para extinguir los contratos en caso que los despidos no afectasen al 10% de la plantilla total (con un límite máximo de 30 trabajadores), evitando que tuviesen la consideración de despidos colectivos y fuese necesaria la autorización administrativa previa.

**2. La reforma laboral de 1997** marcó un hito importante en nuestro sistema de relaciones laborales, ya que desde 1994 los sindicatos y las organizaciones empresariales más representativos alcanzaron un consenso para regular libremente, y sin ningún tipo de intervención del Gobierno, aspectos concernientes a sus relaciones de trabajo, y la reforma se limitó a plasmar aquellos aspectos que necesitaban un refrendo legal. Los acuerdos adoptados en la reforma de 1997 no fueron, por tanto, de manera exclusiva el fruto de la decisión del legislador, como en la reforma de 1994, sino fruto del diálogo abierto entre los interlocutores sociales CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME, rompiendo once años de confrontación y ausencia de diálogo social. De esta manera se configuraron unas normas legales más "moderadas", pero basadas en el consenso social. El logro más importante de la reforma de 1997 consistió en el desarrollo de las pautas

establecidas en la anterior reforma legislativa de 1994, especialmente en lo referente a la flexibilización del marco de las relaciones laborales (Gómez y Martí, pág. 2).

Estos acuerdos sociales contemplaban tres ámbitos fundamentales de las relaciones laborales en nuestro país:

1. Se suprimen las Ordenanzas Laborales y se establece un nuevo esquema de relaciones laborales (cobertura de vacíos).
2. Se racionalizan los niveles y el contenido de la negociación colectiva.
3. Se impulsa la contratación indefinida y se limita la contratación temporal.

Entre los motivos que impulsaron esta reforma destacaban, por un lado, el hecho de que en España se había mantenido durante muchos años un sistema que suponía una rémora para la buena marcha de la economía y de las relaciones laborales. El clima de diálogo social también quedó roto en 1986, propiciando una confrontación abierta entre los sindicatos y los gobiernos socialistas, lo que favoreció numerosos conflictos colectivos y horas de trabajo perdidas. Otra de las características de nuestra legislación era el alto coste del despido comparado con otros países europeos, lo que suponía un freno para que los empresarios impulsasen la contratación indefinida.

Los acuerdos se configuraron en base a tres ámbitos distintos de la realidad sociolaboral.

1. Acuerdo interconfederal para la estabilidad en el empleo.
2. Acuerdo interconfederal sobre la negociación colectiva.
3. Acuerdo sobre la cobertura de vacíos.

El acuerdo interconfederal para la estabilidad del empleo (aborda los aspectos referentes al inicio y a la extinción de la relación laboral), el acuerdo interconfederal sobre la negociación colectiva (desarrolla la flexibilidad en el desarrollo de la relación laboral) y el acuerdo para la cobertura de vacíos (cubre el posible vacío que se podía crear en algunos sectores de actividad, por la desaparición definitiva de las Ordenanzas Laborales en la fecha acordada del 31 de diciembre de 1997). Todos ellos tuvieron un adecuado reflejo en la Reforma del Estatuto de los Trabajadores.

- *El inicio de la relación laboral*

Uno de los propósitos de la reforma era limitar y controlar el uso de los **contratos temporales**. Con este objeto se suprimió el contrato de lanzamiento de nueva actividad y se establecieron limitaciones para el uso de los contratos de obra o servicio y el eventual por circunstancias de la producción, para evitar que se utilizasen en lugar de contratos indefinidos. Además, se introdujeron dos tipos de contratos: aquellos dirigidos a la incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo (formación) y los temporales causales (obra y servicio y por circunstancias de la producción).

- Se creó el *contrato de formación*, que vino a sustituir parcialmente la regulación del contrato de aprendizaje, ya que se redujo la edad de las personas que podían suscribir este contrato (antes era de 25 años y ahora de 21). Además, el empresario tenía la obligación de entregar al trabajador un certificado en el que constase la duración de la formación y el nivel adquirido, con el objeto de que la

siguiente vez que contrate lo pueda hacer con un estatus superior. Por el contrario, el *contrato en prácticas* casi no se modificó.

- La regulación del contrato temporal sufrió modificaciones, ya que uno de los objetivos de la reforma era apostar por el impulso de la contratación indefinida. En lo referente al *contrato por obra o servicio determinado*, se establecieron una serie de precisiones para la utilización de este contrato, y se exigió no sólo que se tratase de una obra o servicio determinado, sino también que tuviese *autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa*, aunque la ejecución limitada en el tiempo fuese en principio de duración incierta. De esta forma no se podrá contratar bajo esta modalidad a trabajadores para que realicen trabajos que realmente constituyen la actividad propia de la empresa. El *contrato eventual por circunstancias de la producción* se mantuvo sustancialmente igual, dejando a los convenios un margen de maniobra para negociar.

Con el objeto de facilitar la inserción de determinados grupos de trabajadores jóvenes y mujeres de manera especial al mercado laboral se impulsó el **trabajo a tiempo parcial**.

Con la reforma cambió la situación de los trabajadores que realizaban prestaciones bajo el *contrato de trabajo a tiempo parcial* (menos de 12 horas a la semana o 48 al mes) y se equipararon a los demás. También se especificaron con más precisión aquellos casos en que estos contratos se entienden celebrados de forma indefinida, dando lugar a lo que se llama el *contrato de trabajo fijo-discontinuo*, para que, bajo la forma de contratación a tiempo parcial temporal se evitase la formalización de contratos indefinidos.

Otra medida para fomentar el empleo fue el impulso del llamado *contrato de relevo*, que suponía sin mayor coste dar trabajo a jóvenes en paro y favorecer los pasos para las personas próximas a la jubilación.

**Fomento de la contratación indefinida.** Uno de los puntos que más expectación habían creado los acuerdos era la de introducir un contrato indefinido que tuviese suficiente atractivo para el empresario y lograse su uso generalizado. Con este propósito, el acuerdo preveía la creación de un contrato muy parecido al de contratación indefinida excepto en las condiciones de extinción, en el caso de despidos objetivos que se declarasen improcedentes. El aliciente que introduce para animar al empresario a su utilización se concreta en el Decreto-Ley 8/ 97 de 16 de mayo de medidas urgentes para la mejora del trabajo y el fomento de la contratación indefinida aprobado por el Gobierno, que establece unas subvenciones importantes que reducen las cuotas de la Seguridad Social.

De acuerdo con el objetivo de la reforma, este tipo de contratos se podía suscribir con las siguientes personas:

- Personas desempleadas.
- Jóvenes de edad comprendida entre los 18 y hasta los 29 años.
- Parados que lleven al menos un año inscritos como demandantes de empleo.
- Mayores de 45 años.
- Minusválidos.
- Trabajadores con contrato de duración determinada o temporal (incluidos los formativos).

- *Empresas de trabajo temporal*

Gracias a la reforma de 1994 se pudo contar al fin con una regulación de las empresas de trabajo temporal, que habían sufrido una espectacular proliferación y, por tanto, del número de personas que accedían al mercado de trabajo a través suyo. A pesar de ello, algunos trabajadores estaban en unas condiciones inferiores respecto de los demás, entre otros motivos porque al tratarse de una regulación tan novedosa, con frecuencia había aspectos que no se habían contemplado adecuadamente hasta que se negoció un convenio colectivo propio para estos trabajadores. Por esa razón se promovió la creación de un diseño estadístico de los contratos de trabajo en torno a las ETT, con el objeto de clarificar la situación de los trabajadores respecto de la empresa de trabajo temporal y aquella en que se realice la prestación.

Para controlar su funcionamiento se estudió la tipificación de las posibles infracciones y se elaboró un plan de actuación de la Inspección de Trabajo, llevado a cabo a través de un grupo tripartito en el que también participaron la Administración y los agentes sociales. Resumiendo, lo que se propuso fue un análisis y una revisión del funcionamiento de este sector en su conjunto.

- *Extinción de la relación laboral*

La reforma de 1994 había comportado la existencia de distintos problemas interpretativos del artículo 52c) LET, especialmente cuando el despido objetivo obedecía a circunstancias técnicas, organizativas o de la producción. Esta reforma intenta paliar este déficit que imposibilitaba la utilización práctica de dicho mecanismo rescisorio. En lo referente a las causas técnicas, organizativas o de producción, el despido debe «contribuir a superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos». En cuanto a las causas económicas, la redacción se mantuvo igual, debiendo por tanto vincularse el despido a que contribuya a la superación de situaciones económicas negativas. En el nuevo contrato para el fomento de la contratación indefinida, en el caso en que se produzca un despido por causas objetivas declarado como improcedente, la indemnización quedó reducida de 45 a 33 días de salario por año de servicio, con un tope máximo de 24 mensualidades (en vez de 42 para los contratos indefinidos normales).

- *Desarrollo de la relación laboral*

*a) Las Ordenanzas Laborales*

Uno de los objetivos de la reforma era cubrir los vacíos que quedaron como consecuencia de la desaparición definitiva de las Ordenanzas Laborales en diciembre de 1997. En la reforma de 1994 se derogaron un gran número de ellas, y el resto quedaron como normas de derecho dispositivo, es decir, que sólo serían de aplicación en caso de que no se hubiese dispuesto otra cosa por las partes. Las Ordenanzas Laborales todavía en vigor fueron sustituidas por el acuerdo de cobertura de vacíos, que se ajustaba más a la realidad y necesidades de la empresa actual.

Los aspectos clave que se regulan son los siguientes:

- Estructura profesional.
- Factores de encuadramiento de los nuevos grupos profesionales.
- Movilidad funcional.
- Promoción de los trabajadores.

- Estructura salarial.
- Régimen disciplinario.

En cada uno de estos apartados se marcan las líneas fundamentales que deberán ser desarrolladas posteriormente en los distintos niveles de negociación colectiva. De este modo se establecen unas nuevas bases para el desarrollo de las relaciones laborales en la empresa, que exigirán una revisión completa de los contenidos de los actuales convenios colectivos que les permita adaptarse al nuevo esquema aprobado.

#### **Estructura profesional:**

En este apartado se estableció la necesidad de la empresa de adaptarse a las demandas del mercado, que le exige una concepción organizativa y profesional que permita la movilidad funcional, la flexibilidad y la polivalencia. Con este propósito, el acuerdo interconfederal para la negociación colectiva estableció que debían sustituirse las antiguas *categorías profesionales* de las Ordenanzas por los nuevos *grupos profesionales*, que al agrupar a distintas categorías hacían posible los objetivos señalados de movilidad, etc. Los criterios para agrupar estos grupos son los siguientes:

- 1) Aspectos relativos a la persona, conocimientos, experiencia e iniciativa y autonomía.
- 2) Aquellos que hacen referencia a las funciones a realizar, que serían: responsabilidad, mando y complejidad.

A su vez, los grupos profesionales deben contemplar las distintas áreas profesionales, con el fin de ajustar la adscripción de los trabajadores de las distintas categorías a su correspondiente grupo profesional, previa idoneidad exigible. Se empieza a producir un giro radical, ya que se comienza a dar prioridad a la persona y su competencia profesional sobre el contenido de los puestos de trabajo.

#### **Estructura retributiva:**

Se busca una *mayor simplicidad* en los conceptos retributivos, a la vista de la gran variedad y pluralidad que existe en la actualidad. La consideración del salario base del grupo profesional como elemento central de la estructura salarial, debe asumir la mayoría de los conceptos, manteniendo sólo aquellos derivados de una causa concreta que justifique su conservación.

La concepción del sistema retributivo se adaptó a la estructura profesional que inspiraron los acuerdos. En primer lugar, se estableció que el **salario base** debía estar en función del grupo profesional y, en segundo lugar, se simplificaron los múltiples conceptos que todavía existen en la actualidad, quedando comprendidos en el salario base.

**Complementos salariales.** Aquellos de carácter personal, de calidad y cantidad de trabajo, y de circunstancias de la producción, que no se han incluido en el salario base. Ejemplos más comunes: complementos por peligrosidad, nocturnidad, y aquellos que reflejen la cualificación profesional de la persona. El carácter de estos conceptos salariales no se modificó, con el fin de adecuarlo a la actividad y condiciones de la empresa.

En cuanto al **complemento de antigüedad**, a partir de la entrada en vigor del acuerdo se puede negociar su desaparición en los convenios colectivos, de forma que quienes lo recibían, lo seguirán haciendo, y en los demás casos se negociará en los convenios colectivos.

La **retribución variable** estaba integrada por compensaciones de carácter personal por calidad y cantidad de trabajo, tratando de incentivar al trabajador, ya que desde este momento, una parte más o menos importante de su salario va a depender de cómo realice su trabajo.

### **Modificación de las condiciones de trabajo. Movilidad funcional y geográfica**

A partir de la reforma de 1994, la decisión de modificar condiciones sustanciales de trabajo (que vienen recogidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores) las toma el empresario, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo y sin detrimento del derecho del trabajador de recurrir a la instancia judicial. Para la modificación de estas condiciones deben concurrir causas de tipo económico, tecnológico, organizativo y productivo, y la adopción de estas medidas tiene que contribuir a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos.

- a. La *movilidad funcional* constituye uno de los instrumentos característicos de la moderna flexibilización de las relaciones laborales. Se trata de una movilidad relativa a las funciones o al lugar de prestación de servicios que, por su transitoriedad, por no resultar sustancial o por no representar un traslado, entran dentro de las facultades de dirección y organización del empresario.
- b. La regulación de la *movilidad geográfica* se circunscribe a cambios geográficos fundados en razones económicas, técnicas organizativas y de producción (y no sólo en casos de estricta necesidad de la empresa).

### **b) Negociación colectiva**

Como se ha mencionado antes, uno de los aspectos clave de esta reforma fue el impulso que otorgó a la negociación colectiva, siguiendo la línea de la reforma de 1994. De hecho, uno de los acuerdos que se firmaron –el acuerdo interconfederal sobre negociación colectiva– tenía como finalidad contribuir a *racionalizar* la estructura de la negociación, evitando la atomización que había en ese momento.

Entre los temas que el acuerdo prevé que se traten en un convenio colectivo nacional de rama o actividad, hay que resaltar la contratación del sector, donde se concede un papel protagonista a la negociación colectiva en la concreción de la regulación legal. Lo mismo ocurre con la movilidad y el cambio de condiciones de trabajo, información y seguimiento de los despidos objetivos, así como con la nueva estructura de clasificación profesional.

El régimen de información y consulta sigue su camino hacia unas relaciones laborales participativas. En este sentido se pretende que un convenio trate de la información a los representantes de los trabajadores de forma regular y periódica. El contenido de esta información puede abordar las siguientes materias:

- Situación económica del sector o ámbito del convenio.
- Desarrollo de nuevas tecnologías.
- Procesos de reconversión.
- Realización de balances acerca del grado de aplicación del convenio, implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo, etc.

Para hacer viable este acuerdo se establecieron unos criterios generales que orientasen el proceso negociador. Se trataba, por tanto, de favorecer la negociación lo más fluida posible, *impulsando el deber de negociar* referido a ambas partes y el de formular alternativas, para así evitar negociaciones casi "indefinidas" en las que no se avanzaba de ningún modo. El texto del acuerdo es obligatorio, tanto las estipulaciones como los compromisos contraídos.

**3. Finalmente, la reforma de 2001** (Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo), que se aprobó sin que los agentes sociales hubieran llegado previamente a un acuerdo, pretendió dar continuidad a la línea marcada en la reforma de 1997, impulsando la estrategia de fomento de la contratación estable, extendiendo el contrato de fomento para la estabilidad en el empleo a un mayor número de personas, flexibilizando el contrato a tiempo parcial (para responder a las necesidades de la sociedad) y, finalmente, penalizando la contratación temporal (estableciendo una indemnización de ocho días por año trabajado).

#### *a) Contratación indefinida*

En cuanto al *contrato de fomento a la contratación indefinida*, que va dirigido a determinados grupos de personas con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo (ampliados por la reforma de 2001, Real Decreto-Ley 5/2001), se modificó con el objeto de que pudiese cubrir a un mayor número de personas. A partir de esta reforma, este tipo de contrato puede ser suscrito por:

1. Los jóvenes de 16 a 30 años (se reduce la edad mínima de 18 a 16 años y la máxima se amplía de 29 a 30 años).
2. Las mujeres en paro en sectores con menor empleo femenino mayores de 45 años.
3. Los parados de larga duración, con un mínimo de 6 meses de antigüedad (cuando antes eran de 12 meses).
4. Los minusválidos.
5. Los trabajadores con contrato de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, en el momento de la entrada en vigor de la Ley (y en todo caso si se realizan antes del 31 de diciembre de 2003).

Además, el contrato de fomento a la contratación indefinida tiene importantes subvenciones a las cuotas empresariales a la Seguridad Social. En particular, valga como ejemplo la bonificación del 100% durante el primer año, en el caso de que se realice una contratación indefinida a mujeres desempleadas tras un proceso de maternidad.

## b) Contratación temporal

- El *contrato eventual* es aquel que se celebra para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Su duración normal es de seis meses en el plazo de un año, salvo acuerdos específicos en los convenios sectoriales. Se ha otorgado a la negociación colectiva más autonomía en cuanto a ampliar los límites de este tipo de contratación. En todo caso (de acuerdo con la última reforma de 2001), el período de referencia nunca podrá exceder de 18 meses, y la duración máxima del contrato no podrá superar las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, doce meses (antes de la reforma de 2001 eran 13,5 meses).
- El *contrato de interinidad* es aquel que tiene por objeto cubrir dos tipos de necesidades: la sustitución de trabajadores con derecho a la reserva del puesto de trabajo, en virtud de norma legal o convenio colectivo, o bien la cobertura temporal de un puesto durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva (con una duración máxima de 3 meses en este caso).

En general, para todos los contratos temporales, la reforma de 2001 ha establecido que los trabajadores temporales tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratación indefinida, y una indemnización al finalizar el contrato de ocho días por año de servicio.

- En cuanto a los contratos formativos, destaca el *contrato en prácticas*, que va dirigido a aquellas personas tituladas, dentro de los cuatro años después de finalizar sus estudios, que no hayan trabajado con anterioridad. Tiene por objeto la obtención, por el trabajador contratado, de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. En cuanto al *contrato para la formación*, está dirigido a los jóvenes sin titulación, y con edades entre 16 y 21 años, que no hayan trabajado con anterioridad. Tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio que requiere un determinado nivel de cualificación. Es necesario que se dedique un determinado tiempo a la formación teórica de la persona (mínimo un 15% de la jornada), y que el trabajo efectivo esté relacionado con el oficio que se trata de aprender.

La reforma de 2001 ha ampliado los grupos de personas que pueden beneficiarse de estos contratos. No será de aplicación el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con trabajadores incluidos en:

- Desempleados minusválidos.
- Trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su contrato de trabajo.
- Desempleados que lleven más de 3 años sin actividad laboral o que estén en situación de exclusión social, o que se incorporen a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

### c) Contratación a tiempo parcial

En lo referente al *contrato a tiempo parcial ordinario*, la reforma del Estatuto de marzo de 2001 elimina el límite del 77% de la jornada laboral que existía desde 1997 para que un contrato se considerara a tiempo parcial. Asimismo, se flexibiliza la jornada, de forma que el cómputo se establece sobre el total de horas trabajadas, independientemente de su distribución.

Se mejora la situación del *contrato de jubilación parcial*, ya que éste tiene que reunir las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, con excepción de la edad, que deberá ser inferior, como máximo, en cinco años a la exigida. Ello significa que desde los 60 años se puede solicitar la jubilación parcial, mejorando así la regulación precedente, que sólo la permitía con una antelación máxima de 3 años y, por tanto, desde los 62 años.

*Contrato de trabajo fijo-discontinuo*. El nuevo Real Decreto Ley 5/2001 ha determinado que cuando los trabajos temporales se repitan en fechas ciertas, les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado *por tiempo indefinido*, y que se llamarán *fijos discontinuos*. Asimismo, los convenios colectivos sectoriales podrán acordar, si las peculiaridades del sector así lo justifican, la utilización en los contratos fijos-discontinuos de la modalidad a tiempo parcial, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en fijos discontinuos.

# Capítulo III

## Metodología

Este capítulo explica la metodología utilizada para la realización de este libro. Al tener la oportunidad de poder reunir en las sesiones de trabajo, en las que se basa esta investigación, a representantes de las empresas y sindicatos, consideramos que la utilización de una metodología basada tanto en métodos cuantitativos como cualitativos era la más idónea con el objeto de obtener la mayor información posible.

### 3.1. METODOLOGÍA

De acuerdo con Selltiz y 17, el objetivo de cualquier proyecto de investigación es responder a determinados interrogantes a través de la aplicación de procedimientos científicos. Estos procedimientos han sido creados con el objeto de aumentar el grado de certeza de que la información reunida sea de utilidad para el caso que se estudia y que, además, reúna las condiciones de fiabilidad y objetividad. La investigación, según el mismo autor, tiene siempre sus comienzos en una pregunta o en un problema específico que se trata resolver.

Cuando el propósito del estudio es la investigación de un hecho o circunstancia, parece adecuado adoptar un esquema flexible que proporcione la oportunidad de considerar la mayor parte de aspectos posibles. El proceso de investigación consiste en la realización de un número determinado de actividades más que el cumplimiento estricto de unas normas establecidas *a priori*. En primer lugar, es necesario definir de forma suficientemente clara cuál va a ser el tema de la investigación, con el objeto de establecer las fuentes de información que se van a necesitar. A continuación, el investigador debe decidir el esquema de investigación que va a seguir. El esquema de investigación, es la preparación de las condiciones que posibilitan la recogida y análisis de los datos, de tal forma que se combine la obtención de resultados que sean relevantes en la investigación con la economía en el procedimiento de recogida de estos datos. Los esquemas a seguir durante el proceso de investigación serán distintos según el tipo de información que se quiera obtener.

Miles y Huberman, 1984, señalan cuatro parámetros que el investigador debe de tener en cuenta a la hora de establecer las fronteras de un estudio: 1) el lugar donde va a tener lugar la investigación; 2) los actores que van a ser entrevistados; 3) el contexto en el que estarán los actores cuando éstos sean entrevistados, y 4) el análisis del proceso de evolución de los hechos llevados a cabo por los actores.

Como fuentes de recogida de información, los mismos autores destacan:

- Las entrevistas son una forma útil de obtener información cuando a través de la investigación se pretende conocer las opiniones y creencias acerca de un determinado asunto o situación que está sucediendo en un contexto concreto.
- El análisis de documentos tiene, en general, un gran valor en la recogida de datos de cualquier investigación. No obstante, muchas personas se han mostrado críticas por la excesiva dependencia que recae sobre esta fuente de recogida de datos en algunas investigaciones. Esto se debe a que en ocasiones el investigador se puede equivocar en la selección de los documentos

elegidos. Es por tanto importante, cuando se revisa cualquier tipo de documento, entender la razón por la que fue escrito y las personas a las que iba dirigido.

- La observación directa de la realidad tiene la ventaja de que el investigador puede observar el contexto en que se desarrollan los hechos, y aunque no tiene una participación activa en los mismos, el investigador adquiere experiencia de primera mano con los confidentes. Además, el investigador (como así ocurrió) puede grabar la información.

Esta lista de fuentes de investigación no es exhaustiva, ni significa que haya fuentes unas mejores que otras, sino que, de hecho, la utilización de distintas clases de fuentes se puede complementar y el resultado de la investigación dependerá del uso del mayor número posibles de ellas.

## a) Métodos cuantitativos

En toda clase de investigación existe una parte de la realidad que el investigador pretende conocer y que puede ser medida, aportando validez y fiabilidad a los resultados obtenidos.

Esta información se puede obtener mediante el diseño de una encuesta que proporciona una descripción cuantitativa o numérica de una fracción de la población –la muestra– a través del proceso de recogida de datos consistente en hacer una serie de preguntas a los encuestados (Creswell, pág. 116).

De entre las ventajas de esta forma de recogida de información destacan: la economía de diseño, la rapidez en la recogida de datos y el hecho de poder obtener una gran cantidad de información de una sola vez.

## b) Métodos cualitativos

De acuerdo con Merriam (1988), citado en Creswell, J.W. (1994), la metodología basada en métodos cualitativos se caracteriza por ser **descriptiva**, el investigador está interesado en el proceso, significado y comprensión obtenidos a través de palabras o pinturas. **Inductiva**, el investigador construye abstracciones, conceptos, hipótesis y teorías desde el detalle. La utilización de métodos cualitativos también implica la realización de **trabajo de campo**, ya que el investigador “va a la gente” y observa o graba el comportamiento en su hábito natural. Los investigadores que utilizan una metodología basada en métodos cualitativos muestran un especial interés por el **significado** de las experiencias de la gente, de su visión del mundo, etc. La utilización de métodos cualitativos implica también utilizar como **instrumento principal** la colección de datos y su análisis. Finalmente, en los métodos cualitativos el investigador se muestra más preocupado con el **proceso** que con los productos o resultados.

En la investigación cualitativa, al ser un tipo de investigación interpretativa, el investigador puede estar influido por una serie de juicios y valores que deben quedar así reflejados en el contenido de la investigación.

Algunos de los problemas en la utilización de este tipo de metodología son el conseguir acceso a las empresas (que se puede agravar en el caso que haya que realizar el trabajo de campo en un número elevado de compañías) y temas éticos, que pueden influir en la investigación en aquellos casos en los que el investigador que está familiarizado con la materia pueda estar influido por experiencias pasadas.

### 3.2. RAZONES PARA EL ESTUDIO

Los cambios producidos en los últimos años en nuestro marco de relaciones laborales han afectado de manera muy importante a las estrategias empresariales en este ámbito y al papel de los sindicatos, que ha ido más lejos de la mera negociación de una serie de condiciones, ya que han tenido y tienen la responsabilidad de explicar a los trabajadores la necesidad de asumir una serie de cambios que la realidad reclama. Cambios que pueden significar un "retroceso" en las conquistas históricas de los trabajadores, pero que en muchas ocasiones son la única forma de asegurar no sólo la supervivencia de las empresas, sino de sectores enteros de producción.

Como hemos señalado en otro capítulo, las últimas modificaciones producidas en nuestro marco legal, sobre todo desde la reforma de 1994, han ido dirigidas a dar mayor autonomía a las partes a la hora de regular sus propias relaciones laborales. Tanto los acuerdos de 1997 (que se produjeron con el acuerdo de los interlocutores sociales) como la reforma de 2001 (que se produjo sin este consenso), no han hecho sino incidir en esta tendencia dirigida a reforzar la autonomía de las partes en la negociación colectiva.

En este contexto, el Estado tiene una doble responsabilidad. Por un lado, la introducción de una serie de medidas legislativas que permitan a las empresas adaptarse a la nueva realidad social y ser más competitivas. Por otro, garantizar una serie de derechos a los trabajadores.

En nuestro caso, el objeto de estudio consiste en conocer cómo las empresas están adaptando mediante la negociación colectiva las posibilidades que la ley les concede en materia de flexibilidad laboral. Por esta razón, consideramos que todo estudio que trate de abordar el tema de la negociación colectiva tiene que, además de realizar un estudio más o menos minucioso de la legislación actual y de los convenios colectivos en vigor, "sentar" a las dos partes implicadas en la negociación para tratar de comprender tanto sus problemas y necesidades como las medidas que han adoptado para resolverlos.

Este estudio se basa, en primer lugar, en el análisis de un cuestionario de 31 preguntas que fue enviado a los responsables de los departamentos de recursos humanos invitados a las reuniones y que contenían cuestiones relacionadas con las medidas de flexibilidad adoptadas por las empresas en las distintas etapas de la relación laboral.

Además, se incluyeron otra serie de preguntas que abordaban cuestiones como la opinión de los encuestados acerca de la ultraactividad de los convenios, cual había sido la postura de los sindicatos durante la negociación o si consideraban conveniente reformar la regulación de la negociación colectiva.

Las encuestas se enviaron vía correo electrónico, aunque también se adjuntaron con el material repartido en las reuniones. El tiempo de recogida de encuestas abarcó la elaboración del estudio (entre los meses de marzo y septiembre). El seguimiento de las encuestas correspondió a la empresa CREADE. Asimismo, se solicitó que las empresas facilitasen los textos de sus respectivos convenios colectivos.

Como método de trabajo, se decidió organizar unas jornadas de trabajo en las que participaron representantes sindicales y representantes de departamentos de recursos humanos de empresas ordenadas por sectores: financiero, tecnología/comunicación, transporte, gran consumo/distribución, químico/farmacéutico y automoción/industria (véase Apéndice I). A estas reuniones asistieron también represen-

tantes de las tres partes que impulsaron esta investigación: el IESE, a través de su centro de investigación de recursos humanos IRCO, la empresa de *outplacement*, CREADE, y SAGARDOY ABOGADOS.

Con esta forma de trabajo resolvimos el problema inherente a todo tipo de investigación que utilice una metodología basada en métodos cualitativos, como es el acceso y la obtención de información en un gran número de empresas.

El objetivo principal de estas reuniones era conocer mediante la información directa de los protagonistas, las medidas de flexibilidad introducidas en las empresas durante las tres etapas de la relación laboral: inicio (clases de contratos que están utilizando), desarrollo (movilidad geográfica y funcional, flexibilidad horaria o de jornada y flexibilidad retributiva) y extinción de la relación laboral. Durante el desarrollo de estas reuniones tuvimos la oportunidad de conocer los problemas y dificultades que están atravesando las empresas y sindicatos en la negociación de sus convenios para concretar las medidas de flexibilidad y los pasos que han dado para resolverlos. Por ello, el resultado del estudio, además de analizar la situación actual en materia de flexibilidad laboral en las empresas, aborda otra serie de cuestiones, como la estructura de la negociación colectiva, la postura de las dos partes en la negociación de los convenios, o medidas específicas adoptadas por cada empresa para solucionar problemas en materia de flexibilidad laboral.

Aunque el contenido de estas reuniones y las conclusiones de este estudio se analizan más adelante, durante el desarrollo de estas sesiones de trabajo se pudo observar cómo, debido a las distintas necesidades de cada sector, las empresas adoptaban medidas diferentes en cuestión de flexibilidad.

En la reunión del sector automovilístico, por ejemplo, se incidió en la necesidad de introducir medidas más flexibles en materia de jornada laboral, con el objeto de adaptar el tiempo de trabajo de las plantillas a las demandas de la producción. En el sector farmacéutico, por el contrario, se hizo hincapié en el hecho de que, debido a la existencia de un gran número de empresas multinacionales en el sector, y al alto grado de competencia entre ellas, eran necesarias medidas más flexibles tanto en la contratación como en la extinción de la relación laboral para poder competir con otras empresas ubicadas en otros países.

El contenido de estas sesiones de trabajo se complementó con el estudio de los convenios colectivos facilitados por las empresas. Como hemos señalado antes, a la hora de establecer una metodología de trabajo es importante definir la clase de documentos que se van a utilizar. En nuestro caso, pedimos a los participantes en las reuniones los convenios colectivos de empresas, y en su caso de sector, o acuerdos firmados con los sindicatos, con el objeto de ver cómo las empresas estaban plasmando en los convenios las últimas reformas laborales.

La bibliografía utilizada para la realización de los dos primeros capítulos que tratan de los aspectos teóricos y legales de la negociación colectiva y de la evolución producida en nuestro marco legal en materia de flexibilidad laboral, se obtuvo principalmente a través de la literatura facilitada por los profesores del IESE (Pin y Gómez) y del bufete SAGARDOY ABOGADOS (Sagardoy y García de Enterría). En el capítulo cuarto, previo al análisis del contenido de cada reunión, se hace un breve estudio del estado de cada sector estudiado. La información para realizar este estudio se obtuvo del Observatorio Europeo de Relaciones Industriales (EIRO).

# Capítulo 4

## Análisis de las reuniones

Este capítulo se divide en siete partes, cada una de las cuales está estructurada de la siguiente forma. En primer lugar, se hace una introducción del sector y a continuación se analiza el contenido de las reuniones celebradas en el IESE entre los representantes de los departamentos de recursos humanos de empresas del sector, representantes de las secciones sindicales y expertos en la materia. La relación de participantes y empresas que han colaborado en la realización de este libro se encuentra en el Apéndice 1. El contenido de estas reuniones se completa con el análisis de los cuestionarios cumplimentados por los participantes a estas reuniones y con el estudio de los convenios colectivos facilitados por los mismos. A su vez, hemos dividido estas secciones ordenando los temas en tres grandes apartados: flexibilidad en el inicio, flexibilidad en el desarrollo de la relación laboral y en la extinción de la relación laboral, con el propósito de seguir un esquema que ayude a la obtención de conclusiones.

### 4.1. SECTOR FINANCIERO

#### A. Introducción

En los últimos años, el sector financiero ha experimentado una serie de desafíos que culminaron con la creación del mercado único y con la entrada del euro como la moneda común para once de los Estados miembros en 1999. Durante este tiempo el sector ha experimentado desregulación y la abolición de estructuras de mercado proteccionista, a las que siguieron la eliminación de barreras administrativas con el objeto de crear un mercado más abierto y susceptible a fusiones y adquisiciones. Además, la liberalización de los servicios financieros ha tenido como resultado la privatización de un número de organizaciones que pertenecían previamente al Estado. El constante flujo de fusiones ha cambiado significativamente el mapa del sector financiero, que ha experimentado una creciente concentración. Al mismo tiempo, se encuentra involucrado en una lucha para aumentar la productividad y rentabilidad, con el objeto de conservar la independencia y la participación en los mercados.

Esta ola de fusiones, especialmente en el sector bancario, ha tenido un impacto tanto en el empleo como en las condiciones de trabajo. Por un lado, mientras los sindicatos tratan de asegurar el empleo de sus miembros, los empresarios están preocupados por las consecuencias de las reducciones de costes y rentabilidad. En algunas ocasiones, estas fusiones no se han podido llevar a cabo debido a la oposición de los sindicatos, que han considerado que la única razón de la reestructuración era el beneficio de los accionistas.

La naturaleza de estas fusiones han sido domésticas en la mayoría de las ocasiones, debido principalmente a la distinta fiscalización, regulación y diferentes culturas existentes entre los Estados europeos. Un futuro reto para la integración europea en general y para la integración económica y monetaria en particular, consiste en limar esas diferencias y abrir el campo para nuevas fusiones y adquisiciones en el sector bancario.

Las reestructuraciones en el sector financiero han sido con frecuencia seguidas de despidos que han reflejado en muchas ocasiones no sólo cambios estructurales, sino cambios en la cultura y en la concepción en la dirección de las compañías.

En el caso del sector bancario español, estas reestructuraciones se han llevado a cabo principalmente mediante jubilaciones anticipadas y prejubilaciones para aquellos empleados que sobrepasen la edad de 52 años, sin la obligación de reemplazarlos por trabajadores jóvenes. Otra forma "amistosa" de reducir las plantillas se ha llevado a cabo flexibilizando el tiempo de trabajo. Por otro lado, la introducción de medidas de flexibilidad en la jornada laboral ha facilitado la posibilidad de adaptar las plantillas a variaciones en la demanda y situaciones de incertidumbre. En España, ha sido práctica común durante los últimos años la introducción de medidas para anualizar el tiempo de trabajo y la adopción de jornadas de trabajo irregulares. En este nuevo marco, uno de los temas principales en el contenido de la negociación de los acuerdos ha sido el compromiso de ambas partes para asegurar el empleo.

La tendencia a diversificar la estructura salarial en acuerdos a nivel de empresa está llevando a la división entre los sindicatos y las direcciones de las empresas sobre la reforma de la negociación colectiva. Este es un tema central para el desarrollo del diálogo social después de la reforma laboral introducida por el Gobierno en marzo de 2001 y para el comienzo de una nueva ronda de negociaciones sobre un gran número de acuerdos colectivos.

La distribución irregular del tiempo de trabajo se ha introducido en el sector de intermediación financiera (bancos, bancos de ahorro, compañías de seguros), aunque también ha tenido un gran impacto en sectores con un alto nivel de empleo temporal. La distribución irregular del tiempo de trabajo, principalmente a través del cálculo anual de las horas de trabajo, es una práctica cada vez más utilizada y es uno de los mecanismos principales para flexibilizar el tiempo de trabajo (junto con el contrato parcial). Este cálculo anual del tiempo de trabajo está siendo introducido principalmente a través de la negociación colectiva, y aunque la distribución irregular del tiempo de trabajo anual se ha extendido a todos los niveles de la negociación, es más común en acuerdos a nivel de empresa o centro de trabajo. El cálculo anual es un elemento esencial para consolidar y regular la flexibilidad del tiempo de trabajo, en contra del cálculo diario o semanal, que establece claros límites a la distribución del tiempo de trabajo. Este mecanismo permite una distribución más flexible de tiempo de trabajo, aumentando la disponibilidad y la adaptabilidad de la mano de obra sin tener que recurrir a horas extraordinarias, que está generalmente sujeto a restricciones y es más caro. Por tanto, la distribución irregular del tiempo de trabajo ayuda a aumentar la productividad, en cuanto facilita que los trabajadores estén disponibles en períodos de alta demanda o picos estacionales de producción compensados por tiempo libre en otros períodos. De todos modos, el tiempo de trabajo real suele ser mucho mayor que el establecido en los convenios colectivos (EIRO).

## **B. Contenido de la reunión**

Entre los temas que se abordaron en la reunión destaca la importancia que tiene la rentabilidad en las empresas en este sector, que conlleva a que, en ocasiones, las empresas externalicen parte de sus funciones sin mejorar el servicio a sus clientes. También se habló del problema de la ultraactividad de los convenios y de las ventajas del convenio del sector, que sirve para solucionar muchos de los problemas en materia de flexibilidad, como por ejemplo el paso de grupos a categorías profesionales. En cuanto a la flexibilidad en los distintos momentos de la relación laboral, en la reunión se resaltó la importancia de compaginar la flexibilidad de horario y la movilidad con la vida profesional y laboral de los trabajadores.

**1. La situación del sector** fue analizada por el representante de **GROUPAMA PLUS ULTRA**, que destacó la importancia de una serie de factores como la globalización, el peso de las empresas multi-

nacionales, el nuevo entorno en que se mueven las empresas, etc., para señalar el cambio que se ha producido en el campo de las relaciones laborales en este sector.

En este contexto, el marco de la negociación colectiva tiene que ser, en su opinión, flexible para poder adaptarse a las exigencias del momento actual, porque es esta nueva situación la que "imprime las reglas del juego" y lleva a los accionistas a invertir en un país determinado. En el campo de la negociación colectiva se ha producido un gran cambio, y el concepto de flexibilidad debe estar ligado a la adecuación de las condiciones laborales para aumentar la productividad.

En este nuevo marco, el contenido de la negociación colectiva es diferente, ya que el modelo de trabajador estable en una sola empresa desaparece. La negociación colectiva tiene que ser más flexible, y entre los temas tratados en la negociación colectiva se encuentra la movilidad funcional, pero no otros temas importantes como la retribución variable por objetivos o métodos de incentivación. La flexibilidad debería permitir que en el futuro las condiciones laborales se puedan definir de forma individual para cada trabajador. También se señaló el cambio de 180° producido en la negociación colectiva, debido principalmente a la nueva situación social. Debido a esta nueva situación, debemos buscar un marco de estabilidad en la empresa que añada un valor de competitividad y se tenga en cuenta la rentabilidad de las empresas. Por tanto, la negociación colectiva tiene que incorporar condiciones, situaciones específicas para afrontar momentos determinados. Puso como ejemplo la pérdida de la antigüedad y de la indemnización de los 45 días, y destacó la formación como uno de los retos más importantes del futuro.

Desde **CREADE** se señaló que en la actualidad estamos siendo empujados hacia el cambio continuo, y es responsabilidad tanto de las empresas como de los sindicatos el avanzar hacia una situación en que se pueda compaginar la vida profesional con la vida laboral de los empleados, sin olvidar la rentabilidad de las empresas. Hay que tener en cuenta la directiva de responsabilidad social de las empresas en la que se avanza en cuál debe ser el camino a seguir.

**2.** Con el objeto de centrar el contenido de la reunión, algunos invitados definieron el *término flexibilidad* aplicado al marco de las relaciones laborales.

- Para el representante de **SANITAS**, y moderador de la reunión, el término flexibilidad comprende tanto la flexibilidad de las condiciones de trabajo como la flexibilidad en la cultura empresarial, que englobaría tanto la necesidad de pensar en los trabajadores como personas, de dotarlas de un margen amplio de creatividad e iniciativa que les permita organizarse en su trabajo y puedan conciliar de este modo su vida privada y profesional, como la necesidad de que las organizaciones sean flexibles, condición necesaria para que sean rentables. Por otro lado, la realidad social ha cambiado y es necesario hacer un esfuerzo para desarrollar políticas novedosas que permitan conciliar la vida privada con la vida profesional de los trabajadores, ya que, en su opinión, en España hay poca flexibilidad en las empresas.
- Para **CC.OO.**, flexibilidad es la posibilidad de adaptarse a una nueva situación, a la realidad que vive la empresa en cada momento, y ésta debe producirse por consenso entre empresarios y sindicatos, debe estar ligado siempre al sentido de pertenencia a una organización.
- Para **SAGARDOY**, la flexibilidad debe ser entendida como adecuación, capacidad para adecuarse a una nueva situación, y el método para lograrlo es la negociación colectiva. La flexibilización y

adecuación, que está ligada a la responsabilidad social en las acciones de las empresas, tiene que estar siempre dirigida a favorecer a las personas y no significa en ningún caso desregulación.

- Desde **UGT** se señaló que la flexibilidad no puede limitarse a una política de reducción de costes, y que los cambios deben ser siempre negociados y no impuestos.

Para UGT, la negociación colectiva tiene que ser un marco cerrado en el que no cabe la posibilidad de que dicha negociación recoja las condiciones laborales de forma individualizada de cada trabajador. También se destacó la importancia de los observatorios y de las comisiones paritarias que acompañen la regulación de la negociación colectiva, y la flexibilidad debería ser un marco de estabilidad que afectase a todos los miembros de la empresa (alta dirección) y no sólo a los trabajadores. La empresa debería ser entendida como el conjunto de empresarios y trabajadores, y de este modo se debería avanzar hacia una situación en la que todas las partes estuvieran implicadas en la rentabilidad de la empresa. Por tanto, sería importante que las empresas aceptasen que la representación de los trabajadores está capacitada para aportar algunas decisiones empresariales, como por ejemplo sus planes de expansión, ya que en muchas ocasiones recaen sobre los trabajadores las decisiones erróneas tomadas por los empresarios. Los cambios constantes que experimentan las empresas en la actualidad afectan a las personas que están dentro de una organización, y una forma de reducir esa inseguridad laboral es aumentando la formación de los trabajadores, bien dentro de la propia organización, bien para adaptarse mejor a otras empresas en el futuro.

- Desde la **CAJA DE AHORROS SAN FERNANDO** se destacó la importancia de las personas en la gestión empresarial y, por ende, en la negociación colectiva, destacando la función social como un elemento significativo en la rentabilidad de las empresas. Respecto al contenido de los convenios sectoriales, señaló que han tenido un amplio grado de flexibilidad dentro de la seguridad, y en cuanto a los temas tratados en los convenios sectoriales, puso de manifiesto que una mayor o menor descentralización no implica necesariamente una mayor o menor rigidez.

**3. Características del convenio de sector.** En la reunión también se destacaron los avances producidos en el campo de la negociación colectiva en este sector y se defendió el convenio sectorial de la banca por ser lo suficientemente flexible y recoger las necesidades de este sector.

