

+

ACUERDOS INTERPROFESIONALES, CENTRALIZACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

I. DEL MODELO DEMOCRATICO A UN MODELO DEMOCRATICO DE RELACIONES LABORALES

En la primera mitad de la década de los setenta se habló mucho entre nosotros, con un sentido algo equívoco aunque justificado por las exigencias del momento, de la necesidad de implantar el modelo democrático de relaciones laborales. Con ello se estaba aludiendo básicamente a la necesidad de eliminación de las trabas, de los condicionamientos, de la ausencia de libertades colectivas y de cauces de expresión y de acción que habían caracterizado al sistema político anterior. El reconocimiento de la libertad sindical, en todas sus manifestaciones, del derecho de huelga y del propio derecho de negociación colectiva aparecían entonces como los objetivos básicos. Sin embargo, logrados éstos, y asegurados además formalmente, de forma rigurosa, por la Constitución de 1978, resulta claro que para las relaciones laborales tales derechos más que objetivos y caracterizadores del sistema, son presupuestos o bases mínimas para que el mismo pueda desarrollarse, es decir, elementos imprescindibles para su subsistencia.

Dados esos indispensables presupuestos la configuración del sistema de relaciones laborales queda abierta a múltiples posibles orientaciones, de forma que ya no puede hablarse del modelo democrático de relaciones laborales, sino de varios posibles modelos, que son factibles en el marco constitucional, y cuya elección, o mejor configuración, es fruto a su vez tanto del propio marco legal, como de las actitudes y prácticas de las autoridades públicas (incluidas las judiciales) y sobre todo de las propias partes sociales.

El tratamiento y el papel del conflicto, la estructura y función de la ne-

gociación colectiva, el grado de intervencionismo público, la postura y organización de las partes sociales, la conexión del sistema de relaciones laborales con el sistema político, incluido el grado de cooptación de las partes sociales en el propio sistema político son, entre otros, elementos que configuran las características de cada sistema de relaciones laborales y precisan su función global dentro del sistema político y social. No es propósito de este estudio, enmarcado en un examen de la evolución del Derecho del Trabajo a partir de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el analizar con profundidad y en detalle la evolución de cada uno de esos elementos y, a partir de ella, tratar de caracterizar la situación de nuestros modelos de relaciones laborales a comienzos de 1983. Nuestro propósito es más modesto, pues sólo trata de interrelacionar los efectos mutuos que hayan podido darse entre, por un lado, la propia Ley del Estatuto de los Trabajadores, y un tipo peculiar de negociación colectiva en la cúspide que ha tenido lugar, bajo diversas formas, desde 1977 con los llamados Pactos de la Moncloa, hasta el año presente, con el Acuerdo Interconfederal firmado el 15 de febrero de 1983.

Sin embargo, podrían hacerse, con carácter previo, algunas afirmaciones sobre cambios muy significativos que se producen en nuestras relaciones laborales y que, sin duda alguna, son en buena parte causas, pero también efectos de ese nuevo fenómeno de los acuerdos en la cumbre.

El sentido del modelo de relaciones laborales varía grandemente según que el conflicto, que inexorablemente está en la base del sindicalismo, de la negociación colectiva, que forma parte integrante de las relaciones laborales, venga entendido como un fenómeno social inevitable, pero que debe ser canalizado, institucionalizado, funcionalizado a la conservación del equilibrio del sistema económico, para permitir en base a ese equilibrio «un proceso pacífico emancipador de la clase trabajadora», o se entienda el conflicto dentro de un objetivo global de supresión del sistema capitalista, aunque articulado, dentro de las posibilidades del sistema, en el marco de un proceso gradual, reformista, pero en el que se expresan intereses de clase inconciliables con los del capital. La afirmación del sindicato como sindicato de clase «significa reintroducir en las relaciones de producción, no sólo en el ámbito político, la dinámica del conflicto de clases, de la injerencia obrera en las decisiones económicas a través de la vía del conflicto y no de la gestión equilibradora del sistema económico» (1).

(1) S. GONZÁLEZ ORTEGA: «Kollektivverhandlungen im spanischen System der Arbeitsbeziehungen (1939-1978)», en el volumen colectivo *Arbeitsbeziehungen in Spanien*, Colonia,, 1982, pág. 164.

Tanto en las formulaciones teóricas como en la propia práctica de las relaciones laborales en los primeros años setenta ha predominado esta visión del sindicato de clase, y la oposición crítica a la reproducción de modelos sindicales tradicionales. Es claro que el centro de estas posiciones se basaba en una clara intención de establecer nuevos métodos de articulación del movimiento obrero de base con la organización sindical «de nuevo tipo» y sobre todo a partir de ello la construcción de una unidad sindical «estrechamente entrelazada con la eficacia y la presencia de ese contrapoder sindical, de la hegemonía en definitiva de la clase obrera» (2).