- El representante del **BBVA** apoya este modelo, basado en la negociación colectiva sectorial y que se va complementando en el ámbito de cada entidad, según sus particularidades, con pactos empresas/sindicatos, y que supone un *modus operandi* que permite a las empresas adecuarse a sus necesidades, al tiempo que mantiene una relación fluida con los sindicatos, produciéndose un equilibrio de intereses, necesario, de forma consensuada.
- Desde **SAGARDOY** también se indicó que el sector financiero es un sector privilegiado en cuanto a la flexibilidad, ya que ha sabido utilizar la negociación colectiva como instrumento para adecuar la legislación laboral a sus necesidades. En cuanto a la negociación colectiva, ésta debe ser un instrumento de adecuación que permita a las empresas adaptarse a las nuevas condiciones, es decir, ser más flexibles.

*4. En cuanto a la ultraactividad de los convenios* (la prórroga automática del convenio en vigor mientras se negocia el siguiente), se señaló el riesgo de que la ultraactividad puede ser utilizada como arma arrojadiza según quién legisle, y se dejó abierta la posibilidad de que se pueda negociar en los convenios. En la negociación se pueden producir elementos de rigidez por el miedo de las dos partes a introducir elementos nuevos, debido a la doctrina de los derechos consolidados.

Acerca de si puede producirse todavía más innovación en el campo de la negociación colectiva, se señaló que hay miedo a introducir elementos nuevos por la doctrina de los derechos consolidados y destacó la importancia del convenio sindical sectorial, ya que es en este ámbito donde los sindicatos tienen un mayor conocimiento del problema y pueden tomar decisiones, así como de la utilización de observatorios en época de no negociación. Para **SAGARDOY ABOGADOS**, más que suprimir la ultraactividad, se prefiere ser más serio en lo que se denuncia.

*5. En lo referente a la estructura de la negociación colectiva*, se defendieron los marcos sectoriales frente a los provinciales y a los de empresa, porque éstos no dan juego a los observatorios. A su juicio, debería haber una mayor cooperación de las partes, al margen de la negociación colectiva, a través de los observatorios para estudiar los problemas del sector, y la negociación colectiva podría reducirse al marco donde se discutan tan sólo las condiciones económicas de los trabajadores.

## *6. Flexibilidad en los distintos momentos de la relación laboral*

### – Flexibilidad en el inicio:

El acuerdo de las condiciones de trabajo de **CAJA DE AHORROS SAN FERNANDO** establece en el art. 6 un límite de contratación temporal. El número de personas con contratos de duración determinada, así como con contratos de puesta a disposición, efectuados por la Caja, desde el primer día de la vigencia de este acuerdo no podrá, en ningún caso, superar el 7% del total de empleados fijos en la plantilla, calculando este porcentaje en promedio anual. Para la aplicación de este porcentaje no se computarán los contratos de interinidad, los de sustituciones realizados durante el período de vacaciones, ni los efectuados con los representantes de los trabajadores para atender campañas anuales o sustituciones de carácter excepcional. Si el coeficiente es superior a este porcentaje a fecha 31 de diciembre anterior, la Caja tendrá que crear tantos puestos fijos como correspondan al exceso del 7%.

En **GROUPAMA PLUS ULTRA**, la duración de los contratos temporales, de cualquier modalidad, que se realicen al personal de nuevo ingreso, no podrá tener una duración superior a un año. Transcurrido este plazo, las empresas del Grupo optarán por la no renovación de contrato, o bien por su transformación a la situación de fijo de plantilla, con todos los beneficios inherentes a la misma. Excepcionalmente, y previa consulta con los representantes de los trabajadores, podrán prorrogarse estas contrataciones hasta un plazo máximo de 18 meses de duración (art. 31).

### – Flexibilidad durante la relación laboral:

La reunión se centró fundamentalmente en el análisis de la flexibilidad durante la relación laboral y, especialmente, en la flexibilidad de horario y la movilidad geográfica que, en este sector, puede ser excesiva e ir en contra de los intereses familiares (**SAGARDOY**).

- En cuanto al tema de jornada y horarios, desde el **BBVA** se destacó el hecho de que el convenio de la banca también posibilita el establecimiento de horarios distintos necesarios en organizaciones de grandes dimensiones, donde hay necesidades diversas, como es el caso de banca.
- En lo referente a la flexibilidad horaria y movilidad geográfica, la representante de **CC.OO.** señaló que éstas están ligadas al sentimiento de pertenencia de una persona a la empresa. Las organizaciones deben tener en cuenta a las personas que trabajan en ellas, de forma que puedan conciliar sus vidas personales y profesionales. En su opinión, en este sector es especialmente difícil conciliar la movilidad geográfica con las situaciones familiares individuales. Asimismo, los cambios organizativos deben tener siempre en cuenta a las personas, ya que pueden experimentar dificultades al tener que estar adaptándose constantemente a los cambios de las empresas.

Se criticó el hecho de que, en la actualidad, el éxito de muchas empresas se basa en las reducciones de costes, que casi siempre afectan a los empleados. Respecto a la flexibilidad externa, ésta puede ser negativa en algunos casos, y puso como ejemplo la tendencia en el sector financiero, en los últimos años, por reducir costes, que en muchas ocasiones no mejora el servicio de la empresa (hecho especialmente grave en el sector servicios) y es incompatible al sentido de pertenencia a una organización.

- Respecto a la flexibilidad de horarios, en **GROUPAMA PLUS ULTRA**, por ejemplo, se ha anualizado la jornada laboral, que es de 1.715 horas, y hay flexibilidad tanto a la entrada como a la salida del trabajo, aunque hay un control de presencia en la empresa (art. 33).
- **Movilidad funcional:**
  - Desde **CC.OO.** se abogó por la formación como medida para mejorar la empleabilidad de los trabajadores y se defendió el convenio sectorial en el sector bancario porque estandariza el coste del trabajo y se complementa bien, adecuándose a las necesidades de las empresas o bien teniendo en cuenta las condiciones individuales de cada trabajador.
  - En opinión del representante del **BBVA**, el convenio de banca introduce flexibilidad en determinados aspectos, como en la definición de los grupos profesionales, que efectúa con una genérica descripción de funciones, en lugar de categorías rígidas, lo que favorece la movilidad funcional tan necesaria en toda organización, junto con otras medidas como es la posibilidad de efectuar traslados en un radio de acción de 25 km, facilidad ésta también muy necesaria en un sector como es el de la banca, con un gran número de centros.
  - Desde **CREADE** también se destacó la "empleabilidad", entendida como la garantía que tiene todo trabajador, con independencia de su nivel profesional, para mantenerse dentro del mercado de trabajo, como una forma de dinamizar las condiciones laborales de los trabajadores y de reducir la tensión y el estrés, que se pueden incluir en la negociación colectiva.
  - En este sentido, el art. 7 del acuerdo de condiciones de **CAJA DE AHORROS SAN FERNANDO**, por ejemplo, establece la formación como prioridad estratégica de la compañía, y se crea una comisión paritaria de formación, integrada por representantes de los trabajadores y de la direc-

ción, que destinará una dotación a completar la ayuda de estudios del empleado, otra a la ayuda a los trabajadores que se presenten a pruebas de ascenso por capacitación y para el estudio de idiomas.

- En el art. 8 de **GROUPAMA PLUS ULTRA** se establece que cuando por necesidades de la organización se necesite cubrir un puesto para el que se requiera la específica formación profesional, las empresas del grupo deberán incentivar a los empleados que tengan dicha formación mediante un complemento de puesto de trabajo, del cual será informada previamente la representación legal de los trabajadores. También se establece una clasificación de funciones y los criterios para pasar de un grupo a otro.

Como principales **CONCLUSIONES** de la reunión celebrada, cabe destacar:

- El sector financiero puede ser considerado un sector modelo en cuanto a la flexibilidad en la negociación colectiva, porque tiene una larga tradición de adecuación permanente a las necesidades del momento y está orientada tanto a las personas como a aumentar la productividad de la empresa (se resaltó la importancia de la rentabilidad de las empresas en el sector).
- En este sector es también especialmente importante la formación permanente como forma de aumentar la empleabilidad de los empleados y para adecuarla a las nuevas necesidades de las empresas.
- La flexibilidad no puede, en ningún caso, atentar a valores como la estabilidad. Se abre, por tanto, la posibilidad de crear comisiones mixtas y grupos de observación para estudiar las áreas donde se puede incidir en la flexibilización.
- Respecto a las distintas clases de flexibilidad, se señala que en algunos casos la flexibilidad no tiene efectos positivos, porque aunque reduce costes no mejora el servicio a los clientes.
- Acerca de la estructura de la negociación colectiva, se introduce la posibilidad de crear una negociación colectiva centralizada y crear en cascada negociaciones colectivas descentralizadas para las Comunidades Autónomas.
- Se destaca el hecho de la existencia de empresas que anteponen la cobertura social a la rentabilidad de sus accionistas (cajas de ahorros), lo que puede ser extrapolable a otras situaciones.
- Es importante tener en cuenta la realidad de cambio constante en que vivimos y, por tanto, hay que introducir métodos en la negociación colectiva que permitan a ésta adecuarse permanentemente a las necesidades del momento.

## 2. SECTOR TECNOLOGÍA

### A. Introducción

El empleo industrial relacionado con las TIC, en España ha perdido ocupación en los últimos años, salvo en el área de servicios de informática, por lo que no se puede afirmar que su crecimiento esté siendo fuerte (Daniel Albarracín, Fundación CIREM <http://www.eiro.eurofound.ie>).

Parece que el comienzo de la recesión económica general está afectando en particular a las empresas tecnológicas, especialmente de telecomunicaciones, cuyas expectativas no hacen más que decaer. El crecimiento económico había sido hasta hace poco la razón por la que se producía incremento de empleo en el sector. El nivel de crecimiento se ha estancado también debido a la crisis del sector, por la desmedida expectativa favorable sobre su evolución y final saturación –y consiguiente proceso de reestructuración y concentración.

#### El punto de vista de los agentes sociales

La representación patronal está articulada en la CEOE, pero es preciso destacar la Asociación Española de Empresas de Tecnologías de la Información (SEDISI), y ANIEL (relacionada con la industria y los servicios de electrónica y telecomunicaciones, tecnologías de la información y servicios de telecomunicaciones). Estas organizaciones centran su atención en el marco legal, la evolución económica y en el desarrollo del mercado para estudiar la evolución del empleo.

Según el Ministerio de Ciencia y Tecnología y SEDISI ("Las tecnologías de la información en España, 2001"), se produjo un crecimiento del empleo entre 2000 y 2001, de 87.945 a 93.380 personas, respectivamente, con un crecimiento del 6,18% si se suman las áreas de hardware, unidades centrales, software, servicios informáticos (especialmente) y servicios de telecomunicación. Según SEDISI, el 83,67% de los trabajadores de esas actividades disfrutaban de un contrato indefinido. SEDISI estima que el 71,64% de los empleados en el sector informático son titulados superiores, según su "Estudio sobre salarios y política laboral en el sector informático, 2001", lo que confirmaría la importancia de una formación sólida en el sector. Al tiempo observan que un 34,38% de los empleados son mujeres, y que la media de edad es de 33 años.

ANIEL estima, en cambio, un empleo que asciende a 140.148 personas en 2001 (un 1% más que en 2000), incluyendo a los trabajadores de la industria de electrónica y telecomunicaciones.

El conflicto se produce en el sector de telecomunicaciones. Si en el año 2000 las expectativas eran que escaseaban profesionales, según ANIEL en el año 2001 el empleo se redujo un 33% en esta industria (de unos 19.000 a 12.000 empleos), y estimaba para 2002 una caída del mercado del 31%.

En cambio, el enfoque sindical es distinto, menos ligado a la calidad y cantidad de mano de obra o al curso del mercado. En este sentido, fijan su atención en los derechos de los trabajadores y los abusos de las dinámicas de subcontratación, segregaciones y filiações empresariales, por ejemplo, al señalar a Telefónica de España SAU (TESAU). A este respecto, CC.OO. denuncia el uso de la generación de grupos empresariales, en el que las empresas externalizadas se emplean para deteriorar las condiciones de empleo y de trabajo de los trabajadores que allí se ocupan. Así, proponen un convenio de grupo, definiendo la figura de grupo de empresas, que garantice el mantenimiento de los ámbitos de negociación, el respeto a las condiciones salariales, laborales, normativas y sindicales, así como la garantía a futuro (garantías de retorno).

En el mismo sector de telecomunicaciones, la pérdida de puestos de trabajo debido a las reestructuraciones, en un contexto de crisis, se afronta por parte de los sindicatos reclamando medidas no traumáticas para los que pierden su puesto de trabajo (prejubilaciones y bajas incentivadas), así como recolocaciones en el grupo y planes de viabilidad transparentes. Es el caso de Telyco, en la que se ha realizado un expediente de regulación de empleo (ERE) para proceder a 200 extinciones de trabajo. Las movilizaciones y huelgas en la empresa dejó la cifra en 150 bajas, en prejubilaciones a partir de los 56 años y 25 recolocaciones en Atento, del grupo Telefónica. También se pactó una mejora de conceptos salariales indirectos y de la indemnización por baja voluntaria. Para la nueva negociación se exige la cláusula de revisión salarial merced al acuerdo de negociación colectiva 2003.

## B. Contenido de la reunión

Algunos de los temas tratados en la reunión fueron: el derecho de información de los sindicatos, las medidas introducidas por las empresas participantes en los distintos momentos de la relación laboral y, en cuanto a la flexibilidad en la salida, la situación en que quedan los altos ejecutivos de las empresas en los casos de extinción de la relación laboral.

### 1. La situación del sector

El representante del **GRUPO PRISA**, y moderador en la reunión, aludió a los grandes cambios que están sucediendo en la actualidad en el marco laboral y que afectan al Estado del Bienestar. Entre ellos destacan el tránsito hacia la sociedad del conocimiento que se deriva de un mayor peso del sector servicios frente a otros sectores como el primario o el secundario; la alta tecnología; el proceso de integración económica impulsado por la Unión Europea; el efecto de la globalización de los mercados; la inmigración; el envejecimiento de la población; la incorporación de la mujer al trabajo, etc. Estos hechos tienen incidencia sobre el ámbito laboral (acciones sindicales transnacionales, modalidades de empleo atípico, modalidades de protección social nuevas...).

Por otro lado, hay que tener en cuenta las sucesivas reformas que se han producido en el marco legal, en muchas ocasiones con el apoyo de los sindicatos, y que han ido dirigidas hacia una mayor flexibilización de las relaciones laborales. Destacó la reforma de 1984 (introducción de contratos temporales), la del año 1992 (reforma de prestaciones por desempleo), la reforma de 1994, los acuerdos de 1996 (flexibilidad horaria, funcional, ETT, ampliación de contenidos en la negociación colectiva), la reforma de 1997 y la reforma de 2002.

Desde UGT se apuntó que la transformación que se está produciendo hoy en día en el sector de transportes y telecomunicaciones no se puede imponer ni precipitadamente ni "*a marcha martillo*" en el ámbito laboral. Por parte de los sindicatos se señaló que hay un esfuerzo constante de adaptación y que aceptan la flexibilidad para asegurar la viabilidad de la empresa, pero no aceptan la reducción simple de costes, ya que esto sólo produce la pérdida de racionalidad de las empresas.

Respecto al papel de los sindicatos en la negociación colectiva, señaló que éstos son los primeros interesados en la óptima gestión de las empresas para asegurar la viabilidad del empleo. De ahí que los sindicatos de clase tengan un papel fundamental como conciliadores de los intereses entre trabajadores y

empresa, a pesar de que la ubicación del sindicato esté, obviamente, con los trabajadores. Para que este papel sea efectivo, es necesario que se respeten escrupulosamente los derechos de información y consulta, siendo esencial tanto que esta información se facilite en el tiempo adecuado (negociaciones de convenio, previamente al expediente de regulación de empleo, etc.) como que la calidad del contenido de esta información sea adecuada. En este sentido, señaló como ejemplos poco satisfactorios de flexibilidad externa los casos de Telefónica e Iberia, que están externalizando parte de sus funciones pero sin mejorar el servicio a sus clientes.

Criticó el carácter economicista de la externalización de servicios cuando tiene como único propósito la simple reducción de costes, ya que en su opinión siempre va a ser posible poder encontrar países donde los costes laborales sean más baratos, y señaló que estas medidas no van a contar nunca con el apoyo de los sindicatos. En estas ocasiones, añadió, se llega a situaciones de auténtica locura, donde se resta racionalidad a la empresa. Señaló la importancia del papel de los sindicatos como interlocutores sociales y que la empresa no puede obstaculizar su labor, ya que los sindicatos no pueden quedarse nunca desarmados ante los trabajadores.

El representante de **SAGARDY ABOGADOS** subrayó que flexibilidad no es igual a desregulación, y que la negociación colectiva debe ser el instrumento adecuado para introducir la flexibilización. El convenio debe ser el marco donde se prevea el supuesto de hecho y establezca mecanismos de solución de los problemas. Destacó la negociación colectiva como elemento de adecuación permanente a las necesidades de las empresas y el papel de los sindicatos en la elaboración de la norma (estudiar qué supuestos de hechos merecen ser contemplados y establecer soluciones para cuando se den esos supuestos de hecho) y la constatación de que ese supuesto de hecho ocurre.

Se mostró de acuerdo con la posibilidad de modificar el sistema actual de negociación colectiva para que sirva como mecanismo de adecuación permanente, y rechazó tanto la posibilidad de suprimir la ultraactividad de los convenios, creando un vacío legal, como la petrificación de los derechos cuando éstos se establecen en los convenios colectivos, abriendo la posibilidad de que la parte que denuncia un convenio lo haga total o parcialmente, y de que una vez introducido, se pueda retirar si no funciona. En su opinión, en ocasiones nadie se atreve a introducir elementos nuevos porque luego son muy difíciles de eliminar en el caso de que no funcionen. Reforma en la tramitación de la negociación colectiva, para que ésta sea más flexible, pudiéndose discutir las materias que se quieren negociar, pero que no tengan en ningún caso vigencia indefinida. Evitar la excesiva rigidez, ya que cuando ésta se produce se limita el contenido de la negociación colectiva y se convierte en un instrumento que se reduce a negociar los incrementos salariales puros y duros, convirtiéndose en una especie de parafernalia.

## ***2. Derecho de información***

Respecto al derecho de información de los sindicatos, desde **UGT** se señaló que en muchas ocasiones las empresas utilizan el conocimiento de su información para dinamitar el proceso de negociación, y puso como ejemplo la huelga general del 20 de junio en el que se negó la interlocución a los sindicatos, o la tendencia pernicioso a topar la negociación, con el abuso evidente de los LAUDOS.

Desde **SAGARDY ABOGADOS** se destacó que, sobre todo en las empresas de gran volumen, sí que se proporciona esa información, aunque hay que ser realista, ya que en ocasiones la empresa no puede

proporcionar toda la información. Resaltó la excesiva rigidez del sistema, que conlleva que en ocasiones lleve años y expedientes de regulación de empleo el poder adecuar el tema de las categorías profesionales a las necesidades de las empresas.

La representante de **RTVE** se mostró de acuerdo con muchas de las afirmaciones realizadas en la reunión y aunque señaló que la falta de información de datos que afectan a la gestión empresarial, que en ocasiones no se facilita más allá de lo estrictamente establecido para cumplir con el derecho de información y consulta, es debida al temor por el uso que pueda hacerse de dicha información por los interlocutores sociales, ya que después puede utilizarse como arma arrojadiza por una de las partes. En definitiva, no se trata de falta de confianza, sino de preocupación por el uso que pueda hacerse de la información.

### ***3. Fusiones y adquisiciones***

Un problema adicional en la negociación de los convenios colectivos puede darse en aquellos casos en los que se producen fusiones o adquisiciones entre distintas empresas. En **MEDIALATINA**, por ejemplo, debido a la compra de esta empresa de una unidad productiva de la cadena SER, se está negociando un nuevo convenio colectivo (actualmente están con el de comercio-metal) que afecta a más de cien trabajadores, y destacó el problema de asimilación de los nuevos trabajadores, que vienen con una serie de derechos consolidados y una forma de trabajar diferente a la cultura de la nueva empresa. Respecto a la postura de los sindicatos, aunque positiva, señala que se puede mejorar.

También se destacó la dificultad de trasladar en muchas ocasiones lo que se negocia a nivel sectorial al ámbito de las pequeñas empresas, y se lamentó la postura de los sindicatos, ya que en su opinión, la defensa que éstos hacen de sus intereses es muy reducida y no vela por los intereses generales de los trabajadores.

### ***4. Flexibilidad en los distintos momentos de la relación laboral***

#### **- Flexibilidad en el inicio:**

En cuanto a la flexibilidad en el inicio de la relación laboral, **VODAFONE** destacó la existencia de distintas culturas entre los países y señaló que en el exterior no se comprende la rigidez de contratación en España. En **MEDIALATINA**, los elementos contractuales que hay en la ley se consideran suficientes, aunque podrían ser mejorados.

En **RTVE**, en cuanto a la flexibilidad en el inicio de la relación laboral, la contratación está limitada porque existe una cierta petrificación del sistema. Los tipos de contrato utilizados por esta empresa son:

- Becarios que se incorporan en abril hasta junio y de julio hasta septiembre, y que hacen la formación en la empresa.
- Contratos en prácticas con dos años de duración. Este tipo de contratos tiene la ventaja de que los trabajadores salen perfectamente formados.
- No existen contratos de formación, porque exigen la presencia de un tutor.

- Contratos eventuales para hacer frente a determinados eventos (por ejemplo, Juegos Olímpicos, entre otros).
- Contratos por obra excluidos del convenio colectivo. En su opinión tienen mucho sentido, aunque surge la discusión sobre la conveniencia de su utilización para aquellas obras que se extienden en el tiempo.

También destacó el hecho de que el marco laboral en el que nos movemos actualmente es distinto principalmente por la tendente desaparición de la seguridad en el trabajo, y esto exige una concienciación de las partes. Entre la rigidez y la desregulación ha de identificarse un punto de encuentro, ya que ambas perjudican a todas las partes. Por tanto, señaló la necesidad de tener una plantilla media para cubrir el tráfico diario de la empresa, y cubrir otras necesidades mediante la contratación temporal, además de poder contar con servicios adicionales externos.

#### - Flexibilidad durante la relación laboral:

##### Movilidad funcional:

En cuanto a la movilidad funcional en RTVE, destacó el avance producido en este campo en esta empresa, pues gracias a la complicidad de los sindicatos y de los órganos de representación de los trabajadores, se ha logrado un avance muy importante que esperan culminar en un nuevo sistema de clasificación profesional actualmente en fase de negociación, para corregir el actual, que es extremadamente rígido (el sistema de clasificación profesional vigente proviene de la Ordenanza Laboral de 1978). Se ha iniciado un proceso de modificación cuyo objetivo final es alcanzar un sistema nuevo, mucho más flexible, que dé respuesta al momento actual de la empresa. No obstante, y hasta tanto culmine este proceso, se han ido adoptando medidas intermedias tendentes a conseguir una mayor flexibilidad interna beneficiosa tanto para la mayor productividad como para los trabajadores afectados, entre las que cabe destacar:

- Reconversiones profesionales.
- Polivalencia para el desempeño de funciones de otros subgrupos profesionales.
- Movilidad funcional tanto horizontal como vertical.

Estas medidas han permitido el acoplamiento de trabajadores a funciones distintas de su categoría en otras necesarias para la empresa, mediante sistemas de formación cuando ha sido preciso. Con ello no solamente se beneficia la empresa utilizando mejor sus recursos, sino que el trabajador aumenta sus expectativas futuras. El XVI convenio colectivo ha eliminado 40 categorías profesionales de las 150 existentes, y en un futuro inmediato se pretende reducir este número hasta un total aún no determinado pero que rondará las 40 ó 50, resultando un nuevo sistema más flexible basado en categorías más polivalentes. También destacó la imposibilidad de tener todos los empleos dentro de la estructura empresarial. En este sentido, el XVII convenio colectivo ha incorporado un acuerdo de externalización de aquellas categorías que no inciden directamente en el corazón productivo de la empresa. También destacó la imposibilidad de tener todos los empleos dentro de la estructura empresarial, y abogó por adoptar medidas de flexibilidad interna (movilidad funcional), ya que en su opinión, cuando se hace excesivo uso de la externalización de servicios, se corre el riesgo de descapitalizar la empresa. Por tanto, señaló

la necesidad de tener una plantilla media para cumplir con el tráfico diario de la empresa, y cubrir otras necesidades mediante la contratación temporal, además de poder contar con servicios adicionales externos.

En **VODAFONE**, en cuanto a la movilidad funcional, hay un "premio al mérito" de 2 millones de pesetas para los empleados que finalicen estudios relacionados con la actividad de la empresa.

#### Flexibilidad de horario:

En **VODAFONE** hay un margen de 1/2 hora para entrar en la empresa, y aunque no hay control de presencia se controla la calidad del trabajo. Con esta medida se intenta conciliar la vida profesional con la vida personal de los empleados y facilitarles que puedan finalizar sus carreras.

#### Movilidad geográfica:

En **VODAFONE** hay un acuerdo de empresa. Las 17 autonomías se han dividido en tres grupos según el coste de vida, y se ayuda a los empleados que se trasladan a esas autonomías según el coste de vida en la misma. En **MEDIALATINA**, en lo referente a la movilidad geográfica, existe una gran rigidez, no hay opción.

#### Flexibilidad en la salida:

En **VODAFONE** están atravesando un ERE, y gracias a la actuación de los sindicatos se ha reducido la rigidez en las relaciones laborales, multiplicándose por doce la afiliación de los sindicatos desde entonces.

En lo referente a la flexibilidad en la salida, la reunión se centró en estudiar la situación de los altos ejecutivos en las empresas. Para el representante del **GRUPO PRISA** es necesario establecer nuevos mecanismos de protección social para este colectivo, ya que el sistema actual de desempleo no da respuesta a las necesidades de este colectivo, pues está pensado para una etapa de la economía anterior. Como solución, introdujo la posibilidad de aumentar el grado de cobertura, así como crear un fondo de empleabilidad. El representante de **VODAFONE** destacó el hecho de que este sector se encuentra en constante adaptación, pero es cuestión de tiempo que se implante, y destacó que el mundo anglosajón no tiene tan en cuenta la edad. Desde **SAGARDOY ABOGADOS** se señalaron las dificultades de recolocación que tiene este colectivo y el vacío legal existente en el sistema, así como la importancia de las empresas de recolocación, que a su juicio han sido las que más soluciones han aportado para este colectivo, y destacó como posible solución mejorar la empleabilidad de los altos ejecutivos. Desde **UGT** se añadió la posibilidad de crear un sistema de protección social para este colectivo, y de que teniendo en cuenta los períodos de crisis que se suceden en la economía, se pueda crear un colchón que amortigüe los picos en estas circunstancias.

## Conclusiones (Sagardoy Abogados)

- En la reunión se destacó la rapidez con que los cambios se suceden en la economía actual, así como la necesidad de introducir mecanismos de adecuación permanente en la negociación colectiva, de modo que sirva a las empresas para adaptarse a las necesidades de cada momento.
- Existencia de factores externos al ámbito laboral que motivan esa flexibilidad.
- Los instrumentos de flexibilidad deben de estar incorporados en los acuerdos interconfederales, acuerdos que sirven para vertebrar la negociación colectiva en cascada en ámbitos inferiores.
- Importancia de los sindicatos como partícipes en la negociación, para la introducción de elementos de flexibilidad.
- Importancia de establecer mecanismos de información con los sindicatos y de que su contenido sea de calidad y oportunidad, es decir, que se proporcione de modo permanente y en el momento adecuado, y no sólo cuando la empresa atraviesa momentos difíciles.
- La flexibilidad tiene que afectar a algunas materias como la movilidad funcional, alcanzando grados de polyvalencia, y completándose con procesos de formación específicos (reciclaje).
- Sentido de responsabilidad de los empleados, de que controlen ellos mismos el ámbito de presencia en la empresa.
- Importancia de la formación a todos los niveles (premio al mérito), y se destaca la función social de responsabilidad.
- En cuanto a la contratación, los elementos contractuales que hay en la ley se consideran suficientes, aunque algunos podrían ser mejorados tanto en el tratamiento como en sus efectos. En cuanto al contrato de obra, éste tiene que ser utilizado para el fin por el que se creó y no desnaturalizar su contenido. La naturaleza no es igual a los efectos del contrato.
- La flexibilidad no puede ser un instrumento para reducir costes laborales de la empresa, pero sí un instrumento para hacerla más flexible y más competitiva.
- En cuanto a la flexibilidad en la extinción del contrato, sólo se abordó el colectivo de los ejecutivos, y se destaca la necesidad de establecer métodos de protección para este colectivo para así mejorar su empleabilidad.

## 4.3. SECTOR TRANSPORTE

### A. Introducción

En el marco de una economía globalizada, la actividad del transporte y la logística constituye un factor clave de competitividad de la economía de una región o de un país. En España, el sector del transporte representa el 4% del PIB. El 86% de esta aportación corresponde a la carretera y servicios anexos. Además, este sector concentra un 10% de la población ocupada de España, de los cuales el 81% corresponde a la carretera y servicios anexos (fuente: ACTE).

La realización del mercado único marca un hito en la política común de transportes, ya que las medidas que introduce (supresión de fronteras, medidas de liberalización, incluida la liberalización del cobertaje, etc.) permiten responder a la creciente demanda de transportes y combatir de este modo los problemas de congestión y de saturación vinculados a este crecimiento.

La principal novedad que ha tenido lugar durante el año pasado ha sido la publicación, mediante resolución de fecha 19-1-2001, del laudo arbitral dictado, con fecha 24 de noviembre de 2000, en el conflicto colectivo derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral para las empresas de transportes por carretera en lo que se refiere al subsector de viajeros. Hasta esa fecha, las partes mantenían diferencias fundamentalmente en tres asuntos: la regulación del complemento salarial por antigüedad, la definición de la categoría profesional de conductor-cobrador o cobrador-agente único, y el plazo de caducidad de las anotaciones desfavorables que pudieran hacerse constar en los expedientes personales como consecuencia de sanciones disciplinarias.

Así, en el laudo quedan establecidas las normas de configuración, la estructura salarial, la promoción económica y profesional, y la clasificación profesional.

- Configuración. Respecto a su ámbito funcional, será de aplicación a todas las empresas de transporte de viajeros por carretera que presten servicios de transporte regular permanente de uso general, ya sea urbano o interurbano, regulares temporales, de uso especial, discrecionales y turísticos.
- Respecto a su ámbito personal, será de aplicación a todos los trabajadores de dichos sectores, en todo el territorio nacional.
- En cuanto a su naturaleza, tiene la eficacia jurídica y personal de los convenios colectivos, siendo norma subsidiaria y supletoria para todos los acuerdos o convenios existentes. Su vigencia es indefinida desde su entrada en vigor el 1 de enero de 2001.
- Estructura salarial. Se fija en salario base y complementos, que pueden ser de puesto de trabajo, de calidad o cantidad de trabajo, y de naturaleza personal.
- Promoción económica y profesional. Dentro de la económica ha regulado el complemento salarial de antigüedad, fijando un aumento periódico, por el tiempo de servicios prestados en la misma empresa, consistente, como máximo, en dos bienios y cinco quinquenios, en la cuantía del 5% para cada bienio y del 10% para cada quinquenio, del último salario base percibido por el trabajador, siendo la fecha inicial de ingreso la del cómputo de la antigüedad. En cuanto a la promoción pro-

fesional, se establecen para el ascenso, los turnos de méritos, referidos al conocimiento del puesto de trabajo a cubrir, el expediente laboral y, en su caso, superar las pruebas que determine la empresa, que dará conocimiento a los representantes de los trabajadores.

- Calificación profesional. Se establecen, con carácter normativo, seis grupos profesionales en función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación de trabajo (fuente: Asintra).

## **B. Contenido de la reunión**

Entre los temas más importantes que se trataron en la reunión destacan la importancia de poder negociar según las necesidades de las empresas y no sólo cuando se negocia un convenio; la relación de las empresas participantes con los sindicatos a la hora de abordar temas relacionados con la flexibilidad en la negociación colectiva y la importancia de la flexibilidad de horario y, concretamente, la posibilidad de introducir la jornada irregular para poder hacer frente a las demandas del sector.

### ***1. Situación del sector***

- El representante de RENFE se preguntó, en primer lugar, si tenemos la flexibilidad que necesitamos en España y si el actual marco jurídico va a evolucionar y, en caso afirmativo, hacia dónde. La negociación colectiva ofrece diversas posibilidades a los interlocutores según se negocie a nivel de empresa o sector.

Su experiencia en la negociación de seis convenios en Renfe en 14 años (en los que se ha reducido la plantilla de 70.000 a 30.000 trabajadores) sirvió para que ilustrase la evolución de la negociación colectiva durante este tiempo, debido principalmente al aumento de la actividad y de la productividad. La negociación colectiva es, en su opinión, el camino para realizar ese cambio.

- En el primer período, la negociación colectiva sólo existía en el momento de la negociación del convenio colectivo, y en la negociación las organizaciones sindicales trasladaban las peticiones de los trabajadores. Los convenios estaban marcados en la cultura de la empresa, que adoptaba una situación defensiva frente a las demandas de los sindicatos. La empresa estaba fuertemente sindicalizada, y la historia del sindicato iba pareja con la situación de cambio del país. La negociación colectiva como tal no existía.
- En una segunda fase se produce una evolución en el contenido de la negociación colectiva. Se negociaba sólo durante la discusión del convenio colectivo, pero la empresa empieza a plantearse una serie de cuestiones y a introducir una serie de alternativas, produciéndose un intercambio de cuestiones entre empresa y sindicatos.
- En una tercera fase se advirtió que la negociación colectiva no era sólo un convenio colectivo. La negociación colectiva es un proceso de negociación continuo en el tiempo en función de las necesidades que vayan surgiendo entre las dos partes, empresa y sindicatos. En la negociación no deben de existir "períodos de carencia", ya que cada cosa tiene su momento, su tiempo de maduración.

La necesidad de introducir cambios en la empresa no tiene por qué coincidir con los períodos en que se negocia el convenio. Por otro lado, el marco en que se negocia el convenio se convierte en un entorno muy competitivo sindicalmente, ya que en la negociación hay demasiadas expectativas creadas. Por tanto, en ocasiones se negocia más en los procesos intermedios que durante la propia negociación colectiva.

- En el último convenio colectivo de **RENFE** se llegaron a acuerdos que se pusieron en marcha inmediatamente sin esperar a la conclusión de la negociación del convenio; acuerdos importantes para la viabilidad de la empresa y que no podían esperar a los tiempos del convenio colectivo.

El concepto de negociación colectiva no obedece tanto al estar permanentemente negociando sino a que tanto empresa como organizaciones sindicales tengan la posibilidad de plantear cualquier tipo de cambio que se necesite y en el momento oportuno, sin esperar a que exista una apertura formal de la negociación de un convenio colectivo. Para que esto sea posible, el modelo de relaciones laborales debe de estar basado en la confianza, el compromiso, la transparencia entre las partes. Destacó la importancia del ejercicio de responsabilidad por parte de los sindicatos mayoritarios con respecto a los cambios que se producen en la empresa.

- El representante de **CREADE** destacó la complejidad de la negociación colectiva, sobre todo en algunos sectores como el automovilístico y agroalimentario, y se preguntó cuál va a ser el marco donde nos vamos a mover en el mundo de la flexibilidad. Apuntó que se han producido grandes cambios en el entorno social y la negociación. Mientras en los años setenta el contenido de la negociación se reducía a los temas de dinero y horas, en los años ochenta, y debido principalmente al período de crisis económica que sufre España, se empieza a hablar de flexibilidad. Durante este tiempo, y por una cuestión de supervivencia de las empresas, se produce una serie de exenciones y beneficios fiscales a estas empresas y se introducen una serie de elementos cualitativos. Se producen acuerdos con los sindicatos, que están dispuestos a perder dinero a cambio del lanzamiento de nuevos modelos de automóviles y de que se modernicen las instalaciones. Hay reducciones constantes de empleo, pero se consigue salvar las empresas. Se crean también comisiones de seguimiento integradas por sindicatos y empresas. Se pidió más flexibilidad en la negociación colectiva, especialmente a los sindicatos, porque no se puede luchar contra algo que es inevitable como la globalización, y señaló que hay que aclarar cuál es el marco real en el que debe encuadrarse la flexibilidad. En estos últimos años han surgido nuevas empresas, como por ejemplo las de recolocación, para hacer frente a esta nueva realidad social (despidos, etc.). También destacó la cultura de la empleabilidad. La destrucción del empleo debe de ir acompañada de la creación de empleo, porque según él, si los trabajadores tienen expectativas de recolocación, esto casi soluciona el problema. Una forma de lograr esto es, en su opinión, la recolocación de los trabajadores. En todo caso, la globalización implica ante todo respeto al trabajador como persona.
- Para **UGT** sería conveniente adelantarse a las buenas prácticas y no tener que aplicar medidas drásticas en las empresas. También destacó la importancia de la responsabilidad social en las empresas, ya que mientras en países como los Estados Unidos y Reino Unido llevan hablando de este tema desde los años sesenta y setenta, en Europa hemos comenzado a hablar de esta cuestión en los años noventa, como consecuencia de los efectos de la globalización. La responsabilidad social, según UGT, debe ser el funcionamiento que deben de adoptar todas las empresas y todos los trabajadores para reconstruir parte del "Estado del Bienestar". Hablar de responsabilidad social es, por tanto, hablar de las buenas prácticas en todos los sentidos sociales que afectan tanto a la empresa como a los trabajadores.

En su opinión, la negociación colectiva debe ser vertebrada (como el convenio de mercancías) en tres planteamientos: convenio de mínimos (convenio estatal), convenio de aplicación a las provincias o autonomías y un convenio que se puede hablar exactamente en cada empresa. Esta vertebración conlleva el tener muy claro qué se va a discutir en cada sitio.

En cuanto a la flexibilidad, sí a ésta, pero en tanto en cuanto no sea un mecanismo que se utilice para destruir puestos de trabajo o para crear empleo en precario. La flexibilidad tampoco puede, en ningún caso, ser impuesta por parte de la empresa. Sí a la flexibilidad funcional, movilidad, etc., pero el empleo que se cree tiene que ser de calidad.

En cuanto a la irretroactividad, es diferente el caso de las empresas grandes del de las pequeñas. No es bueno el empezar la negociación desde cero ni para la empresa ni para los trabajadores. El crear un vacío jurídico tampoco beneficia a nadie. La negociación debe ser en el tiempo y cuando las partes lo soliciten. Prefiere la flexibilidad interna a la externa, "que cuesta de digerir", y es fundamental también la credibilidad de ambas partes durante la negociación.

- Desde **CC.OO.** se resaltó la existencia en la negociación colectiva de la debilidad de parte, los trabajadores, ya que en ocasiones los cambios e innovaciones en las empresas los sufren los trabajadores, en particular en aquellas empresas donde la atomización de la negociación colectiva está más diluida (sector de mercancías, viajeros) y no hay un convenio colectivo de empresa o de sector.

No es lo mismo la voluntad en la negociación colectiva en una empresa pública (donde por ejemplo la subida salarial está limitada) que en la privada, ya que la voluntad de las partes es muy diferente. Por otro lado, la vida de la negociación colectiva no acaba en el convenio colectivo, ya que no se puede supeditar todo a la vida del convenio porque se paraliza la vida de la empresa, sobre todo cuando las negociaciones duran largo tiempo.

En cuanto a la flexibilidad funcional, los avances producidos por los desarrollos tecnológicos hacen deseable el establecimiento de un marco funcional en el que moverse para que haya movilidad horizontal y vertical. En otras palabras, habría que definir el campo de actuación de cada categoría y poner como referencia lo que se quiere dentro de ese marco de funcionalidad. Además, debe de ir siempre acompañada de una contrapartida que normalmente será económica, aunque también puede ser en formación.

- El representante de **ALSA ENATCAR** señaló que en el sector transporte de viajeros por carretera la negociación colectiva se estructura fundamentalmente en base a convenios provinciales. En su opinión, lo primero que hay que reclamar en la negociación, es flexibilidad. Como muestra de ello, señala que el vacío normativo ocasionado por la derogación de la Ordenanza Laboral del sector, del año 1971, sólo pudo ser cubierto mediante un laudo arbitral, y transcurrido mucho tiempo después de su derogación. Destacó el gran número de huelgas recientes en el sector (año 2002: huelgas en Barcelona, Madrid, Valladolid; año 2003, en Zaragoza, huelga de 25 días en Vizcaya), así como el hecho de que muchas de las últimas negociaciones de los convenios colectivos han sido también resueltas mediante laudos. Existe una dificultad de entendimiento entre las dos partes a este nivel, y por ello es más habitual encontrar la flexibilidad en la negociación del día a día, mediante pactos, en las propias empresas.

- Desde TMB (Transports Metropolitans de Barcelona), se reconoció la existencia de falta de comunicación entre los sindicatos y los propios trabajadores, ya que los primeros no entienden el cambio de los valores que se está produciendo en las nuevas generaciones, que valoran más el ocio y la vida familiar que temas como el salario, y por eso a veces no conectan con ellos.

TMB agrupa a dos empresas distintas: Metro y Autobuses de Barcelona. Al respecto, tienen distintos posicionamientos:

- En autobuses sólo se actúa durante la negociación del convenio, y en este marco se intenta conseguir todo tipo de condiciones: económicas, organizativas, etc. Actualmente tienen muchos problemas en la negociación.
- En Metro se ha implantado un método de negociación permanente en el tiempo. El convenio es el marco en el que se discuten básicamente las condiciones económicas, y durante el resto del año se negocian otras cuestiones, como las condiciones de trabajo.

En ambas empresas hay una comunicación fluida con los sindicatos. Se reúnen una vez al mes con el comité de empresa, y una vez a la semana los representantes del comité de empresa se reúnen con representantes del departamento de relaciones laborales.

Se resaltó el tema de la comunicación que existe en la empresa: sistemáticamente, en un período de cuatro horas desde que acaba la reunión, se redacta un acta que de forma objetiva reproduce el contenido de la reunión y que se distribuye entre todos los trabajadores.

En Metro, el comité de empresa no funciona. En la empresa hay seis sindicatos con presencia, pero no hay una mayoría estable (se necesitan cuatro). Asimismo, existe una doble realidad: sindicatos y trabajadores tienen distintas perspectivas, pero los sindicatos no escuchan a los empleados, no hay comunicación entre ellos.

En TMB, la flexibilidad se encauza a través de la negociación colectiva. En cuanto a las cláusulas de ultraactividad, unas son comprensibles para las partes, otras no, pero no se puede comenzar el convenio desde cero. Estamos ante un sector en el que la evolución tecnológica ha evolucionado mucho y en muchas ocasiones es difícil plasmar en la negociación estos cambios.

- **ETASA** es una empresa de autobuses de transporte regular formada por una plantilla de 200 empleados. Las negociaciones entre empresa y trabajadores se están orientando bajo un criterio de flexibilidad, que es el que ha de imperar en dichas relaciones. De todos modos, aún falta la confianza de los sindicatos, que siguen reacios al entendimiento. La confianza entre las partes es primordial para la consecución de acuerdos que beneficien a ambos.

La empresa se rige por el convenio colectivo del sector, que marca fundamentalmente categorías y sistema económico. Además, hay negociaciones dentro de la empresa centradas fundamentalmente en la distribución de las jornadas y asignaciones de servicios. Existe una gran conflictividad laboral, que se traduce en numerosas huelgas, no sólo del sector, sino de la propia empresa, por lo que es deseable que la negociación sea una plataforma de entendimiento, no de desacuerdo, con el objeto de llegar a una paz social que beneficie a todos.

En ETASA, la flexibilidad en la empresa se reduce básicamente a la jornada. En temas como la flexibilidad en la jornada hay una gran conflictividad e inflexibilidad por parte de los sindicatos, que quieren adecuarlos a sus necesidades. Hay una lucha permanente entre los trabajadores por su liderazgo, no se ponen de acuerdo entre ellos, "nivel embudo". El comité de empresa es inoperante. Hay un gran número de huelgas tanto a nivel de sector como de empresa. El convenio colectivo se reduce a establecer las condiciones económicas. En cuanto a la comunicación con los sindicatos, están en negociación continua con reuniones cada 15 días.