La evolución del sindicalismo español a partir de 1976, y paradójicamente a partir de una dinámica creada por la pluralidad sindical, ha supuesto el progresivo predominio de posturas fundamentalmente «reformistas» sobre las posiciones iniciales más radicales centradas en la lucha de clases. Y no se trata sólo de una reducción estadística del número de conflictos, sino también de cambios sustanciales en la función del conflicto en la propia práctica sindical.

En una concepción «revolucionaria» del sindicato, el conflicto no es sólo la consecuencia de una sociedad dividida en clases, sino también un elemento necesario para la toma de conciencia por los trabajadores de su condición obrera. Esta función «pedagógica» del conflicto hace de la lucha abierta un elemento necesario si no para la negociación, sí para esa imprescindible toma de conciencia. Desde esta perspectiva, la «lucha», la movilización de los trabajadores en acciones huelguísticas resulta preferible y favorece siempre (aunque no lo sea a corto plazo) a los trabajadores. El resultado de esta concepción para la práctica sindical es claro, «una negociación sólo debe realizarse en una situación conflictual, una negociación en frío es una traición» (3).

Este sindicalismo de conflictividad permanente reposa además en una estructura de poder inestable y descentralizada, puesto que la movilización permanente de los trabajadores hace de las propias bases un poder organizado, no sólo frente al empresariado sino también frente al propio sindicato que tiene de forma continua que lograr su legitimidad frente a aquéllos. Este último fenómeno cambia entre nosotros al configurarse un cauce institucionalizado de legitimación del poder sindical: las elecciones de representantes a nivel de empresa. Lo que desde luego favorece la consolidación de las formas organizativas estables del sindicato y por ello la de los dirigentes

(2) S. GONZÁLEZ ORTEGA, *ibídem*.

(3) D. MOTHE, «Reflexions autour de l'avenir du syndicalisme», en *Esprit*, 7, 1982, pág. 162.

sindicales como élites también estables. En todo caso, el fenómeno de la crisis generalizada de los movimientos asamblearios opera tanto como causa como efecto de estas transformaciones sindicales.

La minimización de los conflictos sociales se produce sobre todo a través de una «racionalización» de la conflictividad, esto es, de una pérdida del carácter «expresivo» de ésta, y un predominio de su funcionalización a la negociación colectiva. La crisis, en suma, del modelo de conflictividad permanente dominante en los primeros setenta. Este predominio de la «negociabilidad» conlleva evidentemente una promoción del sindicato y de su actividad mediadora, y hace que la conflictividad devenga más «cooperativa», y por ello dentro de unos límites: el de no poner en peligro el orden político, económico y social establecido. Y éste es, precisamente, el dato más significativo del cambio. El que los sindicatos, y no sólo entre nosotros, no estén utilizando la situación de dificultades económicas para minar el propio sistema capitalista, sino que más bien acepten la lógica de éste. Se pasa de un sindicalismo «militante» a un sindicalismo «responsable», que, aun manteniendo sus funciones reivindicativas, combina éstas con la aceptación de responsabilidades derivadas del funcionamiento del sistema económico, intentando hacer compatibles aquéllas con éste. En la práctica actual los sindicatos tratan más que de sustituir de raíz el vigente sistema económico, de facilitar una nueva fase del mismo de mayor eficiencia, competitividad y dinamismo, en la que, sin embargo, no se discuten ni el papel de la empresa privada ni el papel del sindicato (4).

En el caso español esta evolución va a estar favorecida además de forma muy directa por la coyuntura política. Las relaciones de nuestros sindicatos con el sistema político son particularmente complejas y no pueden ser analizadas aquí con profundidad; no obstante cabe constatar que la implantación de la democracia y la libre actuación de los partidos políticos permite una cierta «despolitización» del sistema de relaciones laborales, en el sentido de una menor instrumentación política de la acción sindical por la creación de cauces específicos para la acción política (e incluso para una acción política favorable a la clase trabajadora). Pero al mismo tiempo cabe hablar de una «repolitización» de las relaciones laborales y de los propios actores sociales en el enfrentamiento de éstos con los problemas generales, tanto económicos como de orden institucional. En este último plano, el

(4) Sobre la crisis de la conflictividad permanente en nuestro sistema de relaciones laborales y el cambio de actitud de los sindicatos, véase M. RODRÍGUEZ PIÑERO, «Derecho del Trabajo y concertación social como instrumentos de política de empleo», en *Jornadas técnicas sobre concertación social y empleo*, Madrid, 1982, págs. 129 y siguientes.

papel del sindicato ha sido factor decisivo, primero de apoyo de las fuerzas políticas para el cambio de régimen y luego de ayuda a la consolidación de la democracia, tratando de «controlar y canalizar las reivindicaciones sociales para evitar los desbordamientos susceptibles de poner en peligro la marcha hacia la democracia» (5).

Esta actitud «más responsable» en la salvaguardia y garantía del sistema político supone, desde luego, la aceptación y apoyo del orden constitucional y por ello mismo del modelo económico abierto, pero de economía de mercado, que la Constitución establece. El apoyo al orden constitucional junto a una relativa cooptación del sindicato en el sistema político se traduce también en la aceptación de la lógica del propio sistema económico, y, ante las graves dificultades que atraviesa éste en su funcionamiento, en el no acentuar esas dificultades sino tratar de colaborar en superarlas. Y es precisamente en este campo donde reaparece en un sentido muy diferente la politización de las relaciones laborales, que se acompañaría paradójicamente de una cierta «despolitización» de los sindicatos, al menos en su dimensión histórica de ideología revolucionaria. Un gran poder sindical no representaría ahora un peligro para el orden social democrático, sino una garantía de su supervivencia (6).

El elemento ideológico no desaparece, pero el conflicto ideológico comienza a basarse sobre todo en la elección de la estrategia frente a la crisis económica. En esta línea de enfrentamiento ideológico juega un papel particularmente activo el surgimiento de una nueva estrategia empresarial que asume una posición más ofensiva en la defensa del sistema de libre empresa, en la crítica de la regulación laboral vigente a la que se acusa de excesivamente rígida, y en la búsqueda de la reconstitución de los márgenes de beneficio. La flexibilización del mercado de trabajo, la contención de los costes salariales, la reducción de las cargas sociales, así como la institucionalización del conflicto, a partir de la promoción de la negociación, aparecen ahora como objetivos expresos que se defienden abiertamente dentro y sobre la base del propio orden democrático.

El cambio de actitud de las partes sociales supone una repolitización de las relaciones laborales, lo que no debe confundirse con la politización de esas propias partes sociales. La actuación política, fuera del sistema de las

(5) Cfr. COUFFIGNAL, «Les syndicats espagnols: priorité au politique», en el volumen *Les syndicats européens et la crise*, Grenoble, 1981, pág. 150.

(6) Cfr. REYNOLDS, *Problemas y perspectivas de la negociación colectiva en los países miembros de la Comunidad*, IES, Madrid, 1981, págs. 189 y sigs.; también J. RIVERO LAMAS, «Democracia pluralista y autonomía sindical», en los *Estudios en honor de G. Bayón Chacón*, Madrid, 1980, págs. 213 y sigs.

relaciones laborales, de los sindicatos y de las organizaciones empresariales, no influye necesariamente en aquel sistema (7). Tampoco se trata ahora de una instrumentación o uso indebido de fines políticos ajenos a ese sistema, sino de un fenómeno más profundo de crisis de la autonomía teórica del sistema de relaciones laborales al menos en la concepción anglosajona del mismo. Esa politización en parte deriva de la acusación que se ha hecho al sistema de relaciones laborales como culpable de la crisis económica, lo que, de alguna manera, hace necesaria una adecuada valoración del propio impacto económico de ese sistema. Pero, por otro lado, el fin de esta autonomía supone la necesaria conexión de ese sistema con las decisiones políticas, en particular con aquellas que afectan a los temas socio-económicos. Precisamente esto es lo que se ha llamado la politización de las relaciones laborales (8). Es claro que esa reducción de la autonomía de las relaciones laborales en un momento histórico en que se reclama precisamente la conquista de las libertades colectivas, si de hecho supone una disminución del ámbito de decisión atribuido a las partes sociales (que han de tener ahora muy en cuenta condicionamientos de la política económica) formalmente puede canalizarse más que en la intervención de poderes externos al sistema, en la toma en cuenta por los propios poderes internos del sistema de principios y consideraciones externos.

Es decir, las partes sociales, y muy en particular los sindicatos, se van a hacer portadores de intereses más globales, tratando de presentarse como defensores no sólo de los trabajadores sindicados, ni sólo de los trabajadores ocupados, sino en general de todos los trabajadores, e incluso más genéricamente de los intereses de toda la colectividad. Esta defensa de intereses más globales, en que se refleja la preocupación por la situación general de la economía y del mercado de trabajo, da lugar a que de nuevo predominen objetivos sociales a largo plazo respecto a los objetivos inmediatos a corto plazo, que pueden sacrificarse algo en función de aquéllos. Reaparece esa dialéctica entre objetivos mediatos e inmediatos, pero con una lectura muy diferente.

(7) Cfr. R. DAHRENDORF, «Conflitti e contratti, relazioni industriali e comunità politica in tempi di crisi», en la *Revista de Derecho del Trabajo*, 1978, págs. 227 y sigs.

(8) Cfr. DION, «Les conséquences de la politisation des relations du travail», en *La politisation des relations du travail*, Quebec, 1973, pág. 145, quien distingue entre politización de los sindicatos y politización de las relaciones de trabajo, entendiéndose que ésta existe cuando las partes no logran resolver sus problemas, incluso con enfrentamientos, sin hacer intervenir el poder político. La consecuencia fundamental de esta politización (que deriva no sólo de la voluntad de las partes sino sobre todo de la «naturaleza de las cosas») supone una pérdida de autonomía del propio sistema de relaciones laborales.