## ***2. Flexibilidad en los distintos momentos de la relación laboral***

Flexibilidad en el inicio de la relación laboral:

- En **TMB** hay un crecimiento de forma limitada pero permanente. La contratación es indefinida, a excepción del verano. Se concentran las vacaciones del personal en el período estival a través de jornadas irregulares durante el año para que los empleados puedan tomarse las vacaciones durante los meses de verano. Se contrata gente para la sustitución durante el período estival, con trabajadores con contratos de sustitución nominal (interino) que tienen las mismas condiciones que el titular. Este método ha tenido muy buenos resultados. Hay también un mecanismo de evaluación permanente por medio de los mandos intermedios de este personal y se crea una bolsa de trabajo con el objeto de incorporar proporcionalmente estos trabajadores a la plantilla estable.

Un tema que hay que afrontar en el futuro es el de la conciliación de la vida familiar y profesional, compaginando los derechos del trabajador con todas las esferas de su vida laboral. Metro de Barcelona se ha adelantado y ha aplicado medidas en este sentido. En cuanto a la reducción de jornada por maternidad, la persona permanece en su puesto y se contrata a otra sustituta, que es "como un gemelo". En lo referente a la contratación de personas con minusvalías, hay una dificultad para introducir a este tipo de trabajadores en algunas categorías, como por ejemplo conducción, pero se está avanzando en la implantación de este tipo de contratación.

- En **ETASA** sí que hay una eventualidad en la contratación, sobre todo en el período de vacaciones.
- En **ALSA ENATCAR** (Valencia) se utiliza el contrato eventual por circunstancias de la producción, el contrato fijo-discontinuo, el contrato de relevo y contratos formativos. Además, en el contrato a tiempo parcial se puede ampliar el número de horas complementarias hasta un 60% de las horas ordinarias objeto del contrato.
- En **RENFE**, en lo referente a la contratación de personas con minusvalías existe una dificultad grande para su contratación, porque la gran mayoría de las categorías están relacionadas con la circulación de los trenes y las condiciones médicas son muy exigentes.

## Flexibilidad durante la relación laboral:

### *Movilidad funcional:*

En **RENFE** se ha creado una Mesa de Trabajo con el objetivo de desarrollar el nuevo sistema de clasificación profesional del personal operativo, así como para acometer la simplificación del sistema retributivo de este colectivo.

En RENFE se ha producido una reordenación profesional en casi todos los niveles de la organización con dos objetivos básicos:

- Flexibilidad para definir el entorno de trabajo en una organización permanentemente en cambio.
- Acuerdo de productividad.

También se pretende la modernización de la movilidad geográfica y funcional mediante la implantación de nuevas formas de desarrollar el trabajo:

- Mantenimiento en ruta.
- Agente único en conducción.
- Brigadas móviles.

En **METRO DE BARCELONA**, en estos momentos hay una nueva negociación para la apertura de una nueva línea de metro ligero, y es necesario establecer fecha de inicio y fin en la negociación para poder planear la contratación de personal, etc. Se crea un único tipo de empleado (técnico de atención al cliente) que, mediante la polivalencia, realiza distintas funciones, tratándose de evitar la monotonía y el estrés que conlleva el trabajo con la introducción de la tecnología.

En opinión del representante de **ALSA ENATCAR**, en materia de movilidad funcional hay pocos convenios con una estructuración de los grupos profesionales, pues la mayoría de ellos se remite a las categorías establecidas en la derogada ordenanza. Incluso el propio laudo replica en buena medida las categorías de la ordenanza (en Valencia, los trabajadores afectados por el laudo serán clasificados en seis grupos profesionales).

### Flexibilidad de horario:

En **RENFE**, debido a la evolución en la mejora de la productividad en la empresa, se reduce la jornada laboral anual desde el 1 de enero de 2000 de 218 días a 215.

Flexibilidad de la jornada laboral: En las unidades de negocio de mantenimiento de trenes y mantenimiento de infraestructura se pasa de una jornada laboral de 7:00 a 15:00 horas a horarios adaptables las 24 horas del día, todos los días de la semana.

En **ALSA ENATCAR** se utiliza la distribución irregular de la jornada laboral para cubrir demandas en la temporada. El tiempo de trabajo, cuanto más grande sea en relación con la producción, más va en detrimento de la productividad.

La medida que se aplica con más frecuencia es la flexibilidad de jornada, pues en el sector de transporte por carretera ésta está limitada por el Reglamento CEE 3820/85, que regula los tiempos de conducción y

descanso. Por ello, los convenios y pactos de empresa que aportan flexibilidad en cuanto a la jornada deben contar siempre con los límites de este reglamento. La distribución irregular de la jornada como fórmula para cubrir los incrementos en la demanda varía en función del convenio provincial de que se trate.

La distribución irregular de la jornada varía según las provincias. El convenio más flexible es el de Lugo, que establece que la jornada ordinaria de trabajo será de 1.800 horas anuales, en cómputo trimestral de 450 horas. En el convenio de Alicante, la jornada de trabajo es de 40 horas semanales, será en cómputo cuatrisesemanal, 28 días. En la jornada partida mediará como mínimo una hora, y como máximo, tres (art. 33). En el de Valencia, el cómputo de la jornada se realizará en período cuatrisesemanal de 160 horas (art. 19.3). En el de Zaragoza, la jornada de trabajo es de 1.800 horas de trabajo efectivo en cómputo anual con proyección semanal de 40 horas en términos de media y nueve horas diarias, a efectos de pagos de horas extraordinarias.

En **TMB** (ferrocarril), la jornada laboral se reduce en 8 horas para el año 2002, quedando fijada en 1.706 horas anuales, y para el año 2003 la jornada anual se reduce en 7 horas, quedando fijada en 1.699 horas anuales. Esta reducción de jornada se aplicará también al personal administrativo de 36 horas.

#### Flexibilidad retributiva:

En **RENFE** hay una vinculación de las percepciones a objetivos de empresa y satisfacción del cliente: en el último convenio colectivo, un 30% de la subida salarial está ligado a objetivos de este tipo.

#### Flexibilidad en la salida:

En cuanto a la flexibilidad en la salida, la fórmula más habitual en **ALSA ENATCAR** es la jubilación anticipada a tiempo parcial (art. 46), a la que tienen derecho los trabajadores que lo soliciten preavisando con cinco meses de antelación.

En **ETASA**, también hay prejubilaciones en la empresa.

## Conclusiones (CREADE)

- Hablar de flexibilidad es hablar de cambio, y si las cosas cambian, el contexto de las relaciones laborales también debe cambiar. La flexibilidad exige adaptación, y esto resulta difícil cuando se trata de personas.
- La flexibilidad en las relaciones laborales no es sinónimo de desregulación. Esta podría generar debilidad en una de las partes. Es necesario adaptar el modelo de relaciones laborales, que es de los años setenta y que respondía a unas condiciones y a un contexto totalmente distintos al actual. Hay muchas cosas en las cuales el cambio es posible y necesario. Y sólo un ejemplo: el marco de representatividad en la empresa.
- La flexibilidad debe ser negociada y aceptada, y tiene que ser compatible con el desarrollo del compromiso social de la empresa.

## 4.4. SECTOR FARMACÉUTICO

### A. Introducción

La representación empresarial de la industria química española, FEIQUE –Federación Empresarial de la Industria Química Española– y la representación sindical, FITEQA-CC.OO. –Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de CC.OO.– y FIA-UGT –Federación de Industrias Afines de UGT–, firmaron el día 9 de mayo de 2001, en Madrid, el XIII Convenio General de la Industria Química, con vigencia trianual (desde el 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2003). El convenio afecta directamente a unos 180.000 trabajadores de más de 5.000 empresas, e indirectamente a 50.000 trabajadores de la industria química que se rigen por otros convenios. Las principales novedades consisten en la firma de un convenio con tres años de vigencia y la actualización del 45% de su articulado. Se ha abordado un amplio abanico de cuestiones, desde las salariales hasta los derechos sindicales, con una gran complejidad, en un proceso intenso de información, debate y negociación en el seno de las organizaciones firmantes y entre las mismas, todo ello en un período de tiempo muy corto, tres meses, para lo que es habitual en una negociación de estas características, y sin el planteamiento de ningún conflicto laboral en el sector de cara a la negociación. En esta valoración coinciden las organizaciones firmantes, considerando el resultado global muy positivo, al proporcionar un horizonte a tres años de estabilidad en las relaciones laborales, y suponer un reto en cuanto a su aplicación y desarrollo en un tejido empresarial conformado por múltiples sectores, con un peso muy importante de las pequeñas y medianas empresas. Las novedades más importantes son:

#### Salarios

La novedad más destacable en el capítulo salarial es la regulación, por primera vez en un convenio colectivo sectorial estatal, de la flexibilidad salarial en las empresas, mediante mecanismos de participación sindical que establecen la información y consulta previos en la asignación de retribuciones variables individuales, y la negociación y acuerdo en las colectivas, en relación con la determinación de los objetivos de productividad y el seguimiento de su cumplimiento. Estos incrementos retributivos ligados a resultados no se consolidan con carácter general en la masa salarial bruta de cada empresa, salvo acuerdo expreso a nivel de empresa. Otra novedad importante es el acuerdo para estudiar la posibilidad, en caso de registrarse modificaciones legislativas, de constituir un fondo de pensiones sectorial.

#### Empleo

En el capítulo de empleo hay que destacar la apuesta por la estabilidad y la calidad del empleo, mediante el apoyo a la conversión en fijos de los contratos temporales cuando se encadenan contratos para la misma o análoga actividad por más de 12 meses en un plazo de 18 (contratos de duración determinada), o de 24 meses en 36 (contratos de obra o servicio), y la regulación del tiempo de trabajo en los contratos a tiempo parcial y fijos-discontinuos.

Este esfuerzo colectivo en el sector en pro de un empleo de calidad y estable, se refuerza con los derechos de información y seguimiento sindical sobre la relación entre actividad productiva, empleo, contratación y subcontratación de actividades.

## **Jornada**

Los avances registrados en este convenio en lo relativo a jornada se refieren fundamentalmente a la regulación del trabajo en fines de semana y la mejora en las condiciones de trabajo en el turno continuado. En el primer caso, se establecen procedimientos para hacer frente a exigencias productivas ciertas mediante nuevas contrataciones temporales (para actividades temporales), acuerdos sobre jornada irregular, sistema de turnos y utilización limitada de la bolsa de horas flexibles (prioritariamente para voluntarios, y si no es así, con un máximo de cuatro sábados al año). En el segundo, se incorporan cierres por vacaciones colectivas, prioridades en la elección de turno de las mujeres embarazadas o en período de lactancia, de las personas que tienen a su cargo, de manera exclusiva, menores o discapacitados...).

Por otro lado, se continúa con la disminución progresiva de la jornada de trabajo: 1.764 horas en el año 2001, 1.760 en 2002, y 1.752 en 2003.

## **Organización del trabajo, clasificación y formación profesional**

El XIII Convenio General da un impulso a un enfoque integrado de la organización del trabajo, la clasificación profesional y la formación (regulada o no regulada), incorporando la recomendación de que se lleve a cabo un estudio sobre clasificación profesional que se pueda incorporar al texto del próximo convenio y se explore la posibilidad de crear una fundación para la formación, de carácter sectorial y paritaria, que se encargue de realizar estudios sobre cambios tecnológicos, organizativos y de requerimientos profesionales, y sus repercusiones en la clasificación profesional, las necesidades de formación, la adquisición de competencias y su acreditación.

Además, se introducen como novedades una revisión y actualización limitada de las definiciones de la clasificación profesional, la mediación obligatoria de la comisión mixta en caso de desacuerdo sobre modificación sustancial de carácter colectivo de las condiciones de trabajo, la incorporación a los planes de formación de trabajadores con contrato de duración determinada.

El art. 21 establece la clasificación de los trabajadores en grupos profesionales con el objeto de obtener una estructura productiva más razonable. El art. 22 define los grupos profesionales que reúnen diversas tareas y funciones que se realizan en la industria química, dentro de las divisiones orgánicas funcionales en las que se descompone la misma.

Estas divisiones orgánicas funcionales son:

- Producción.
- Mantenimiento.
- Servicios.
- Investigación y laboratorios.
- Administración e informática.
- Comercial.

El art. 25 establece que podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales cuando ello no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho tra-

bajador. Se entiende que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerido.

En caso de necesidad, las empresas podrán destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto grupo profesional al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

## Derechos sindicales

El XIII Convenio General avanza en el nuevo modelo de articulación de las relaciones laborales en el sector, que se traduce, por una parte, en el fortalecimiento de la interlocución entre las organizaciones sindicales y la representación empresarial, expresado en el reforzamiento del papel de la comisión mixta como órgano paritario de mediación y resolución de conflictos, y en el carácter vinculante de las resoluciones de la misma, asignándoles el mismo valor que el texto del convenio. Y por otra parte, en el apoyo a la sindicalización de la negociación a nivel de empresa, es decir, a la negociación de los pactos de empresa por parte de las secciones sindicales y, por tanto, en una mejor articulación entre los niveles de negociación sectorial y de empresa. ("XIII Convenio general de la industria química española renueva ampliamente sus contenidos").

## B. Contenido de la reunión

El predominio de empresas multinacionales en el sector farmacéutico condiciona el campo de las relaciones laborales entre las empresas del sector. En la reunión se subrayó el hecho de que las empresas tengan que competir en muchas ocasiones con filiales de la misma compañía ubicadas en otros países y, por tanto, en la necesidad de buscar un marco de relaciones laborales que sea lo suficientemente flexible y que sirva a las empresas para atraer inversiones y aumentar su competitividad. Entre las medidas de flexibilidad tratadas en la reunión destacó la posibilidad de tener en cuenta otras medidas alternativas a la indemnización, como puede ser la movilidad geográfica o la formación, a la hora de extinguir la relación laboral.

Desde **SAGARDOY ABOGADOS** se distinguió el término flexibilidad desde la óptica del empleador, que tiende a ser una exaltación del poder organizativo del empresario, a hacer más o menos lo que se quiera con la organización y desarrollo del sistema productivo. Desde el punto de vista sindical, flexibilidad es igual a desregulación absoluta. Por otro lado, la flexibilidad se puede dar en los tres momentos de la relación laboral:

- En el inicio. Significa la posibilidad de utilización de distintas modalidades de tipos de contrato que, respetando la ley, se adecuen lo más posible al sistema de organización y al nivel de producción de las empresas. Puso como ejemplo el convenio colectivo de la empresa Michelin, que ha incorporado un sistema de contratación con una nueva modalidad totalmente flexible que permite que un contrato indefinido adecue su jornada de trabajo a determinados niveles de producción.
- La flexibilidad durante la vigencia del contrato es difícil que no esté encuadrada dentro del marco del convenio y tiene dos obstáculos. En primer lugar, la ultraactividad de los convenios, el no poder tocar nada, y, en segundo lugar, la regulación del artículo 41, no poder tocar nada sustancial sin acuerdo expreso.

- En su opinión, en el sector farmacéutico la movilidad funcional está más avanzada y resuelta la movilidad geográfica y, en cuanto a ésta, hay que analizar sus componentes y sus límites, para ver si es aceptable o no la flexibilidad que la movilidad geográfica comporta.
- La flexibilidad en la extinción de la relación laboral. Cuanta más capacidad de adecuación a la producción, a las necesidades reales de una empresa, exista, mayor posibilidad habrá de que se puedan permitir la pervivencia del contrato y de minimizar o anular las extinciones de los contratos de trabajo y evitar extinciones irreversibles y excesos de plantillas. En ocasiones, es más fácil extinguir el contrato que modificarlo, lo que puede casi significar un fraude de ley puro, ya que en este caso se utiliza la norma para la finalidad contraria a la que pretende proteger.

Destacó que la competitividad es la causa, razón y justificación que está detrás de la flexibilidad. La flexibilidad debería de ser un mecanismo de adecuación automático en función de la competitividad de la empresa. También aclaró que los trabajadores tienen miedo al uso de esta palabra (competitividad), ya que cuando el legislador utiliza este término lo suele hacer para referirse a la extinción del contrato.

Respecto al tratamiento individual de la flexibilidad, ésta puede deberse o bien a una utilización malévola por parte del empresario, o bien ser fruto de un refugio frente a la imposibilidad de utilizar un mecanismo colectivo. En todo caso, el tratamiento individual de la flexibilidad puede, en supuestos no justificados, constituir un atentado al papel que la Constitución atribuye a los sindicatos, que son un pilar de nuestra sociedad, y se mostró a favor del tratamiento colectivo de la flexibilidad.

Destacó la situación actual del sector, con un gran número de empresas multinacionales que con frecuencia tienen que competir con sus filiales que, en ocasiones, y con apoyo en regulaciones flexibles, se llevan la inversión y los puestos de trabajo presentes y futuros. Destaca la importancia de que el convenio colectivo sectorial contemple la posibilidad de que cuando se den determinadas circunstancias –inversión, puestos de trabajos–, exista un mecanismo casi automático para adecuarse a la nueva situación.

Se debería invertir más en formación y establecer mecanismos y soluciones no sólo monetarias, como el *outplacement*, para facilitar la reinserción del trabajador al mercado laboral. También debería tenerse en cuenta que el trabajador, cuando ha recibido formación, es el beneficiario de ella, y en caso de extinción del contrato laboral, cuando no es imputable a ninguna de las partes, debería tenerse en cuenta la inversión realizada en la formación de los trabajadores y estar incluida en el monto total indemnizatorio.

El representante de **CC.OO.** reconoció que la definición de SAGARDOY ABOGADOS sobre la flexibilidad podría aceptarse como base de discusión, pero considerada de forma literal podría dar lugar a interpretaciones irreconciliables al sugerir a los empresarios que su poder es discrecional e ilimitado, y convertirse para los trabajadores en sinónimo de desregulación. Ello no llevaría más que a una confrontación permanente entre las dos partes, impidiendo alcanzar los necesarios acuerdos al respecto, lo que es imprescindible para que resulte posible y eficaz.

También destacó las bonanzas del convenio de Michelin-España porque pone de manifiesto que existe un ámbito de posible acuerdo y de avance, tanto en la eficiencia de la empresa como en las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores. Uno de los supuestos en los que se expresa esta realidad en esta empresa es en el contrato fijo estable de jornada variable, introducido por acuerdo en el convenio de empresa, y que está resultando positivo para todos. Michelin tiene hoy una buena relación con los

sindicatos en España y ha conseguido que las factorías de esta empresa en nuestro país sean de las más eficientes en Europa, a lo que sin duda han contribuido los múltiples acuerdos alcanzados sobre ordenación del tiempo de trabajo, contratación y rejuvenecimiento de plantillas.

En su opinión, la palabra de referencia, más que flexibilidad, es competitividad, ya que el que la empresa funcione bien interesa también a los trabajadores. Pero la flexibilidad que facilite la competitividad de las empresas no es cualquier tipo de flexibilidad. Ni es cierto que a cuanta más flexibilidad mejor, ya que esto puede llevar al desorden de la organización y a una falta de profesionalidad.

También hizo referencia al estrés como una expresión de las consecuencias sobre la salud del actual modelo de organización social y de la producción. La adaptación de la producción al mercado causa problemas en la organización y afecta a las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores.

La flexibilidad entendida como la exaltación de los poderes del empresario podría además suponer que éste pretenda pactar individualmente con el trabajador (modelo americano). El inconveniente de este modelo, además de la tensión que inevitablemente provoca, al menos en la cultura europea, estriba en la dificultad para que los trabajadores entiendan que en tanto que tales tienen intereses colectivos, entre los cuales está la eficiencia de la empresa. Intereses a partir de los que es posible, y conveniente, negociar y llegar a acuerdos sobre múltiples temas.

En su opinión, el convenio de la industria química está estructurado para su gestión sindicalizada colectiva, de modo que los derechos colectivos suponen una tutela de los individuales. Es difícil la defensa de éstos sin un desarrollo solidario de aquellos.

En cuanto a la flexibilidad negociada, el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores permite modificaciones de las condiciones de trabajo y aunque exige negociación no obliga al acuerdo, salvo que la cuestión esté ligada a acuerdo colectivo previo.

También resaltó el interés de los sindicatos en que los convenios mantengan su eficacia mientras se negocian sus modificaciones, y cree que esto interesa también a las empresas en aras a la coherencia y continuidad de las relaciones de trabajo. En su opinión, en el sector químico no hay problemas reales derivados de la ultraactividad de los convenios, aunque sí surgen cuando, sobre todo en los convenios de empresa, la negociación del convenio puede suponer meses de debate del texto en la comisión negociadora y pocos de examen de los problemas que se planteaban en su aplicación.

El convenio es una síntesis de intereses y derechos, de pautas para la organización de la empresa. Puede buscarse el óptimo teórico, pero su vehículo sólo puede ser la negociación colectiva, con sus mecanismos de mediación y arbitraje para la solución de los conflictos, por lo que no pueden darse los esquemas y las pautas a un ordenador para que de forma mecánica y automática resuelva.

La flexibilidad tiene siempre una traducción individual y una repercusión sobre la vida de cada uno, pero la fórmula de organizarla y administrarla sólo puede ser colectiva, con la negociación como instrumento para ponerse al día de forma permanente.

Destacó también que en la Comunidad Europea, a pesar de todos los intentos de eliminar barreras entre los distintos países, siguen habiendo diferentes normas laborales, diferentes PIB, inflaciones, etc., toda-

vía hay fronteras reales. La competitividad supone una confrontación entre patronal y sindicatos, entre empresarios y trabajadores, en cada país, pero también pone de manifiesto intereses contrapuestos entre los diferentes países, en los que empresarios y trabajadores de cada país pueden encontrarse al mismo lado de la trinchera.

Los gastos en inversión en I+D+i siguen siendo muy bajos en nuestro país, la formación sigue entendiéndose más como un coste que como una inversión. En este contexto es difícil que tanto el empresario como el trabajador entiendan que la flexibilidad individual puede incluso comportar un enriquecimiento individual. En el nuevo escenario deseable, la formación debe entenderse como un derecho y una necesidad para todos, no sólo para los cuadros técnicos y directivos.

Señaló que mientras en Francia una parte del coste de la reestructuración de plantillas se destina, a través de mecanismos locales, institucionales, etc., a la inversión en el empleo, en la creación de empleos alternativos, a lo que además contribuye sin duda una cultura de la movilidad geográfica, en España el coste va orientado desproporcionadamente a las indemnizaciones, con costes de extinción que en algunos sectores, como el farmacéutico, son bastante más elevados que en otros.

También apuntó que en las grandes empresas se ha creado una estructura industrial con una parte que depende directamente de la empresa matriz y que tiene unas condiciones determinadas, y otra que puede llegar a convertirse en un submundo ignorado, que puede llegar a resultar la parte decisiva del proceso productivo y condicionante de los, por el momento, privilegiados.

Respecto al convenio del sector, indicó que debido a la estructura fragmentada y a la existencia de un espacio reducido privilegiado, hay poca aplicación de los mecanismos previstos en el convenio. En su opinión, desde el punto de vista de la patronal se deberían de abordar temas como la flexibilidad de jornada, ingresos variables, contrato de relevo (que está poco desarrollado), aunque hay una serie de aspectos del convenio que exigen soluciones empresariales colectivas. En cuanto a la flexibilidad en la contratación, ésta no sólo se refiere a los tipos de contratos, sino también a otras medidas como la subcontratación.

En lo referente a la movilidad geográfica, ésta tiene en el convenio un redactado muy antiguo. Cuando se da, se suele tratar de forma individual, y se da poco en la práctica, afectando sobre todo a los sectores más altos de la empresa (directivos).

Es importante también no descapitalizar la empresa con las indemnizaciones de los trabajadores que se van. En cuanto a la subcontratación, ésta no debe ser considerada negativa necesariamente, pero para ello debe formar parte de un proyecto industrial compartido, por lo que, cuando se realice, debe informarse a los sindicatos, discutirse y negociarse con ellos. En este orden de cosas, destacó también el cambio de actitud de los sindicatos respecto a las ETT, que con la desaparición de muchos intentos especulativos, han ido cambiando en la forma de realizar las contrataciones y de garantizar las retribuciones a partir de la denuncia de experiencias gangsteriles y de nuevas normas garantizadas convencional y legalmente.

Terminó señalando que la flexibilidad, como necesidad para la eficiencia de muchas empresas, exige una mayor implicación de los trabajadores, lo que sólo puede lograrse con la toma de conciencia de la existencia de intereses colectivos y con el ejercicio de la negociación colectiva a través de las organizaciones que los representan, es decir, los sindicatos.

## ***1. Situación de empresas del sector***

**ABBOT LABORATORIES** destacó las ventajas del sector por tener un convenio nacional que es moderno y flexible, así como por la buena interlocución que existe con los sindicatos. **ABBOT LABORATORIES** se rige por el convenio nacional, y en Granada, donde tienen un convenio de industrias lácteas, tienen muchos problemas para gestionar la flexibilidad, lo que hace que se dirijan frecuentemente al convenio de sector nacional. La representante de esta empresa destacó la proyección humana de la flexibilidad, y en este sentido señaló que muchas medidas para reconciliar la vida profesional y familiar vienen determinadas por la flexibilidad en las empresas. En la actualidad, hay problemas de sobrecarga de trabajo, presión psicológica, y es necesario buscar las mejores prácticas en las empresas para evitar el estrés y jornadas tan prolongadas.

También hizo referencia a este nuevo marco donde nos movemos y destacó que la globalización hace perder competitividad. El alto coste de los despidos hace que se destinen los recursos de la compañía a otros países, como Irlanda, en donde se está produciendo un importante número de traspasos de centros de producción (**ABBOT LABORATORIES** ha cerrado dos plantas en España, pero los puestos de trabajo se han ido a Irlanda). También se debería avanzar conjuntamente y aprovechar las ventajas del convenio. Sería importante que en el convenio se previeran los mecanismos de solución de conflictos. En su opinión, hay falta de flexibilidad en España, y la dificultad para extinguir el contrato de trabajo es una barrera para la inversión en nuestro país.

Por otro lado, señaló que en España hay una resistencia cultural de los trabajadores a aceptar medidas alternativas a la indemnización en metálico (recolocación, formación). Asimismo, hay un problema cultural. La gente no está dispuesta a moverse, salvo gente joven que no tiene ataduras familiares y lo ve como un reto profesional.

**RHODIA** es una multinacional química con plantas en Bilbao, Barcelona y Huelva. En total, en España hay 350 trabajadores. Mediante un acuerdo temporal se ha disminuido la producción en las plantas que funcionaban en tres turnos de lunes a domingo. Ahora no se produce los fines de semana y se ha reducido la contratación externa. También han tenido movilidad funcional y geográfica, y gracias a la negociación colectiva, se han reducido los costes de cara a afrontar esta situación. Como existe dificultad para llegar a acuerdos rápidos en el convenio, hay un acuerdo temporal fuera del convenio de la empresa para afrontar las soluciones a corto plazo.

Respecto a la relación con los sindicatos, han experimentado la dificultad de llegar a acuerdos sobre flexibilidad en el convenio que se adapten a las necesidades de producción reales de una fábrica. Debido a ello, una de las soluciones adoptadas ha sido la de llegar a acuerdos temporales con el comité de empresa, se han modificado los turnos de trabajo con el objetivo de disminuir la contratación externa y reducir las horas extraordinarias, y con ello optimizar recursos disminuyendo el impacto de un descenso de ventas importante. Desgraciadamente, este tipo de acuerdos se han obtenido sólo cuando la situación era límite.

Se reconoció que si bien es cierto que corresponde a la empresa el ser transparentes y coherentes con las medidas que se plantean, se debe tener como objetivo la mayor competitividad de la empresa y, también, su razonabilidad con respecto a los trabajadores; cuando se han planteado medidas de flexibilidad, sólo este término ya ha producido desconfianza y rechazo a los representantes sociales.

Es necesario, pues, un cambio cultural que haga factible una mejor comunicación y acuerdo entre trabajadores y empresa, así como mecanismos en los convenios colectivos que agilicen este tipo de acuerdos.

Desde **JANSSEN** se refirió al nuevo escenario en el que nos movemos y se destacó que el término flexibilidad es un aspecto clave en todos los aspectos de la vida. En la medida que las empresas puedan adaptar su forma de trabajar al entorno multinacional, nuestro papel será uno u otro. La competitividad también existe entre las filiales de las propias multinacionales. Cada vez más multinacionales coordinan un mayor número de actividades de forma centralizada y desarrollan sus estrategias desde una central. En estos casos, el papel que dejan a las distintas afiliadas va a depender de la flexibilidad que tengan éstas para adaptarse a esos nuevos roles que les demandan desde la corporación.

Tanto la flexibilidad como la competitividad hay que analizarlas desde una perspectiva más amplia que nos obliga a realizar los cambios desde las estrategias que se establecen desde fuera. Demandó otro sistema de contratación para hacer frente a esta competitividad interna, para jugar un papel de más peso. Destacó también el entorno, que cambia a gran velocidad; vivimos una época de cambios continuos, por lo que la organización debe también adaptarse.

Los problemas en los casos de reestructuraciones de empresas del sector no se limitan al tema de la indemnización puros y duros (número de días a indemnizar por año en la empresa) o a los costes de extinción del contrato, que además dan una imagen distorsionada e injusta del sector o de la filial frente a las demás del grupo. Es responsabilidad de las dos partes el adoptar soluciones alternativas en caso de cierre de las empresas, y de buscar soluciones que pueden venir en concepto de inversión de dinero para reincorporar al trabajador al mundo laboral, vía formación, capacitación, etc., mejorando su empleabilidad.

Destacó que en el concepto de inversión debería ir incluida la reincorporación del trabajador, su reinserción al mercado laboral. Las multinacionales cada vez más se van desligando de la gestión de colectivos que no "añaden valor", centrándose en aspectos clave del negocio. Cada vez se van a desligar más colectivos de trabajadores, y es necesaria la regulación para evitar el corporativismo de una parte y que la actividad no quede en manos de la parte "privilegiada".

La movilidad geográfica no es un motivo de preocupación en el sector y no se busca un cambio. Hay otros sectores más afectados por la movilidad. En cuanto a la extinción del contrato, la gente prefiere la indemnización a la movilidad geográfica.

**MSD** destacó la creciente competitividad internacional (en su empresa hay centros de producción en China), así como el hecho de que cada vez se toman menos decisiones a nivel local. La existencia de diferentes legislaciones entre los distintos países que conforman la Comunidad Europea también condiciona la competitividad. Por tanto, la flexibilidad depende del entorno internacional, y es diferente según países. Es responsabilidad de todos el crear un entorno para atraer esos recursos, crear puestos de trabajos estables, ya que a fin de cuentas, todos somos trabajadores.

La competitividad lleva a especializarse, a la creación de empleo de calidad, a la subcontratación. Una forma puede ser transfiriendo conocimientos a otros colectivos (cada vez hay más porcentaje de trabajadores autónomos que enriquecen el tejido social) y favorecer a los más desprotegidos socialmente bus-

cando maneras alternativas y creando un marco de referencia que nos sirva a todos. También resaltó la responsabilidad social de las empresas en todos los ámbitos, y puso como ejemplo la integración de los minusválidos (es el año del minusválido).

CREADE destacó que hay un problema cultural respecto a la percepción que se tiene de la recolocación, que debería formar parte del plan social de la empresa.

## **Conclusiones. Abbot Laboratories y Sagardoy Abogados**

- El convenio del sector farmacéutico es una buena herramienta, aunque poco utilizada.
- En cuanto a la flexibilidad en la extinción de la relación laboral, ésta es más complicada (hay que trabajarla).
- Hay que buscar medidas alternativas en innovación y desarrollo para discutir con los trabajadores.
- Hay que desarrollar mecanismos legislativos orientados más al empleo que al monto indemnizatorio que se recibe con la extinción del contrato.
- Importancia de las empresas auxiliares a la empresa matriz. Hay que establecer mecanismos de flexibilidad y alternativas generadoras de empleo.
- La movilidad geográfica tiene que contemplar el factor humano.

## 4.5. SECTOR AUTOMOCIÓN/INDUSTRIA

### A. Introducción

El sector de la automoción se encuentra actualmente en un período de plena transición. Algunos datos del sector son:

- El peso de este sector, con respecto al total de exportaciones españolas, es del 20% (según datos del año 2000).
- Emplea a casi dos millones de personas (más del 10% de la población activa).
- La participación en el PIB español del sector de la automoción está cayendo poco a poco hasta situarse en el 5% actual, a pesar de que la facturación estimada del sector creció un 5,5% anual en el año 2000. En datos del año 2002, las ventas están creciendo un 0,7% únicamente.
- Los problemas surgen, no exclusivamente, por efecto de los ciclos del mercado. Se contemplan otros adicionales:
  - Exceso de la capacidad de producción que existe actualmente en España y, en general, en Europa.
  - Problemas de las redes de distribución, en concreto la rentabilidad de los concesionarios.
  - Aplicación de la nueva normativa sobre los concesionarios.
  - Alta dependencia de las filiales españolas respecto de las casas matrices.
  - Alta dependencia española de la exportación.
  - Baja inversión en nuevas tecnologías en el sector. Se señala que mientras en Europa las empresas de automoción destinan un 5% de sus inversiones a tecnología, en España este porcentaje es de sólo un 1,5%.

Otros datos que muestran la relevancia del sector son:

El sector del automóvil genera el 25% de todos los ingresos fiscales que tienen los gobiernos europeos.

Las ventas de coches, termómetro inequívoco de la coyuntura económica española, han caído un 9,2% en lo que va del año 2002 respecto al año anterior. La previsión a principio de año para el total del año 2002 en cuanto a la caída en la venta de coches era de entre un 2 y un 5%.

Si se cumplen estas previsiones, la caída en las ventas supondrá la pérdida de miles de puestos de trabajo. Asimismo, tanto la entrada en vigor de impuestos tales como la tasa por baja de vehículo o subidas en el impuesto de matriculación (entre un 10-12% según la cilindrada), como la subida de 4 pese-

tas por litro en el impuesto que grava el consumo de gasolina, pueden suponer al agravamiento de esta crisis. Del mismo modo, se contempla una subida de un 13% del coste de los peajes de las autopistas españolas, a excepción de Cataluña, que tan sólo realizará un aumento del 3,7%.

Se ha producido un sensible recorte en la producción en el año 2001. Cayó un 6,03%, descendiendo hasta los 2,8 millones de unidades. Si nos remontamos a datos del año 1998, apreciamos que se fabricaron en España un total de 2.216.386 turismos. Dato que significó un incremento de un 10,25% con respecto al ejercicio anterior.

También la exportación se redujo un 6,7% respecto a los datos del año 2000. Es una industria que exporta más del 80% de su producción en España. Nuestro país tiene una doble dependencia del exterior; por un lado, de los mercados exteriores para la colocación de una parte considerable de su producción interior, y por el otro, la demanda interna sólo queda cubierta gracias a los importantes contingentes importados. Los países destino de nuestras exportaciones son, por este orden: Francia, Reino Unido, Italia, Alemania, Países Bajos, Bélgica, Luxemburgo y Portugal.

Respecto a las ventas nacionales y a pesar de que los fabricantes y analistas del sector pronosticaban una caída para el año 2002 del 6%, por el contrario, en el conjunto de países de la Unión Europea las ventas han aumentado un 0,7%. De los cinco grandes mercados, sólo uno, el alemán, descendió ligeramente, mientras que los restantes registraban incrementos, como es el caso del español.

Las ventajas laborales de que disfruta España respecto al resto de países europeos han determinado que, además de las plantas de Seat, se hayan instalado en suelo español factorías de Nissan, Opel, Renault, Citroën, Peugeot, Volkswagen, Mercedes y Suzuki.

La fluctuante situación actual conlleva en muchas ocasiones la necesidad de reducir la plantilla, por lo que este sector se está viendo afectado por numerosos expedientes de regulación de empleo. Expedientes que suponen un retroceso en la política de reestructuraciones. Desde comienzos de la década pasada, las pérdidas de puestos de trabajo en este sector se cifran en unas 13.000 personas. Sin embargo, la facturación se ha duplicado.

Fuentes del sector indican que el crecimiento en el número de expedientes de regulación responde a la necesidad de ajustar la producción a la demanda, como consecuencia principalmente del retroceso de las ventas en los mercados a los que destinan sus automóviles los fabricantes españoles. Los meses en los que los fabricantes recurrieron en mayor medida a la regulación durante 2001 fueron noviembre, con 22 expedientes autorizados, así como julio y febrero, en los que se contabilizaron 12 expedientes de regulación de empleo.

## **B. Contenido de la reunión**

La alta competencia entre las empresas de los sectores de automoción e industria, y los cambios en la demanda y el desarrollo de la tecnología han sido algunos de los problemas que han tenido que afrontar las empresas de estos sectores en los últimos años. Conscientes de estos problemas, tanto los representantes de la empresa como los sindicatos han llegado a acuerdos con el objeto de asegurar la viabilidad de las empresas. Entre las medidas de flexibilidad laboral adoptadas en las empresas, en la reunión

se reconocieron las ventajas del contrato de relevo, de la posibilidad de utilizar empresas de trabajo temporal, de la importancia de la movilidad funcional y de la jornada laboral irregular (banco de horas) para solucionar problemas derivados de la demanda en la producción.

## ***1. Situación del sector***

El representante de **CREADE** explicó la evolución producida en este sector. En los años setenta, el contenido de la negociación se reducía a los temas de horario y salario. En los años ochenta, para afrontar la crisis industrial que había en España se cambiaron las estructuras de la negociación colectiva existentes hasta entonces y se empezó a estudiar en la negociación colectiva no sólo temas salariales, sino también temas relacionados con la supervivencia de las empresas. Durante las negociaciones mantenidas en la empresa Peugeot, por ejemplo, se negoció la salida una nueva línea de productos y la empresa se comprometió a efectuar una serie de inversiones y a realizar una política para mantener los puestos de trabajo.

Al tener que abordar temas relacionados con la supervivencia de la empresa se produjo también un cambio en la postura de los sindicatos y un enriquecimiento del contenido de la negociación colectiva. En su opinión, este proceso de flexibilidad en la negociación colectiva va a continuar, porque hay una serie de factores, como la apertura a terceros países (Europa del Este), en los que existe mano de obra más barata, que afecta no sólo a empresas, sino a sectores enteros.

## ***2. Flexibilidad en los distintos momentos de la relación laboral***

### ***Sector Automoción***

#### Flexibilidad en el inicio:

En opinión del representante de **UGT**, en este sector se utilizan casi todos los tipos de contratos y no hay problemas con los contratos a tiempo parcial. También reconoció que en el sector automovilístico hay que potenciar todos los tipos de contratos y que es necesario un nivel mínimo de eventualidad, que en algunos sitios está pactado. Lo más utilizado son las bolsas de trabajadores en las que entran unos y salen otros, que se utilizan para vacaciones, etc.

Desde UGT son conscientes de que la situación es complicada y no hay problemas para hablar de temas como el corredor de vacaciones, flexibilidad, etc., porque de hecho ya se han establecido en las empresas mecanismos de flexibilidad importantes. El problema es que el corredor de vacaciones se realiza durante los meses de junio, julio y agosto o julio, agosto y septiembre, y los sistemas de trabajo en estos sectores son complicados, ya que hay una sola cadena de producción en la cual, cuando faltan una serie de trabajadores, ya no funciona.

## Flexibilidad durante la relación laboral

### Flexibilidad en la jornada:

El convenio actual de **RENAULT ESPAÑA** es del año 2000 y tiene vigencia hasta 2003. La flexibilidad en este sector es importante, y el reto es que hay que seguir avanzando en este tema, ya que no hay terreno conquistado.

En **RENAULT ESPAÑA**, la flexibilidad de la jornada de trabajo se ha negociado con los sindicatos. En el pasado, la diferencia entre los días de trabajo/año que realiza cada trabajador (actualmente 216 días) y todos los días laborables de lunes a viernes fuera del período de vacaciones, se llamaban "días amarillos", y su distribución a lo largo del año se tenía que planificar en diciembre del año anterior.

Debido a la variabilidad de la demanda de coches, difícilmente esta planificación se ajustaba a las necesidades reales y la compañía se encontraba ante la necesidad de tener que trabajar en días que ya tenían la consideración de días de descanso, y en sentido inverso, se tenía la necesidad de parar en días en los que se había planificado como de trabajo. Además, globalmente la producción no se ajusta anualmente a la jornada individual, siendo necesario el adelantar o retrasar jornadas de trabajo del año siguiente.

El acuerdo alcanzado con los sindicatos sobre la "bolsa de horas" permite planificar con siete días el trabajo o el descanso, y dentro de los límites de +15/-10 días de saldo de la bolsa de horas, variar la jornada de forma interanual, ya que el saldo de la bolsa de horas no se liquida a final de año, sino que es interanual, y como hemos dicho, admite saldos positivos y negativos. Con respecto a la duración de las bolsas de horas, el debate debería enfocarse más sobre dónde situar los límites de los saldos positivos y negativos de la bolsa de horas, en vez de establecer un período de dos años, ya que se vuelve a encorsertar el proceso y sigue habiendo rigidez.

La situación actual, de producción exclusiva de un modelo en una fábrica, conlleva a que se tengan que utilizar otros métodos para hacer frente a la demanda de mercado, ya que sólo existe un proveedor del mismo.

Entre otros, hay que abordar en el futuro el trabajo en vacaciones. Hasta ahora, las vacaciones son colectivas para los tres equipos de trabajo, por lo que la fábrica cierra. La evolución necesaria tiene que permitir, si la demanda así lo exige, la apertura de la fábrica durante el verano, utilizando contratos temporales para sustituir sucesivamente al equipo que esté de vacaciones. De esta manera todos los trabajadores mantendrían su período de vacaciones dentro de los meses de verano y se generaría empleo. Para hacer frente a esta necesidad se plantea la utilización de contratos temporales realizados directamente por la empresa o la utilización de las ETT, aunque esta última opción es todavía muy contestada por los representantes de los trabajadores.

En **IVECO-PEGASO** ha habido un pacto con los sindicatos y se han creado bolsas de horas de cuatro años, por lo que no hay que cancelar anualmente. Dentro de la vigencia del convenio, la gente debe tener un determinado saldo máximo en la bolsa (en la bolsa entran y salen días), y se ha introducido una variable en la que si el trabajador debe días a la empresa y no es posible la recuperación, la empresa recupera el 50% del coste del día. Cuando el empleado no trabaja, sólo cobra los conceptos

fijos, y en el supuesto de que no sea posible su recuperación, se descontará de la masa salarial el dinero que deban los trabajadores.

Destacó también el hecho de que las empresas del sector automoción son casi todas multinacionales, y para inclinar sus decisiones de enviar más o menos producción necesitan que el mercado de trabajo en España sea mucho más flexible de lo que es en la actualidad.

En lo referente a la flexibilidad en la jornada, ésta tiene un historial antiquísimo, y por convenio colectivo el calendario se tiene que pactar íntegramente con los sindicatos. La novedad es que una vez pactado el calendario se puede modificar en base al acuerdo de flexibilidad. También se puede trabajar durante las vacaciones, en período estival, pero debido a la complejidad de la producción no es posible contratar gente del exterior porque el período de formación es muy costoso.

Respecto a la idea de establecer períodos de uno o dos años, debería ser entendido como libertad de que se pueda pasar de un año a otro (o todos los años que sean necesarios, si así se negocia), y no como período de tiempo cerrado de uno o dos años.

En su empresa se ha llegado a acuerdos en este tema en los convenios al límite la legalidad. Su experiencia sobre la flexibilidad es que la legislación en España, en este tema, es bastante restrictiva, porque:

- La flexibilidad a la alta la limita en función de causas y mucho en el tiempo.
- La flexibilidad a la baja no está permitida, sólo con los expedientes de regulación de empleo, y éstos tienen que ser firmados por los sindicatos.

#### Movilidad funcional:

Desde UGT y el IESE se destacó la ausencia de problemas en las empresas del sector a la hora de pasar de categorías a grupos profesionales.

Destaca el convenio colectivo de VALEO DISTRIBUCIÓN del año 2000 (BOE 20 de septiembre de 2001), que pasó de regular categorías profesionales a grupos profesionales. Uno de los criterios en los que se basa la evolución profesional es el de polivalencia y policompetencia.

La polivalencia en sí misma no supone ninguna novedad respecto a otros centros productivos o de distribución que ya están tratando de medir e incentivar la capacidad de sus operarios para trabajar en varios puestos.

No obstante, el concepto de policompetencia es absolutamente novedoso. Se trata de la capacidad para ser AUTÓNOMO en el desarrollo de las funciones. Con el objeto de que los equipos productivos funcionen de forma autónoma y se sientan responsables de lo que hacen, se hace necesario desarrollar sus competencias, ya no de producción (que se presuponen), sino en otras áreas en las que actualmente están necesitando la ayuda de otros: calidad, mantenimiento de sus equipos, logística e implicación/comunicación.

Efectivamente, un operario autónomo debe ser capaz de resolver las incidencias básicas de calidad, mantenimiento y logística que se produzcan en su zona de trabajo, así como proponer mejoras, concertar reuniones para resolver problemas, etc., sin necesidad de esperar a que otros lo hagan (funciones de *staff*), de la misma forma que un conductor debe ser capaz de cambiar un neumático pinchado.

Para medir la policompetencia se han fijado cuatro niveles por disciplina (calidad, mantenimiento, logística e implicación/comunicación) y definido COMPORTAMIENTOS para cada uno. El desarrollo de estos comportamientos nos dice el nivel que un operario tiene en cada una de las disciplinas.

Cada seis meses (en diciembre y junio), los operarios tienen una entrevista de desempeño en la que sus superiores definen el nivel de polivalencia y policompetencia de cada uno, para, en función del resultado y de su nivel de desempeño, marcar las evoluciones de grupo y nivel profesional.

#### Flexibilidad retributiva:

En **SIEMENS**, por ejemplo, los incrementos pactados en convenio no están ligados al IPC o a cualquier otro elemento o criterio ajeno a la empresa, y el mismo se realiza atendiendo a parámetros medibles en la empresa. Así, se establece un porcentaje de incremento fijo –que en el último convenio fue del 2,5%– y un variable en base a criterios como puede ser, por ejemplo, la facturación. Este incremento variable no es consolidable y se abona de una sola vez. La representación sindical ha aceptado desde un primer momento estos criterios para la fijación de este concepto, que está basado en una política de total transparencia por parte de la empresa y de total confianza en la representación de los trabajadores.

### ***Sector Industria***

En lo referente a este sector, la responsable de los servicios jurídicos laborales de **ACERALIA** señaló que, en su opinión, hay más rigidez en este sector (siderometalúrgico) y más dificultades para cambiar el tema de la flexibilidad en la negociación colectiva que en el sector de automoción, debido al propio sistema de trabajo del sector de la siderurgia.

Desde el punto de vista de la flexibilidad, en este sector se pueden diferenciar dos fases de producción:

- 1) En el área de *cabecera* se trabaja las 24 horas/todos los días del año, es un sistema rígido y la propia exigencia del proceso no permite una gran flexibilidad en todos los aspectos, especialmente de jornadas/horarios de trabajo.
- 2) En el área de las *acabadoras* puede tener mayor incidencia la necesidad de adaptaciones de producción y cualquier otra variable de los procesos de las fábricas, por lo que debería incorporar mecanismos de flexibilidad. Esta segunda parte, sin embargo, se encuentra “contaminada” por la rigidez de la primera fase del proceso siderúrgico, cuando en una misma planta se dan las dos fases. Pero esto también se da incluso cuando las acabadoras están independientes, debido a la tradición del sector y por la inercia de una práctica de aplicar a todas las plantas un mismo método de tiempos y sistemas horarios.

## Mecanismos de flexibilidad:

### a) Acuerdo

Sin embargo, se están dando algunos pasos, sobre todo a partir del Primer Acuerdo Marco del Grupo Aceralia (período de vigencia años 2000-2002), que establecía algunas herramientas para la flexibilidad, por ejemplo, la distribución irregular de la jornada y la movilidad de las personas, relacionando esta movilidad con la ocupación efectiva. Apoyado en todo ello, los últimos convenios colectivos negociados en este ámbito introdujeron algunos mecanismos de flexibilidad, como la distribución laboral de la jornada de forma variable en los convenios colectivos, cuyo mínimo está en 32 horas anuales. Este bloque de horas, que está disponible para hacer frente a situaciones de necesidad, consiste en trabajar o descansar hasta ese número de horas sobre el cómputo anual de la jornada.

### b) Distribución irregular de la jornada

La distribución irregular de la jornada puede evitar la suspensión de los contratos laborales en alguna circunstancia. En este sentido, durante la huelga de las empresas de montajes durante los pasados meses de mayo y junio, que afectó al funcionamiento de las plantas de Asturias, allí se produjo una aplicación práctica por primera vez de un sistema de flexibilidad en la distribución irregular de la jornada, tanto para evitar un ERE con suspensión de contratos, como para evitar consumir días de vacaciones sueltos (aunque el prolongado efecto del conflicto conllevó finalmente un ERE por causa de fuerza mayor, pero, desde luego, ésta habría sido de mayor duración sin la posibilidad de flexibilizar la jornada).

## Vacaciones

En cuanto al sistema de vacaciones, es bastante rígido. Tenemos acordado en los convenios colectivos que se disfruten en un período de tres meses (del 1 julio al 30 septiembre). Para disfrutar las vacaciones, la totalidad de la plantilla se distribuye en tandas, aunque esta distribución implica una rigidez, pues normalmente cada tanda es un equipo completo, por lo que suele ser difícil mover a las personas de un equipo a otro durante este período de vacaciones (incluso aunque el cambio de equipo de trabajo no conlleve cambio de puesto, sino sólo de rotación).

Las instalaciones que trabajan con cinco equipos durante todo el año (en un régimen de tres turnos de trabajo), en el período de vacaciones trabajan con una rotación de cuatro equipos (es decir, 21 días de trabajo y 7 de descanso), de tal manera que de los cinco equipos, uno está de vacaciones y otro descansando, y los otros tres trabajando en el turno que les corresponda.

El sistema implica la incorporación de refuerzos de plantilla durante el período de vacaciones. Ahora estamos cubriendo estas necesidades temporales con personal contratado directamente por nosotros (en la modalidad de contrato de interinidad por sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo), debido a la oposición de los sindicatos para utilizar las ETT.

Uno de los problemas a la hora de utilizar los contratos temporales es la necesidad de una formación cada vez más compleja, sobre todo para los puestos más cualificados (la contratación temporal es válida para los puestos de menor cualificación).

### c) Movilidad funcional

En lo referente a la movilidad funcional, se está introduciendo alguna polivalencia mediante un cambio del sistema de puesto de trabajo al sistema de "profesión". El objetivo, establecido ya en el Primer Acuerdo Marco del Grupo Aceralia, consiste en pasar de un sistema de puestos de trabajo a un sistema de profesiones. Este sistema se ha diseñado en relación a nuestros propios procesos productivos, es decir, cada profesión está definida en relación a las competencias que requieren nuestros procesos. El sistema sigue el esquema del grupo profesional, pero incorpora la adaptación a las necesidades de nuestros procesos y productos. La aplicación requiere un esfuerzo de formación por ambas partes, y permitirá la incorporación de alguna flexibilidad en un sector tradicionalmente con escasa agilidad frente a los cambios.

La movilidad funcional diseñada en el sistema también proporciona claramente una ventaja a los empleados, ya que les aporta una perspectiva de desarrollo profesional, así como la oportunidad de conocer el horizonte profesional hacia el que se mueve la empresa y cuáles pueden ser sus expectativas individuales, participando en las actividades formativas que se programen, aunque todo ello comporta un proceso complejo que implica también un cambio de cultura.

La movilidad funcional más importante hasta ahora ha incorporado un perfil de polivalencia en personas que trabajan en los departamentos de mantenimiento, donde se ha establecido ya el profesional integral, que agrupa las especialidades en sólo dos profesiones: "integral mecánico" e "integral eléctrico-electrónico".

### d) Movilidad geográfica

La movilidad geográfica es más difícil de introducir por la dispersión geográfica de la empresa, con plantas muy distantes entre sí. Pero incluso dentro de una misma Comunidad Autónoma, tenemos ejemplos de la existencia de dos plantas próximas (es el caso de Asturias, con dos plantas a 28 km distantes entre sí), donde la movilidad entre ambas no suele ser bien acogida.

### e) Conclusiones

En resumen, podemos decir que en Aceralia se han introducido unos acuerdos básicos sobre flexibilidad, tanto en el ya citado Primer Acuerdo Marco como, después, en los convenios colectivos que en cada empresa lo han ido incorporando, adaptando sus normas a las pautas acordadas en el marco. Para facilitar la aplicación de todos estos cambios, se ha establecido un período con un horizonte de hasta el año 2005, y comprende la aplicación de los cambios en la estructura profesional ya indicada, así como una nueva estructura salarial.

El acuerdo sobre la estructura profesional y salarial se ha publicado en el BOE nº 171, de 18 de julio de 2002.

La compañía **SIEMENS**, con casi 6.000 empleados en España (incluidas empresas del grupo), tiene su ámbito de negocio y de presencia por toda la geografía nacional y cuenta con centros fabriles en Zaragoza, Cornellá y Getafe.

La jornada laboral es de 1.754 horas anuales. Las vacaciones son de 22 días laborables, que se pueden disfrutar hasta el 30 de abril del año siguiente a su devengo, si bien 2/3 han de disfrutarse en verano.

Para el servicio técnico, existe, tanto en invierno como en verano –por convenio colectivo–, la posibilidad de flexibilidad de la jornada con ampliación o reducción de la misma para atender las necesidades de los clientes, y con ajuste, en muchas ocasiones, al horario de los mismos.

### ***3. Empresas de Trabajo Temporal***

Desde **RENAULT** se mostró de acuerdo con la posibilidad de que las ETT puedan gestionar estas bolsas de trabajadores, ya que gestionan todo el empleo de la "región", con lo cual las posibilidades de ofrecer una salida a estos trabajadores es mucho más amplia. No es un problema de "salario", es un problema de "mayor" gestión de las personas que están en esa bolsa porque tienen más oportunidades de empleo. El representante de **UGT** señaló que los sindicatos se oponen a la utilización de las ETT debido al abuso que se produce en su uso por parte de las empresas y que queda al margen del control de los sindicatos. Se oponen a la contratación de trabajadores por las ETT para que éstos realicen trabajos de duración indeterminada en el tiempo, no para que realicen trabajos ocasionales. Además, la única justificación para su utilización era su coste, que era más barato. También destacó que debido a sus características, este sector no es el adecuado para la utilización de las ETT (es más normal en otros sectores, como la construcción).

La respuesta de los sindicatos a las ETT fue permitir la contratación de trabajadores en la empresa a través de la doble escala salarial. Las bolsas son necesarias porque hay un alto nivel de eventualidad y no hay otra forma de contrato.

Como ejemplo de la conciencia que los sindicatos tienen de la situación del sector, señaló que en casos puntuales como Bosch en Alemania se ha llegado a pactar despidos con la empresa debido al alto coste de formación.

Desde **IVECO PEGASO** se destacó como ventajas de las ETT la facilidad de cambiar a los trabajadores en caso de que éstos no realicen bien sus funciones, así como la facilidad en la contratación, ya que son las propias ETT las que realizan el proceso de selección. En su opinión, la utilización de las bolsas de personas para contrataciones es un síntoma de que las cosas no van bien, ya que la gente espera hasta un año o más para volver a ser contratados.

### ***4. Contrato de relevo***

El representante de **UGT** señaló que el contrato de relevo está implantado en casi todas las empresas del sector de automoción menos en Peugeot (lo hacen de forma normal) y Renault (hay un plan incentivado de baja a los 56 y medio y, por tanto, no hay plantilla para realizar este contrato). El problema es el alto coste de este contrato si se aplica a muchos trabajadores. SEAT es la única empresa en la que se produce un proceso de amortización de puesto de trabajo, ya que gracias a un acuerdo a los seis meses se hace fijo al trabajador. En el sector hay un problema con el rejuvenecimiento de las plantillas, y las prejubilaciones son la mejor forma de solucionar este problema. Defendió, por tanto, el contrato de rele-

vo, porque es un mecanismo para rejuvenecer la plantilla con coste cero y sin necesidad de pactar el empleo fijo.

Desde **IVECO** se señaló como problema del contrato de relevo la situación en que queda gente menor de 60 años, cercana a la jubilación, en el caso de que haya que reducir plantilla durante este tiempo, ya que estos trabajadores no tienen ninguna opción a beneficiarse de este contrato. Una posible solución al problema, dijo, sería permitir acumular este tiempo (5 años) a lo largo de los años de la vida laboral anterior a los 60 años.

En **ACERALIA**, en lo referente al contrato de relevo existe la posibilidad de que la empresa ofrezca la jubilación parcial mediante contrato de relevo, a las personas que cumplen los requisitos legales, siempre que estén desempeñando funciones directamente ligadas con tareas productivas o de mantenimiento. La jubilación es a los 60 años, y de los 60-65 hay otra persona contratada con contrato temporal de sustitución. La nueva persona puede ser destinada a diferente ocupación que el trabajador relevado, siempre dentro del mismo grupo profesional. Actualmente hay entre 30 y 50 trabajadores relevados, pero se prevé que en el año 2005, alrededor de 1.000 personas podrían cumplir los requisitos legales, conforme a los cuales la empresa podría ejercitar su ofrecimiento de jubilación parcial.

## **5. Prejubilaciones**

**UGT** destacó que en el sector de la automoción hay una generación de miles de personas con más de cincuenta años, y una forma de reducir las plantillas en estas empresas es mediante el contrato de relevo.

La Administración es consciente de ese problema y promueve los pactos entre los agentes sociales para que éstos se pongan de acuerdo en las negociaciones para reducir plantillas. Señaló que ante problemas de exceso de plantillas es preferible establecer mecanismos como los ERE y reducir las plantillas en 500 trabajadores a que se produzcan expedientes de extinción de contratos, que tienen que ser firmados por la Administración, y que se cierre la empresa.

También señaló que a pesar de las constantes reducciones de plantillas, las empresas tienen cada vez un mayor número de trabajadores que no están en la empresa principal, sino en otras empresas auxiliares que dependen de la empresa principal, con el propósito de abaratar los productos. A su juicio, esta evolución va a continuar en el futuro.

**RENAULT** señaló que la necesidad de reducir las plantillas es una cuestión de supervivencia, y que de entre el abanico de posibilidades que las empresas tienen, las personas mayores son las que mejor se pueden acoger a este proceso. El éxito, al final, es que la empresa esté en el mercado, y el hecho de ser cada vez más competitivo y más eficaz tiene como resultado que al final hay más trabajo para todos (incluyendo la gente mayor).

Desde **IVECO PEGASO** se señaló que el hecho de que no hayan establecidas medidas legales de flexibilidad a la baja es la razón por la que las empresas utilizan el mecanismo de las prejubilaciones como mal menor y, aunque se abusa de ellas, hace a las empresas más competitivas. En su opinión, los ERE son un mecanismo de flexibilidad y una herramienta muy útil que va a favor del empleo.

## Conclusiones: Sagardoy Abogados

- Destacó como característica del sector el progresivo proceso de acercamiento entre empresas y sindicatos, de manera que, frente a un inicial posicionamiento de antagonismo, se ha pasado a trabajar conjuntamente, buscando ambas partes la viabilidad empresarial.
- Buscar fórmulas de flexibilidad que adecuen las necesidades de producción a la capacidad de la plantilla resulta esencial en un mercado altamente competitivo, y ya se han venido desarrollando herramientas importantes en este campo, como las bolsas de horas de RENAULT o el original contrato fijo con jornada variable implantado en la empresa MICHELIN, que permite que, si en un momento determinado resulta necesario reducir la producción, los trabajadores verán reducida su jornada en los términos pactados, lo cual evitará males mayores, como la amortización de puestos de trabajo.
- Por su parte, en la empresa SIEMENS, el incremento salarial anual no se vincula al IPC, sino a los resultados de la empresa, consiguiendo implicar a los trabajadores en la buena marcha empresarial.
- La norma laboral no debe impedir llegar a las soluciones que demandan las empresas, sino que, muy al contrario, debe ser el cauce que canalice dichas iniciativas. Por ello deben desarrollarse mecanismos legislativos adecuados para que esa flexibilidad que demanda el sector pueda hacerse dentro del marco legal.
- Señaló la importancia de la movilidad funcional en el sector y la necesidad de cambiar de categorías a grupos, lo cual debe pasar por un esfuerzo en formación de la plantilla.
- De cara al futuro hay que seguir trabajando todos juntos y día a día para que esta flexibilidad, que es buena para la empresa y para los trabajadores, sea real y efectiva.

## 4.6. REUNION MULTISECTORIAL

En esta última sesión de trabajo reunimos a empresas pertenecientes a distintos sectores, que explicaron las distintas medidas que han adoptado en las diversas fases de la relación laboral.

### 1. Situación de las empresas participantes en la reunión

El representante de **RENFE** destacó el avance producido en el campo de la negociación colectiva durante los últimos años. Hace dos décadas, la negociación colectiva era más una defensa colectiva por parte de la empresa; si se identificaba que negociación colectiva era igual que convenio colectivo, no se conseguían avances. El cambio en esta situación se produjo cuando la empresa pensó que también tenía objetivos que llevar a la negociación. Cuestiones importantes que en un preconvenio se presentaban a los sindicatos. Hoy en día se trabaja en la creación de una relación de confianza con los sindicatos.

Durante el último convenio, en el que se negoció durante 18-19 meses, se alcanzaron acuerdos fundamentales: la reordenación del personal, simplificación de las categorías –que implicaba una multifuncionalidad en 3.600 mandos intermedios– o la implementación de la retribución variable según varios índices medibles de la calidad del servicio; productividad de la empresa, que implica hasta un 30% del incremento salarial. Por poner un ejemplo, un índice es la calidad percibida por el cliente en cada estación. En la actualidad, en RENFE están focalizados en la búsqueda del reflejo del cliente final.

Respecto a la flexibilidad horaria se organizaron los trabajos de mantenimiento a 24 horas de servicio mediante tres turnos y fines de semana. Esto implicó un cambio del horario tradicional de 7 a 15 horas al servicio continuo 24 horas.

Desde **BIMBO** se señaló que durante los 15 años pasados se optó por un calendario cerrado en la negociación colectiva de seis días en diciembre. Este año han cambiado, no hay un calendario cerrado, se negocia durante dos o más meses hasta conseguir el acuerdo. Parten de un supuesto básico: la confianza entre sindicatos y empresa que se construye durante todo el año.

La comunicación también es un tema estratégico para el buen fin del convenio colectivo: los trabajadores tienen información continua y real de cómo va la compañía. Disponen de seis fábricas integradas en un solo convenio.

En las negociaciones se dan dos planos:

- A. Negociación colectiva: Para abordar los grandes temas: aquellos que tienen un ámbito general y de aplicación a las seis fábricas.
- B. Negociación en cada fábrica: Que hace referencia a las condiciones de trabajo necesarias para mejorar en cada momento la calidad de servicio que requiere el mercado.

Por tanto, hay que distinguir dos planos: negociación del convenio colectivo (que lo llevan a cabo las secciones sindicales) y las negociaciones relativas al centro de trabajo, que están más pegadas al terreno y en las que los protagonistas son los comités de empresa de cada fábrica.

El convenio es una política estratégica más, y su objetivo es adaptar la empresa a los cambios permanentes que se están produciendo en el entorno.

**SNACK VENTURES-MATUTANO-GRUPO PEPSICO** no tiene un convenio colectivo único. Dispone de 42 convenios, lo que supone una negociación constante. En los últimos años se ha evolucionado de una negociación posicional a una negociación por principios; para hacer posible este cambio han tenido que construir una relación de confianza con la parte social que, como es lógico, ha tenido que salvar inicialmente bastantes reticencias. La clave para el éxito en los procesos negociadores ha sido la comunicación directa con los empleados, así como la formación en relaciones laborales de los mandos intermedios, pieza básica en estos procesos al ser el contacto directo con la voz de la compañía.

El proceso típico de negociación se inicia con la aportación por parte de la empresa de datos económicos sobre el estado de la compañía en el momento, la evolución del sector, la economía en general; de lo que se trata es de sentar las bases de la negociación en un contexto, del cual, ambas partes tienen suficiente información. Es muy importante ofrecer una información transparente y no intentar maquillar los datos, plantear los asuntos basándose en hechos y datos, no en percepciones personales, la honestidad es la base de la confianza, y si se quebranta este principio, se puede destruir en un momento lo que ha costado años construir.

Paralelamente se trabaja el clima organizacional, de manera que los trabajadores evalúan distintos aspectos de su entorno laboral; posteriormente se forman grupos de empleados y mandos para analizar las áreas susceptibles de mejora, se diseñan planes de acción y se prioriza su puesta en práctica.

En resumen, la mejora de los resultados en el proceso de negociación, en lo que respecta a la compañía, se ha fundamentado en los siguientes pilares:

- Crear confianza con los interlocutores sociales.
- Compartir información con los representantes de los trabajadores y los empleados.
- Utilizar la comunicación directa con los empleados como herramienta habitual.
- Formar a los mandos intermedios en gestión de personas y relaciones laborales.
- Analizar y mejorar el clima laboral periódicamente.

Como oportunidades en la negociación colectiva destacan:

- Moverse hacia grupos profesionales; actualmente siguen con las antiguas categorías, lo que encorseta muchísimo la gestión del negocio, teniendo en cuenta que se trata de un sector muy ágil y que tiene que adaptarse a las necesidades del cliente constantemente.
- Normalmente, la flexibilidad siempre acaba comprándose; no obstante, han tenido experiencias en las que la implantación de la flexibilidad no siempre es una cuestión económica; en muchas ocasiones se puede obtener a cambio de propiciar la creación de puestos de trabajo u otras medidas de elevado interés para la parte social.

**ABB** es una empresa multinacional fabricante de bienes de equipos eléctricos que cuenta en España con 2.750 empleados.

En ABB se adaptó la flexibilidad horaria (250 hora/año), lo que supuso un coste para la empresa. Respecto a la flexibilidad funcional se agruparon las categorías en grupos. El representante de ABB destacó que también sería deseable conseguir una movilidad geográfica, ya que hablando de multinacionales, todas las funciones sobre todos los empleos que generan alto valor añadido son más fácilmente "deslocalizables".

Los temas de los que deben ser conscientes los trabajadores para facilitar la flexibilidad son:

- Competencia en el mercado laboral.
- Saber qué necesitan sus clientes, que son quienes pagan sus nóminas.
- Es más fácil flexibilizar si el negocio es de nueva creación/implantación.
- Si el tipo de plantilla está integrado por un colectivo bien formado y joven, siempre será más fácil negociar un marco flexible.

**SINTERMETAL** es una empresa de componentes del sector de automoción que cuenta con una plantilla de 360 personas y que exporta el 75% de su producción. Disponen de un convenio propio de la empresa de dos años de duración. La negociación del convenio es dificultosa debido al sindicato ECOB (sindicato mayoritario en SINTERMETAL). En el año 2000, y antes de la negociación del convenio, la empresa introdujo una plataforma como preparación previa de la negociación colectiva y que les iba a servir como base de negociación. Hasta al comité de dirección le extrañó la iniciativa y hubo de convencerles. Los directores de recursos humanos o RRLL se ven obligados a negociar internamente en la empresa y externamente con los sindicatos. Consideran crucial la información y su correcta comunicación. Por otra parte, es muy importante implicar a los mandos en la preparación de la negociación colectiva. Debido a su proximidad con los trabajadores son la vía adecuada para que los directivos puedan conocer el clima laboral con antelación. Hoy en día se ha convertido en algo normal que la empresa comunique continuamente a los trabajadores. Además, una comunicación de calidad: transparente y objetiva.

**Flexibilidad horaria.** Existen 4 ó 5 turnos de trabajo. En cuanto a la flexibilidad funcional, no se ha realizado la agrupación de categorías en grupos profesionales. Sin embargo, a través de la organización en grupos de trabajo se ha podido incrementar la multifuncionalidad dentro de cada grupo. Para lograr este objetivo, la inversión en formación profesional ha sido importante.

**Flexibilidad de retribución.** La retribución está ligada a un componente variable basado en calidad y mejoras del proceso. Se han creado grupos de resolución de problemas.

En resumen, la nueva estructura organizativa de la empresa permite cierto grado de polifuncionalidad de los puestos y trabajo a través de la formación. Esto se consiguió no mediante medidas impositivas, sino explicando muy claramente por qué la empresa necesitaba la polivalencia funcional. Hay que explicar siempre el porqué de las decisiones.

**AGILENT TECHNOLOGIES** cuenta en España con 600 empleados y dos centros de trabajo: Madrid, comercial; Barcelona, centro de servicios compartidos (administración y finanzas), para la empresa para Europa y Sudamérica. El 75% de los empleados son extranjeros.

No tienen convenio. Existen dos comités de empresa, uno en cada localidad; utilizan el modelo provincial. Se basan en la negociación constante a base de reuniones mensuales. Ha habido un cambio en el contenido del trabajo de los 100 empleados de Barcelona. Se acordó con el comité un proceso de asesoramiento personal. A través de un cuestionario y reuniones individuales se identificaron las preferencias personales para recolocar a las personas. En numerosas ocasiones las negociaciones colectivas olvidan que hay que aprovecharlas para gestionar el cambio, utilizando siempre la comunicación entre empresa y trabajadores.

En opinión del representante de **CC.OO.** existe poco diálogo entre empresas y sindicatos, hecho que impide unas relaciones laborales basadas en la necesaria confianza mutua. En el marco de las empresas se ha evolucionado positivamente entre la representación sindical y recursos humanos. No obstante, aparece en muchas empresas un déficit de relación y comunicación de los mandos intermedios y los trabajadores, hecho éste más acusado en las empresas industriales; una buena comunicación puede contribuir a superar o limitar situaciones de conflicto.

Se mostró partidario de los convenios colectivos sectoriales; las tesis de generalizar los convenios de empresas –si realmente llegan a imponerse– serían, en su opinión, un grave error. El argumento de los que defienden dar más protagonismo a la negociación colectiva en las empresas asegurarán unos convenios más flexibles que no se confirmarían; cree que el efecto sería totalmente el contrario y que se enquistarían más los problemas.

También se mostró partidario de unos convenios sectoriales más abiertos y flexibles; abiertos a nuevas materias y a la concreción de aquellas que en el proceso de negociación pueden provocar mayor tensión, impidiendo una negociación más corta y eficaz. Flexibles en el sentido de contemplar puntos de actuación de diversas problemáticas para su resolución en el marco de la empresa o, incluso, por qué no, posibles modificaciones durante la vigencia –por supuesto– de acuerdo con la representación sindical.

En definitiva, se trata de caminar hacia un modelo de negociación colectiva más dinámico, que partiendo del convenio sectorial se delimiten las materias para su concreción en la empresa, marcando la flexibilidad en un sentido amplio.

Finalmente, señaló la urgencia en revisar los vicios generados en la organización del trabajo, derivados de la elevada contratación eventual y las horas extras. La flexibilidad pactada puede contribuir a superarlos.

En **PORT AVENTURA**, en el inicio de la relación laboral disponen de varias modalidades contractuales. Tienen un número de contratos fijos. El más utilizado es el contrato fijo discontinuo (5, 6 y 9 meses) con tiempo de contratación garantizado.

**Flexibilidad horaria.** Disponen de una distribución irregular de la jornada en atención a la climatología y flujos de clientes y, sobre todo, a sus diferentes horarios y profesiones, que no hacen coincidir las puntas de actividad. También se tienen en cuenta las diferentes jornadas (6 ó 9 horas), 9 horas jornada máxi-

ma, y no hay mínima. La plantilla va de un mínimo de 400 personas a 4.000 en época alta. Esta amplia estacionalidad y demanda han hecho que la empresa ya naciera con una gran flexibilidad.

**Movilidad funcional.** Desde el inicio contaron con grupos profesionales a nivel colectivo pactados con los sindicatos. Hay que pensar que existe un mundo de diferentes empleos y profesiones. La media de edad de la plantilla es de 25 años, y para muchos de ellos es su primer empleo. Están pensando en adoptar medidas complementarias para compatibilizar la vida profesional y familiar de los empleados. Hay que tener en cuenta que la empresa está abierta todos los días de la semana.

**RETEVISIÓN S.A.** tiene vigente el convenio colectivo desde enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2003. Figuran dentro del convenio colectivo 829 empleados, y 211 están excluidos del mismo. Contempla 7 grupos y 5 niveles por cada grupo. Notas a destacar:

- Regula el régimen de traslados.
- Regula las condiciones de trabajo en explotación (mantenimiento).
- Introduce un sistema de complemento por objetivos para el personal de convenio, ligado a los objetivos de empresa y unidad.
- Dedicar un capítulo completo a la prevención de riesgos laborales.
- Establece un régimen de localización y atención al servicio fuera de las horas laborales.

**DURA AUTOMOTIVE SL**, con una plantilla en Barcelona de 300 personas, se rige por el convenio del metal de la provincia de Barcelona.

En DURA AUTOMOTIVE SL, el comité de empresa es un órgano con poder histórico en la planta, aunque dicho poder se ha visto mermado con la entrada de un segundo sindicato a principios de año. Actualmente, ambas variables, unidas a una carencia de confianza en las relaciones, dificultan la negociación de medidas de flexibilidad, pese a que el sector del automóvil, y más concretamente del cableado mecánico, está sufriendo graves pérdidas en España. Con toda probabilidad habrá que adoptar medidas drásticas en breve plazo, siempre de acuerdo con las decisiones que se tomen en las sedes centrales alemana y norteamericana.

## Conclusiones: Sagardoy Abogados

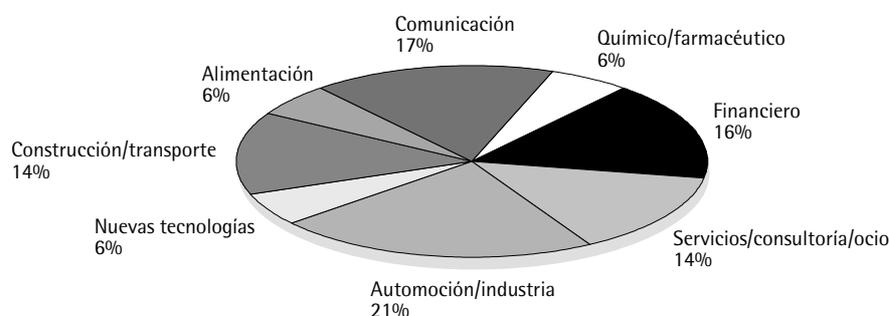
- El debate se centró en los aspectos metodológicos de las políticas de flexibilidad. Todos sabemos cuál es la flexibilidad que necesitan las empresas, pero no sabemos tanto cómo llevarla a cabo.
- La negociación colectiva se ha convertido en el instrumento clave de la gestión de la flexibilidad en la empresa, ha hecho socialmente posible lo que era económicamente necesario.
- La negociación colectiva se ha transformado mucho en los últimos años. Si hubiera que sintetizar en dos palabras el cambio experimentado, se podría decir –y los ejemplos que se han visto en la reunión son ilustrativos de la tendencia– que hemos asistido a un proceso de “desdramatización” de la negociación colectiva y “desacralización” del convenio colectivo.
- La negociación ya no se concibe como un proceso rígido y cerrado, sino como un proceso abierto. No se negocia sólo cuando se pacta el convenio, se sigue negociando cuando se lo implementa a través de pactos de empresa o cuando se lo administra. Las fronteras entre la participación y la negociación se diluyen día a día.
- El convenio se concibe también cada vez más claramente como un texto abierto. Se refuerza su dimensión contractual en perjuicio de su dimensión normativa. Se abunda en la regulación de su administración futura. Se prevén mecanismos que permitan su adaptación a los cambios técnicos, organizativos o productivos de la empresa y del entorno.
- Para hacer practicable la flexibilidad en la empresa es indispensable crear relaciones de confianza con los representantes legales de los trabajadores –uno suele tener las relaciones sindicales que se merece– y, en este sentido, la política de comunicación de la empresa es una pieza clave:
  - Política de comunicación con los representantes unitarios y sindicales de los trabajadores. Es necesario hacerlos partícipes de las necesidades de flexibilidad empresariales, sobre todo en el sector industrial, donde a diferencia de lo que ocurre en el sector servicios, la flexibilidad no es vista, a menudo, como una necesidad objetiva, sino como una imposición de los intereses de la empresa. Pensar juntos es la mejor vía para llegar a acuerdos.
  - Política de comunicación con los trabajadores. El papel que en esta comunicación corresponde a los mandos intermedios ha sido unánimemente señalado como clave. De otra parte, común es también la opinión de que la política de comunicación de la empresa hacia los trabajadores no puede concebirse como concurrente o en conflicto con la que llevan a cabo el comité de empresa o la representación sindical.

## 4.7. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Con el objeto de obtener la mayor información posible del contenido de las sesiones de trabajo que celebramos en el IESE, repartimos a los participantes de estas reuniones una encuesta en la que se les formulaban una serie de preguntas acerca de las medidas de flexibilidad adoptadas en las empresas en los distintos momentos de la relación laboral, cuyos resultados comentamos a continuación.

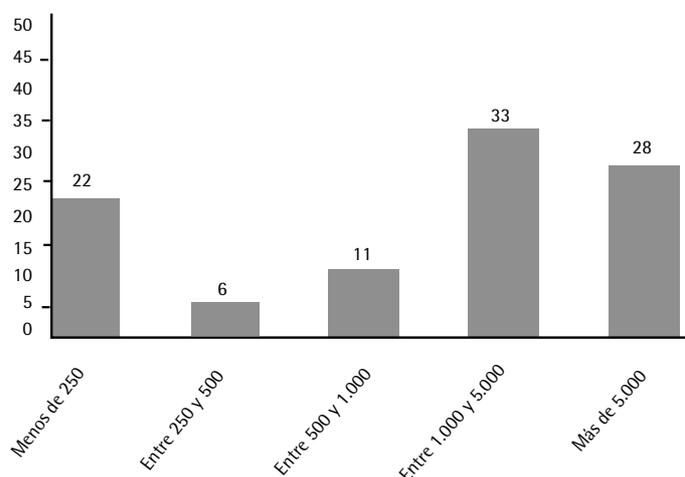
1.- En total recibimos 36 encuestas, que están distribuidas por sectores de la siguiente manera: automoción/industria (21%); comunicación (17%); financiero (16%); transporte/construcción (14%); servicios/consultoría/ocio (14%); químico/farmacéutico, nuevas tecnologías (6%) y alimentación (6%).

FIGURA 1. Sector en el que desarrolla su actividad



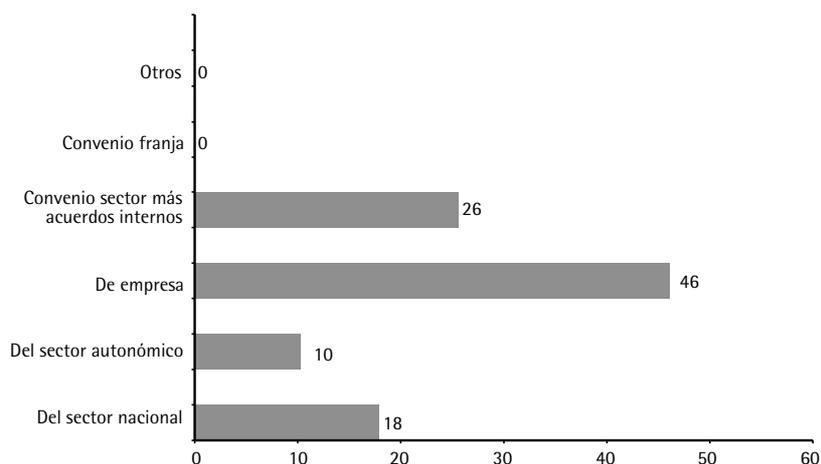
2.- Por tamaño, las empresas participantes en las reuniones están distribuidas de la siguiente manera (véase Figura 2). Como se puede observar, más de la mitad de las empresas superaban los 1.000 trabajadores, entre las que predominan empresas multinacionales y empresas nacionales de gran tamaño que, debido a su importancia no sólo por el número de personas que emplean, sino también por el hecho de que las relaciones laborales de estas empresas se encuentren más desarrolladas, nos permite conocer con bastante exactitud cuál es el panorama actual en materia de flexibilidad laboral en España.

FIGURA 2. Número de empleados de su empresa o grupo de empresas, en porcentaje



3.- El hecho de que en casi las  $\frac{3}{4}$  de empresas encuestadas las relaciones laborales se rijan por convenios colectivos de empresa, o por convenios de sector más acuerdos internos, confirma la tendencia que comentábamos en el capítulo segundo acerca de la inclinación de las partes a establecer el ámbito de negociación a nivel de empresa.

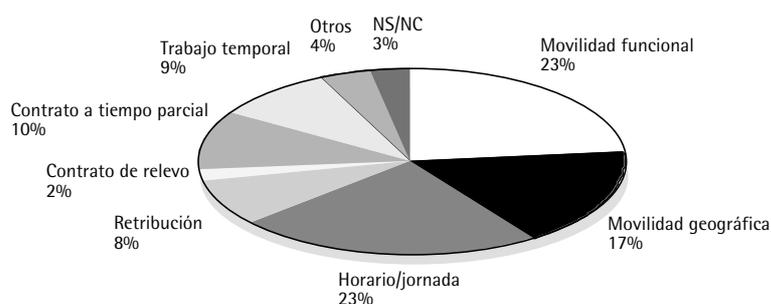
FIGURA 3. Las relaciones laborales en su compañía se rigen por un convenio colectivo



4.- Entre los elementos de flexibilidad que ya se han incorporado al convenio colectivo destacan la movilidad funcional (23%), flexibilidad horario/jornada (23%) y movilidad geográfica (17%). Medidas que ya fueron señaladas por los participantes de las reuniones como necesarias para hacer frente al aumento de la competitividad entre las empresas, y por la necesidad de tener una plantilla más flexible para afrontar cambios en la demanda de la producción.

En cuanto a la flexibilidad, en el inicio las empresas están utilizando contratos a tiempo parcial (10%) y el trabajo temporal (9%) como elemento de flexibilidad. En cuanto al contrato de relevo, y a pesar de sus ventajas para la creación de empleo según se señaló en algunas reuniones, sólo se ha introducido en el 2% de los convenios estudiados.

FIGURA 4. ¿Cuáles son los elementos de flexibilidad que ya se han incorporado a su convenio colectivo, ya sea de empresa o sector?



5.- Entre las medidas de flexibilidad que las empresas quieren incorporar en sus convenios colectivos en el futuro y que todavía no lo han hecho, destacan la movilidad funcional y geográfica, la flexibilidad de horario/jornada y la flexibilidad salarial y retribución variable en función de la productividad de los trabajadores.

A la vista de estos resultados podemos adelantar una serie de conclusiones. Un elevado número de empresas sí ha conseguido introducir en sus convenios colectivos medidas de movilidad funcional, como por ejemplo el paso de categorías a grupos profesionales, medidas de movilidad geográfica y medidas de flexibilidad horario/jornada (anualización de la jornada, etc.), y de entre las empresas que todavía no lo han hecho, la introducción de estas medidas es y será un tema central en las negociaciones futuras.

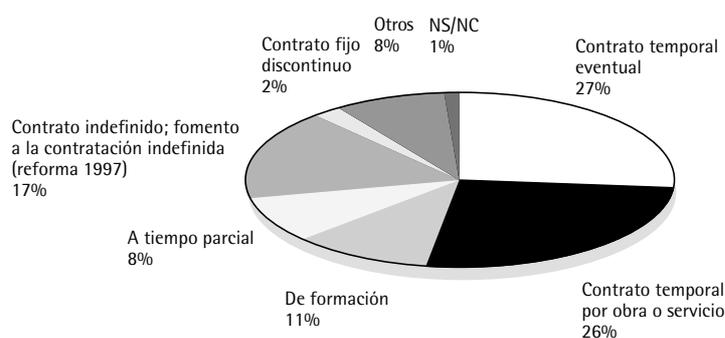
La flexibilidad retributiva y la posibilidad de introducir medidas de retribución variable en función de la productividad de los empleados parece ser uno de los escollos a los que se enfrentan empresas y sindicatos. A pesar de ser una de las medidas de flexibilidad más demandadas, sólo se ha introducido en el 8% de los contratos.

Además, los empresarios demandan una mayor flexibilidad en el inicio de la relación laboral, pudiendo utilizar ciertos tipos de contrato (contrato a tiempo parcial y el trabajo temporal) y de nuevo una mayor flexibilidad en la finalización del contrato (jubilación parcial). Otras medidas demandadas fueron mayor flexibilidad en las vacaciones, medidas para compaginar trabajo y familia, bolsa de horas, huelga, etc.

### 1. Flexibilidad en el inicio de la relación laboral

6.- El resultado de las encuestas refleja también un predominio en la eventualidad en la contratación y una cierta resistencia a utilizar los contratos indefinidos, que sólo son utilizados por el 17% de las empresas. El contrato temporal eventual (27%), y el contrato temporal por obra o servicio (26%), fueron los dos tipos de contrato utilizados con mayor frecuencia. Respecto a este último surge la duda de si realmente se está utilizando para el fin para el que fue creado –la realización de una obra o servicio determinado cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta-, o si está siendo un medio para evitar realizar contratos indefinidos.

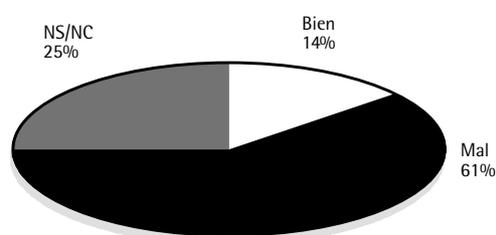
FIGURA 6. Señale los tipos de contratos que haya utilizado de manera significativa recientemente



7.1.- Las empresas se oponen mayoritariamente (61%) a la eliminación del contrato de fomento al empleo a la contratación indefinida que se produjo en la reforma de 1994 porque, en su opinión, con la eliminación de este contrato se ha recortado flexibilidad, se ha suprimido un supuesto de contratación temporal y se ha limitado la creación de empleo mediante la posibilidad de transformar contratos temporales en indefinidos a partir de un período de adaptación de los trabajadores.

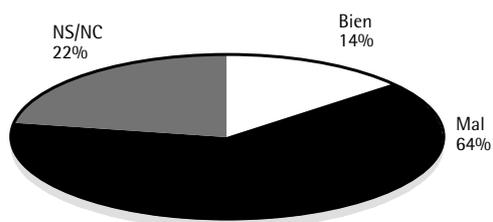
Entre las opiniones de los que se muestran a favor de la eliminación de este contrato se señala que con las nuevas medidas introducidas por la ley se incentiva la contratación indefinida y que la eliminación de este contrato queda sustituido por el contrato de fomento a la contratación indefinida.

FIGURA 7.1. ¿Qué le parece a usted la eliminación del contrato de fomento al empleo a la contratación indefinida que se produjo en la reforma de 1994 y la desaparición posterior en el año 1997 del contrato de lanzamiento de nueva actividad?