Todo este panorama que acaba de describirse es consecuencia también de un cambio en la «conciencia obrera». Los estudios de conducta política, así como los de actitudes en materia sindical muestran, más que modificaciones profundas, una tendencia a la reducción de la «radicalización» política de los trabajadores que puede ser una razón adicional para explicar esos cambios de actitud de los sindicatos. En efecto, se ha generalizado bastante la idea de la necesidad de moderar las reivindicaciones para contribuir a superar, rápido y lo mejor posible las dificultades económicas (9). El tema no está debidamente comprobado, pero es bastante probable que este factor haya sido más causa que efecto del cambio realizado por nuestros sindicatos. Por ello mismo ese cambio puede a su vez tener que rectificarse si se produjera, por la impaciencia o por la decepción de las bases, una nueva radicalización.

En suma, en contra de lo que muchos habían previsto, nuestro sistema de relaciones laborales se ha ido progresivamente alejando del sindicalismo «socio-político», y ha acabado por predominar, incluso dentro de la división sindical, un sindicalismo reformista, no coincidente con el predominante en otros países latinos. En este marco el sindicato, al menos momentáneamente, ha dejado de ser el motor de la transformación de las estructuras económicas, pudiendo afirmarse que «la elaboración de verdaderas estrategias económicas ofensivas no parece actualmente posible para los sindicatos españoles» (10).

II. SISTEMA DE RELACIONES LABORALES Y LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Los cambios en el sistema de relaciones laborales español comienzan a iniciarse antes de la aprobación de la llamada Ley del Estatuto de los Trabajadores. Muy posiblemente sin esos cambios previos el contenido y alcance de esa Ley hubiera sido bien diferente, más en la línea de lo que esa expresión ha significado, y por ello de las razones que llevaron a la previsión contenida en el artículo 35.2 CE (11).

Por de pronto el Estatuto, al menos su Título III, es ya de por sí expre-

(9) Cfr. F. DURÁN LÓPEZ, «Sindicatos y crisis económica», XVI Jornadas de la AEDIPE, Granada, 1981, págs. 10 y sigs.

(10) COUFFIGNAL, *loc. cit.*, pág. 165.

(11) Véase J. CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ, «La tutela de la profesionalidad del trabajador, la formación y readaptación profesionales y el Estatuto de los Trabajadores», en la *Revista de Política Social*, núm. 121, 1979, págs. 135 y sigs.

sión de un cierto grado de consenso entre dos fuerzas sociales, la UGT y la CEOE. El acuerdo celebrado entre estas organizaciones en julio de 1979 se cristalizó por la vía de enmiendas aceptadas en el seno del Parlamento. Se trata de un supuesto más de legislación negociada, precisamente sobre un tema tan delicado como es el de la propia negociación colectiva (12).

Pero, por otro lado, el Estatuto trata de modificar el sistema de relaciones laborales, no sólo buscando el acercamiento de las normas jurídicas a la realidad concreta, sino también favoreciendo o estimulando la negociación colectiva y el propio sistema de relaciones laborales con un sentido bastante innovador. Debe decirse, por de pronto, que el Estatuto continúa la línea de lo que se ha llamado «intervenciones de sustitución» en el sentido de que sigue conteniendo una amplia y extensa regulación de condiciones de trabajo, así como la regulación de la estructura jurídica del contrato de trabajo y del régimen de representaciones electivas. En este último aspecto la intervención de la Ley es intervención también de «encuadramiento» en cuanto que establece una vía a utilizar necesariamente para ejercer los derechos de participación en la empresa, a costa además, por privilegiarse la forma representativa electiva, de los instrumentos de democracia directa y de la propia presencia directa del sindicato en el centro de trabajo, aunque se le impone, para lograr la representatividad, su presencia mediata en los órganos electivos (13).

Otras intervenciones de encuadramiento, que son también a su vez intervenciones de «estimulación», se contienen sobre todo en la regulación de la negociación colectiva. El muy peculiar sistema de convenio colectivo que afecta la LET descansa en tres pivotes fundamentales: legitimación de sólo las organizaciones mayoritariamente representativas, favoreciéndose así

(12) Cfr. F. VALDÉS DAL-RE, «El sistema español de negociación colectiva de condiciones de trabajo», en el volumen colectivo *La negociación colectiva en las pequeñas y medianas empresas*, Madrid, 1982, págs. 22 y sigs.

(13) Se utiliza la tipología de intervenciones del Estado que propone REYNAUD, quien distingue intervenciones de «sustitución» de las partes sociales por la insuficiencia de la negociación colectiva, las intervenciones de «estimulación» que tratan de sostener y estimular la negociación en particular para orientarla hacia objetivos que no habría logrado por sí misma o para ayudar a imponerla a todos, e intervenciones de «encuadramiento» que tratan de encuadrar y controlar la negociación en nombre de intereses generales (lucha contra la inflación, por ejemplo). No obstante, estas tres fórmulas de intervención no son siempre separables. «Les sociétés néolibérales et la transformation du rôle de l'Etat dans la détermination des conditions de travail», en *La détermination des conditions minimales de travail par l'Etat*, Quebec, 1980, págs. 205 y sigs.