7.2.- Las empresas también desaprueban (64%) la eliminación en el año 1997 del contrato de lanzamiento de nueva actividad, porque con la desaparición de este contrato se recorta la flexibilidad en la contratación y la creación de empleo, ya que este contrato permitía una cierta flexibilidad y temporalidad en la contratación, muy importante en algunos sectores estudiados. También se señala que este contrato servía para el fin para el que había sido creado, ya que la creación de una nueva actividad lleva unido un cierto grado de incertidumbre y que su duración, 3 años, era tiempo razonable para determinar si el proyecto se consolidaba y, por consiguiente, los contratos se convertían en fijos o si, por el contrario, había que rescindir los contratos.

FIGURA 7.2. Eliminación del contrato de nueva actividad



8.- Las empresas tienen en general una opinión favorable de la situación actual de los contratos de formación para jóvenes, porque estos contratos facilitan la selección de plantilla, porque el personal contratado por esta vía suele asumir mayor flexibilidad y movilidad, y porque constituye una oportunidad de adquirir experiencia y desarrollo profesional para los nuevos trabajadores. A pesar de esta opinión favorable, más de la mitad de los encuestados –53%– no ha utilizado nunca los contratos de formación, frente al 46% que sí los ha utilizado en alguna ocasión.

Entre las críticas que se hacen a los contratos de formación se señala que éstos son poco motivantes para los trabajadores, que están insuficientemente desarrollados y que se utilizan mal y con poco seguimiento.

FIGURA 8.1. ¿Qué opinión le merece la situación actual de los contratos de formación (referidos a la contratación de jóvenes, con o sin titulación y sin experiencia previa)?

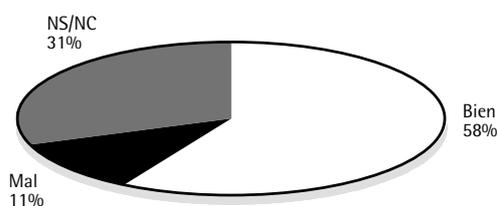
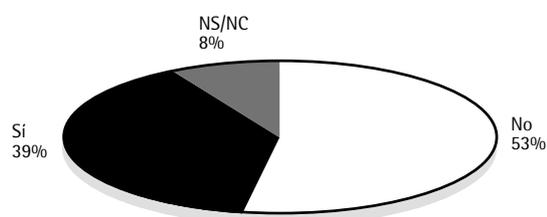
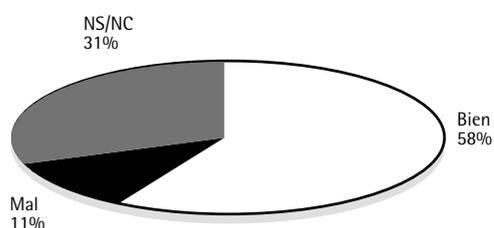


FIGURA 8.2. ¿Los ha utilizado alguna vez?



9.- La indemnización introducida con la reforma del año 2001 en la extinción de los contratos temporales es bien vista por más de la mitad de los encuestados, que opinan que la introducción de esta medida compensa la temporalidad y frena el abuso de la misma, al tiempo que abre la puerta a la creación de futuros contratos indefinidos.

FIGURA 9. ¿Qué opina de la reforma del año 2001 sobre la indemnización que se introdujo en la extinción de los contratos temporales?



10.- Más de la mitad de los encuestados (53%) no utilizan el contrato a tiempo parcial, es decir, aquel cuyo tiempo de trabajo es inferior al desarrollado por un trabajador a tiempo completo de la misma empresa o tiempo de trabajo que realice un trabajo idéntico o similar, frente al 39% que lo utiliza en ocasiones y el 8% que lo utiliza habitualmente. De entre las empresas que lo utilizan, sólo el 31% lo hace como un método de flexibilidad.

FIGURA 10.1. Acerca del contrato a tiempo parcial, ¿lo utiliza?

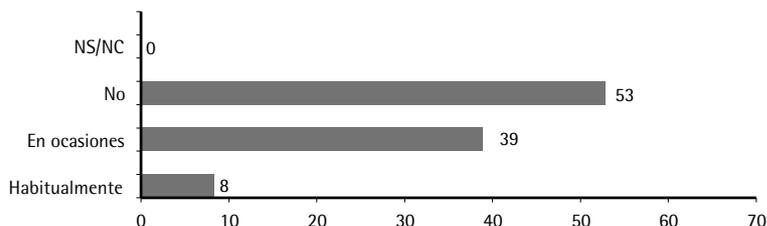
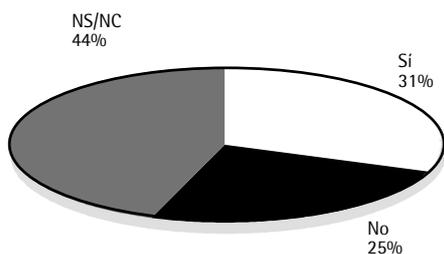
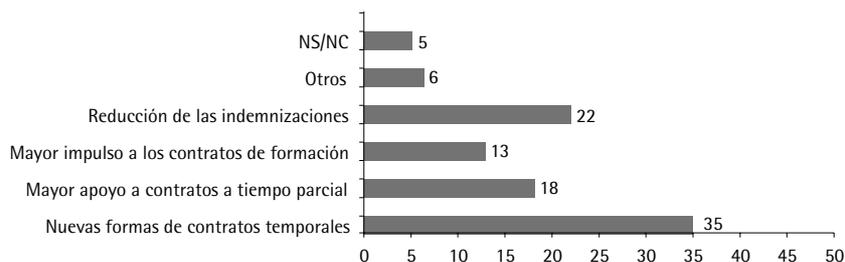


FIGURA 10.2. En caso afirmativo, ¿lo está utilizando como un método de flexibilidad?



11.- Las tres medidas más demandadas para mejorar la flexibilidad en la contratación son: la creación de nuevas formas de contratos temporales (35%), la reducción de las indemnizaciones (22%) y un mayor apoyo a los contratos a tiempo parcial (18%).

FIGURA 11. ¿Qué medidas propondría usted para mejorar la flexibilidad en la contratación?



## 2. Flexibilidad en el desarrollo de la relación laboral

12.- A pesar de la importancia que las empresas conceden a las medidas de movilidad funcional, un porcentaje significativo de encuestados, 42%, manifiestan que en sus convenios todavía no se han asimilado las categorías a los grupos profesionales en base a los acuerdos de 1997, frente al 41% que sí lo han hecho.

FIGURA 12.1. En lo que respecta a la movilidad funcional, ¿se han asimilado en su convenio las categorías profesionales a los grupos profesionales en base a los acuerdos que se contemplan en la reforma de 1997?

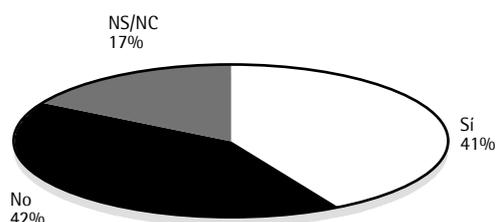
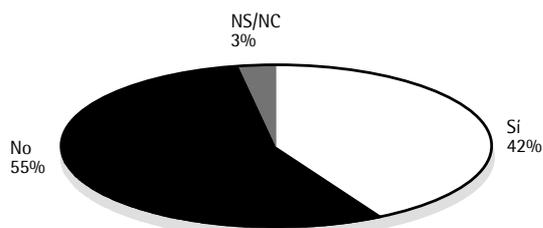


FIGURA 13. En caso afirmativo, por favor señale el número de categorías profesionales anteriores a la reforma y el número actual de grupos profesionales

	Promedio
Categorías	22,8
Grupos	4,3
NS/NC	0

14.- Algo similar ocurre con la flexibilidad de horario, ya que como se puede observar en la Figura 14, más de la mitad de las empresas no han plasmado todavía en los convenios la flexibilidad en la distribución de las horas semanales a lo largo del año.

FIGURA 14. Respecto a la flexibilidad horaria o de jornada, ¿se ha plasmado en su convenio la flexibilidad en la distribución de las horas semanales a lo largo del año?



15.- La escasa introducción de medidas de distribución irregular de la jornada de trabajo en los convenios colectivos puede ser debida a la postura de los sindicatos, ya que la gran mayoría de empresas encuestadas señalaron que la actitud de los sindicatos en este tema era de oposición y poca flexibilidad, aunque en ocasiones es aceptada si es razonada, pero en estos casos siguen habiendo ciertas dificultades y desconfianza. También es importante subrayar que esta actitud es diferente según sectores, ya que, por ejemplo, en el sector automovilístico un número significativo de encuestados señalaron una actitud favorable por parte de los sindicatos al reparto irregular de horas.

16.- La postura de los trabajadores respecto a la distribución irregular de la jornada es un poco más flexible que la de los sindicatos, aunque hay también cierta resistencia a la introducción de estas medidas. En general, las empresas señalaron una mayor comprensión y flexibilidad de los trabajadores, y manifestaron que la introducción de esta medida de flexibilidad había sido en algunas ocasiones negociada a cambio de la obtención de ciertas recompensas. En otras ocasiones los trabajadores han aceptado en la práctica la introducción de estas medidas, pero se han opuesto a plasmarlo por escrito. Algunas empresas manifestaron que los trabajadores habían aceptado estas medidas gracias al apoyo de los sindicatos, y otros señalaron que los trabajadores habían considerado que esta medida les proporcionaba más flexibilidad y se había aceptado como una ventaja más.

17.- Respecto a la flexibilidad retributiva, veíamos con anterioridad la dificultad de las empresas en introducir en los convenios medidas de retribución variable a pesar de ser una de las medidas de flexibilidad más demandadas. Un 58% de las empresas encuestadas no han incorporado todavía en los convenios conceptos que ligen la retribución de los empleados a su productividad, frente al 36% que sí lo han hecho. De entre el número de empresas que sí han incorporado medidas de flexibilidad retributiva, en un 17% de los casos estas medidas están basadas en la productividad individual, en un 8% en el grupo, y en el 67% de los casos en las dos conjuntamente.

- La actitud de los sindicatos con respecto a la introducción de medidas de flexibilidad retributiva ha sido, en general, de resistencia y desconfianza.
- Un número inferior –pero significativo– de empresas encuestadas señalaron que la actitud de los sindicatos había sido razonable y positiva.
- Algunas empresas también señalaron que los sindicatos habían aceptado la introducción de medidas de flexibilidad retributiva, pero tratando de garantizar para todos los trabajadores una retribución variable y, por tanto, desvirtuando la finalidad por la que se había tratado de introducir.

FIGURA 17.1. Respecto a la flexibilidad retributiva, ¿se han incorporado en los últimos convenios conceptos que ligen, de manera efectiva y real, una parte de la retribución de los empleados a su productividad?

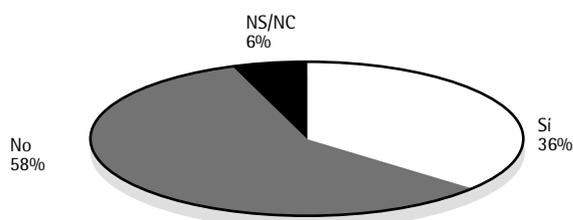
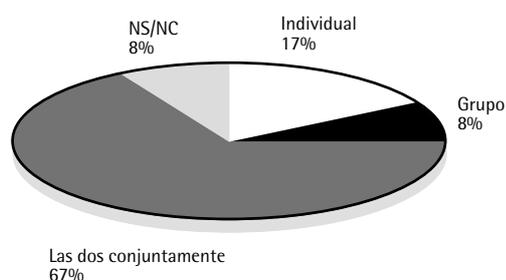


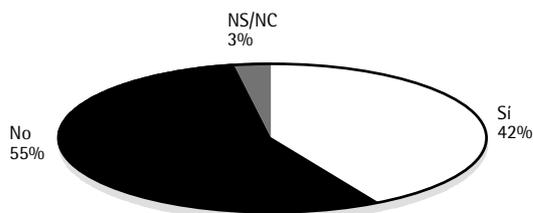
FIGURA 17.2. En caso afirmativo, ¿estas medidas están basadas en la productividad individual o de grupo?



### 3. Flexibilidad en la extinción de la relación laboral

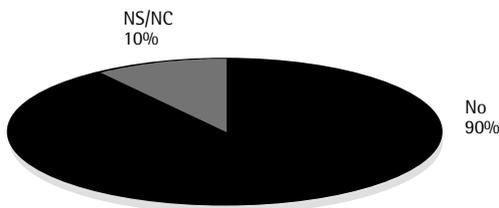
18.- Un 55% de los encuestados no ha aplicado con éxito en ninguna ocasión despidos por causas objetivas basadas en causas económicas u organizativas, frente al 42% que sí ha sido capaz.

FIGURA 18. ¿Ha aplicado usted con éxito en alguna ocasión despidos por causas objetivas basadas en causas económicas u organizativas?



19.- La resistencia de las empresas a utilizar el contrato de "fomento a la contratación indefinida" que comentábamos con anterioridad queda aquí demostrada. El 90% de encuestados declaran no haber aplicado el nuevo contrato de "fomento a la contratación indefinida" en todos los casos que la Ley lo permitía.

FIGURA 19. ¿Ha aplicado usted el nuevo contrato de "fomento a la contratación indefinida" en todos los casos que la Ley lo permite?



20.- Acerca de la poca flexibilidad en la salida a la que se hizo referencia en las reuniones, un 61% de empresas declaran no haber utilizado el despido individual por causas objetivas a menos del 10% de los trabajadores para evitar realizar un expediente de regulación de empleo, frente al 36% que sí lo ha conseguido. Además, casi en la práctica totalidad de los casos las empresas han tenido que negociar el importe o han tenido dificultades para negociarlo.

FIGURA 20.1. ¿Ha utilizado en alguna ocasión el despido individual por causas objetivas a menos del 10% de los trabajadores, evitando realizar un expediente de regulación de empleo?

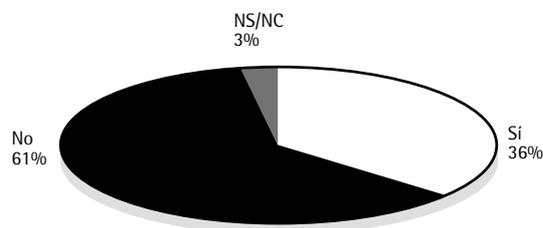
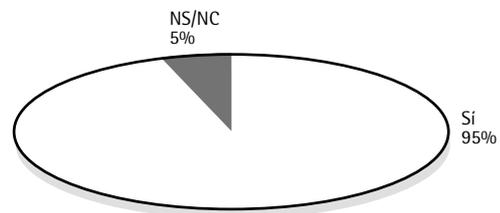
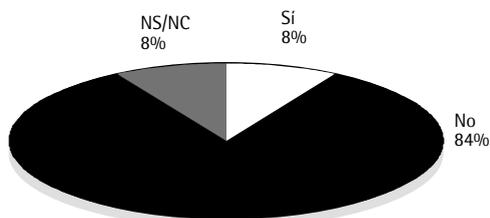


FIGURA 20.2. ¿Ha tenido que negociar el importe de la indemnización o ha encontrado alguna dificultad para realizarlo?



21.- Un 84% de encuestados no ha conseguido realizar ningún despido procedente por causas objetivas (con indemnización de 20 días por año), frente al 8% que sí ha podido.

FIGURA 21. ¿Ha conseguido algún despido procedente por causas objetivas (con indemnización de 20 días por año)?



22.- Las tres medidas que las empresas consideran que de haberse adoptado habrían evitado una reestructuración empresarial son: mayor flexibilidad funcional (modificación de categorías, introducción de medidas de polivalencia), mayor movilidad geográfica y mayor flexibilidad de retribución (incrementando la parte variable de los salarios, congelación salarial).

Otras medidas ampliamente demandadas para evitar situaciones de crisis en las empresas fueron: mayor flexibilidad horaria (introducción de bolsa de horas, posibilidad de reducir de forma voluntaria la jornada laboral según las necesidades de la empresa, con la reducción proporcional de los salarios), mayor flexibilidad en la contratación laboral (mayor posibilidad de contratación temporal y de subcontratación, *outsourcing*, contrato de relevo, y mayor flexibilidad en la salida (flexibilidad despidos, bajas incentivadas).

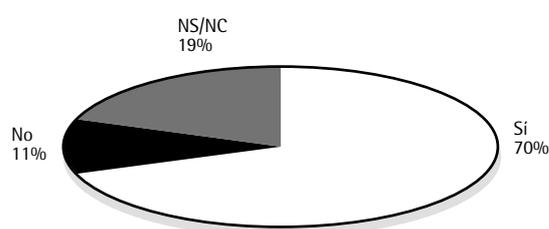
De acuerdo con las necesidades de las empresas, también se destacó que una mayor flexibilidad en el convenio para absorber conceptos salariales, el poder "prescindir" del coste de los beneficios sociales de los empleados, la posibilidad de suspender los contratos por proyectos realizados, mayor flexibilidad en la modificación sustancial de condiciones de trabajo, el tener capacidad para anticiparse a los cambios del mercado, tener una mejor información previa de los acontecimientos y tener menor dependencia de la casa matriz, podrían haber evitado una reestructuración en la empresa.

23.- Las empresas tienen en general una opinión negativa acerca de la ultraactividad de los convenios, ya que en su opinión ésta encarece el punto de partida de la negociación, porque lo acumulado permanece, porque se ralentiza la agilidad de la negociación, se origina la acumulación de situaciones históricas que ya han perdido vigencia y se dificulta la negociación real, limitando el contenido de la negociación e imposibilitando adaptaciones rápidas y flexibles a nuevas situaciones.

Sin embargo, un porcentaje menor pero significativo de encuestados reconoció que la ultraactividad de los convenios es necesaria porque combina la seguridad jurídica con una mayor dosis de flexibilidad, y favorece la estabilidad en la negociación, ya que la lentitud en la elaboración de convenios podría dejar materias sin regular.

24.- La postura de los sindicatos durante la negociación colectiva fue vital a la hora de afrontar situaciones de crisis en las plantillas, ya que un 70% de encuestados opinan que con una actitud más flexible de la parte social se podrían haber evitado reestructuraciones en la empresa, mientras que tan sólo un 11% opinan que la postura de los sindicatos no influyó.

FIGURA 24. ¿Cree que, en el caso de haber conseguido una postura más flexible en la parte social al abordar la negociación colectiva, se habrían evitado reestructuraciones y crisis de empresas?



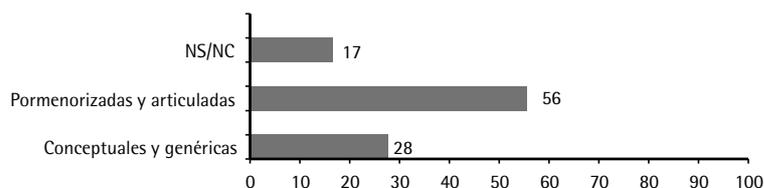
25.- Las medidas que podrían haber evitado reestructuraciones o crisis de empresas son bastantes similares a las señaladas en la pregunta 22. Éstas son una mayor flexibilidad de horarios (poder distribuir la jornada anual de forma diferente, flexibilidad para establecer los calendarios), funcional (polivalencia, poder cambiar las categorías profesionales para hacerlas más genéricas), salarial (pudiendo vincular las retribuciones a la productividad de los empleados, permitiendo cambiar las escalas salariales) y mayor movilidad geográfica.

También se destacó que una actitud abierta por ambas partes, una mayor flexibilidad de contratación (contratos temporales, subcontratación), el poder modificar las condiciones de trabajo, mayor flexibilidad de la empresa para definir sus estrategias y objetivos, flexibilidad organizativa, y el no combatir los acuerdos individuales, habrían sido útiles para no tener que adoptar estas medidas.

## Otros aspectos

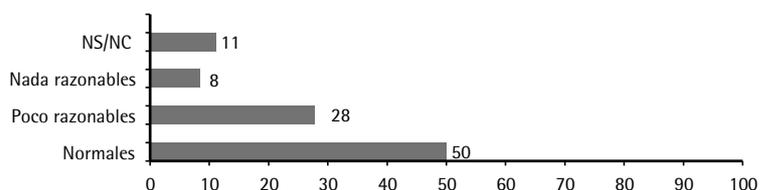
26.- Las medidas acordadas en la negociación de la empresa fueron en el 56% de los casos pormenorizadas y articuladas, y en el 28%, conceptuales y genéricas.

FIGURA 26. ¿Cómo considera que han sido, en general, las medidas acordadas en la negociación colectiva de su empresa?



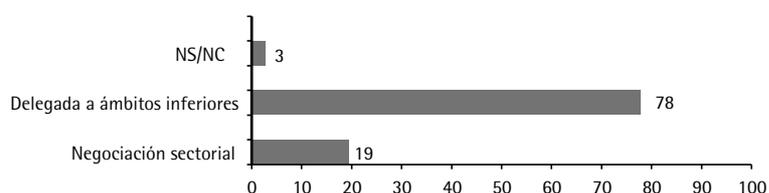
27.- La mitad de los encuestados consideró que las posiciones de los sindicatos durante la negociación habían sido razonables de acuerdo con la situación de la empresa en ese momento, mientras que un 28% de encuestados las consideró poco razonables, y un 8%, nada razonables.

FIGURA 27. ¿En qué medida encuentra razonables, de acuerdo con la realidad empresarial, las posiciones de los sindicatos en la negociación?



28.- Una amplia mayoría de encuestados, 78%, considera que la flexibilidad debería ser una materia delegada a la negociación de empresa, mientras que tan sólo un 19% considera que debería ser una materia reservada a la negociación sectorial. Ello quizá sea debido a la inclinación de las partes sociales a establecer el ámbito de negociación a nivel de empresa, que es donde se tiene un mayor conocimiento de las necesidades de la empresa.

FIGURA 28. ¿Considera que la flexibilidad debe ser una materia reservada a la negociación sectorial o a la negociación de empresa?



29.- Un 61% de las empresas encuestadas no se ha visto involucrada en expedientes "puros" de modificación de condiciones sustanciales, frente al 39% que sí los ha tenido que afrontar. En el 86% de los casos se ha llegado a acuerdos en fases previas, mientras que en el 14% de los casos restantes fue necesaria resolución judicial.

FIGURA 29.1. ¿Se ha visto involucrado en expedientes "puros" de modificación de condiciones sustanciales?

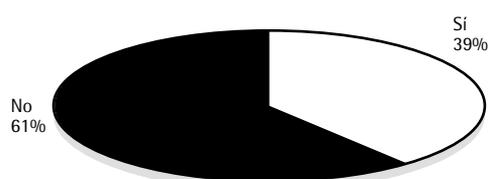
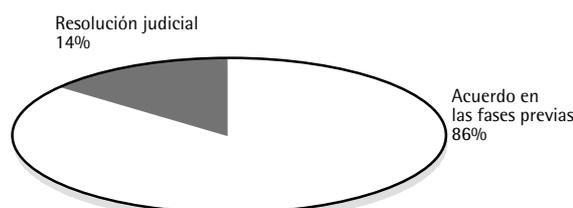


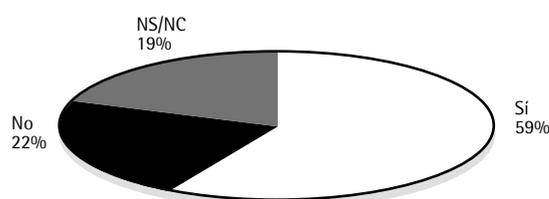
FIGURA 30. ¿Cuál ha sido su resultado?



31.- Más de la mitad (59%) de las empresas se mostraron a favor de reformar la regulación de la negociación colectiva, con el objeto de tener una mayor flexibilidad en general en la negociación.

Entre las razones aducidas para ello destacan: el poder incorporar mayor autonomía para las partes, ampliar las materias objeto de negociación, poder regular el uso del derecho a la huelga, para acotar la ultraactividad, para tener la posibilidad de realizar reformas unilaterales, ante la falta de acuerdo, razonadas y demostradas, y para tener menos restricciones normativas. Otros motivos fueron: incorporar mecanismos de responsabilización en la aplicación en los ámbitos inferiores para evitar dificultades e ineficiencias prácticas, incorporar un porcentaje que permita establecer condiciones de trabajo diferentes de las acordadas con la representación legal de los trabajadores cuando ésta sea intransigente para aceptarla, poder introducir medidas de descuelgue en caso de pérdidas económicas, adecuación de plantillas más ajustadas, las oscilaciones de las empresas, mayor autonomía por centros de trabajo, introducción de una mayor flexibilidad en las condiciones laborales.

FIGURA 31. ¿Reformaría la regulación de la negociación colectiva?





# Capítulo V

## Conclusiones

En el campo de las relaciones laborales hay dos niveles de estudio que van estrechamente unidos y que han servido de esquema para la realización de este libro. El plano formal, que establece las normas laborales establecidas por el poder legislativo, y el plano real, que desarrolla, interpreta y aplica la norma a las necesidades de la empresa en un momento determinado. En el segundo capítulo abordamos la situación actual del marco normativo y la evolución sufrida, en los aspectos relacionados con la negociación colectiva, en las últimas reformas laborales. En el capítulo cuarto tenemos oportunidad de estudiar en el plano real, cómo las empresas están adaptando en sus convenios las posibilidades que les ofrece la ley en materia de flexibilidad laboral. Para ello escogimos una metodología que nos ha permitido contar con una amplia y valiosa información de la experiencia que han tenido un buen número de empresas representativas de sus respectivos sectores, a la hora de adaptar las posibilidades que la ley concede en materia de flexibilidad a sus respectivos convenios colectivos.

De los resultados del estudio se puede deducir que, a pesar de la importancia que se le reconoce a la negociación colectiva, es necesario introducir una serie de reformas en su concepción para que de verdad sea más flexible y pueda cumplir con la finalidad que se le tiene asignada. La negociación no debería contemplarse como un momento puntual que se repite cada varios años y en el que hay que resolver de golpe todos los problemas que se han ido acumulando, sino más bien como un continuo mecanismo que sirve para irse adaptando a las diversas circunstancias, a medida que se van presentando. Debe servir, en definitiva, de cauce permanente de diálogo y negociación, que sirva para acordar y formalizar los aspectos que afectan a la realidad cambiante de la empresa y a las condiciones de trabajo.

Una de las reformas que parece aconsejable considerar en profundidad en la negociación colectiva, es la ultraactividad de los convenios, que impide abordar con valentía los elementos nuevos en la negociación colectiva debido a la doctrina que consagra los derechos consolidados. Reforma que no puede ser planteada en términos extremos, en el sentido de mantenerla o suprimirla, sino de **cómo se puede adaptar de forma que las partes puedan "experimentar" introduciendo elementos nuevos en los convenios y retirarlos en caso de que no funcionen**. Es necesario buscar un término medio entre la excesiva rigidez que obstaculice realizar los cambios que necesitan las empresas y la desregulación, ya que un cierto grado de seguridad jurídica es siempre necesario.

Con el objeto de dotar a la negociación colectiva de mayor dinamismo y eficacia, sería importante también establecer de forma clara cuáles son las materias a tratar en los distintos ámbitos de negociación: sectorial, nacional, autonómico o de empresa. En este sentido sería útil distinguir entre los aspectos estructurales y coyunturales de un convenio. Los primeros (estructurales), que se mantienen más inalterables en el tiempo, pueden abordarse en ámbitos superiores, dejando la flexibilidad para su aplicación a los siguientes niveles. Los segundos (coyunturales), que varían con mayor rapidez y que están más cerca de la realidad concreta de la empresa, pueden ser negociados en ámbitos inferiores (a nivel de empresa). La diferenciación entre aspectos estructurales y aspectos coyunturales de la negociación permite establecer unas diferencias entre los aspectos que permanecen inamovibles en el tiempo (como por ejemplo las condiciones básicas de trabajo, la estructura profesional), de los que se pueden revisar cada año para adaptarlos a la necesidad de la empresa en cada momento (incremento salarial ligado a la pro-

ductividad). De esa forma se pueden establecer dos períodos distintos de duración en la negociación en función de que los temas que se traten sean coyunturales o estructurales.

En la realidad empresarial que estamos viviendo en la actualidad, cada vez más competitiva y exigente, es necesario introducir elementos "imaginativos" e innovadores en las negociaciones con el objeto de alcanzar soluciones que aseguren la viabilidad y competitividad de las empresas, teniendo en cuenta a la vez a las personas que trabajan en las empresas. Como tuvimos ocasión de ver, las medidas de flexibilidad adoptadas por las empresas que participaron en el estudio variaban mucho en función de los sectores estudiados. Mientras en el sector farmacéutico, por ejemplo, no había grandes dificultades para aplicar medidas de movilidad geográfica, en el sector financiero, la introducción de esta medida, que en ocasiones atentaba contra los intereses familiares, planteaba más problemas. Del mismo modo, mientras en el sector automovilístico empresas y sindicatos habían llegado a acuerdos para rejuvenecer las plantillas mediante el contrato de relevo y las prejubilaciones, las empresas pertenecientes al sector farmacéutico demandaban mayor flexibilidad para extinguir la relación laboral, con el objeto de poder competir con filiales de la misma compañía ubicadas en otros países. Es importante destacar que aunque en muchas ocasiones empresas y sindicatos han "innovado" siendo capaces de introducir las medidas de flexibilidad que necesitaban, es necesario no bajar la guardia y establecer mecanismos de comunicación permanentes, profundizando en aquellas materias donde todavía no se han podido alcanzar acuerdos.

A pesar de las modificaciones introducidas en las últimas reformas laborales para fomentar la contratación indefinida y limitar la temporal, parece que la temporalidad en la contratación todavía es una nota dominante en el inicio de la relación laboral, y que la contratación indefinida sigue siendo el caballo de batalla en este tema. Esta afirmación llama a la reflexión tanto a las empresas como a los sindicatos. En primer lugar, porque aunque se reconoce que en la situación actual es importante tener una plantilla estable y flexible para poder hacer frente a las demandas en la producción y ampliar la utilización de ciertos tipos de contratos (formación, tiempo parcial, contrato de relevo), que se han demostrado útiles para la creación de empleo estable, para facilitar la incorporación de la mujer y los jóvenes al mercado de trabajo, y a la vez, para aportar un grado de flexibilidad importante. En segundo lugar, porque la formación, la motivación y la implicación de los trabajadores en un proyecto, base para alcanzar los niveles de calidad y de productividad necesarios, exigen un grado importante de estabilidad en la relación laboral.

Es también responsabilidad de todos el apoyar todas las formas posibles que faciliten el acceso de los trabajadores al mercado laboral, bien sea a través de la contratación directa de las empresas, bien de manera indirecta a través de las empresas de trabajo temporal cuando su utilización esté plenamente justificada.

El desarrollo de la relación laboral constituye el núcleo duro de los convenios, ya que es durante la relación laboral donde la introducción de medidas de flexibilidad adquiere una importancia decisiva para facilitar a las empresas el poder adaptarse a las situaciones por las que atraviesan en un momento determinado y alcanzar los niveles de competitividad exigibles. Dentro de este apartado vamos a citar como más importantes los aspectos relacionados con la movilidad funcional y geográfica, la flexibilidad de la jornada y la retribución variable.

Con respecto a la movilidad funcional, llama la atención el elevado número de empresas que participaron en el estudio que todavía no han adaptado en sus convenios el paso de categorías a grupos

**profesionales.** Esta transformación de categorías a grupos profesionales introduce un grado de flexibilidad y polivalencia muy importantes para la empresa y para su necesaria adaptación a las demandas del mercado. También los propios trabajadores ganan en "empleabilidad" ya que una estructura profesional en función de unos grupos homogéneos, les permite formarse más y mejor y desarrollar la capacidad de realizar funciones diversas que impactan en su motivación en el trabajo y en la capacidad de defenderse mejor en el mercado de trabajo.

**En lo referente a la movilidad geográfica** parece también necesario buscar un punto de encuentro entre los intereses de las empresas y de los trabajadores. Es importante que el desarrollo de esta medida se acompañe de medidas complementarias que faciliten el tema de la vivienda y aquellos aspectos que ayuden a compaginar la vida profesional y familiar de los trabajadores.

**La flexibilidad de horario** y la posibilidad de repartir de manera desigual la jornada a lo largo del año teniendo en cuenta los ciclos de producción y ventas, respetando las condiciones que se contemplan en la Ley, es otra de las medidas de flexibilidad introducidas en mayor medida en los convenios colectivos. Esta medida, dependiendo de los sectores, adquiere una gran importancia por lo que parece aconsejable llegar a acuerdos pactados que tengan reflejo en los convenios. **La flexibilidad en la retribución** incorporando conceptos variables en función de la productividad es uno de los campos de batalla en las negociaciones, ya que de hecho sigue habiendo una gran resistencia a la introducción de esta medida, y aunque no resulta fácil encontrar fórmulas de consenso, se va abriendo camino no sin dificultad.

En la aceptación de los cambios que se están planteando en la realidad empresarial, el papel de los sindicatos tiene una importancia capital, **ya que han de actuar de puente entre los intereses de la empresa y de los trabajadores, haciendo ver éstos la necesidad de abordar los cambios necesarios, y a la vez negociando con las empresas la manera más razonables de hacerlo.** Ello exige el convencimiento, por parte del empresario, de que el sindicato debe convertirse de "enemigo" en "aliado" de manera que puedan abordarse con rigor y profesionalidad todos los temas referentes a la negociación colectiva.

Para negociar en igualdad de condiciones es necesario que el derecho de información que tienen reconocido legalmente los representantes de los trabajadores y los sindicatos, se ejerza de forma veraz, puntual y transparente, única forma de llegar a acuerdos que ayuden a las empresas a afrontar con realismo los problemas que se presentan en cada momento. Derecho de información que tiene que ser utilizado por parte de los sindicatos para conocer la situación de las empresas, guardando la confidencialidad de los datos, y negociar los temas que permitan garantizar la viabilidad de las empresas y, por tanto, los empleos de los trabajadores. Además, los sindicatos tienen que ser conscientes de los cambios que se están produciendo en la cultura y en los valores de las nuevas generaciones de trabajadores, para proponer medidas que se adapten a sus necesidades.

A lo largo de estas páginas se ha hecho también referencia a las dificultades que se presentan en la práctica a la hora de sacar adelante un expediente de regulación de empleo para adecuar las plantillas a las necesidades reales de la empresa. La auténtica negociación debería enfocarse a lograr un acuerdo amplio con los comités de empresa y con los sindicatos, que podría denominarse como "un plan de empleo", que no se limitara únicamente a fijar indemnizaciones, sino que abriera nuevas posibilidades de trabajo, de formación y de reconversión profesional a los trabajadores afectados, de manera que les permitiera emprender una nueva aventura profesional. Como hemos señalado anteriormente, **la adop-**

**ción de medidas de flexibilidad, para que puedan ser consensuadas, tienen que estar siempre justificadas y no ser un instrumento dirigido a la reducción de costes "per sé", sin otra finalidad que le dé auténtico sentido.**

Dentro de las medidas que se adoptan para la reducción de las plantillas, están destacando, por su importancia y por su número, las jubilaciones anticipadas y las prejubilaciones, que aún siendo unas medidas razonables, no pueden ampliarse de manera indefinida, disminuyendo cada vez más la edad de jubilación, hasta llegar a límites poco recomendables para la empresa, para la persona y para el sistema de pensiones.

La creciente importancia de las empresas multinacionales, en especial en algunos sectores (automoción, farmacéutico), y el hecho de que en muchas ocasiones se plantea la competencia entre las filiales de la propia compañía ubicadas en países distintos, hace que sea imprescindible contar con un marco laboral y unas prácticas más flexibles y comprensivas de la realidad del mercado de trabajo en Europa, como los mencionados "planes de empleo", de forma que no suponga en ningún caso una barrera para la inversión en nuestro país.

Hay que reconocer, ante todo, que se está recorriendo con decisión y esfuerzo el camino de la adaptación y el cambio, para ofrecer respuestas a la nueva realidad social y empresarial de nuestro tiempo. Sin embargo, hay que reconocer a la vez, que aún queda un gran camino por recorrer, no sólo en el marco legal, sino sobre todo en el desarrollo de la concertación, en la que los interlocutores sociales deben asumir el protagonismo que les corresponde de manera que sean capaces de responder al papel que la sociedad espera de ellos.

# Anexos



# Anexo I

## Cuestionario

Este cuestionario es anónimo y pretende aportar datos cuantitativos y cualitativos al estudio que realizamos y que complementarán las aportaciones que se realicen en cada reunión.

1.- Sector en el que desarrolla su actividad

- Químico/Farmacéutico
- Financiero
- Servicios/Consultoría/Ocio
- Automoción/Industria
- Nuevas Tecnologías
- Comunicación
- Editorial
- Construcción/Transporte
- Alimentación
- Distribución

2.- Número de empleados de su empresa o grupo de empresas:

- Menos de 250
- Entre 250 y 500
- Entre 500 y 1.000
- Entre 1.000 y 5.000
- + de 5.000

3.- Las relaciones laborales en su compañía se rigen por un convenio colectivo:

- De sector-nacional
- De sector-autonómico
- De empresa
- Convenio sector + acuerdos internos
- Convenio franja (nº de ellos)
- Otros \_\_\_\_\_

4.- ¿Cuáles son los elementos de flexibilidad que ya se han incorporado a su convenio colectivo, ya sea de empresa o de sector?

- Movilidad funcional
- Movilidad geográfica
- Horario/jornada
- Retribución
- Contrato de relevo
- Contrato a tiempo parcial
- Trabajo temporal
- Otros \_\_\_\_\_

5.- ¿Y cuáles son los que a usted le gustaría incorporar en el futuro?

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

Las preguntas que vienen a continuación van dirigidas a conocer el grado de flexibilidad alcanzado y las hemos dividido, para mayor facilidad, siguiendo las tres fases de la relación laboral:

- 1.- Inicio de la relación laboral
- 2.- Desarrollo de la relación laboral
- 3.- Extinción de la relación laboral

## 1.- Flexibilidad en el inicio de la relación laboral

6.- Señale los tipos de contratos que haya utilizado de manera significativa recientemente:

- Contrato temporal eventual
- Contrato temporal por obra o servicio determinado
- De formación
- A tiempo parcial
- Contrato indefinido: fomento a la contratación indefinida (reforma 1997)
- Contrato indefinido a tiempo parcial
- Contrato fijo discontinuo
- Otros \_\_\_\_\_

7.- ¿Qué le parece a usted la eliminación del contrato de fomento al empleo a la contratación indefinida que se produjo en la reforma de 1994 y la desaparición posterior en el año 1997 del contrato de lanzamiento de nueva actividad?

Eliminación del contrato de fomento al empleo:

- Bien
- Mal

Por favor, razone su respuesta

---

---

---

Eliminación del contrato de lanzamiento de nueva actividad

- Bien
- Mal

Por favor, razone su respuesta

---

---

---

8.- ¿Qué opinión le merece la situación actual de los contratos de formación (referidos a la contratación de jóvenes, con o sin titulación y sin experiencia previa)?

- Bien
- Mal

Por favor, razone su respuesta

---

---

---

¿Los ha utilizado en los últimos años?

- No
- Sí (con qué frecuencia)\_\_\_\_\_

9.- ¿Qué opina de la reforma del año 2001 sobre la indemnización que se introdujo en la extinción de los contratos temporales?

- Bien
- Mal

Por favor, razone su respuesta

---

---

---

10.- Acerca del contrato a tiempo parcial, ¿lo utiliza...?

- Habitualmente
- En ocasiones
- No

En caso afirmativo, ¿lo está usted utilizando como un método de flexibilidad?

- Sí
- No

11.- ¿Qué medidas propondría usted para mejorar la flexibilidad en la contratación?

- Nuevas formas de contratos temporales
- Mayor apoyo a contratos a tiempo parcial
- Mayor impulso a los contratos de formación
- Reducción de las indemnizaciones
- Otros \_\_\_\_\_

## 2.- Flexibilidad en el desarrollo de la relación laboral

12.- En lo que respecta a la movilidad funcional, ¿se han asimilado en su convenio las categorías profesionales a los grupos profesionales en base a los acuerdos que se contemplan en la reforma de 1997?

- Sí
- No

13.- En caso afirmativo, por favor señale el número de categorías profesionales anteriores a la reforma y el número de grupos profesionales actual.

Categorías \_\_\_\_\_ → Grupos \_\_\_\_\_

En caso negativo explique las razones

---

---

14.- Respecto a la flexibilidad horaria o de jornada, ¿se ha plasmado en su convenio la flexibilidad en la distribución de las horas semanales a lo largo del año?

- Sí
- No

15.- ¿Cuál es la postura de los sindicatos ante el reparto irregular de las horas a lo largo del año?

---

---

---

16.- ¿Y la de los trabajadores?

---

---

---

17.- Respecto a la flexibilidad retributiva, ¿se han incorporado en los últimos convenios conceptos que ligen, de manera efectiva y real, una parte de la retribución de los empleados, a su productividad?

- Sí
- No

En caso afirmativo, ¿estas medidas están basadas en la productividad individual o de grupo?

---

---

¿Cuál ha sido la actitud de los sindicatos?

---

### 3.- Flexibilidad en la extinción de la relación laboral

18.- ¿Ha aplicado usted con éxito en alguna ocasión despidos por causas objetivas basadas en causas económicas u organizativas...?

- Sí
- No

19.- ¿Ha aplicado usted el nuevo contrato de "fomento a la contratación indefinida" en todos los casos que la Ley lo permite?

- Sí
- No

20.- ¿Ha utilizado en alguna ocasión el despido individual por causas objetivas, a menos del 10% de los trabajadores, evitando realizar un expediente de regulación de empleo?

- Sí
- No

¿Ha tenido que negociar el importe de la indemnización o ha encontrado alguna dificultad para realizarlo?

- Sí
- No

21.- ¿Ha conseguido algún despido procedente por causas objetivas (con indemnización de 20 días por año)?

- Sí
- No

22.- De acuerdo con su experiencia, cite tres propuestas que considere que, de haberse adoptado, habrían evitado en su empresa una reestructuración empresarial.

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

23.- ¿Qué juicio le merece la "ultraactividad" de los convenios?

Razone su respuesta:

---

---

---

24.- ¿Cree que en el caso de haber conseguido una postura más flexible en la parte social al abordar la negociación colectiva, se habrían evitado reestructuraciones y crisis de empresas?

- Sí
- No

25.- ¿Cuáles tendrían que haber sido, a su juicio, estas medidas?

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

## Otros aspectos

26.- ¿Considera que, en general, las medidas acordadas en la negociación colectiva de su empresa han sido?:

- Conceptuales y genéricas
- Pormenorizadas y articuladas

27.- ¿En qué medida encuentra razonables, de acuerdo con la realidad empresarial, las posiciones de los sindicatos en la negociación?

- Muy razonables
- Normales
- Poco razonables
- Nada razonables

28.- ¿Considera que la flexibilidad debe ser una materia reservada a la negociación sectorial o a la negociación de empresa?

- Negociación sectorial
- Delegada a ámbitos inferiores

29.- ¿Se ha visto involucrado en expedientes "puros" de modificación de condiciones sustanciales?

- Sí
- No

30.- ¿Cuál ha sido su resultado?

- Acuerdo en las fases previas
- Resolución judicial

31.- ¿Reformaría la regulación de la negociación colectiva?

- Sí
- No

En caso afirmativo, ¿en qué sentido concreto la reformaría?

---

---

---

# Anexo II

## Convenio Michelin

23648

Martes 3 julio 2001

BOE núm. 158

**Quinta. Vigencia.**—El presente convenio tendrá vigencia desde el momento de su firma hasta 31 de diciembre 2001, prorrogándose automáticamente de forma tácita, salvo manifestación en contra de cualquiera de las Partes, formalizada con anterioridad al 30 de noviembre de cada año.

**Sexta. Jurisdicción competente.**—El presente Convenio tiene naturaleza administrativa y está excluido del ámbito de aplicación del texto refundido de la Ley de Contratos de la Administración Pública, aprobada por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 junio, en virtud de lo establecido en el artículo 3.1.e) del mismo.