la concentración y hegemonía de las grandes organizaciones, imposición de un deber de negociación colectiva y eficacia general del convenio colectivo. La reducción muy sensible de la intervención estatal en la negociación colectiva, si se prescinde del caso impracticado de la extensión de convenios colectivos, hace que la Ley deje abierto el problema más delicado con el que se enfrenta la negociación colectiva en nuestros días, es decir, el de adaptarse a las condiciones económicas adversas después de una época de expansión ininterrumpida. La pregunta de que si son necesarios límites a la intervención del Estado en la negociación colectiva, o si éste debe intervenir para minimizar los efectos inflacionistas de ésta a la vista de la ineficiencia demostrada de las intervenciones anteriores con esta finalidad (14), se resuelve por la LET desde una posición no intervencionista, más bien «neoliberal» al dejarse a las partes negociadoras libertad en una toma conjunta de decisiones, que obedece en buena parte a una lógica del mercado, no pretendiendo el Estado ni sustituir a esas partes ni a esa lógica (15). En síntesis, el Estatuto diseña un modelo de relaciones laborales de signo «pluralista liberal», como puede deducirse de los elementos y presupuestos de que parte: definición clara y selectiva de los actores sociales, fijación del marco jurídico de la negociación colectiva, obligación de negociar incluida, eficacia general del convenio colectivo, efectos obligacionales «abiertos» (no imposición directa de deberes de paz), etc. El contenido del convenio colectivo queda en principio a la libre iniciativa de las partes colectivas.

La LET no ha dejado de prever, sin embargo, la necesidad de establecer ciertas restricciones a la autonomía colectiva, pero, de acuerdo con su filosofía pluralista, ha partido de la aceptación del *voluntary principle*, es decir, ha tratado de facilitar la moderación «voluntaria» de los salarios vía y a través de los propios mecanismos de la negociación colectiva (16). ¿Cómo puede resolverse —se pregunta Barbash— la cuestión de la estructura de la negociación colectiva entre los valores aparentemente contradictorios de la autodeterminación, que favorece la descentralización, y de la estabilidad económica que parece favorecer la centralización? (17). Este importante dile-

(14) Véase J. BARBASH, «Collective Bargaining: Contemporary american experience. A cometary», en el volumen *Collective Bargaining: Contemporary american experience*, edit. por G. G. Somers, 1980, págs. 553 y sigs.

(15) REYNAUD, *loc. cit.*, pág. 203.

(16) Sobre el principio voluntarista como característica tradicional del sistema británico de relaciones laborales hasta 1970, véase RAVIER, *Les syndicats britanniques sous le gouvernements travaillistes (1945-1970)*, Lyon, 1981, pág. 120.

(17) Véase BARBASH, *loc. cit.*, pág. 553.

ma no lo deja resuelto la LET, pero ofrece instrumentos eficaces a las partes tanto para mantener o acentuar la descentralización como para realizar un proceso de recentralización. Esta solución abierta se refleja en la ambigüedad, cuando no carácter antinómico, de los preceptos legales sobre unidades de negociación.

La libertad de las partes para elegir la unidad o nivel de negociación es la premisa de la que parte la Ley. Ello supone que las partes pueden elegir el nivel de negociación que estimen adecuado, y hace factibles negociaciones a diversos niveles así como la posible concurrencia e incluso colisión de convenios colectivos. La solución de esta colisión se encuentra contemplada en dos normas que a primera vista pueden resultar contradictorias, el artículo 3.3 y el artículo 84, aunque partan de una común premisa implícita: la igualdad de rango de los convenios colectivos con independencia de su ámbito, como se corresponde a la visión atomista, descentralizadora e inorgánica que había venido caracterizando la estructura de nuestro sistema de negociación colectiva. También parece deducirse como línea de tendencia la de la aplicación a la relación de trabajo de un único convenio colectivo completo, y el problema es precisamente el de seleccionar el convenio colectivo a aplicar. La regla del artículo 84, según la cual durante su vigencia un convenio colectivo «no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto» es una disposición negativa de «no afectación» que no puede ser leída en el sentido positivo de criterio de selección. A diferencia de la redacción originaria del artículo 6.º de la Ley de Convenios Colectivos de 1973 que establecía la aplicación preferente, como más especial, del convenio de empresa, excluyendo cualquier interferencia de otro convenio de ámbito superior, incluso más favorable, en la legislación actual el criterio selectivo se encuentra en la regla general del artículo 3.º LET que establece la selección en función del tratamiento más favorable.

La «no afectación» tiene un sentido diferente, ya como prohibición de preceptos de diversos convenios, salvo que se encuentre expresamente prevista, ya como la no sumisión de ese convenio a normas o criterios establecidos en otros convenios de aplicación lógicamente no preferente (por no ser más favorable). La idea es que un convenio colectivo sólo puede «disponer» sobre su propia aplicación, puede «ceder el paso» a otro convenio, pero no imponerse sobre otro, salvo que establezca algo más favorable a ese convenio. Es decir, la regla de principio es que un convenio de ámbito distinto no puede imponerse sin más sobre los convenios de diverso rango, pero tampoco puede crear una zona «libre», no afectada por convenios colectivos externos; se han suprimido los obstáculos legales resultantes de la creación (permitida hasta el Estatuto) de «zonas aislables» del contexto

global de la negociación colectiva (18). La regulación resultante sigue teniendo, sin embargo, por la vía sobre todo de negociaciones mejorativas, una virtualidad profundamente descentralizadora, e incluso la existencia de una obligación de negociar puede producir una cierta inestabilidad al propio sistema de relaciones colectivas, al ser susceptibles de plantearse a un nivel (sobre todo el de empresa) cuestiones ya tratadas y resueltas a otro nivel (19).

En contraste con estos principios de atomización y descentralización de la negociación colectiva, el artículo 83.2 sienta las bases para una organización, estructuración y ordenación de las unidades de negociación desde una perspectiva bien diferente, la de la ordenación «jerárquica» de los convenios en función de la primacía de los de rango más amplio. Es decir, el rango más amplio puede devenir en ciertos aspectos «superior rango». El artículo 83.2 LET permite el establecimiento de una ordenación superior de las relaciones entre los convenios colectivos de distinto nivel, a través de «acuerdos interprofesionales o convenios colectivos». Dentro de este precepto se contienen tres cuestiones distintas, la de la determinación (vinculante) de la estructura de la negociación colectiva con límites para la autonomía colectiva de nivel inferior; la fijación de reglas (tanto materiales como procedimentales) para resolver los conflictos de concurrencia; y, además, los «criterios de complementariedad» de las distintas unidades de negociación, es decir, criterios de coordinación jurídica de los diversos niveles de negociación que pueden consistir incluso en la llamada «articulación» de convenios colectivos (20).

Por contratación colectiva articulada suele entenderse la práctica negocial en la que el convenio «superior» no sólo contiene una regulación de relaciones de trabajo, sino que ordena a su vez las relaciones entre convenios de ámbito «inferior», que han de completar el contenido de aquél, fijando cuáles son las materias reservadas a cada uno de estos niveles. El patrimonio normativo respecto a la relación individual de trabajo deriva de este

(18) Sobre estos temas, cfr. M. F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, «Concurrencia de negociaciones y concurrencia de convenios (STCT de 7-XI-1981)», en la *Revista de Política Social*, núm. 134, 1982, págs. 237 y sigs.; también E. GONZÁLEZ POSADA, «Los convenios colectivos de eficacia general y su aplicación a las PYME», en el volumen *La negociación colectiva en las pequeñas...*, cit., págs. 129 y sigs.

(19) Véase S. DEL REY GUANTER, *Negociación colectiva y paz laboral*, tesis doctoral (inérita), Sevilla, 1982, págs. 661 y sigs.

(20) La supresión del término articulación en el proyecto inicial del Estatuto de los Trabajadores no puede ser interpretada como eliminación de la posibilidad de la articulación misma a través de los acuerdos interprofesionales.

modo del juego «articulado» preordenado de estos diversos convenios colectivos. Para las partes colectivas de inferior nivel la articulación se traduce en el establecimiento de límites para su negociación, que no son sólo ya el mero respeto de los mínimos (acuerdos «mejorativos»), sino también la existencia de reservas de materias que asume el convenio colectivo anterior, el establecimiento de líneas maestras para los convenios negociados a niveles inferiores (negociación aplicativa), la fijación de pautas máximas o mínimas en las que ha de moverse la negociación inferior (negociación integrativa), etc. (21). Por otro lado, el artículo 83.3 prevé la posibilidad de acuerdos puntuales sobre temas específicos, también vinculantes para los convenios de ámbito inferior.

En todo caso, estos posibles acuerdos sobre ordenación de unidades, sobre concurrencia de convenios, y sobre la coordinación y articulación de los niveles de negociación suponen un fundamental cambio cualitativo, y por ello hacen posible la superación de la situación heredada de la atomización de la estructura de la negociación colectiva desde la perspectiva de la subordinación de la contratación «inferior» a la de ámbito superior, es decir, a través de una posible recentralización de la negociación colectiva, acompañada de una centralización del poder de negociación, con límites sustanciales para la autonomía negocial de los niveles inferiores. Precisamente por esa limitación, el texto del artículo 83 fue uno de los más debatidos y conflictivos no sólo por el problema nacionalista, sino por la posibilidad de suponer lo contrario a «un proceso gradual de decantación paulatina hacia unos niveles superiores», sosteniéndose que debía evitarse «un golpe legislativo que puede imponer un monopolio» de las centrales sindicales de ámbito estatal (22).

De los párrafos segundo y tercero del artículo 83, y respecto al régimen jurídico de estos pactos, se deduce, respecto a la legitimación, que sólo organizaciones sindicales y empresariales de ámbito nacional o de comunidad autónoma con el grado cualificado de representatividad que exige la LET pueden negociarlos; es decir, se acentúa con ello el proceso de centralización del poder negociador en estos acuerdos.