La jurisdicción contencioso-administrativa será la competente para resolver las cuestiones litigiosas que pudieran suscitarse entre las partes, en el desarrollo del presente Convenio, dada su naturaleza administrativa.

Y, en prueba de conformidad en cuanto antecede, las partes intervinientes firman el presente Convenio, en el lugar y fecha señalados en el encabezamiento.

Por el **ISEBSO**, Alberto Galero de Miguel.—Por la Consejería de Asuntos Sociales del Gobierno del Principado de Asturias, José García González.

**Diligencia.** Para hacer constar que el presente texto recoge las observaciones realizadas por la Asesoría Jurídica del Instituto, en su informe de fecha 3 de enero de 2001.

**12838** RESOLUCIÓN de 12 de junio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Neumáticos Michelin, Sociedad Anónima (Aranda de Duero, Valladolid y Vitoria-Gasteiz)».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Neumáticos Michelin, Sociedad Anónima (Aranda de Duero, Valladolid y Vitoria-Gasteiz)» (código Convenio número 8013581) que fue suscrito con fecha 16 de mayo de 2001 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y de otra, por el Comité Interventista en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1980, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

**Primero.**—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

**Segundo.**—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 12 de junio de 2001.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO AÑOS 2001-2002-2003 DE «NEUMÁTICOS MICHELIN, SOCIEDAD ANÓNIMA»

#### CAPÍTULO I

##### Ámbitos

#### Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio afectará a los Centros de Trabajo de Aranda de Duero (Burgos), Valladolid y Vitoria-Gasteiz, de la empresa «Neumáticos Michelin, Sociedad Anónima».

#### Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras fijos y eventuales que presten sus servicios en los Centros de Trabajo mencionados en el artículo anterior, exceptuando del Área Económica del presente Convenio al personal Directivo que desarrolla funciones de Planificación, Dirección y Coordinación de las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

#### Artículo 3. Ámbito de vigencia.

El presente Convenio será de aplicación desde el 1 de enero de 2001 al 31 de diciembre del 2003.

La denuncia del presente Convenio será automática el día 1 de diciembre del 2003, a partir de dicha fecha la parte Social presentará la plataforma reivindicativa para las negociaciones del próximo Convenio, comprometiéndose la empresa a iniciar las deliberaciones del mismo una vez conocidos los datos oficiales sobre inflación (IPC) definitiva del año.

Se entiende que el presente Convenio seguirá vigente en su parte dispositiva mientras no sea sustituido por un nuevo Convenio.

#### CAPÍTULO II

##### Área económica

#### Artículo 4. Incremento salarial.

##### Año 2001:

Las medias horarias (MH) o Salario Anual equivalente a aplicar a partir del 1 de enero de 2001, serán las correspondientes a diciembre de 2000, con revisión salarial, incrementadas en un 2 por 100.

##### Año 2002:

Las medias horarias (MH) o Salario Anual equivalente a aplicar a partir del 1 de enero de 2002, serán las correspondientes a diciembre de 2001, con revisión salarial, incrementadas en el IPC previsto.

##### Año 2003:

Las medias horarias (MH) o Salario Anual equivalente a aplicar a partir del 1 de enero de 2003, serán las correspondientes a diciembre de 2002, con revisión salarial, incrementadas en el IPC previsto.

#### Artículo 5. Garantía salarial.

##### Año 2001:

Se establece una garantía salarial para este año de 0,5 puntos por encima del IPC real del año 2001, establecido por el INE, si éste es igual o inferior al incremento pactado, 2 por 100.

La garantía salarial para este año 2001 será de 0,4 puntos por encima del IPC real del año 2001 establecido por el INE, si éste está comprendido entre el 2,1 por 100 y el 3,5 por 100, ambos inclusive.

La garantía salarial para este año será de 0,3 puntos por encima del IPC real del año 2001 establecido por el INE, si éste está comprendido entre el 3,6 por 100 y 5 por 100, ambos inclusive.

Si el IPC real del año 2001 establecido por el INE fuera superior al 5 por 100, el incremento máximo total será del 5,3 por 100.

##### Año 2002:

Se establece una garantía salarial para este año de 0,5 puntos por encima del IPC real del año 2002, establecido por el INE, si éste es igual o inferior al incremento pactado, IPC previsto.

La garantía salarial para este año 2002 será de 0,4 puntos por encima del IPC real del año 2002 establecido por el INE, si éste es mayor que el IPC previsto y menor o igual que 1,75 veces el IPC previsto.

La garantía salarial para este año 2002, será de 0,3 puntos por encima del IPC real del año 2002 establecido por el INE, si éste es mayor que 1,75 veces el IPC previsto y menor o igual a 2,5 veces el IPC previsto.

Si el IPC real del año 2002 establecido por el INE fuera superior a 2,5 veces el IPC previsto, el incremento máximo total será de 2,5 veces el IPC previsto más 0,3 puntos.

(En todo caso el IPC previsto mínimo considerado será de 0,1 puntos.)

##### Año 2003:

Se establece una garantía salarial para este año de 0,5 puntos por encima del IPC real del año 2003 establecido por el INE, si éste es igual o inferior al incremento pactado, IPC previsto.

La garantía salarial para este año 2003 será de 0,4 puntos por encima del IPC real del año 2003 establecido por el INE, si éste es mayor que el IPC previsto y menor o igual que 1,75 veces el IPC previsto.

La garantía salarial para este año 2003 será de 0,3 puntos por encima del IPC real del año 2003 establecido por el INE, si éste es mayor que 1,75 veces el IPC previsto y menor o igual a 2,5 veces el IPC previsto.

Si el IPC real del año 2003 establecido por el INE fuera superior al 2,5 veces el IPC previsto, el incremento máximo total será de 2,5 veces el IPC previsto, más 0,3 puntos.

(En todo caso el IPC previsto mínimo considerado será de 0,1 puntos.)

# Anexo II (continuación)

**Años 2001-2002-2003. Conceptos a revisar:**

Si hubiere lugar a la revisión aquí pactada, ésta tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de cada año, aplicándose de una sola vez, después de que el IPC real de 2001, 2002 y 2003 respectivamente sea conocido oficialmente.

La revisión, caso de producirse, en cualquiera de los tres años, afectará exclusivamente a los siguientes conceptos salariales:

- Salario base.
- Complemento festivo sistema.
- MI.
- Situación salarial individual, sin antigüedad (personal mensual).
- Plus sistema 4 x 8.
- Resto de pluses (artículo 16).

**Artículo 6. Distribución del salario.**

Como consecuencia del acuerdo firmado el 2 de julio de 1988 sobre el Modelo de Homogeneización de Nóminas, el salario y los pluses ligados al puesto y/o al sistema de trabajo, se percibirán distribuidos de forma regular a lo largo del año, según los criterios y unidades de abono contenidos en el citado acuerdo e independientemente de cual sea la distribución anual del tiempo de trabajo.

**Artículo 7. Unidades de abono.**

Según se recoge en el acuerdo de Modelo de Homogeneización de Nóminas las unidades de abono para cada sistema y concepto son las siguientes:

Sistema trabajo	N.º horas ME	N.º horas de antigüedad	Complemento festivo sistema	Complemento individual sistema
3 x 8 y resto 4 x 8 5 x 8	2.473	2.577	Ver artículo 9.	4 + MI + 12 + ANT 5 + MI + 13 + ANT

Ciudad	Sistema	Situación	Cuántica	Nota	Cabo
Aragón.	3 x 8 (resto)	210,0			612,0
	4 x 8	230,0			
	5 x 8	194,7	279,0		
Vizcaya.	2 x 4	210,0			590,5
	3 x 8 (resto)	210,0	324,5	2306,2	
	5 x 8	196,2	324,5	2306,2	
Valladolid.	3 x 8 (resto)	210,0	307,6	2461,0	
	4 x 8	200,0	300,6	2403,8	
	5 x 8	195,5	300,6	2403,8	

Estas unidades de abono son fijas y no revisables.

**Artículo 8. Salario base.**

La cuantía del salario base convenio intercategorías para el año 2001 será de 100.170 pesetas (636,12 euros) mes, para todos los trabajadores.

Para el año 2002 la cuantía del salario base intercategorías será incrementado en el IPC previsto, para todos los trabajadores.

Para el año 2003 la cuantía del salario base intercategorías será incrementado en el IPC previsto, para todos los trabajadores.

Dichas cantidades serán modificadas en la cuantía establecida por la revisión de cada año, si a ella hubiere lugar.

**Artículo 9. Complemento festivo sistema.**

La cuantía del complemento festivo sistema para el año 2001 queda establecido en:

- Sistema 5 x 8 y 4 x 8: 71.328 pesetas/año (428,69 euros).
- Sistema 3 x 8 y resto: 96.232 pesetas (399,06 euros).

Para el año 2002 la cuantía del complemento festivo sistema, será incrementado en el IPC previsto.

Para el año 2003 la cuantía del complemento festivo sistema será incrementado en el IPC previsto.

Dichas cantidades serán modificadas en la cuantía establecida por la revisión de cada año, si a ella hubiere lugar.

**Artículo 10. Plus de noche.**

El plus de noche queda establecido en 217 pesetas/hora (1,394 euros) para el año 2001, considerándose horas nocturnas a tales efectos las comprendidas entre las veintidós horas y las seis horas.

Para el año 2002, el valor será de 226 pesetas/hora (1,358 euros). Para el año 2003, el valor será de 232,50 pesetas/hora (1,397 euros). Su abono será mensual, para todos los sistemas de trabajo y equipos afectados.

El número de unidades para todos los sistemas y equipos afectados será de 824.

El abono de su equivalencia económica se realizará de manera regular en 14,5 pagos/año.

**Artículo 11. Antigüedad.**

**Año 2001:**

Se establece el siguiente baremo a aplicar a partir del 1 de enero de 2001.

Antigüedad Años	Pesetas/hora	Euros/hora
2	16,38	0,0984
3	21,37	0,1284
4	26,37	0,1585
6	36,06	0,2267
8	45,96	0,2772
11	60,80	0,3654
16	87,58	0,5143
21	130,22	0,6624
26	176,10	0,8120
31	230,84	0,9807

Para los años 2002 y 2003 será incrementado en el IPC previsto correspondiente a cada año.

**Artículo 12. Plus del sistema de trabajo 4 x 8.**

En 2001, su cuantía será de 14.196 pesetas/mes (90,11 euros) y para el 2002 y 2003 incrementados en el IPC previsto.

Este plus será abonado 14,5 veces al año.

Los valores establecidos para 2001, 2002 y 2003 serán modificados en la cuantía establecida por la revisión pactada, si a ella hubiere lugar.

**Artículo 13. Plus de sistema de trabajo 3 x 8 SP de GC.**

En el año 2001, su cuantía será de 92.500 pesetas/año (556,94 euros) y para el año 2002 y 2003 incrementados con el IPC previsto.

Los valores establecidos para los años 2002 y 2003 serán modificados en la cuantía establecida por la revisión si a ella hubiere lugar.

**Artículo 14. Pluses del sistema de trabajo 5 x 8 (treientos treinta y dos, treientos cuarenta y ocho, treientos cuarenta y nueve y trescientos cincuenta y un días de instalaciones).**

Para trescientos treinta y dos días de instalación: En 2001, su cuantía será de 42.841 pesetas/mes (257,48 euros) y para el 2002 y 2003 incrementados en el IPC previsto, correspondiente a cada año.

Para trescientos cuarenta y ocho, trescientos cuarenta y nueve y trescientos cincuenta y un días de instalación: En 2001, su cuantía será de 44.097 pesetas/mes (264,49 euros) y para el 2002 y 2003 incrementados en el IPC previsto correspondiente a cada año.

Este plus será abonado 14,5 veces al año.

**Artículo 15. Plus puntos de producción y estacionalidad.**

Se establece un plus para el año 2001 de 21.225 pesetas/día (127,96 euros), que será abonado a los trabajadores y trabajadoras que realicen puntos de producción o por su calendario estén afectos a la estacionalidad, cuando trabajen en esta forma sábado noche, domingo y/o festivo, más los pluses que correspondan.

El día de recuperación será abonado a salario real.

Para el año 2002 el plus será de 21.650 pesetas/día (130,32 euros) y para el año 2003 será de 22.100 pesetas/día (132,82 euros).

# Anexo II (continuación)

23850

Martes 3 julio 2001

BOE núm. 158

## Artículo 16. Resto de plusas.

El resto de plusas serán incrementadas en el 2 por 100 para 2001 y en el IPC previsto para el 2002 y 2003.

Los valores establecidos para 2001, 2002 y 2003 serán modificados en la cuantía establecida por la revisión pactada, si a ella hubiese lugar.

## Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias.

Se abonarán en la forma siguiente, según el acuerdo de «Modelo de homogenización de nóminas».

### Horarios mensuales

Paga extra de julio .....	184 unidades .....	1/14,5 Salario/annual.
Paga extra de diciembre .....	184 unidades .....	1/14,5 Salario/annual.
Paga extra de septiembre ...	92 unidades .....	1/29 Salario/annual.

## Artículo 18. Prorratas de los devengos.

En caso de situaciones legales de IT, maternidad, desempleo, se calcularán los devengos correspondientes a cada situación en base mensual y prorrateados por días naturales del mes, tal como se recoge en el Acuerdo sobre «Modelo de homogenización de nómina».

## CAPÍTULO III

### Tiempo de trabajo

## Artículo 19. Jornada (cómputo y distribución).

### Cómputo:

$2 \times 4, 1 \times 8, 2 \times 8$  y  $3 \times 8$ .

Los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio y que trabajen en los sistemas  $2 \times 4$  (jornada partida),  $1 \times 8$  (A o B),  $2 \times 8$  (A y B) y  $3 \times 8$  (A, B y C) tendrán una jornada laboral anual ordinaria de mil seiscientos cuarenta y cuatro horas de trabajo efectivo manteniéndose dentro de esta jornada los descansos que están establecidos.

En el año 2001, los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio y que trabajen en los sistemas  $2 \times 4$  de lunes a sábado,  $1 \times 8$ ,  $2 \times 8$ , y  $3 \times 8$  tendrán una jornada laboral anual ordinaria de mil seiscientos treinta y seis horas de trabajo efectivo, manteniéndose dentro de esta jornada los descansos que están establecidos.

### $3 \times 8$ 3P de GC:

Los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio que trabajen en el sistema  $3 \times 8$  3P de GC, tendrán una jornada laboral anual ordinaria de mil seiscientos veintiocho horas de trabajo efectivo manteniéndose dentro de esta jornada los descansos que están establecidos. En el año 2003 la jornada será de mil seiscientos veinte horas.

El funcionamiento de las instalaciones para el sistema  $3 \times 8$  3P de GC queda fijado en el Acuerdo correspondiente.

### $4 \times 8$ :

Los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio y que trabajen en el sistema  $4 \times 8$ , tendrán una jornada laboral anual ordinaria de mil seiscientos setenta y dos horas de trabajo efectivo, manteniéndose dentro de esta jornada los descansos que están establecidos.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio y que trabajen en el sistema  $4 \times 8$ , tendrán una jornada laboral anual ordinaria de mil seiscientos sesenta y ocho horas de trabajo efectivo para el año 2002 y de mil seiscientos sesenta y cuatro horas de trabajo efectivo para el año 2003, manteniéndose dentro de esta jornada los descansos que están establecidos.

El funcionamiento de las instalaciones para el sistema  $4 \times 8$  queda fijado en doscientos noventa y dos días/año.

### $5 \times 8$ (312):

Los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio y que trabajen en este sistema, tendrán una jornada laboral media anual ordinaria de 1.585,6 horas de trabajo efectivo, manteniéndose dentro de esta jornada los descansos que están establecidos.

El funcionamiento de las instalaciones para este sistema  $5 \times 8$  queda fijado en trescientos treinta y dos días/año.

### $5 \times 8$ (348):

Los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio y que trabajen en este Sistema, tendrán una jornada laboral media anual ordinaria de 1557,3 horas de trabajo efectivo, manteniéndose dentro de esta jornada los descansos que están establecidos.

El funcionamiento de las instalaciones para este sistema  $5 \times 8$  queda fijado en trescientos cuarenta y ocho días/año.

### $5 \times 8$ (388):

Los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio y que trabajen en este sistema, tendrán una jornada laboral media anual ordinaria de mil quinientas cincuenta y seis horas de trabajo efectivo, manteniéndose dentro de esta jornada los descansos que están establecidos.

El funcionamiento de las instalaciones para este sistema  $5 \times 8$  queda fijado en trescientos cuarenta y nueve días/año.

### $5 \times 8$ (351):

Los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio y que trabajen en este sistema, tendrán una jornada laboral media anual ordinaria de mil quinientas cincuenta y dos horas de trabajo efectivo, manteniéndose dentro de esta jornada los descansos que están establecidos.

El funcionamiento de las instalaciones para este sistema  $5 \times 8$  queda fijado en trescientos cincuenta y un días/año.

### Distribución:

#### a) Personal en $2 \times 4$ (jornada partida):

El personal que distribuye su jornada de lunes a viernes o de lunes a sábado, trabajará:

Lunes a viernes: Entre las ocho horas y las dieciocho horas.  
Sábados: De ocho horas a doce horas.

#### b) Personal en $1 \times 8$ (1 equipo) (turno A o B):

Lunes a viernes: De seis horas a catorce horas (turno A).  
Lunes a viernes: De catorce horas a veintidós horas (turno B).  
Sábados: Entre seis horas a catorce horas (A y B).

#### c) Personal en $2 \times 8$ (2 equipos) (turno A y B):

Lunes a viernes: De seis horas a catorce horas (turno A).  
Lunes a viernes: De catorce horas a veintidós horas (turno B).  
Sábados: Entre seis horas a catorce horas (A y B).

#### d) Personal en $3 \times 8$ (3 equipos) (turnos A, B y C):

Lunes a sábado: De seis horas a catorce horas (turno A).  
Lunes a viernes: De catorce horas a veintidós horas (turno B).  
Lunes a viernes: De veintidós horas a seis horas (turno C).

#### e) Personal en $4 \times 8$ (4 equipos) (turnos A, B y C):

Lunes a sábado: De seis horas a catorce horas (turno A).  
Lunes a sábado: De catorce horas a veintidós horas (turno B).  
Lunes a sábado: De veintidós horas a seis horas (turno C).

#### f) Personal en $5 \times 8$ (5 equipos) (turnos A, B y C):

Lunes a domingo: De seis horas a catorce horas (turno A).  
Lunes a domingo: De catorce horas a veintidós horas (turno B).  
Lunes a domingo: De veintidós horas a seis horas (turno C).

## Artículo 20. Días libres o de compensación y resto de vacaciones.

La aplicación de los calendarios de los diferentes Sistemas de Trabajo, definidos en cada Centro según el artículo 22, en los que se contemplan los días de trabajo, vacaciones, días festivos, D.N.P., etc., generan un exceso de horas sobre la jornada anual individual establecida para los distintos sistemas de trabajo y definido en el artículo 19.

Para regularizar la jornada individual mencionada anteriormente, estas horas de exceso, que incluyen el resto de vacaciones, se disfrutarán de acuerdo con las normas establecidas en cada centro de trabajo entre la R.E. y la R.S., estableciendo un programa de disfrute por cada equipo/puesto y según talleres, dando prioridad en todo caso, a la marcha armónica y regular de las instalaciones.

## Artículo 21. Vacaciones.

Las vacaciones son treinta y dos días naturales, garantizándose en todo caso la jornada anual establecida para cada sistema de trabajo.

# Anexo II (continuación)

1. Disfrute:

1.1. Sistemas de 1 x 8, 2 x 8, 3 x 8, 4 x 8 y 2 x 4:

Un día natural por el 24 y 31 de diciembre, salvo que coincidan en domingo.

Cuatro días en sábados.

Cuatro días en domingos.

Veintitrés días entre semana (veinticuatro cuando los días 24 y 31 de diciembre sean domingo).

El periodo tradicional de interrupción del trabajo para el disfrute de vacaciones excepto para el personal no vinculado al cierre, será de veintidós días naturales. A esos veintidós días se añadirán tantos días como festivos estén comprendidos en este periodo de cierre.

Los sábados serán considerados como días laborales a todos los efectos.

Si hubiese uno o varios festivos en el periodo de los treinta y dos días naturales de vacaciones, se contabilizarán como un solo día natural.

1.2. Sistemas 5 x 8 y sistema 3 x 8 3P de GC.

Se estará a lo pactado en los Acuerdos correspondientes de cada centro de trabajo.

2. Abono de las vacaciones: Los treinta y dos días de vacaciones reglamentarias serán abonadas de igual manera que el resto de los días del año, según los criterios contenidos en el Acuerdo sobre Modelo de homogenización salarial.

Artículo 22. Calendarios laborales.

Se establecerán con suficiente antelación y en todo caso antes del 30 de noviembre, en cada centro de trabajo, los calendarios laborales del año siguiente para cada uno de los sistemas de trabajo, teniendo en cuenta la jornada laboral individual, los días de instalaciones y vacaciones establecidas en este Convenio, así como los criterios acordados o que se acuerden entre la representación de la empresa y el Comité de Empresa en cada centro de trabajo.

Para su vigencia y validez será necesario el acuerdo entre el Comité de Empresa y la representación empresarial.

Artículo 23. Horas que sobrepasan la jornada ordinaria.

Se acuerdan los siguientes criterios:

1. Reducción al mínimo indispensable de las horas que sobrepasen la jornada ordinaria.

2. Realización de aquellas horas que sobrepasen la jornada ordinaria, y que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros, daños extraordinarios, urgentes, riesgo de pérdidas de materias primas, ocasionados por causas de fuerza mayor, así como la realización de mutuo acuerdo entre las partes (Empresa y Trabajador) de las horas necesarias por ausencias imprevistas, cambio de turno u otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad propia de la empresa.

Estas horas realizadas por encima de la jornada se compensarán:

a) Las dos primeras horas trabajadas en la mañana o la tarde de días laborales serán compensadas a razón de dos horas de descanso por cada hora trabajada.

b) El resto de las horas serán compensadas a razón de dos horas de descanso por una de trabajo, con un abono del 0,25 por cada hora trabajada.

c) El disfrute de dichos descansos compensatorios se llevará a cabo asegurando el programa de producción previsto.

3. Las horas necesarias para el arranque y cierre de las instalaciones, manteniendo el tratamiento habitual.

4. La empresa informará a los Comités de Empresa de cada centro de trabajo, mensualmente, del número de horas realizadas, especificando su causa y la distribución por servicio.

5. La empresa y el Comité de Empresa de cada centro determinará el carácter y naturaleza de dichas horas.

6. Los trabajadores que se encuentran en jornada nocturna no podrán realizar este tipo de horas.

Artículo 24. Horas en domingos y festivos (excepto estacionalidad y puntas de producción).

Las horas trabajadas en domingos y festivos que tengan un posterior descanso de igual cuantía al tiempo trabajado, serán abonadas según el valor de la MH más antigüedad multiplicado por el coeficiente 2,75.

El día trabajado se abonará a 1,75 y el día de descanso a 1.

La empresa informará al Comité de Empresa de las citadas horas trabajadas en domingos y festivos.

Artículo 25. Horario flexible.

El personal, tanto mensual como horario, que trabajan en el sistema 2 x 4 (jornada partida), podrá acogerse al horario flexible siempre que sea factible con el trabajo que realiza.

Entrada: De siete treinta a ocho treinta horas.

Comida: Una hora como mínimo, entre las trece y las quince horas.

Salida: De diecisiete a diecisiete treinta horas.

La salida de los sábados será a partir de las once treinta horas.

La presencia mínima diaria de lunes a viernes será de 6,5 horas.

Al final de cada semana, la diferencia entre las horas acumuladas de trabajo y las horas del horario teórico no podrá ser mayor que +/- tres horas; la diferencia resultante (nunca superior a tres horas, en más o en menos), será llevada a la semana siguiente para acumularla como saldo acreedor o deudor a las horas que en ella se trabajen; de nuevo la diferencia del total de horas trabajadas (saldo acreedor o más trabajadas) con las teóricas, no podrá ser superior a +/- tres horas.

Artículo 26. Estacionalidad.

1. El concepto de estacionalidad de la producción lleva a establecer durante periodos de tiempo determinados los calendarios de trabajo de cada uno de los sistemas de trabajo afectados por la misma, con el fin de poder fabricar durante más o menos días en unas épocas del año que en otras.

2. En cualquier caso, la estacionalidad significa mantener, globalmente, el mismo número de equipos/año de apertura de instalaciones que, con carácter anual, tiene establecido cada uno de los sistemas de trabajo.

3. La estacionalidad será de aplicación durante periodos de un año natural, es decir, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

4. Cuando se aplique en Servicios y/o Talleres cuyo sistema de trabajo sea 2 x 8 y 3 x 8, la apertura de instalaciones se hará en sábados, equipo B, quedando excluido el periodo vacacional.

5. Cuando se aplique en Servicios y/o Talleres cuyo sistema de trabajo sea el 4 x 8, la apertura de instalaciones se hará en equipo A de domingos, quedando excluido el periodo vacacional.

6. Como consecuencia de la estacionalidad los trabajadores no tendrán merca salarial.

7. Los sábados noche, domingos y/o festivos trabajados como consecuencia de la estacionalidad serán abonados a salario real en el momento del disfrute del día de compensación, conforme al artículo 15.

8. Los trabajadores afectados por la estacionalidad seguirán manteniendo la misma jornada anual de trabajo que la establecida en el Convenio para su sistema. Los trabajadores afectados, que en el/los equipo/s de incremento de apertura de instalaciones se encuentren en situación de LT, o permisos retribuidos, tendrán derecho al disfrute del día o días de cierre que se establezcan por calendario, como si hubiesen trabajado. Quiénes estuviesen de vacaciones o bloque, disfrutarán los días que se señalen de cierre, garantizando, en todo caso, que su jornada anual sea la establecida en Convenio para su sistema de trabajo.

9. La estacionalidad condicionará la aplicación de medidas excepcionales, salvo si la coyuntura del mercado evolucionara de forma imprevista a lo largo del año. Dichas medidas serán negociadas y pactadas previamente entre las partes.

10. La concreción de la modificación anual de los calendarios se negociará y acordará entre la empresa y el Comité respectivo de cada centro de trabajo, en el momento de establecer los calendarios anuales.

Artículo 27. Variaciones imprevistas de la producción.

Para atender emergencias o periodos puntas de producción, plazos de entrega cuyo incumplimiento pueda implicar la pérdida del cliente, etc., como en caso contrario, en momentos de disminución de la actividad por causas del mercado, cartera de pedidos, etc., que puedan afectar al normal desarrollo de la empresa, la representación de los trabajadores previo acuerdo de las condiciones que se indican más adelante, apoyará:

La realización de las puntas de producción que se produzcan.

Los expedientes de regulación de empleo coyunturales.

1. Puntas de producción:

Conocida y justificada la necesidad se convocará al C.E. lo más rápidamente posible.

# Anexo II (continuación)

23652

Martes 3 julio 2001

BOE núm. 158

Se negociará en el plazo máximo de quince días:

El número de equipos necesarios para llevar a efecto el pedido.  
La ubicación en el calendario de los mismos.  
El personal afectado.

La recuperación de los equipos pactados en más, se hará de forma colectiva fijando las fechas de cierre correspondientes.

Si la recuperación colectiva implicase un incumplimiento del programa de producción, se buscarán fórmulas alternativas para llevar a cabo el descanso individual obligatorio.

Podrá utilizarse igualmente en la recuperación, una fórmula mixta (individual y colectiva).

## 2. Regulaciones de empleo coyunturales:

Conocida y justificada la necesidad, se convocará al C.E. lo más rápidamente posible.

Se negociará, en el plazo máximo de quince días:

El número de jornadas necesarias de regulación.  
La ubicación en el Calendario de las mismas.  
Las condiciones de pago.  
El personal afectado.

## CAPÍTULO IV

### Empleo

#### Artículo 28. Consolidación de empleo.

En el proceso de diálogo que las partes firmantes vienen manteniendo en relación a la consolidación del empleo en NMSA, ha estado presente cada vez más un mayor protagonismo de la negociación colectiva en la contratación, potenciando con ello una capacidad generadora de empleo a la vez que responde y contribuye a una mejora de la competitividad en la empresa.

Es por ello que las partes aquí intervinientes continuarán analizando y estudiando la aplicación en su ámbito de distintos mecanismos en orden a:

1. Promover la limitación del uso de las horas que sobrepasen la jornada ordinaria, con el tratamiento previsto en el artículo 23 de este Convenio.

2. Impulsar la generación de nuevos empleos o/y facilitar el mantenimiento de los existentes, utilizando los mecanismos de flexibilidad acordados en el marco del contenido de este Convenio y aquellos que pudieran pactarse en el futuro como medio de facilitar la utilización de los recursos humanos de un modo más racional adaptándolo a las necesidades del mercado.

3. Propiciar el rejuvenecimiento de la plantilla para facilitar la incorporación de los jóvenes al mundo del trabajo y como medio de asegurar el futuro de la empresa.

4. Hacer un adecuado uso de las distintas modalidades de contratación existentes, como fórmula de incorporación de nuevos colectivos al mundo laboral.

#### Artículo 29. Acuerdo sobre el empleo.

El 12 de junio de 1998 se alcanzó un acuerdo entre la empresa y el Comité Intercentros que se recoge en anexo adjunto a este Convenio.

#### Artículo 30. Contratos de duración determinada.

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de nueve meses dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Para la adopción de esta temporalidad, las partes intervinientes expresan su voluntad de que el Convenio General de la Industria Química en vigor, sea referencia eficaz para establecer el periodo máximo de contratación referida.

#### Artículo 31. Contratos indefinidos con jornada variable.

La empresa se compromete a que el número máximo de contratos indefinidos con jornada variable no supere la cifra de 2.450, en el conjunto de NMSA y siempre que la plantilla se mantenga en los niveles del 1 de enero de 2001. Esta cifra estará repartida proporcionalmente por actividad y centro de trabajo.

#### Artículo 32. Transformación de contratos.

1. Contratos temporales de relevo: Durante la vigencia del presente Convenio, la empresa se compromete, en el conjunto de NMSA, a transformar el 10 por 100 de los contratos temporales de relevo, realizados al amparo del Plan de mejora de la Competitividad 2001-2003, a contratos indefinidos con jornada variable, además de los compromisos ya contratados. Se repartirá proporcionalmente a cada actividad y centro de trabajo.

2. Contratos indefinidos a jornada variable (C. I. J. V.): Se convertirán cada año de vigencia de este convenio 40 contratos I. J. V. a contratos indefinidos sin cláusula de variabilidad de jornada (total 130). Se repartirá proporcionalmente a cada actividad y centro de trabajo.

3. Las partes acuerdan realizar un seguimiento semestral, a partir de la firma del presente convenio y durante la vigencia del mismo, con el fin de analizar la evolución del empleo en relación a los niveles de producción.

#### Artículo 33. Permisos retribuidos al personal en atención a su edad.

La empresa mantiene durante la vigencia del presente Convenio, la modalidad de permisos retribuidos que a continuación se expone:

Se establece un sistema de permisos retribuidos con acceso a una reducción progresiva de la actividad, mediante el paso a la jubilación parcial a través de la figura del contrato de relevo.

Se podrán beneficiar del mismo todos los trabajadores cuya antigüedad en la empresa, estimada al cumplir los sesenta y cinco años, alcance o supere los veinte años, según las condiciones siguientes:

1. Personal de taller (horarios y mensuales) que trabajen según los horarios propios de los talleres.

Forma de distribución de la jornada laboral para estos colectivos.

Edad del trabajador:

Situación	61 años - Porcentaje 100	61 años - Porcentaje	62 años - Porcentaje	63 años - Porcentaje	64 años - Porcentaje
Jubilación parcial.	0	50	50	77	77
Permiso.	0	0	0	23	23
Activo trabajador.	100	50	50	0	0
Relevoista.	0	50 mínimo.	50 mínimo.	77 mínimo.	77 mínimo.

2. Personal mensual que trabaja de mañana y tarde, según el horario de las oficinas.

Distribución de la jornada laboral para estos colectivos.

Edad del trabajador:

Situación	61 años - Porcentaje 100	61 años - Porcentaje	62 años - Porcentaje	63 años - Porcentaje	64 años - Porcentaje
Jubilación parcial.	-	-	50	50	77
Permiso.	-	-	0	0	23
Activo trabajador.	100	100	50	50	0
Relevoista.	0	0	50 mínimo.	50 mínimo.	77 mínimo.

3. Condiciones de retribución del tiempo de permiso.-Para ambos colectivos: 70 por 100 del salario correspondiente con pases en jornada normal y ordinaria.

Las pagas extraordinarias serán proporcionales a los tiempos de trabajo y de permiso, y a las retribuciones a los citados periodos.

Para los años en los que el tiempo en activo trabajando sea igual al 0 por 100 se tomará como referencia de salario el último año trabajado, actualizado con los incrementos de Convenio.

4. Base de cotización a la Seguridad Social.-De acuerdo a las retribuciones salariales recibidas de la empresa por el trabajador durante el periodo de permiso, y como mínimo el porcentaje de cotización correspondiente al citado periodo.

5. Carácter no acumulativo.-Estas ventajas serán absorbidas por posibles mejoras futuras en las condiciones de jubilación que puedan ser aportadas por vía legislativa o convencional siempre que no superen norma ni en el tiempo de reducción de la actividad del trabajador ni de las percepciones económicas previstas.

6. Este permiso retribuido al personal en atención a su edad no podrá ser utilizado a título individual si durante la vigencia del convenio existe

# Anexo II (continuación)

otra/s alternativa/s de común acuerdo entre las partes (planes sociales... etc.) que contemplen distintas formas de jubilación anticipada.

7. Las partes aquí intervinientes adquieren el compromiso de adaptar la presente cláusula a la posible variación que la normativa correspondiente al contrato de relevo u otras que indirectamente puedan variar en un futuro por las que las condiciones antes descritas queden afectadas.

## CAPÍTULO V

### Área social

#### Artículo 34. Plus de distancia

A) Para todos los trabajadores que residen fuera del municipio donde se encuentra el centro de trabajo:

El plus de distancia será de 8,30 pesetas/kilómetro (0,0489 euros) en 2001 y el incremento del IPC previsto para los años 2002 y 2003.

La cantidad a abonar será la que resulte de considerar un recorrido de ida y vuelta, es decir un viaje de incorporación al centro de trabajo y otro de regreso al domicilio, hasta un máximo de 50 kilómetros/día.

B) Para los trabajadores que residen en el municipio donde se encuentra el centro de trabajo:

El plus de distancia será de 71,90 pesetas/día (0,43 euros) en 2001 y el incremento del IPC previsto para los años 2002 y 2003, siempre que la distancia del recorrido sea superior a 2 kilómetros.

No se abonará el plus de distancia los días en los que, por cualquier motivo, el trabajador no se presente al trabajo.

El plus de distancia se abonará mensualmente, repartiéndose las unidades de abono en 12 pagos/año.

#### Artículo 35. Permisos retribuidos.

A) Los días de permiso retribuido por necesidades de desplazamiento, en los casos legalmente establecidos, serán los siguientes:

Si la distancia del lugar de residencia del trabajador al punto de destino es:

De 50 hasta 350 kilómetros: Dos días naturales más.

De 350 kilómetros en adelante: Tres días naturales más.

B) Los permisos retribuidos contemplados en el texto refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto 1/1995, artículo 37) se hacen también extensivos a las denominadas pargos de hecho que estén inscritas como tales en el Registro correspondiente.

C) Los trabajadores y trabajadoras disfrutarán de un día de permiso retribuido para asistir al bautizo, primera comunión o acto socio-religioso equivalente de sus hijos, siempre que en el citado día les corresponda trabajar.

Todos los permisos retribuidos lo serán a salario real.

#### Artículo 36. Ayudas para hijos disminuidos.

La empresa complementará las percepciones y ayudas que las familias con hijos disminuidos física o psíquicamente deban recibir de la Seguridad Social, Mutua de Previsión o cualquier organismo hasta el 100 por 100 de los gastos normales de educación especial.

#### Artículo 37. Ayudas de estudios.

Se adaptarán las ayudas establecidas a los nuevos modelos de enseñanzas equivalentes.

La dotación de las ayudas de estudios será la siguiente:

Formación Profesional 1.º grado, IREM 1 y 2, ciclo formativo grado medio: 16.219 pesetas (97,48 euros).

B. U. P., E. S. O. 3.º y 4.º, LOGSE 1: 21.455 pesetas (128,95 euros).

Formación Profesional 2.º grado, Módulo, IREM 3 y 4, ciclos formativo superiores, C. O. U., LOGSE 2: 25.118 pesetas (150,98 euros).

Estudios Universitarios medios y superiores: 65.000 pesetas (390,60 euros).

Idiomas para los trabajadores: 10.033 pesetas (60,33 euros).

Estas cantidades serán incrementadas en el año 2002 y 2003 en el IPC previsto.

Los conceptos arriba expresados serán los equivalentes a los actuales en la nueva reforma educativa.

#### Artículo 38. Complemento en la situación de incapacidad temporal (I. T.).

Se establece un complemento para situaciones de I. T. derivadas de accidente laboral y enfermedad profesional, por una parte, y de enfermedad común y accidente no laboral por otra, en la forma que se indica a continuación:

##### A) I. T. por accidente de trabajo y enfermedad profesional:

1. Complemento hasta el 100 por 100 del salario, calculado de la forma que más adelante se indica, desde el primer día de la baja, siempre que la media ponderada de los doce últimos meses de absentismo de cada Centro por estas causas (accidente de trabajo y enfermedad profesional) sea igual o inferior al índice 1 por 100.

2. En el supuesto de que el índice de absentismo sea superior al 1 por 100, el complemento será del 85 por 100 del salario, calculado de igual forma.

B) I. T. por enfermedad común y accidente no laboral.—Complementos calculados de la forma que más adelante se indica, siempre que la media ponderada de los 12 últimos meses de absentismos de cada Centro por estas causas (enfermedad común y accidente no laboral) esté comprendida entre los índices señalados, abonándose desde el primer día de la baja, hasta el vigésimo inclusive.

#### Índice de absentismo

Vuelta — Porcentaje	Arresto — Porcentaje	Valiabilidad — Porcentaje	Complemento — Porcentaje
Igual o menor de 3,75.	Igual o menor de 2,50.	Igual o menor de 2,00.	100
De 3,76 a 4,00.	De 2,51 a 2,80.	De 2,01 a 2,80.	95
De 4,01 a 4,25.	De 2,81 a 3,00.	De 2,81 a 3,00.	90
De 4,26 a 4,50.	De 3,01 a 3,20.	De 3,01 a 3,20.	85
De 4,51 a 4,75.	De 3,21 a 3,40.	De 3,21 a 3,40.	75

C) Hospitalización.—Complemento hasta de 100 por 100 del salario, calculado de la forma que más adelante se indica, desde el primer día de la hospitalización y durante el tiempo que dure, mediante justificación adecuada.

Este complemento se abonará independientemente del índice de absentismo.

##### D) Normas comunes:

1. Se entiende por salario, durante el periodo de dichos complementos, el formado por las retribuciones que durante el mismo hubiera percibido el operario estando trabajando.

Los valores de estas retribuciones formadas por la MII, Antigüedad y plusos salariales, serán los correspondientes al mes en el cual tienen lugar los días de I. T. Si no existiera tal valor de MII, se efectuará la pertinente actualización del último valor conocido. Se excluye el plus de distancia y las retribuciones de carácter indemnizatorio, así como las horas extraordinarias salvo en los casos de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

2. El cálculo del índice de absentismo se efectuará en base a las horas perdidas (por accidente laboral y enfermedad profesional de un lado, y enfermedad común y accidente no laboral por otro) y las horas teóricas de trabajo.

3. En las situaciones de I. T. derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, a partir del cuarto proceso de baja de un operario, dentro del año natural, el complemento que se establece se abonará únicamente desde el cuarto día de la baja y hasta el vigésimo, ambos inclusive.

4. Para recibir el complemento en la situación de I. T. originadas por enfermedad común y accidente no laboral, será preciso tener cubierto el periodo de cotización y carencia que tiene establecido el Régimen General de la Seguridad Social.

5. Estos complementos se abonarán siempre que se mantengan las condiciones actuales de las prestaciones de I. T. del Régimen General de la Seguridad Social; e igualmente, para ser percibidos se tendrán en cuenta los subsidios y prestaciones que por estos conceptos se perciban de la Seguridad S., Mutua de Previsión, empresa y Mutua Patronal durante el periodo correspondiente.

# Anexo II (continuación)

23654

Martes 3 julio 2001

BOE núm. 158

6. El compromiso no significará en ningún caso que se cobre más estando de baja que trabajando.

## Artículo III. Préstamo de vivienda.

La empresa concederá a los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio que lo soliciten, un préstamo, por una sola vez, destinado a la adquisición o construcción de vivienda, con arreglo a las condiciones que se citan más adelante.

Con estos préstamos vivienda, la empresa no busca el reemplazar a cualquier entidad de crédito, sino complementarla ayudando al plan de financiación personal, facilitando el pago de la entrada que suele exigirse en estas operaciones, a unos intereses reducidos.

### Acceso:

Todos los trabajadores y trabajadoras de la plantilla tendrán acceso, en condiciones de igualdad, a la concesión para adquisición de vivienda, reservándose la empresa la facultad de denegar la concesión de los mismos, cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:

1. Cuando no se acredite por el solicitante, una antigüedad de un año al servicio de la empresa.
2. Cuando el trabajador o trabajadora que solicite el préstamo tenga concedido por la empresa otro préstamo de distinta naturaleza, pendiente de amortización.
3. Cuando la vivienda objeto del préstamo no vaya a ser destinada con carácter de vivienda principal, y a uso del trabajador solicitante y de sus familiares que con él convivan.
4. Cuando el solicitante o sus familiares que con él convivan sean ya titulares de una vivienda.
5. Cuando se haya solicitado y acordado el traslado a otro Centro de Trabajo.

### Cuantía y amortización:

Año 2001: La cuantía máxima del préstamo no excederá de 2.500.000 pesetas (15.025,30 euros) de las cuales las primeras 350.000 pesetas (2.103,54 euros) no devengarán interés alguno; el resto, hasta la cuantía máxima, devengará un interés del 4,5 por 100.

Año 2002: La cuantía máxima del préstamo no excederá de 2.625.000 pesetas (15.776,57 euros) de las cuales las primeras 350.000 pesetas (2.103,54 euros) no devengarán interés alguno; al resto hasta la cuantía máxima, se le aplicará el interés legal del dinero menos un punto.

Año 2003: La cuantía máxima del préstamo no excederá de 2.750.000 pesetas (16.527,83 euros) de las cuales las primeras 350.000 pesetas (2.103,54 euros) no devengarán interés alguno; al resto hasta la cuantía máxima, se le aplicará el interés legal del dinero menos un punto.

La cantidad prestada por este concepto, se amortizará en un plazo de diez años (120 mensualidades iguales), sin perjuicio de que los beneficiarios puedan anticipar la amortización.

La empresa a estos efectos, quedará autorizada por el trabajador beneficiario a retener, de las retribuciones salariales, las cuotas de amortización.

### Otras estipulaciones:

En el supuesto de que la empresa, en virtud de duda razonable, estime necesario asegurar que el préstamo se destina precisamente a la finalidad social para la que se otorga, podrá reservarse la facultad, en el supuesto de compra por el beneficiario de la vivienda, de pagar directamente al vendedor la cuantía del importe del préstamo; en el caso de tratarse de construcción llevada a cabo por el propio beneficiario, a través de cooperativa o cualquier otra forma asociativa, podrá suspender la concesión del préstamo a la presentación de la certificación de obra firmada por el Arquitecto-Director.

Una vez concedido el préstamo y mientras no se haya amortizado en su totalidad, el arrendamiento o enajenación de la vivienda por el beneficiario, estará condicionado a la autorización expresa y por escrito de la empresa.