La dicción del artículo 83.2 —«las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma»— ha sido unánimemente interpretada en el sentido de que están legi-

(21) Sobre esta temática, en una experiencia en buena parte superada, véase G. ZANGARI, «Appunti sulla natura giuridica del contratto collettivo articolato», en *Rivista di Diritto del Lavoro*, I, 1963, págs. 29 y sigs.

(22) Véase el tomo III del volumen *Debate parlamentario sobre el Estatuto de los Trabajadores*, IES, Madrid, 1981, pág. 357.

timados para negociar tales acuerdos las grandes asociaciones, las confederaciones (de aquí el nombre de interconfederales que se da también a estos acuerdos) de sindicatos o de organizaciones empresariales que reúnan los requisitos establecidos en los artículos 87 y 88 de la LET, siquiera sea porque a los mismos se remite el propio 83.3 al indicar que tales acuerdos «tendrán el tratamiento de esta ley para los convenios colectivos», lo que incluye, es lógico, también las normas que deciden en relación a las cuestiones de legitimación y capacidad negociadora (23). Dichas organizaciones deben ostentar la representatividad citada en los niveles estatal o autonómico.

La exigencia de esta concreta representatividad ha hecho suponer, con excesivo automatismo, que el ámbito de tales acuerdos debe ser territorialmente el ámbito estatal, funcionalmente la totalidad de los sectores o ramas de la actividad económica y personalmente la totalidad de los sujetos posibles del acuerdo que aquí son colectivos en cuanto futuras posibles partes de sucesivos convenios. En sentido estricto, nada de lo expresado en el artículo 83.2 y 3 obliga a esta interpretación. Antes bien al contrario, el artículo 83.1 de la propia LET, indudablemente aplicable a tenor de la remisión global mencionada en el apartado 3.º del propio artículo, permite a las partes la elección del ámbito de aplicación del acuerdo. Podría, por tanto, pensarse que las organizaciones citadas, pudiendo dotar al acuerdo de un ámbito absolutamente general en todos los órdenes, estén facultadas también para reducirlo en algún sentido al menos en lo que al ámbito territorial y funcional se refiere (el personal, por un tanto peculiar conforme a lo dicho, se analizará más adelante). Ciertamente y a consecuencia de la propia función de los acuerdos —regulación de materias específicas o estructuración de la negociación colectiva— lo normal será que los mismos estén dotados de un ámbito general intersectorial en todos los aspectos, pero nada impide que las organizaciones legitimadas pretendan cumplir esas mismas funciones en uno solo o varios sectores productivos o restringidamente a determinados ámbitos territoriales. Ello no quiere decir que las organizaciones legitimadas en esos ámbitos puedan también concluir tales acuerdos porque la legitimación exigida es a nivel nacional (o equiparadamente por exigencia de un porcentaje especial para las organizaciones sindicales o empresariales de comunidad autónoma) (24). Sintéticamente puede decirse que la exi-

(23) En este sentido, A. OJEDA AVILÉS, *Derecho Sindical*, Madrid, 1980, pág. 387; T. SALA FRANCO, «Comentario al artículo 83», en el volumen colectivo *El Estatuto de los Trabajadores (Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo)*, Madrid, 1981, página 565, y F. VALDÉS DAL-RE, *ob. cit.*, pág. 95.

(24) Lo confirma el artículo 87.2, segundo párrafo de la propia LET. En el

gencia de legitimación a nivel nacional no predetermina el ámbito del acuerdo, pero que la multiplicidad de ámbitos no altera, a su vez, las reglas de legitimación exigidas. Sólo se opondría, quizás, a esta interpretación la propia denominación de los acuerdos, justamente interprofesionales lo que, en el sentido jurídico habitual con que este término se emplea, hace referencia a ámbitos absolutamente generales. Cabe recordar aquí que el artículo 83.2 de la LET utiliza dos denominaciones para este tipo de pactos: acuerdos interprofesionales o convenios colectivos.

La distinción entre estos pactos no es clara, pero parece consistir en que el convenio colectivo será un convenio «normal» de rama y contendrá en sí mismo también una regulación directa de condiciones de trabajo junto a las reglas de ordenación, concurrencia o complementariedad, mientras que los acuerdos interprofesionales no son sólo de ámbito intersectorial, sino que son además «convenios de convenios» en los que el objetivo central no es ordenar directamente las condiciones de trabajo sino «la negociación colectiva a un nivel inferior» (25); lo que ocurre es que ese «convenio de convenios» es en sí mismo un convenio colectivo, ya que éste hoy no puede identificarse sólo con la regulación del contrato individual de trabajo (26).