En el supuesto de que se extinga la relación laboral entre el trabajador beneficiario del préstamo y la empresa, antes de la total amortización del mismo, aquél queda obligado a su elección, a reembolsar la cantidad pendiente de amortizar o a constituir hipoteca sobre la vivienda en cuantía suficiente para garantizar la devolución del capital no amortizado.

El prestatario se obligará a suscribir una póliza de seguros contra incendios en Compañía de solvencia reconocida, por un importe mínimo no inferior al valor de la vivienda y a exhibir, ante la empresa, los documentos de renovación anual.

## Artículo 40. Colonias infantiles.

En el año 2001 la empresa abonará una cantidad de hasta 16.000 pesetas (96,16 euros) por niño, a aquellos trabajadores que teniendo hijos comprendidos entre los ocho y trece años de edad, ambos inclusive, disfruten de colonias o campamentos infantiles durante el período estival.

El pago se realizará mediante justificación en forma del gasto efectuado. El año 2002 la cantidad será de hasta 16.500 pesetas (99,17 euros) y el año 2003 de hasta 17.000 pesetas (102,17 euros).

## Artículo 41. Seguro de vida.

Durante la vigencia del presente convenio, la empresa garantiza el mantenimiento del seguro de vida, siendo el extracto de la póliza el siguiente:

1. El contrato se rige por las disposiciones legales en vigor y las normas habituales de aplicación en este tipo de seguro.

2. Estarán asegurados los trabajadores en activo en la empresa, los que se encuentren en situación de I. T., prórroga de I. T. y fuerza mayor no atribuible al trabajador, con el límite, en cualquier caso, de sesenta y cinco años.

No estarán asegurados los trabajadores y trabajadoras activos no trabajando que a partir de los 60 años, estén afectados por medidas de jubilación anticipada en la modalidad que en ese momento esté vigente.

### 3. Capital asegurado:

100 por 100 del salario de referencia del interesado para los solteros, viudos y divorciados, sin hijos a cargo.

120 por 100 del salario de referencia del interesado para casados (con o sin hijos a cargo) y para solteros, viudos y divorciados, con hijos a cargo.

4. El salario de referencia es el correspondiente a las retribuciones brutas devengadas por la empresa durante los últimos 12 meses, con exclusión de bonos extras y cualquier otro concepto extrasalarial.

5. Se considerará el accidente como causa de fallecimiento cuando éste se produce por lesión corporal debida a la acción de un acontecimiento exterior, súbito o violento, ajeno a la voluntad del interesado, y que cause su fallecimiento dentro de un año a partir de la fecha en que sufrió la lesión.

6. Se considerará que un accidente es de circulación, en los siguientes supuestos:

Fallecimiento del interesado como peatón, causado por un vehículo.

Fallecimiento del interesado como conductor o pasajero de un vehículo terrestre, exceptuando la participación en pruebas deportivas.

Fallecimiento del interesado como usuario de transportes públicos terrestres, marítimos o aéreos, incluido el transporte en el avión de una sociedad del grupo Michelin.

### 7. Garantías de los riesgos asegurados:

a) Fallecimiento: Los beneficiarios recibirán el importe del capital asegurado.

b) Fallecimiento por accidente: Además de la garantía a), los beneficiarios recibirán otro importe igual al capital asegurado.

c) Fallecimiento por accidente de circulación: Además de las garantías a) y b), los beneficiarios recibirán otro importe igual al capital asegurado.

d) Invalidez, en grado de incapacidad permanente absoluta: El propio interesado recibirá el importe del capital asegurado.

Para las garantías a), b) y c), los beneficiarios, salvo instrucciones expresas del trabajador, lo serán en el orden de preferencia siguiente:

- 1.º Cónyuge del trabajador.
- 2.º Los hijos del trabajador.
- 3.º Los padres del trabajador.
- 4.º Los herederos legales.

### 8. Documentos justificativos:

Para reclamar el pago de las garantías definidas en el apartado 7, los beneficiarios deberán remitir a la empresa todos los documentos justificativos que se precisen para la justificación de los hechos causantes de la garantía.

El pago de indemnizaciones para los supuestos que se produzcan de invalidez permanente, absoluta para todo tipo de trabajo o gran invalidez, no se harán efectivas hasta tanto no recaiga resolución definitiva o sentencia firme en el correspondiente proceso si lo hubiere, y a la vez desapareca el período de suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo.

# Anexo II (continuación)

8. El importe de las primas para la cobertura de los riesgos y garantías definidos en el apartado 7 correrán totalmente a cargo de la empresa, es decir, sin participación alguna de su personal.

10. Definición de hijos a cargo: A efectos de lo previsto en el apartado 8, se considerarán hijos a cargo, los relacionados en la cartilla de la Seguridad Social del trabajador, menores de dieciocho años, o menores de veintidós años si persigueron estudios de carácter oficial, para la obtención de un título académico o profesional de grado medio o superior, en Universidad o Escuela, con exclusión de cursos por correspondencia de cualquier tipo.

Contratos individuales, complementarios o facultativos:

A) Todos los asegurados a los que se refiere el apartado 2, podrán ampliar voluntariamente, a título individual, el capital asegurado.

B) Asimismo, podrán contratar individualmente un seguro de invalidez parcial o total resultante del accidente.

Las primas referentes a estas ampliaciones individuales voluntarias correrán a cargo de cada interesado, según las modalidades que serán contratadas por nuestro Servicio de Seguros a los interesados en estas opciones.

## Artículo 42. Suspensión del contrato de trabajo y excedencias.

Los trabajadores y trabajadoras con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de suspender su contrato de trabajo cuya duración no será inferior a un año ni superior a tres. El reintegro garantizado se producirá a solicitud del trabajador con una antelación de tres meses a la fecha de la finalización de la citada suspensión.

Los trabajadores y trabajadoras que se acogen a la excedencia para atender el cuidado de un hijo en la forma que preceptúa el número tres del artículo 46 del texto refundido de la Ley E. T.-Real Decreto 1/1995, tendrán derecho al reintegro automático en la empresa, si así lo solicitarán, a lo largo de los tres años que dura el periodo de excedencia.

## CAPÍTULO VI

### Área de seguridad y salud

## Artículo 43. Composición del Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud (C. de S. y S.) es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

Los Delegados de Prevención serán designados por el Comité de Empresa, entre los trabajadores de la plantilla del Centro de trabajo, a propuesta de las Secciones Sindicales y atendiendo a su representatividad.

## Artículo 44. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.

### Competencias

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa, a tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

c) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de las medidas de emergencia en el seno de la empresa y valor por su eficacia.

### Facultades

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto visitas mensuales y rotativas a los diferentes Servicios y Talleres de la empresa.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedimientos de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad físicas de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Participar en la elaboración de la memoria y programación anual de servicios de prevención.

e) El Comité, podrá recurrir a asesoramiento externo cuando lo considere necesario.

f) Las demás funciones y competencias atribuidas al Comité por la Legislación vigente.

Garantías: Para el desarrollo de las competencias y facultades asignadas, el Presidente y Secretario del Comité de Seguridad y Salud dispondrán de quince horas mensuales.

## Artículo 45. Reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

a) El Comité de Seguridad y Salud se reunirá mensualmente para tratar asuntos de su competencia y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

b) Mensualmente, se establecerá un programa de visitas a los talleres de los diferentes servicios.

c) Además de las visitas mensuales y rotativas, serán objeto de visita todo puesto de trabajo que el Comité de Seguridad y Salud estime conveniente, así como donde sea requerida su presencia por parte del trabajador, aunque no estén presentes todos sus miembros, a través de la Maestría.

d) Será objeto de visita todo puesto de trabajo en el que haya habido un accidente grave.

e) El Comité de Seguridad y Salud, igualmente podrá reunirse con carácter extraordinario, cuando se produzcan situaciones especiales cuyo estudio y análisis no pueda demorarse hasta la reunión ordinaria.

f) Esta reunión extraordinaria tendrá lugar a petición de la representación empresarial o por mayoría de los delegados de prevención.

g) La convocatoria se realizará con un preaviso mínimo de veinticuatro horas entre la petición y la celebración.

h) Para el desarrollo de sus funciones, la empresa proporcionará a los Delegados de Prevención, los medios y formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

## Artículo 46. Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud de «Neumáticos Michelin Sociedad Anónima», constituido al amparo del artículo 38 de la L. P. E. L., es el órgano de participación destinado a la consulta regular y periódica en materia de prevención, teniendo atribuidas las competencias y facultades de los Comités de Seguridad y Salud, cuando éstas tengan incidencia en más de un centro de trabajo. Así mismo desarrollará la coordinación de los C. de S. y S. de los centros.

## Artículo 47. Competencias, facultades y garantías de los Delegados de Prevención.

### Competencias:

a) Participar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva y en la formación e información a los trabajadores.

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las medidas y decisiones, que marca la legislación.

d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

### Facultades:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 32 de la Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la Ley.

# Anexo II (continuación)

23656

Martes 3 julio 2001

BOE núm. 158

Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por este procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de esta Ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Proponer al empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, pudiendo solicitar a la representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de la paralización de las actividades, ante un riesgo grave e inminente. Si la decisión del empresario fuese negativa a la adopción de las medidas propuestas, ésta deberá ser motivada.

g) Las demás funciones y competencias atribuidas por la legislación vigente.

#### Garantías:

a) Para el desarrollo de las competencias y facultades asignadas, el Delegado de Prevención dispondrá de veinte horas mensuales.

b) No serán imputables a dicho crédito de horas mensuales retribuidas, las reuniones del Comité de Seguridad y Salud convocadas por el empresario, las destinadas a visitas, las previstas en esta misma cláusula en Facultades a) y c) y las destinadas a formación programada para los Delegados de Prevención.

#### Artículo 48. Información.

a) Se entregará periódicamente al Comité de Seguridad y Salud información sobre:

Las mediciones periódicas (semestralmente).

Las nuevas sustancias (anualmente).

Modificaciones realizadas y mejoras conseguidas en máquinas e instalaciones (trimestralmente).

Relación de todos los accidentes, e índices con relación al total de la plantilla.

b) Los trabajadores serán convenientemente informados por la empresa:

Sobre aquellas materias empleadas y desarrollo del proceso productivo que pueda entrañar riesgo para la salud de los trabajadores.

De los estudios que se crea necesario realizar en su entorno de trabajo y sobre su estado de salud, así como de las medidas preventivas que dichos trabajadores deberán cumplir para minimizar el efecto de los riesgos, objeto de los estudios antes citados.

c) Las medidas a adoptar en los supuestos de emergencia, serán facilitadas por la empresa a través de los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 49. Formación.

La empresa, en colaboración con los Delegados de Prevención, promoverá la más completa formación en materia de prevención de riesgos a todos los trabajadores, tanto de los que afectan a su puesto de trabajo como de los generales.

El tiempo dedicado a formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

#### Artículo 50. Prevención de riesgos.

Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando:

Su generación

Su emisión

Su transmisión

Siempre que no se logre la disminución de dichos riesgos por otros procedimientos, se utilizarán los medios de protección personal.

La empresa informará al Comité de Seguridad y Salud de los medios de protección personal que se vayan incorporando al catálogo existente. La elaboración de los Planes Generales de Prevención conllevará como mínimo:

Elaboración del mapa de riesgos y su evaluación.

La determinación de los riesgos existentes, su gravedad y extensión.

Los objetivos de prevención, fijando prioridades.

La determinación de los recursos humanos y económicos para su realización.

Los plazos o fases para su desarrollo.

Un plan complementario de formación de los trabajadores y sus representantes.

La empresa promoverá los reconocimientos, con carácter específico, en función de los riesgos de cada puesto de trabajo.

Durante el embarazo y por prescripción facultativa, las trabajadoras tendrán derecho a ser ocupadas en un puesto de trabajo acorde con su situación, sin merma salarial y sin modificación de su categoría profesional.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, pueden ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

En las condiciones y con el procedimiento previsto por la Ley, el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

La empresa, vigilará el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratadas o subcontratadas, así como de las condiciones de Seguridad y Salud de los trabajadores de éstas.

En aquellos puestos en los que por sus características lo aconsejen, ambas partes acuerdan la reducción al mínimo indispensable de las horas extraordinarias.

#### Artículo 51. Medio ambiente.

Se elaborará un Plan de Gestión Ambiental en cada Centro de trabajo, donde se realicen el almacenamiento de residuos y su tratamiento, así como las emisiones y vertidos al exterior, la depuración de aguas y la sustitución gradual de energías y materias por otras más limpias.

Los miembros del C. de S. y S recibirán información sobre la puesta en práctica, ejecución y control de los Planes de Gestión Ambiental, para los que deberá contar con una formación e información suficiente a cargo de la empresa.

#### Artículo 52. Sigilo profesional.

Los miembros del C. de S. y S. quienes, por la naturaleza de sus competencias, puedan entrar en relación con materias que afectan al secreto de fabricación, observarán sigilo profesional, asesorándose con la empresa respecto a la confidencialidad de lo tratado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines que los que motivaron su entrega.

Además, se dan aquí por reproducidas las disposiciones que sobre esta materia establece la propia L. P. R. L.

## CAPÍTULO VII

### Movilidad funcional

#### Artículo 53. Normas básicas para los cambios de puesto.

I. Los cambios de puesto no motivados por:

Voluntad del operario,

Razones médicas,

implican el mantenimiento de la categoría profesional y la garantía de la MIS del puesto ocupado anteriormente.

Esta garantía será entendida como el valor de la producción de referencia del nuevo puesto.

Para las personas que se incorporen al NSRPH, se aplicará lo previsto en el apartado «Garantía salarial» del documento acordado con el Comité Intercentros el 5 de julio de 1995.

# Anexo II (continuación)

II. Se efectuará el abono de las diferencias en aquellos casos en los que no habiendo obtenido su nivel de MH durante el período de aprendizaje, se mantenga una progresión constante en su producción, hasta alcanzar su anterior MH.

III. Caso particular de los cambios provisionales.

En estos casos, se mantendrá la categoría profesional y la garantía de MH individual y todos los pluses, durante todo el período del cambio.

IV. La empresa informará al Comité de Empresa de los cambios de puesto de trabajo que se produzcan con carácter definitivo.

## Artículo 54. Modificación de las condiciones de trabajo.

Todas las modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo colectivas que la empresa pretenda implantar y que afecten al contenido del presente convenio, deberán negociarse entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores.

## CAPÍTULO VIII

### Formación

#### Artículo 55. Seguimiento de la formación.

Con el objetivo de hacer un seguimiento de las acciones formativas que se promuevan en la empresa y en el marco del Acuerdo Nacional de Formación Continua (FORCEM), se llega al siguiente acuerdo:

I. Se crea una Comisión Paritaria formada por 5 representantes del Comité Intercentros y 5 representantes de la empresa, con carácter participativo y consultivo.

II. Dicha Comisión, recibirá información sobre los balances de las acciones formativas realizadas, analizará las previstas, podrá emitir propuestas, recibiendo cuantas explicaciones se estimen pertinentes.

III. La empresa someterá a la Comisión las necesidades de formación del personal de los Centros Michelin objeto de su competencia, pudiendo proponer la citada Comisión acciones formativas y colaborar en los Planes de Formación.

IV. Oída la Comisión, corresponde a la empresa, la determinación de programas y medios, tanto internos como externos, que sirvan para lograr los mejores resultados de las acciones formativas.

V. La Comisión, conocerá las formaciones en prácticas de los alumnos que sean recibidos por la empresa en el marco de los acuerdos firmados a nivel de Instituciones de Educación (Universidades, Politécnicos, Institutos de Formación, etc.).

VI. La Comisión, efectuará el seguimiento de todas las acciones formativas emprendidas, a fin de proponer nuevos contenidos u otras nuevas, de cara a que se puedan cumplir los objetivos de la formación.

VII. Antes del comienzo de las acciones formativas, deberá remitirse a la Comisión, la lista de los participantes en dichas acciones formativas.

Con carácter trimestral se informará de la ejecución del Plan de Formación.

## CAPÍTULO IX

### Organización del trabajo

#### Artículo 56. Comisión de Organización. Funcionamiento.

1. Existe una Comisión de organización, delegada del Comité de Empresa, para los temas relacionados con la organización del trabajo.

Como paso previo a su funcionamiento, la empresa se compromete a dar a los miembros de la citada Comisión, una formación sobre el sistema de organización en la empresa.

Tal Comisión queda constituida en cada centro de trabajo y formada por 6 miembros de la plantilla en activo, nombrados por el Comité de Empresa respectivo.

2. Bases de funcionamiento:

A) Intervención de la Comisión:

Actuará por delegación del Comité de Empresa.

El área de actuación de esta Comisión se refiere a aquellas modificaciones, en el tema de la Organización Industrial, que se recogen en el apartado B).

En las modificaciones no recogidas en el apartado B) donde según lo establecido, no interviene la Comisión, queda la empresa en libertad de ponerlas en práctica en cualquier momento, consultando ambas partes, empresa y Comité, que son facultades propias de la Dirección.

Las horas de los miembros de la Comisión, se tratarán igual que se hace con las otras Comisiones ya existentes.

La Comisión u en su caso el Comité de Empresa se pronunciará en los quince días siguientes a la entrega de los documentos. Si pasados estos días, no ha habido pronunciamiento, se dará por aceptada la modificación por parte de la Comisión y del Comité de Empresa.

Si el pronunciamiento fuese negativo, a partir de ese momento y hasta en tanto no dictamine la Autoridad Laboral competente, la empresa, aún cuando sea con carácter provisional, queda facultada para aplicar la tarifa.

B) Modificaciones en las que interviene la Comisión:

Todo caso de un puesto al fijo a tarifa.

Aquellas que, para mantener la misma MH que tenía antes de la modificación, sea necesario variar la producción anterior a la modificación en una amplitud igual o mayor de (10 por 100), en cuyo caso, en la última modificación se dará lugar a la intervención de la Comisión.

En los casos en que la modificación realizada no llegue al (10 por 100), la Comisión no interviene excepto que en el período de un año, a contar desde el momento de la puesta en funcionamiento de la modificación, haya atriás, se hubieran realizado modificaciones que unidas a la última alcanzaran el (10 por 100), en cuyo caso, en la última modificación se dará lugar a la intervención de la Comisión.

Toda introducción de una nueva unidad de producción en puesto ya a tarifa, siempre que esta unidad ocupe o pueda ocupar al menos a un operario en el equipo completo.

Ejemplo: La introducción de una nueva dimensión en una BNS se considerará modificación en la que interviene la Comisión.

La introducción de una bobina en una calandria, cortadora o similar, no originará la intervención de la Comisión.

C) Contenido de la comunicación:

En las modificaciones en las que interviene la Comisión se efectuará una comunicación escrita con los siguientes documentos:

Documento del puesto.

Cuadro de tarifas.

Documento explicativo.

Documento del puesto.—Copia del fijado en el puesto de trabajo, en el cual se recogen las condiciones de establecimiento de la tarifa (situación física del puesto, condiciones de trabajo, método operativo, consignas, condiciones de recepción del producto, etc.).

Cuadro de tarifas.—Copia del fijado en el puesto de trabajo, en el cual se recogen las condiciones de pago del operario (número de tarifa, designación, precio fijo tarifa, etc.).

Cuadro explicativo.—A entregar únicamente a la Comisión y que tendrá los siguientes apartados:

Razones técnicas, organizativas o productivas que han originado la introducción o modificación de la tarifa.

Diferencias entre el método antiguo y nuevo, con cuantas explicaciones sean posibles (cambios tecnológicos que afectan al Tiempo Unitario, implicaciones de los cambios en la seguridad, cambio de método operativo, etc.), relacionando cada cambio con la variación en tiempo que origina.

Especificaciones de los puntos siguientes:

Producción de referencia.

Nivel de valoración.

Porcentaje de variación necesario de producción para mantener la misma MH.

Porcentaje de ocupación y coeficiente K.

D) Momento de la comunicación:

Una vez terminado el estudio de organización, se procederá a efectuar la comunicación a los operarios afectados por el estudio y a la Comisión, procurando que las dos comunicaciones se efectúen en el mismo día a ser posible.

La comunicación a los operarios se efectuará en la forma habitual. La comunicación a la Comisión se hará por parte de SP y ORG., haciendo entrega de los documentos.

La Comisión, después de la comunicación, visitará el puesto afectado si lo estima conveniente.

## CAPÍTULO X

### Representación de los trabajadores

A) Comité Intercentros

#### Artículo 57. Representatividad.

El Comité Intercentros es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores pertenecientes a los centros de trabajo de Aranda de Duero, Valladolid y Vitoria, para la defensa de sus intereses.

# Anexo II (continuación)

23658

Martes 3 julio 2001

BOE núm. 158

## Artículo 58. Composición.

El Comité Intercentros está formado por 13 miembros pertenecientes a los Comités de Empresa y designados por sus respectivos sindicatos de acuerdo al número de votos obtenidos globalmente en las últimas elecciones sindicales para Comités de Empresa celebradas en los diferentes centros de trabajo.

## Artículo 59. Sustitución.

Los miembros del Comité Intercentros serán sustituidos por otros miembros pertenecientes a los Comités de Empresa en los siguientes supuestos:

- Por haber presentado la dimisión como miembro del Comité Intercentros y/o del Comité de Empresa.
- Por haber sido destituido del Comité Intercentros por el Sindicato por el que fue elegido.

## Artículo 60. Ampliación.

Por decisión sujeta a la de los trabajadores y/o del Comité de Empresa del centro de trabajo correspondiente, y de mutuo acuerdo entre el Comité Intercentros y la representación empresarial podrán ir incorporándose al Comité Intercentros los diferentes Centros de Trabajo de la empresa que aún no forman parte de él, de acuerdo a los artículos 57 y 58 y sin que se modifique el número de miembros establecido.

## Artículo 61. Competencias.

- El Comité Intercentros tendrá las siguientes competencias:

1.1 Recibir información facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa; sobre la situación de la producción y ventas de la empresa; sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

1.2 Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

1.3 Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa, de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

1.3.1 Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales o definitivos y temporales de aquélla siempre que afecten a más de un centro de trabajo.

1.3.2 Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

1.3.3 Planes de formación profesional de la empresa.

1.3.4 Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

1.4 Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

1.5 Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo, tanto por enfermedad como por accidente.

1.6 Conocer mensualmente el número de horas extraordinarias.

1.7 Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como de los acuerdos en vigor alcanzados con el Comité Intercentros, formulando las reclamaciones oportunas ante la representación empresarial y efectuando las acciones legales correspondientes ante los organismos o tribunales competentes.

1.8 Participar en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa, según lo convenido por ambas partes, en beneficio de los trabajadores y/o sus familiares.

1.9 Proponer a la empresa cuantas mejoras técnicas y de organización considere oportunas para mejorar la productividad y las condiciones de trabajo.

1.10 Ser los representantes directos de los trabajadores en las negociaciones colectivas con la R. E.

1.11 Informar a sus representantes de todos los temas y cuestiones señalados en este n.º 1, en cuanto directa o indirectamente, tengan o puedan tener repercusiones en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el Comité Intercentros a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.5 y 1.4 del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

## Artículo 62. Capacidad y siglo profesional.

Se reconoce al Comité Intercentros capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Los miembros del Comité Intercentros y éste en su conjunto, observarán siglo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 del apartado 1 de artículo anterior, aún después de dejar de pertenecer al Comité Intercentros y en especial en todas aquellas materias sobre las que la empresa señala expresamente el carácter reservado o confidencial.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité Intercentros podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

## Artículo 63. Garantías.

1. Los miembros del Comité Intercentros, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que será oído, aparte del interesado, el C. Intercentros y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esto se produzca por revocación o dimisión siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar colegialmente si se trata del Comité Intercentros, con libertad sus opiniones, en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolas a la empresa.

## Artículo 64. Horas.

Disponer de un crédito de 40 horas mensuales retribuidas a salario real, cada uno de los miembros del Comité Intercentros, independientemente de las que les pudiera corresponder por cualquier otro motivo, para el ejercicio de sus funciones de representación, transferibles entre los miembros pertenecientes a un mismo sindicato, del centro de trabajo al que pertenecieran.

## Artículo 65. Gastos por desplazamiento y dietas.

a) Reuniones internas y gastos de funcionamiento: La empresa pagará al Comité Intercentros una cantidad global de 600.000 pesetas (3.000,07 euros) al año, abonándose en dos veces, al vencimiento del primer y tercer trimestre del año.

b) Reuniones con la empresa: Para aquellas reuniones que se celebren con asistencia de la representación empresarial, se asignan las siguientes cantidades, para los miembros del Comité Intercentros que se encuentren en desplazamiento:

Kilométricas: \$2 pesetas/kilómetro (0,20 euros) + autopistas o vehículo Avia.

	2001		2002		2003	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Comida .....	2.000	15,62	2.800	16,82	3.000	18,00
Cena .....	2.000	15,62	2.800	16,82	3.000	18,00
Desayuno .....	450	2,70	500	3	550	3,30
Alojamiento: Según factura con un límite de .....	6.500	39,06	7.000	42,07	7.500	45,07

# Anexo II (continuación)

Con arreglo a la siguiente normativa:

Para el cálculo del número de coches, se contabilizará 4 ocupantes por vehículo pertenecientes a un mismo sindicato.

Obligación de completar coches, con miembros de un mismo Sindicato, cuando se encuentren dentro de itinerario.

No se abonará cena ni alojamiento del día siguiente a la reunión, cuando ésta se celebre después de las diez horas.

Se abonará comida cuando una reunión finalice después de las doce treinta horas.

Se abonará cena, alojamiento y desayuno cuando finalice una reunión por la tarde, exista previsión de continuar al día siguiente a primera hora y, en todo caso, cena, si la reunión finalizase después de las veintuna horas.

## Artículo 66. Reuniones del C. I. con la R. E.

El Comité Intercentros se podrá reunir con la representación empresarial una vez cada tres meses en sesión ordinaria, excepcionalmente en sesión extraordinaria, cuando las circunstancias lo exijan para tratar asuntos urgentes, a petición de cualquiera de las partes y a condición de cumplir los siguientes requisitos:

1.º Presentación del orden del día o indicación del asunto a tratar en la reunión.

2.º Preavisos mínimo de cuarenta horas, entre la petición de la reunión y su celebración.

3.º Cuando la reunión la solicite el Comité Intercentros, la petición deberá ser avalada con las firmas de la mayoría de sus miembros.

La reunión deberá celebrarse dentro de las setenta y dos horas hábiles siguientes a la convocatoria.

La representación de la empresa podrá estar asistida en todas las reuniones, por las personas que ésta considere necesario, en función del asunto a tratar.

Las actas de las reuniones serán extendidas por el Secretario y, una vez aprobadas, serán firmadas por ambas partes.

## Artículo 67. Reuniones del Comité Intercentros.

El C. I. podrá reunirse en la sala de reuniones de los diferentes Comités de Empresa previa notificación a la empresa como mínimo de veinticuatro horas.

## Artículo 68. Tableros de anuncios.

El C. I. podrá utilizar los tableros de anuncios de los Comités de Empresa de cada centro de trabajo previa notificación a la empresa.

## Artículo 69. Referéndum de trabajadores.

El Comité Intercentros podrá convocar referéndum de trabajadores para decidir sobre asuntos de carácter laboral o social siempre que dichos temas afecten a trabajadores de más de un centro de trabajo.

La empresa, previa justificación por parte del C. I. de la necesidad de celebrar dicho referéndum, permitirá la celebración del mismo dentro de las instalaciones de los centros de trabajo y durante la jornada laboral, facilitando el material necesario para su realización, siempre y cuando no existan pérdidas de producción y no se anote el tiempo utilizado por cada trabajador en su baja de producción.

## B) COMITÉ DE EMPRESA

### Artículo 70. Representatividad.

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores pertenecientes a un centro de trabajo, para la defensa de sus intereses.

### Artículo 71. Competencias.

1. El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

1.1 Recibir información facilitada trimestralmente al menos, sobre la situación y programa de producción, así como de la evolución probable del empleo en el centro de trabajo respectivo.

1.2 Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa, de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

1.2.1 Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales o definitivos y temporales de aquélla siempre que afecten únicamente a su centro de trabajo.

1.2.3 Plan de formación profesional que sea exclusivamente para su centro de trabajo.

1.3 Conocer los modelos de contrato de trabajo escritos que se utilicen, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

1.4 Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

1.5 Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

1.6 Conocer mensualmente el número de horas extras realizadas y su distribución por secciones.

1.7 Ejercer una labor:

1.7.1 De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como de los acuerdos alcanzados con el Comité de Empresa, y de las condiciones y usos en vigor, formulando las reclamaciones oportunas ante la Representación Empresarial y efectuando las acciones legales correspondientes ante los organismos o tribunales competentes.

1.7.2 De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en el centro de trabajo.

1.8 Participar en la gestión de obras sociales establecidas en el Centro de Trabajo, según lo convenido por ambas partes, en beneficio de los trabajadores y/o sus familiares.

1.9 Preparar a la empresa cuantas mejoras técnicas y de organización considere oportunas para mejorar la productividad y las condiciones de trabajo.

1.10 Ser los representantes directos de los trabajadores en las negociaciones colectivas con la R. Empresarial sobre aquellos asuntos que afecten exclusivamente a su centro de trabajo.

1.11 Velar por el cumplimiento de la normativa vigente legal o pactada en todo lo referente a material laboral.

1.12 Informar a sus representantes de todos los temas y cuestiones señalados en este n.º 1, en cuanto directa o indirectamente, tengan o puedan tener repercusiones en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el Comité de Empresa a tenor de las competencias reconocidas en el apartado 1.2 del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

### Artículo 72. Capacidad y sigilo profesional.

Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1.2.3 y 4 del apartado 1 del artículo anterior, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la empresa señale expresamente el carácter reservado, o confidencial.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

### Artículo 73. Garantías.

1. Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que será oído, aparte del interesado, el C. de Empresa y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esto se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación. Asimismo, no podrá ser discriminado en su pro-

# Anexo II (continuación)

23660

Martes 3 julio 2001

BOE núm. 158

moción económica o profesional en razón precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar colegiadamente si se trata del Comité de Empresa, con libertad sus opiniones, en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir sin paratartar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

## Artículo 74. Horas.

Disponer de un crédito de cuarenta horas mensuales retribuidas a salario real, cada uno de los miembros del Comité de Empresa, independientemente de las que les pudiera corresponder por cualquier otro motivo, para el ejercicio de sus funciones de representación, transferibles entre los miembros pertenecientes a un mismo Sindicato o agrupación electoral. La finalidad de la disposición será:

Las reuniones del Comité de Empresa.

Sus gestiones en el exterior.

El tiempo pasado en el despacho del Comité.

La información al personal, en los locales sociales, durante el tiempo del bocanillo, de modo que no se altere la marcha de la producción.

Cuando circunstancialmente, no exista en un taller un representante del personal, la Maestría autorizará al representante del taller más próximo para que se desplace al local social correspondiente, con el fin de informar al personal cuando dicho representante lo solicite o a petición de los trabajadores. Podrá informar aunque se encuentre fuera de servicio.

No estarán comprendidas dentro de las cuarenta horas mensuales disponibles, las pasadas en reuniones ordinarias mensuales con la R. E. y en las extraordinarias convocadas por la empresa.

Además del tiempo estipulado para desarrollar su cometido, los miembros del Comité de Empresa, el Presidente, 1.º y 2.º Secretario, dispondrán respectivamente de veinte, quince y diez horas mensuales, para realizar los trabajos propios de estos cargos.

## Artículo 75. Reuniones del C. E. con la R. E.

El Comité de Empresa se podrá reunir con la Representación Empresarial una vez al mes en sesión ordinaria, excepcionalmente en sesión extraordinaria, cuando las circunstancias lo exijan para tratar asuntos urgentes, a petición de cualquiera de las partes y a condición de cumplir los siguientes requisitos:

1. Presentación del orden del día o indicación del asunto a tratar en la reunión.

2. Plazo mínimo de veinticuatro horas, entre la petición de la reunión y su celebración.

3. Cuando la reunión lo solicite el Comité de Empresa, la petición deberá ser avalada con las firmas de la mayoría de sus miembros.

La reunión deberá celebrarse dentro de las setenta y dos horas hábiles siguientes a la convocatoria.

Las actas de las reuniones serán extendidas por el Secretario y, una vez aprobadas, serán firmadas por ambas partes.

## Artículo 76. Sala de reuniones y despacho.

La empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa:

Una sala para sus reuniones. Esta se utilizará mediante un preaviso de veinticuatro horas.

Un despacho para uso exclusivo del Comité con el fin de facilitar su funcionamiento interno, equipado con sus correspondientes muebles.

Material consultivo de oficina, de uso corriente.

## Artículo 77. Tableros de anuncios.

Se colocarán tableros de anuncios, en número suficiente, de acuerdo con la legislación vigente, para uso del Comité de Empresa.

## Artículo 78. Asambleas de trabajadores.

La empresa facilitará un local adecuado dentro de las instalaciones de la fábrica o en su defecto abonará 18.000 pesetas/mes (108,18) al Comité de Empresa para gastos de asambleas, debiendo facilitar éste un preaviso de celebración y el correspondiente orden del día.

## C) SECCIONES SINDICALES

### 1. Secciones sindicales de empresa

#### Artículo 79. Reconocimiento de las SSE.

La empresa reconoce la existencia de las Secciones Sindicales de empresa que están constituidas siempre y cuando tengan Sección Sindical en más de un centro de trabajo.

#### Artículo 80. Garantías de las SSE.

Las secciones sindicales de empresa, tendrán las siguientes garantías:

a) Recibir la información que le remita su sindicato.

b) Utilización de los tableros de anuncios y de los locales sindicales de sus Secciones Sindicales de los Centros de Trabajo y en las mismas condiciones que éstas.

c) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo en el ámbito de la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la R. E.

d) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité Intercentros, estando obligados sus Delegados Sindicales a guardar el sigilo profesional exigido a los miembros del Comité Intercentros en el artículo 82.

e) Ser oída por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular siempre que dichas medidas afecten a más de un centro de trabajo.

#### Artículo 81. Delegados de las S. S. E.

Las secciones sindicales de empresa o en su defecto la Sección Sindical de centro de trabajo tendrán derecho a tantos Delegados Sindicales de Empresa como miembros tengan en el Comité Intercentros.

Los Delegados sindicales de Empresa, serán trabajadores en activo elegidos de acuerdo a las normas estatutarias del Sindicato al que pertenecen.

#### Artículo 82. Garantías y funciones de los Delegados de las S. S. E.

1. Tendrán las mismas garantías que las establecidas para los miembros del Comité Intercentros.

2. Asistir a las reuniones del Comité Intercentros con voz pero sin voto.

3. En las reuniones del C. I. con la R. E. los Delegados Sindicales tendrán los mismos derechos que los miembros del Comité Intercentros.

4. Los Delegados sindicales de Empresa podrán asistir a las reuniones que celebren sus Secciones Sindicales dentro del centro de trabajo respectivo.

5. Cada Delegado sindical de Empresa tendrá derecho a un crédito de cuarenta horas mensuales, independientemente de las que le pudiera corresponder por cualquier otro motivo, retribuidas a salario real, transferibles entre los miembros pertenecientes a un mismo Sindicato del centro de trabajo al que pertenecen, para el ejercicio de sus funciones de representación.

### 2. Secciones sindicales de centro de trabajo

#### Artículo 83. Afiliación.

Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

#### Artículo 84. Constitución de las secciones sindicales de centro.

Los trabajadores afiliados a un Sindicato, legalmente constituido, podrán constituirse en Sección Sindical de Centro de Trabajo de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato.

#### Artículo 85. Garantías de las secciones sindicales de centro.

Las secciones sindicales de centro de trabajo tendrán las siguientes garantías:

a) Ningún trabajador podrá ser discriminado en su trabajo por razón de su afiliación sindical. En el supuesto de medidas disciplinarias contra

# Anexo II (continuación)

cualquier afiliado, por faltas graves o muy graves, salvo oposición expresa del interesado, la empresa, junto al escrito razonado al interesado, entregará copia para el Delegado de la Sección Sindical a la que pertenece.

b) Celebrar reuniones, previa notificación a la empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

d) Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa, dispondrán de tablones de anuncios situados en los talleres, en los que podrán insertar comunicaciones y anuncios de carácter sindical o laboral, a cuyo efecto dirigirán copia de las mismas, previamente, a la empresa, quien no se opone a su publicación en tanto guarden el respeto a las personas o a la empresa.

Igualmente, estas Secciones Sindicales tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que el Delegado Sindical ejerza las funciones y tareas que, como tal, le corresponden.

e) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representen y de los afiliados al mismo en el Centro de Trabajo y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la R. E.

f) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los Delegados Sindicales a guardar el sigilo profesional exigido a los miembros del C. E. en el artículo 72.

g) Ser oídas por la empresa, previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo en el ámbito del centro de trabajo respectivo, que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de éstos.

h) El ejercicio de las actividades sindicales no podrá interferir el trabajo de los restantes trabajadores ni la marcha general de la producción. Los trabajadores que deseen dirigirse a sus Delegados Sindicales lo harán durante el tiempo del boadillo.

## Artículo 86. Delegados sindicales de centro de trabajo.

Las secciones sindicales de centro de trabajo de los sindicatos que hayan obtenido más del 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa correspondiente tendrán tres Delegados sindicales.

Las secciones sindicales de centro de trabajo de aquellos sindicatos con presencia en el Comité de Empresa que no hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al Comité de Empresa correspondiente estarán representadas por un Delegado sindical de centro de trabajo.

Los Delegados sindicales de centro de trabajo, serán trabajadores en activo elegidos de acuerdo a los Estatutos de su central o sindicato respectivo.

## Artículo 87. Garantías y funciones de los D. S. de centro de trabajo.

1. Tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del C. de E.

2. Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de Seguridad e Higiene con voz pero sin voto.

3. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello durante el tiempo del boadillo.

4. Cada Delegado sindical de centro de trabajo, dispondrá de un crédito de cuarenta horas mensuales, independientemente de las que le pudiere corresponder por cualquier otro motivo, retribuidas a salario real, transferibles entre los miembros pertenecientes a un mismo Sindicato, para el ejercicio de sus funciones de representación.

5. Los Delegados cumplirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

## Artículo 88. Cuota sindical.

La empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, a requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la entidad bancaria a la que debe ser

transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las auto-dichas deducciones, salvo indicación en sentido contrario, durante períodos de un año.

La empresa entregará copia de la transferencia al Delegado Sindical en la empresa si lo hubiera.

## Artículo 89. Extintivas.

Quiénes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las Organizaciones Sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

## Disposición final primera. Comisión Mixta.

Con independencia de las atribuciones reconocidas a la jurisdicción competente, se constituye una Comisión Paritaria interpretadora del Convenio, que estará formada por cinco miembros del Comité Intercentros y cinco miembros de la Representación Empresarial, y sus correspondientes suplentes.

Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes.

## Disposición final segunda. Usos y costumbres.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes, así como en los usos y costumbres establecidos en la empresa.

## Disposición final tercera. Grupos profesionales.

Se constituirá una Comisión Paritaria para estudiar la situación actual de las categorías profesionales con el objeto de convertirlas en grupos profesionales delimitando tanto las condiciones salariales como las condiciones de trabajo, ascensos, etc.

## Disposición final cuarta. Ordenanza Industrias Químicas.

Se constituirá una Comisión Paritaria para adecuar la desaparecida OTQ e introducirla en el Convenio previo acuerdo de las partes.

## Disposición final quinta. Valoración de puestos.

A través de una Comisión Paritaria, la empresa informará de los criterios de valoración de los puestos de trabajo.

## Disposición final sexta. Colectivos especiales.

Durante la vigencia del Convenio se llevará a cabo este estudio.

## Disposición final séptima. Subcontratación.

A la finalización de las negociaciones y cumpliendo los compromisos contraídos por las partes, la empresa negociará la subcontratación.

## ANEXO REFERIDO EN EL ARTÍCULO 29 DEL CONVENIO

### Acuerdo sobre el Empleo «Neumáticos Michelin, Sociedad Anónima»

#### REUNIDOS

De una parte: El Comité Intercentros de «Neumáticos Michelin, Sociedad Anónima», ostentando la representación de los sindicatos que lo componen las personas que figuran en la página de firmas.

De otra: La representación de la empresa «Neumáticos Michelin, Sociedad Anónima», ostentando su representación las personas que figuran en la antedicha página.

Ambas partes, con la representación que ostentan, se reconocen capacidad legal suficiente para proceder a suscribir el denominado Acuerdo sobre el Empleo «Neumáticos Michelin, Sociedad Anónima».

#### PREÁMBULO

Son varias las modalidades actuales de contratación temporal usadas masivamente en las empresas para hacer frente a las necesidades coyunturales de producción.

# Anexo II (continuación)

Resulta habitual convivir con casos en los que después de agotar las renovaciones previstas por la Ley, se produce la rescisión definitiva de los contratos temporales, siendo sustituidos por nuevas contrataciones eventuales, reiniciándose así el ciclo hasta agotar de nuevo las duraciones máximas de cada modalidad.

Dicho procedimiento no soluciona la necesaria adaptación de la plantilla a los niveles de producción de cada momento, cuando éstos disminuyen, ni contribuyen a la necesidad social de estabilidad y garantía de empleo.

Empresa y Comité Intercentros, conscientes de la realidad expresada y, a su vez, de la necesidad de adaptar la producción a los pedidos, pretenden con este Acuerdo encontrar un punto de equilibrio que permita, de una parte, la conversión en empleo estable del mayor número de empleos temporales, potenciando por tanto la estabilidad del empleo en Michelin, cumpliendo estrictamente los principios de causalidad, igualdad y no discriminación en toda la contratación, y, de otra parte, establecer los mecanismos de flexibilidad alternativos necesarios para hacer frente a la variabilidad de la producción, igualmente bajo los principios de causalidad y no discriminación.

El presente Acuerdo tiene su punto de origen en la disposición final quinta del Convenio Colectivo extraestatutario 1997-1998, con el objetivo de desarrollar y concretar, en parte, lo regalado en dicha disposición.

## ACUERDOS

1.º Vigencia.—El presente Acuerdo entra en vigor desde el momento de su firma y será incluido dentro de próximo Convenio Colectivo, recogiendo el procedimiento y condiciones expresadas en el presente Acuerdo y aquellas otras que las partes puedan incorporar en el futuro.

2.º Naturaleza jurídica.—El presente Acuerdo se suscribe al amparo de la estabilidad en el Estatuto de los Trabajadores, constituyendo el mismo un acuerdo colectivo regulador de aspectos concretos de las relaciones laborales, de eficacia general y de aplicación directa en su correspondiente ámbito por estar legitimadas las partes firmantes para su suscripción.

3.º De la contratación y el empleo.—Se acuerda entre las partes:

3.1 La conversión de los contratos temporales en indefinidos, durante la vigencia o a la finalización del contrato temporal o de cualquiera de sus prórrogas, y si se justifica su necesidad. Las partes fijan que, desde la firma del presente Acuerdo hasta la finalización del año en curso, al menos 80 contratos temporales se convertirán en indefinidos.

3.2 La fijación de la adecuada relación en cada centro de trabajo entre el volumen de estos contratos y la plantilla total de la empresa, la determinación de los puestos, grupos o categorías, y el efectivo cumplimiento de los compromisos de conversión recogidos en el presente Acuerdo.

3.3 La conversión de contratos temporales en indefinidos con jornada variable (según el contrato que se anexa) se producirá con la jornada al 100 por 100 del sistema de trabajo al que se adscribe al trabajador, con la excepción hecha de lo recogido en el apartado 4.

3.4 El salario del trabajador será el establecido para su puesto y categoría profesional al igual que los pluses y otros complementos salariales, así como a la totalidad de las prestaciones recogidas en el capítulo denominado «Área Social» del Convenio Colectivo y demás derechos recogidos en el mismo.

3.5 A todos los efectos, el trabajador lo es de la plantilla de NMSA, no pudiendo ser discriminado bajo ningún concepto en razón a su antigüedad en la empresa.

4.º De la flexibilidad.

4.1 Si las circunstancias productivas u organizativas lo justificasen, los trabajadores con la modalidad de contrato que se anexa, adaptarán su jornada a dichas necesidades, según las condiciones del apartado 4.2.

4.2 Condiciones:

a) La reducción de jornada nunca será, en cómputo mensual, superior a un 30 por 100 de la total, siendo el salario proporcional al tiempo trabajado, al igual que los pluses u otros complementos salariales.

b) Las vacaciones a disfrutar por el trabajador serán las reflejadas en el Convenio Colectivo y calendarios en vigor. De realizar menos jornada que la total, éstas serán abonadas en su parte proporcional.

c) La reducción no se aplicará en puestos donde se realicen horas extraordinarias o trabajos de producción en domingo (salvo por sistema de trabajo), u horas por encima de la jornada habitual.

d) Su aplicación se hará por jornadas completas (ocho horas).

e) La reducción de jornada se hará, siempre que sea posible, junto a períodos de descanso.

f) Se respetará rigurosamente la rotación de personal puesto a puesto, de forma que afecte de igual forma y cantidad a todos los trabajadores las posibles reducciones que haya que aplicar.

## 4.3 Procedimiento:

a) Para la aplicación de la flexibilidad en períodos de baja producción se tendrán en cuenta criterios de causalización de las razones organizativas o productivas expresadas.

b) Con una antelación de, al menos, quince días, se pondrá en conocimiento de los trabajadores afectados y del Comité de Empresa y secciones sindicales de centro o centros afectados los razones de dichas medidas.

c) Durante dicho período, la empresa, a tenor de lo expuesto en el apartado a), justificará ante el Comité Intercentros o Comité de Empresa las causas que aconsejan la variación de la jornada (tal variación podrá ser de carácter individual o colectivo), analizándose la posibilidad de cambiar o reducir sus efectos y las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, así como otras posibles medidas a adoptar, a fin de que no recaigan en exclusiva sobre los trabajadores con este tipo de contrato.

d) Tras la finalización del referido período, las partes levantarán acta de conclusiones, pudiendo, en caso de considerar la representación de los trabajadores como no suficientemente justificada la medida, someter a mediación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) los puntos de desacuerdo.

En ningún caso esto supondrá una dilación innecesaria de las medidas a adoptar.

5.º Comisión Paritaria del Comité Intercentros sobre empleo.—Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria del Comité Intercentros y la Representación de la Empresa, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de los contenidos del presente Acuerdo.

Dicha Comisión estará integrada por seis representantes de la empresa y seis miembros del Comité Intercentros. Las decisiones de la Comisión Paritaria tendrán carácter ejecutivo y serán de inmediata aplicación una vez acordadas en el seno de la misma.

Se reunirá con carácter ordinario cada tres meses y con carácter extraordinario cuando cualquiera de las partes lo solicite, con la debida justificación, en un plazo máximo de setenta y dos horas.

## Contrato de trabajo

En la ciudad de \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 1997.

De una parte, D. \_\_\_\_\_ mayor de edad, con documento nacional de identidad número \_\_\_\_\_, en nombre y representación de la empresa «Neumáticos Michelin, Sociedad Anónima» y en calidad de Jefe de Personal del centro de trabajo de \_\_\_\_\_ con domicilio en \_\_\_\_\_ De otra, D. \_\_\_\_\_ mayor de edad, con documento nacional de identidad número \_\_\_\_\_ con domicilio en \_\_\_\_\_ actuando en nombre y representación propia.

Ambas partes, con capacidad legal para otorgar este contrato, según instantáneamente se reconocen,

## MANIFIESTAN

Primero.—Que con fecha \_\_\_\_\_, las partes aquí representadas suscribieron un contrato de trabajo de duración determinada bajo la modalidad de \_\_\_\_\_ en la forma y condiciones que en el mismo se reflejaban.

Segundo.—Que interesa a la empresa NMSA la contratación indefinida del trabajador D. \_\_\_\_\_ y, en consecuencia, la conversión del anterior contrato de trabajo de duración determinada en contrato de trabajo por tiempo indefinido.

Tercero.—Ambas partes convienen, de acuerdo con las normas establecidas en la vigente legislación laboral, el presente contrato de trabajo por tiempo indefinido, con arreglo a las siguientes:

## CLÁUSULAS

Primera.—D. \_\_\_\_\_ seguirá prestando sus servicios como \_\_\_\_\_ con la categoría profesional de \_\_\_\_\_ o de la categoría que en el futuro pudiera ser otorgada o reconocida por la empresa, en el centro de trabajo de NMSA ubicado en \_\_\_\_\_

# Anexo II (continuación)

Segunda.—La jornada de trabajo de referencia que se establece es de mil setecientos cincuenta y dos horas en cómputo anual (régimen de trabajo de 3 turnos mañana, tarde y noche: 3 x 8). No obstante, si circunstancias productivas u organizativas así lo aconsejaren, al trabajador, con un preaviso de quince días, le será comunicada por la empresa la jornada a realizar en el mes siguiente. En ningún caso la jornada a realizar por el trabajador será inferior, en cómputo mensual, en un 30 por 100 de la total, para la jornada establecida o para otros cómputos de jornada que pudieran corresponder a otro sistema de trabajo que sea diferente al expresado. En todo caso, se respetará lo recogido en el Acuerdo sobre el Empleo, firmado entre la empresa y el Comité Intercentros el día 12 de junio de 1998.

Tercera.—El horario de trabajo se adaptará al practicado por el equipo al que le destine la empresa, en cada momento, dentro de las modalidades que bien legal o convencionalmente tenga autorizadas la empresa.

Cuarta.—La cuantía de la retribución establecida será por todos los conceptos de ..... pesetas/hora (MII) brutas. Si el trabajador por las circunstancias citadas en la cláusula segunda realizara en cómputo anual menor jornada que la total, la retribución a percibir será proporcional a las horas trabajadas. Asimismo, si el trabajador fuese asignado a un sistema de trabajo de los que llevan inherentes el denominado «plus sistemas», éste será percibido por el trabajador, caso también de realizar menor jornada que la total, en la parte proporcional correspondiente.

Quinta.—Las vacaciones a disfrutar por el trabajador serán las otorgadas en el Convenio Colectivo y calendarios en vigor. De realizar menor jornada que la total, de acuerdo a lo establecido en la cláusula segunda, aquellas serán abonadas en su parte proporcional.

Sexta.—De la cuantía resultante de su salario le serán deducidos los importes correspondientes a los descuentos de retenciones que legalmente debe realizar la empresa (Seguridad Social, IRPF, etc.), así como los que puedan ser convenidos entre las partes (Mutualidad de Previsión Michelin, préstamos eventuales, etc.).

En todo lo no previsto en este contrato será de aplicación lo establecido en la normativa legal vigente y en el correspondiente Convenio Colectivo en vigor, en lo concerniente a las relaciones entre la empresa NMSA y B. ....

Y para que así conste, las partes intervinientes firman el presente contrato de trabajo en el lugar y fecha mencionados.

Leído y aprobado,

El trabajador

La empresa

**12839** RESOLUCIÓN de 12 de junio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Distribuidora Farmacéutica de Navarra y Rioja, Sociedad Anónima» (DIFNARSA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Distribuidora Farmacéutica de Navarra y Rioja, Sociedad Anónima» (DIFNARSA) (código de Convenio número 9008152), que fue suscrito con fecha 15 de marzo de 2001 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Delegados de personal en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 12 de junio de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## DIFNARSA. CONVENIO DE EMPRESA 2001-2003

DIFNARSA, Logroño, Vitoria, Pamplona.

### Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio establece y regula las condiciones de trabajo de «Difnar, Sociedad Anónima» de acuerdo con lo dispuesto en los artículos siguientes:

### Artículo 2. Ámbito territorial.

Será de aplicación en los centros de trabajo de «Difnar, Sociedad Anónima».

### Artículo 3. Ámbito personal.

El Convenio afecta a todos los trabajadores que presten servicio en «Difnar, Sociedad Anónima» a la entrada en vigor del mismo o que se contraten durante su vigencia, así como al personal eventual o interino. Queda excluido del ámbito de aplicación del Convenio, el personal que en el organigrama de la empresa, figure dentro del área directiva, o pueda ser asimilado temporalmente a la misma por la Dirección, previa notificación a los representantes de los trabajadores.

Se considera área directiva:

La Dirección General, Director Técnico Comercial, Director Técnico, Jefe de Producción y Jefe de Administración del área de mecanización.

### Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, comenzando su vigencia a todos los efectos el día 1 de enero de 2001 y finalizando el día 31 de diciembre de 2003.

El Convenio se considerará automáticamente denunciado tres meses antes de finalizar el periodo de vigencia.

Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones del nuevo Convenio en el primer trimestre de 2003.

Al término de la vigencia del presente Convenio, en tanto no se suscriba por uno nuevo, se prorrogará el contenido normativo del mismo.

### Artículo 5. Absorción y compensación.

Las condiciones pactadas en este Convenio, formarán un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

En las presentes condiciones económicas quedan absorbidas y compensadas en su totalidad las que anteriormente rigieron por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo y convenio o pacto de cualquier clase.

Será motivo de revisión, si que algunas de las leyes, órdenes o disposiciones legales de carácter general, que afecten al personal de DIFNARSA, concedan mejoras, condiciones económicas o sociales que valoradas en su conjunto sean superiores a las pactadas en este Convenio.

### Artículo 6. Garantía personal.

Si a la firma de este Convenio, cualquier trabajador tiene reconocidas condiciones tales, que examinadas en su conjunto resultasen superiores a las que para el personal de la misma categoría profesional se establecen en este Convenio, se respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal, sin que puedan entenderse vinculadas a puestos de trabajo, categoría profesional u otras circunstancias análogas, y ello sin perjuicio de la práctica de las absorciones y compensaciones que procedan a tenor de lo dispuesto en el artículo 5.

## Organización del trabajo

### Artículo 7. Organización del trabajo.

Es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, en todo su ámbito, la organización práctica del trabajo, con sujeción a cuanto establezcan las normas legales vigentes.

Sin mena de la autoridad que corresponde a la Dirección de la empresa o sus representantes legales, los Delegados del Personal, recogerán la opinión de todos los trabajadores y tendrán las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en estas tomas.

# Anexo III

## Componentes Castellón



**IESE**  
Universidad de Navarra  
Barcelona-Madrid

0-497-102  
DP-122

### COMPONENTES CASTELLON (\*)

A las seis de la tarde del 21 de marzo de 1997, en un día especialmente plomizo, se había interrumpido la reunión de negociación del convenio que a partir de las doce del medio día se estaba celebrando en la planta de Castellón entre el comité intercentros y la dirección de la empresa.

La reunión –que se estaba celebrando sin presidente y en los locales de la fábrica– terminó de manera brusca con un anuncio de paro de dos horas al día en cada turno, para todo el mes de abril, si la dirección no renunciaba a llegar a un acuerdo sobre la revisión de los «tiempos de producción», como paso previo para abordar el resto de los temas de la plataforma.

Esta reunión estaba enmarcada dentro de las negociaciones para renovar el convenio colectivo de la empresa Componentes Castellón. Concretamente, era la reunión número veinte; cada semana tenían lugar dos reuniones, martes y jueves, a partir de las doce del mediodía, sin hora prevista de terminación, incluido un refrigerio a la hora del almuerzo.

El tema central que se venía discutiendo desde hacía tres semanas era el de la revisión de una cláusula del convenio que impedía la aplicación de cualquier revisión de tiempos sin el acuerdo previo del comité de empresa.

Este acuerdo, firmado a finales de los años ochenta en un contexto de cambio en los procesos productivos, estaba siendo un lastre impresionante para mejorar la productividad de la planta. Se había intentado conseguir a lo largo del año 1996 varias veces, al margen del convenio, sin éxito y con conflictos incluidos (paros de un día).

\* \* \* \* \*

(\*) Caso de la División de Investigación del IESE.

Preparado por Águeda Montero, asistente de investigación, supervisado por el profesor Sandalio Gómez, como base de discusión y no como ilustración de la gestión, adecuada o inadecuada, de una situación determinada. Mayo de 1997.

Copyright © 1997, IESE.

Prohibida la reproducción, total o parcial, sin autorización escrita del IESE.

Ultima edición: 10/97

«Tal como nos temíamos, ya tenemos la huelga indefinida de dos horas por turno para todo el mes de abril. Ahora, ¿qué hacemos? Supongo que no caeremos en el mismo error de siempre de buscar una salida a la situación y dejar el problema pendiente sin resolver.» Así se manifestaba Rafael Crespo, el director de producción, dirigiéndose a Carlos Cortina, director de personal.

Carlos Cortina: «Por supuesto que no. El problema de la productividad sabes bien que lo arrastramos desde el acuerdo que firmamos con los trabajadores a finales de los años ochenta. Desde hace tres años, al margen del convenio, hemos intentado modificar el texto del mismo para encontrar una salida rápida cuando no hay acuerdo posible con el comité de empresa. Este es un punto clave que no hemos podido resolver y que de una vez por todas lo hemos planteado como el primer tema de discusión en el convenio antes de seguir cualquier negociación. Nos mantendremos firmes caiga quien caiga, ya que contamos tanto con el apoyo de la dirección de la fábrica como con la del grupo a nivel europeo», respondió Carlos Cortina.

Rafael Crespo: «Está bien, pero seamos conscientes de que nos va costar perder mucha producción, nos va a suponer un buen bocado a la cuenta de resultados, asumir el riesgo de que la dirección europea desvíe las próximas inversiones a otras plantas de Europa, y sobre todo decidirnos de una vez por todas a hacer frente a un poder sindical absolutamente desmesurado que con el tiempo han adquirido “nuestros amigos del TRAI” (comisión del sindicato de Trabajadores Independientes de la empresa Componentes Castellón, que estaban presentes también en algunas de las empresas de la región). Se están convirtiendo casi en un poder paralelo a la dirección, con tanta fuerza que hemos llegado a un punto en que los trabajadores comienzan a dudar quién es el que de hecho manda aquí.»

Esta conversación tenía lugar a las ocho de la tarde del día 21 de marzo, después de la última reunión del convenio. Faltaban sólo unos minutos para la junta prevista del comité de dirección en la que se iba a analizar la situación de la negociación y a tomar las decisiones oportunas.

\* \* \* \* \*

Componentes Castellón pertenece a Inyect International, una multinacional del sector de componentes de automoción. En la planta de Castellón se fabrican sobre todo inyectores para motores de explosión, bujías y válvulas. Actualmente está introduciendo a nivel internacional una serie de cambios, tanto en el sistema organizativo como en el tecnológico, para poder estar a la altura de las exigencias de sus clientes. En su última visita, uno de los directivos les insistió en que no podían continuar viviendo de éxitos pasados, ya que se demandaban nuevos productos y mejoras en la calidad. Con otras palabras: «el mercado les está exigiendo adaptación y rapidez».

De las veintiséis referencias que se producían a finales de 1995, han pasado en un año a casi sesenta. Entre otros factores, esto ha sido posible gracias a los sistemas de participación que se llevan a cabo desde 1988, entre los que destaca el llamado «trabajo en equipo» implantado en fabricación.

Desde la incorporación de Componentes Castellón al grupo de Inyect International, en la planta de Castellón son conscientes de que ahora trabajan para un grupo empresarial cuya estructura divisional y gestión son nuevas para todos. Esto implica, entre otras cosas, que tienen que reportar *diariamente* información sobre producción, finanzas y personal. También han recibido auditorías para evaluar los ámbitos de calidad total y suministros, y esperan otras en recursos humanos, seguridad, finanzas y medio ambiente. Todo ello se hace con el objeto de determinar cómo está cada planta y establecer un plan de acciones individual, y así poder gestionar desde la central la aportación de cada una y sus resultados. El «Success Plan» determina los objetivos y el plan de estrategia del grupo.

Para la planta de Castellón, la nueva gestión del grupo para responder a la demanda de nuevos productos y mejora de la calidad, se tradujo en las siguientes metas:

- Conseguir un incremento de productividad de un 6% cada año.
- Reducir los gastos variables de manera sensible.
- Disminuir la actividad indirecta.
- Reducir el stock antes del fin del año 1996-1997 en un 30%, aproximadamente.
- Alcanzar 200 ppm de rechazo máximo antes de finalizar el año 1997.
- Reducir el precio de las compras.

En Castellón tienen buenas expectativas de futuro, ya que puede ser uno de los puntos elegidos por la central para hacer inversiones y participar en el desarrollo de nuevos productos. Ahora bien, para esto es necesario llegar al nivel que les pide la dirección europea de acuerdo con las exigencias de mercado. En caso contrario, las inversiones podrían ir a las plantas de Francia o Reino Unido. Por otra parte, como dijo el director de la planta en su carta de diciembre a todos los empleados, la eficacia se medirá según el coste al cual se fabrique el producto.

El aspecto fundamental a considerar es el siguiente:

- Para responder a las exigencias de los clientes respecto a la calidad y a la entrega a tiempo de los pedidos, la dirección europea ha puesto en marcha varios proyectos, entre ellos la activación del programa Excellent. Como señalaba el director general en su carta de diciembre a los trabajadores, debido a los altos salarios de Componentes Castellón, son conscientes de que les cuesta más que a la competencia atender a sus clientes a precios más competitivos. En lo referente a entregas, es necesario cumplir los programas y los plazos; los clientes quieren que se les entreguen los productos dentro del plazo marcado y sin fallos.

Uno de los aspectos clave para conseguir estos objetivos es hacer partícipe a la plantilla de las necesidades de la empresa, lo que se ha llevado a cabo a través de las reuniones semanales, una hoja de comunicación interna y una carta del director con carácter trimestral.

Por otra parte, la consecución de los objetivos expuestos no garantizará que el valor económico del grupo mejore *automáticamente*, sino que sus resultados se verán a medio y largo plazo.

En el nuevo grupo se está realizando un seguimiento muy cercano. Además de la información diaria, casi cada semana tienen una reunión en Frankfurt (lugar donde está la central) para tratar del tema. En los últimos meses han recibido varias visitas del director de operaciones de la división. En una de ellas quiso informar a todos los empleados de las circunstancias que atraviesa la empresa. Para ello mantuvo una reunión con el comité de empresa (puesto que no parecen dar credibilidad a la situación y necesidades de la planta de Castellón que la dirección se esfuerza inútilmente en describirles). También tuvo, con el mismo fin, otra reunión con todos los empleados que quisieron asistir y que fue más numerosa de lo que se esperaba.

Uno de los problemas que deben afrontar es el elevado gasto que supone la introducción de nuevos productos, tanto en investigación y desarrollo como en instalaciones, y la cantidad y calidad de empleados necesarios para la fabricación de los nuevos componentes. En Castellón se habían previsto entre 1.200-1.250 personas, y en 1997 hay 1.400.

Respecto a los tiempos, punto crucial de la negociación, lo que viene sucediendo hasta ahora es que los estándares están ampliamente superados y los trabajadores abandonan la planta media hora antes, al acabar lo que consideran su cometido. En esta tesitura es clave una adecuada adaptación de los tiempos de fabricación y que no se utilicen como techos de producción. El director general, en su carta señala: «De los tiempos depende rentabilizar las inversiones y hacer frente a otras nuevas, fortalecer la confianza de la dirección europea en la planta de Castellón y las posibilidades de que se le encarguen nuevos productos. Los puestos de trabajo dependen de que los productos tengan un precio que los haga competitivos».

Sin embargo, después de veinte reuniones y dos mediaciones, la negociación no avanza porque no logran un acuerdo sobre el punto nº 6 del convenio. El comité de dirección ya ha hecho varias propuestas sobre el mismo y el comité de empresa no ha aceptado ninguna, es más, se niegan en redondo a considerar el tema. No tienen ningún interés por llegar a un arreglo, se limitan a rechazar las propuestas, sin argumentar su negativa ni aportar otras soluciones.

El último texto propuesto por la empresa con vistas a conseguir el acuerdo definitivo era el siguiente (art. nº 6):

(...) la secuencia a seguir a partir de la presentación de un estudio de tiempos a la comisión de producción (de carácter paritario), será la siguiente:

1. Reunión en un plazo de 24 horas de dicha comisión de producción, con un experto nombrado por la dirección y un experto en determinación de tiempos,

titulado y en ejercicio durante los últimos cinco años, designado por la representación del comité de empresa en esa comisión, en la que se analice la propuesta del jefe de métodos.

2. Elaboración por la comisión de producción, en el plazo de 72 horas, del estudio correspondiente que ponga de relieve todas las incidencias y problemática que puedan suscitarse en torno a la operación objeto del estudio.
3. Si hubiese acuerdo en la comisión de producción, se aplicará el tiempo de inmediato.
4. En caso de discrepancia, el experto designado por la dirección y el designado por el comité deberán llegar a un acuerdo en 48 horas, siendo éste confirmado por la comisión de producción.

Los representantes de los trabajadores en un principio se negaron a que interviniera un experto nombrado por la empresa, afirmando que el que más sabe de tiempos es el propio operario. (En opinión de la dirección, esto indica un desconocimiento acerca de las nuevas tecnologías, o bien no es más que una excusa que demuestra su falta de voluntad negociadora.) No obstante, esta falta de conocimientos técnicos es por su propia culpa, ya que han rehusado obtenerlos en los cursos que les pagaban en la empresa. El comité también se negó a la última propuesta de la dirección, donde se planteaba que fueran ellos mismos los que eligieran a un experto.

\* \* \* \* \*

El director de personal, Carlos Cortina, manifiesta ante la realidad sindical lo siguiente:

«La representación social en las negociaciones del convenio está integrada por cinco miembros del sindicato independiente TRAI, dos de CC.OO. y dos de UGT. En Componentes Castellón, el verdadero problema es el TRAI, porque su postura es la más radical. De hecho, son los que controlan a los trabajadores por cualquier medio que se ponga a su alcance. A esto contribuye de manera decisiva el hecho de que algunos miembros del TRAI en el comité están *liberados*, por lo que tienen tiempo más que suficiente para estar en contacto casi permanente con los trabajadores, “maquinando” e ideando iniciativas de todo tipo. Siguen una estrategia de confrontación abierta con la dirección, y a lo largo de los últimos diez años han acumulado un poder desmedido, como queriendo demostrar “quién manda en la empresa”; CC.OO. y UGT no se atreven ni se sienten con fuerzas para hacer frente a este sindicato mayoritario. La sección sindical de CC.OO. en la empresa hizo una propuesta sobre el punto 6 del convenio, pero ni siquiera llegó a debatirse por falta de consenso en la comisión.

»Las relaciones personales entre estos sindicatos están muy degradadas. Da la impresión de que el comité de empresa, dominado por el TRAI y en el que CC.OO. y UGT son meros comparsas, quiere hacer notar su “poder” y su “influencia” y control sobre la plantilla, a la que por otra parte no están informando del contenido de las reuniones (tal y como ella misma en una de sus hojas informativas aseguró que haría). No sorprende, por tanto, que la plantilla aún no haya reaccionado ante esta actitud del comité. Prácticamente todos reconocen, dentro y fuera de

la empresa, en público y en privado, que las condiciones de Componentes Castellón son muy buenas, desde luego mejores que en el resto de empresas del sector. Como señalaba el comité de dirección, mantener esos niveles de bienestar no resulta fácil, puesto que obligan a producir a precios escasamente competitivos (véase Anexo 1).

»En resumen: en Componentes Castellón hay un TRAI agresivo y dominador, mientras UGT, CC.OO. y la plantilla se dejan llevar sin adoptar una postura activa.»

\* \* \* \* \*

Los puntos clave de la negociación son los siguientes:

En primer lugar, y el más importante para la dirección, es la revisión del procedimiento para actualizar los tiempos y la productividad, de forma que se establezca un plazo predeterminado para llegar a un acuerdo sobre cómo llenar los tiempos muertos o mejorar su aprovechamiento. La representación de los trabajadores ni siquiera hace referencia a este punto en su tabla reivindicativa del convenio colectivo.

En segundo lugar, el comité de empresa pide asimismo que se rebaje el actual porcentaje de contratación temporal del 15 al 10%, y que en un año todos pasen a ser personal fijo. Aunque la dirección no se ha pronunciado en este sentido expresamente, sí que deja la puerta abierta a una negociación cuando dice en su propuesta que se debe actualizar lo relativo a las vacantes y, en lo posible, prever necesidades futuras. Sin embargo, no parece que vaya a ser un asunto de fácil solución, debido al elevado gasto que supone y teniendo en cuenta que en la empresa el número actual de operarios sobrepasa con mucho el previsto.

En tercer lugar, el comité de empresa solicita un incremento retributivo del IPC previsto más un 2%, aplicándolo porcentualmente en todos los conceptos salariales, mientras que la dirección propone una subida de un 2,2%. Hay que tener en cuenta que el incremento salarial en Componentes Castellón es, desde 1987, significativamente superior al incremento del IPC acumulado sobre base 100; además, también es más alto que el de otras empresas del sector (véase Anexo 2).

Respecto al ámbito de aplicación del convenio, la dirección plantea que éste no sea aplicable a ciertos niveles (del diecisiete en adelante), correspondientes a los encargados y jefes de zona, señalando que se necesita una estructura organizativa que responda con eficacia a las funciones que se desarrollan en la planta. El comité de empresa tampoco se refiere a este aspecto en su plataforma, por lo que se sobreentiende que quieren mantenerlo como está.

La duración del convenio es otro de los temas donde las posturas están encontradas, ya que la dirección pretende que sea de 3 años, y el comité, de 1. Finalmente, se pide una reducción de la jornada laboral de 18 horas anuales, aplicables a todos los turnos de trabajo, mientras que los representantes de la dirección creen que es necesario mantener la que han tenido hasta ahora, dejando abierta la posibilidad de negociar en cada momento las jornadas adicionales en función de las necesidades de la producción.

\* \* \* \* \*

Pasada la Semana Santa, el comité de dirección está considerando proponer las siguientes alternativas a la dirección europea:

1. Acceder a la petición de los trabajadores entrando a negociar el resto de puntos clave del convenio e intentar abordar de nuevo, al final, el tema base de los tiempos. Esta alternativa rompería la tensión actual, pero sitúa a la dirección en una posición más débil para sacar adelante su propuesta y, por supuesto, no aborda el tema de fondo en su relación con el TRAI. Tiene la ventaja de contemplar la negociación en su conjunto, y el riesgo de que mantengan su postura de no querer negociar este punto.
  
2. Mantenerse firme en la actual posición, haciendo frente a la huelga y asumiendo las pérdidas que ello supondría, desviando la producción hasta final de año a la planta de Reino Unido. Esta alternativa debería acompañarse de una serie de medidas que sirvieran para concienciar a los trabajadores de la situación límite a la que se había llegado, poner en evidencia la estrategia de confrontación del sindicato y reforzar la posición de la dirección. Se barajaban las siguientes medidas:
  - Descontar de la nómina las 2 horas por turno, independientemente de que la lleven a cabo o no. (La experiencia demuestra que con frecuencia no realizan todos los días de huelga anunciados –el TRAI los administra a su antojo en la seguridad de que la empresa sólo les descuenta las horas efectivamente realizadas.)
  - Comunicar por escrito la finalización de todos los contratos temporales que caducan en los próximos meses –120 en total. En condiciones normales, el 80% de los contratos se hubieran convertido en fijos.
  - Iniciar un proceso de información muy bien diseñado, para sensibilizar a la plantilla de la situación creada.
  - Reunirse con los delegados sindicales de los sindicatos para explicarles la desviación de producción a la planta de Reino Unido, y anunciarles todas las medidas que se van a adoptar.

Esta alternativa necesitaba que la dirección de la división decidiera desviar parte de la producción (la que no se iba a producir por los paros) a la planta de Reino Unido durante seis meses, plazo mínimo desde un punto de vista técnico, y que se debería aprovechar para que la dirección retomara la iniciativa y pusiera en evidencia al sindicato. □

Anexo 1

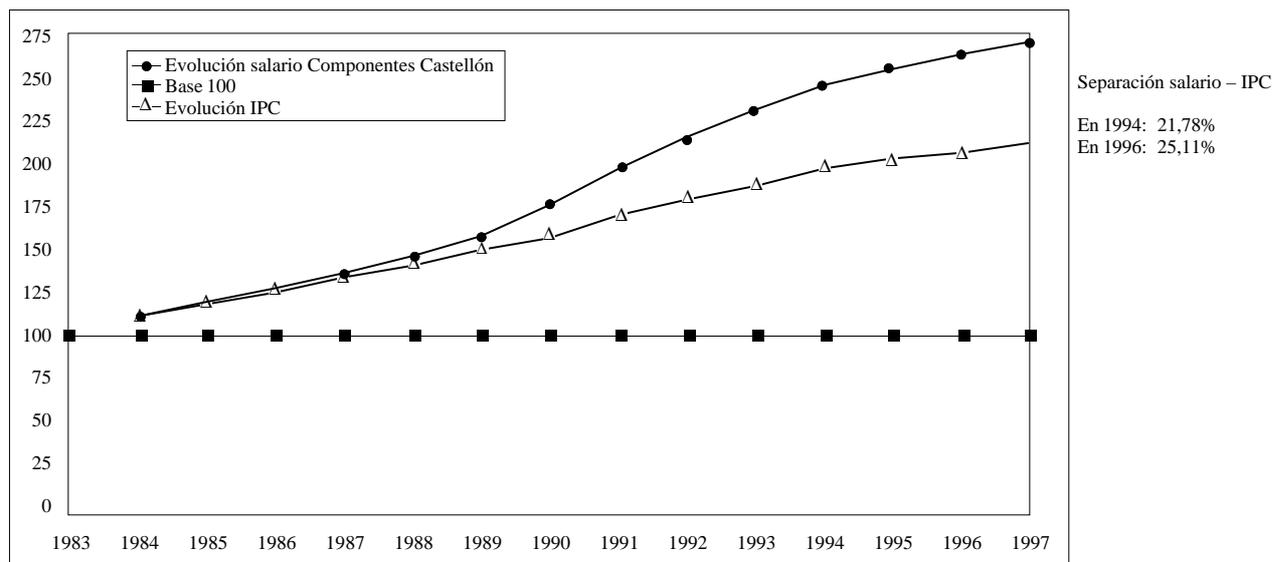
COMPONENTES CASTELLON

Tabla salarial comparativa

FRANCIA 25	ESPAÑA	REINO UNIDO	COMPONENTES CASTELLON
<b>Jefe equipo</b>	<b>Supervisor</b>	<b>Supervisor</b>	<b>Supervisor</b>
mediana Q3 42 años y >500 emp. 3.907.500 4.840.000 4.837.500	mediana mediana 3.683.000 3.648.000	mediana Q3 3.600.000 4.159.000	3.948.433
<b>Operario altamente cualificado</b>	<b>Operario cualificado</b>	<b>Operario cualificado</b>	<b>A. MOD.</b>
mediana Q3 42 años y >500 emp. 3.460.000 3.942.500 3.980.000	mediana mediana 3.024.000 3.017.000	mediana Q3 2.997.000 3.504.000	3.543.655
<b>Operario cualificado</b>	<b>Operario especialista</b>	<b>Operario especialista</b>	<b>B. MOD.</b>
mediana Q3 36 años y >500 emp. 2.922.500 3.427.500 3.097.500	mediana mediana 2.567.000 2.637.000	mediana Q3 2.773.000 3.158.000	3.371.217
<b>Operario especialista</b>			
mediana Q3 36 años y >500 emp. 2.465.000 2.707.500 2.850.000			

Anexo 2

Comparación de la evolución salarial



# Apéndices



# Apéndice I

## Listado de participantes

### 1. EMPRESAS Y SINDICATOS CONSULTADOS

ABB  
ABBOT LABORATORIES  
ACERALIA  
AGILENT  
BBVA  
BIMBO  
CAJA DE AHORROS SAN FERNANDO  
CC.OO.  
DURA AUTOMOTIVE  
ENATCAR  
ETASA  
GRUPAMA  
GRUPO PRISA  
IVECO PEGASO  
JANSSEN  
MEDIALATINA  
MSD  
NUTREXPA  
PORT AVENTURA  
RENAULT  
RENFE  
RETEVISIÓN AUDIOVISUAL  
RHODIA  
RTVE  
SANITAS  
SIEMENS  
SINTERMETAL  
SNACK VENTURES  
TMB  
UGT  
VALEO DISTRIBUCIÓN  
VODAFONE

# Apéndice I (continuación)

## 2. PARTICIPANTES EN LA INVESTIGACIÓN

Alonso, Clara	SINTERMETAL
Boix, Isidor	CC.OO.
Buenestado, Sebastián	TMB
Cabarcos, Rafael	GRUPO PRISA
Cáceres, Juan Carlos	CCOO
Calleja, Antonio	CREADE
Carbonell, Carolina	GRUPO PRISA
Climent, Antonio	SNACK VENTURES
Colino, Marcelo	BIMBO
Conde, José Javier	SIEMENS
De Antonio, José María	JANSSEN
De Martín, Enrique	GRUPAMA
Esteban, Juan Antonio	ENATCAR
Fernández, Juan	RENFE
Fonoteca, Enrique	PORT AVENTURA
Gallifa, Nuria	RETEVISION AUDIOVISUAL
García, Elvira	MEDIALATINA
García, Pilar	RHODIA
Gonzalo, Mónica	ETASA
Hernández, Eduardo	UGT
Hernández, Milagros	RTVE
Ínsula, Santiago	VALEO DISTRIBUCIÓN
Lázaro, Ángel	IVECO PEGASO
Lemore, David	UGT
Lovelace, Ricardo	BBVA
Márquez, Pilar	ABBOT LABORATORIES
Martín, Javier	CREADE
Martínez, Jesús	VODAFONE
Morales, Marta	MEDIALATINA
Mostacero, Alfonso	MSD
Moya, Amparo	RENAULT

# Apéndice I (continuación)

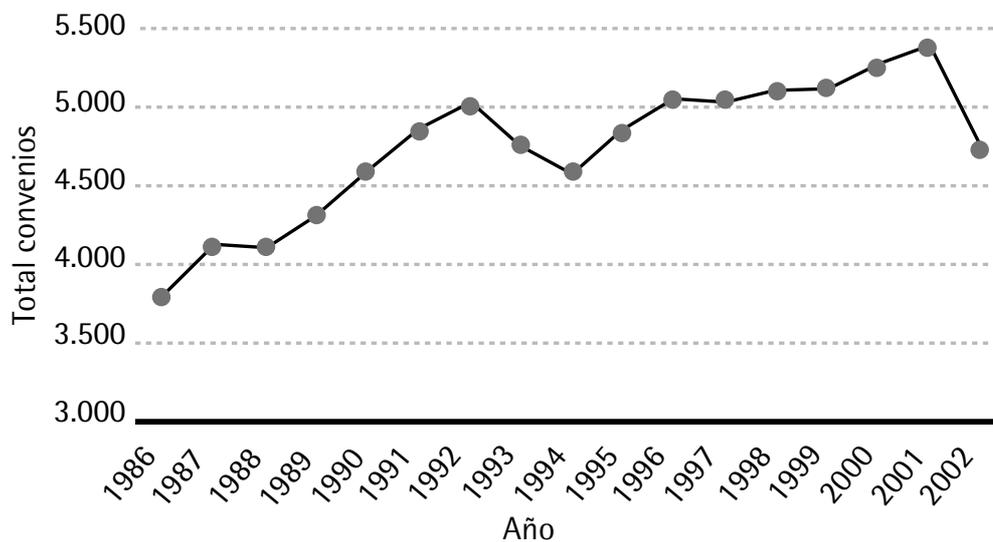
Orduña, Josep M.	NUTREXPA
Ossorio, Lidia	CAJA DE AHORROS SAN FERNANDO
Oteo, Pere M.	PORT AVENTURA
Paredes, M <sup>a</sup> Jesús	CC.OO.
Pereira, Jaime	SANITAS
Pérez de los Cobos, Fco.	SAGARDOY ABOGADOS
Prim, Miguel	UGT
Ros, Carlos	AGILENT
Rosado, Simón	CCOO
Ruiz Ocaña, Antonio	UGT
Ruiz, Natalia	DURA AUTOMOTIVE
Ruiz Ortega, Francisco	UGT
Vera, José	ABB
Villameriel, Carmen	ACERALIA



# Apéndice II

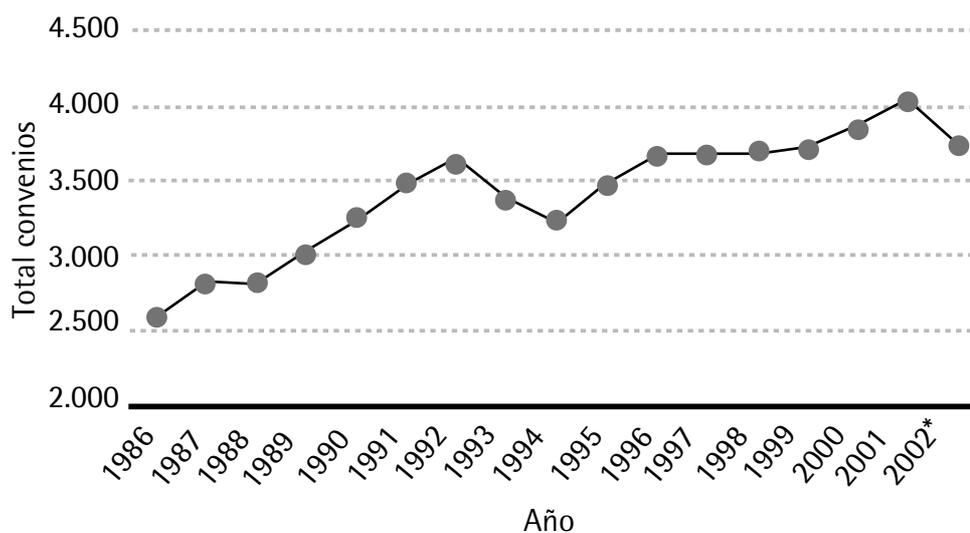
## Evolución de convenios colectivos

TOTAL CONVENIOS POR DATOS BÁSICOS Y AÑO



Fuente: INE

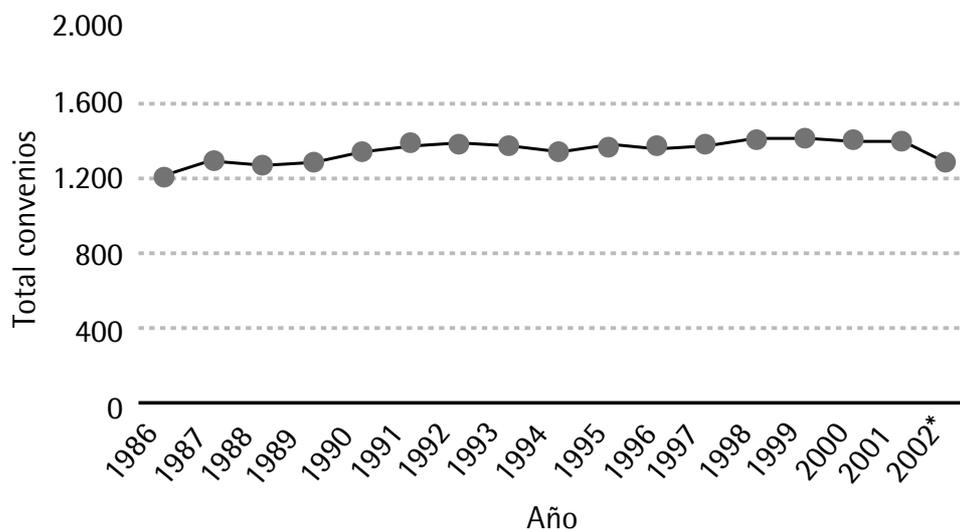
CONVENIOS DE EMPRESA POR CARACTERÍSTICAS BÁSICAS, SECTOR DE ACTIVIDAD Y AÑO



Fuente: INE

## Apéndice II (continuación)

CONVENIOS DE OTRO ÁMBITO POR CARACTERÍSTICAS BÁSICAS, SECTOR DE ACTIVIDAD Y AÑO



Fuentes:  
CES: CONVENIOS COLECTIVOS, 1996-2002  
MTAS, Estadísticas de Convenios Colectivos

Datos provisionales: Según la metodología utilizada por el MTAS, la información de 2002 no se puede considerar todavía definitiva, ya que los datos de cada año no se consideran definitivos hasta transcurrido aproximadamente año y medio desde su finalización.

# Bibliografía



# Bibliografía

- Albiol Montesinos, I. (2002); «Derecho sindical», 8ª edición, Tirant lo Blanch, Valencia.
- Borrajo Dacruz, E. (2001), «La negociación colectiva como fuente reguladora de las condiciones de trabajo», *Informes y Estudios Relaciones Laborales*, núm. 36, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Consejo Económico y Social (CES), «Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de 2002».
- Cook, S.W., M. Deutsch, M. Jahoda y C. Selltitz, (1976), «Métodos de investigación en las relaciones sociales» 8ª edición. Ediciones Rialp S.A., Madrid.
- Creswell, J. W. (1994), «Research Design. Qualitative & Quantitative Approaches», SAGE Publications Inc., Londres.
- Del Rey Guanter, S. y M.A. Falguera Baró, (1999), «La regulación y el control públicos de las relaciones individuales de trabajo», en Miguélez, F. y C. Prieto (coords.), «Las relaciones de empleo en España», Siglo veintiuno de España Editores, Madrid.
- Donges Juergen B. , «La reactivación llegará con la reforma del empleo». *Diario de Navarra*, 27 de abril de 2003.
- Donges Juergen B., «La necesaria flexibilización del mercado laboral recortará derechos», *ABC*, 20 de julio de 2003.
- Durán López, F. (1997), «El papel de la participación en las nuevas relaciones laborales», Civitas.
- Fuentes Rodríguez, F. (1995), «El papel del convenio colectivo tras la reforma laboral», Tirant lo Blanch, Valencia.
- Gómez, S. (1994), «La reforma del mercado de trabajo y su impacto en la empresa», nota técnica de la División de Investigación del IESE.
- Gómez, S. y A. Montero (1997), «Los Acuerdos Sociales de Abril de 1997 y sus consecuencias en el mercado de trabajo», nota técnica de la División de Investigación del IESE.
- Gómez, S. y C. Martí (2002), «Las Relaciones Laborales en España (2002)», nota técnica de la División de Investigación del IESE.
- Gorelli Hernández, J. (1999), «Los acuerdos de empresa como fuente del ordenamiento laboral», Civitas.
- Herrera Duque, M. J., «Elección y mandato de los representantes unitarios de los trabajadores en la empresa», tesis doctoral.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS), «Estadística de convenios colectivos».

- Migúelez, F. y Ó. Rebollo (1999), «Negociación colectiva en los noventa», en Migúelez, F. y C. Prieto (coords.), «Las relaciones de empleo en España», Siglo veintiuno de España Editores, Madrid.
- Quesada Segura, R. (1999), «El procedimiento de negociación del convenio colectivo», Tirant lo Blanch, Valencia.
- Ramírez, J. M., J. García, J. M. Goerlich, Pérez de los Cobos, F. y T. Sala (2002), «Curso de Derecho del Trabajo», 11ª edición, Tirant lo Blanch, Valencia.
- <http://www.eurofound.eu.int>, «Developments in the Financial services sector», European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- <http://www.eiro.eurofound.ie>, «La situación de las tecnologías de la información y la comunicación en España: razones de una crisis», European Industrial Relations Observatory on-line. Employment in the ICT sector.
- <http://www.asintra.net/marcos.asp>, «Características generales del laudo arbitral para el transporte de viajeros por carretera».
- <http://www.acte.es/>, Asociación de centros de transporte de España.
- <http://www.eiro.eurofound.ie>, «El XIII convenio general de la industria química española renueva ampliamente sus contenidos». European Industrial Relations Observatory on-line.