El contenido de estos acuerdos interprofesionales es, sintéticamente expresado, la ordenación, regulación, modalización y armonización de la negociación colectiva misma. Lo que las partes pretenden con este tipo de acuerdos es estructurar la negociación colectiva tanto desde una perspectiva jurídico-formal, estableciendo las unidades de negociación posibles, ordenándolas y regulando las relaciones entre ellas, como jurídico-material, esto es, marcando los contenidos sustantivos de las diferentes unidades o niveles de negociación, indicando las materias negociables y la medida en que cada una de ellas pueda serlo (27). A nuestro juicio, estas posibilidades estructuradoras de la negociación colectiva deben ser entendidas en sentido amplio, flexible, es decir, pudiendo abarcar, como se ha sostenido, «cual-

mismo sentido, SALA FRANCO, *ob. cit.*, pág. 565, quien admite un ámbito exclusivamente de comunidad autónoma para el acuerdo interprofesional aunque parece excluir otras delimitaciones (funcionales, por ejemplo).

(25) Cfr. M. ALONSO OLEA, *El Estatuto de los Trabajadores (Texto y comentario breve)*, Madrid, 1980, pág. 259, y la opinión de VIDA SORIA, recogida en el volumen *Debate parlamentario...*, cit., pág. 347.

(26) S. DEL REY GUANTER, *ob. cit.*, pág. 40.

(27) En este sentido, ALONSO OLEA, cit., pág. 259; DEL REY GUANTER, cit., página 675, y L. E. DE LA VILLA, «Aspectos jurídicos sobre el salario y su estructura», en *Comentarios al Acuerdo Marco Interconfederal sobre negociación colectiva*, Madrid, 1980, pág. 73.

quier otro aspecto que afecte a la estructura de la negociación (en materia de procedimiento, por ejemplo») (28).

Cuestión diversa es la de si tales acuerdos pueden, además de estructurar la negociación colectiva, «regular condiciones de trabajo aplicables en su ámbito personal, funcional y territorial correspondiente», es decir, si el artículo 83 tolera lo que se han denominado acuerdos-marco impropios (29). El modelo legal típico de acuerdo interprofesional es el dirigido exclusivamente a estructurar la negociación colectiva, entendida como regulación de la actividad creadora de las normas jurídicas aplicable a su vez a las relaciones individuales de trabajo. Pero nada impide, es más, la propia noción de autonomía colectiva tan ampliamente reconocida en la LET parece posibilitarlo, que los acuerdos interprofesionales amén de contener dichas reglas de estructuración contengan cláusulas de regulación directa de las condiciones de trabajo que no pretenden ni necesitan ser incorporadas a genuinos convenios colectivos para encontrar aplicación en las singulares relaciones laborales. El inciso último del apartado 2 del artículo 83 cuando señala que los acuerdos interprofesionales podrán establecer las materias que «no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores», parece confirmar lo dicho. En efecto, a partir de ello, el acuerdo interprofesional podrá distribuir las materias a tratar en los diversos niveles de negociación, pero también —el artículo 83.2 no dice respecto de qué ámbito o ámbitos ese otro donde se puede prohibir tratar determinadas cuestiones es inferior, pudiendo serlo respecto del propio acuerdo interprofesional— podrá reservar para el propio ámbito interprofesional determinadas cuestiones que no podrán ser ya negociadas a ningún nivel.

Vistas así las cosas, es claro que tal acuerdo interprofesional tendrá un contenido complejo, plural (que no debe sorprender a quienes están habituados a hablar del contenido obligacional y normativo de los convenios colectivos). Contenido plural por cuanto contendrá, de un lado, cláusulas que vinculan a las potenciales partes de convenios colectivos clásicos condicionando su actividad negociadora, de otro, cláusulas que vinculando también a esos mismos sujetos que no podrán entrar a negociar sobre lo que es su contenido, además, no necesitan ser incorporadas al texto de los diferentes convenios porque tienen ya, en el seno del acuerdo interprofesional eficacia directa sobre las relaciones individuales de trabajo.

La propia dinamicidad de la negociación colectiva, su versatilidad y el carácter proteico de sus manifestaciones parece querer rechazar interpreta-

(28) SALA FRANCO, cit., pág. 565; en contra, VALDÉS DAL-RE, cit., pág. 94.

(29) SALA FRANCO, cit., pág. 565.

ciones excesivamente rígidas que, además, atribuyen lo que es, si cabe, más limitador de la autonomía colectiva: la imposición de unas determinadas reglas estructurales para negociar y niegan, lo que en esta perspectiva no es sino un modo de articular, por limitación y exclusión de temas, la propia negociación (30). En cualquier caso, podría también hablarse de duplicidad de naturaleza y función del acuerdo como norma directa reguladora de condiciones de trabajo y como «norma de normas», como regulación y ordenación de otros convenios (31).

Esta posibilidad de contenido regulador directo de los acuerdos interprofesionales puede confirmarse por la referencia del apartado 3 del artículo 83 a los acuerdos sobre materias concretas. Al permitir a las mismas organizaciones que suscriben los acuerdos interprofesionales llegar a otros sobre materias concretas, el artículo 83 parece estar pensando en pactos sobre cuestiones monográficas y singularizadas de las incluíbles en el genérico artículo 85.1 (32). Pero tampoco en este punto hay que sostener una interpretación demasiado rígida. Materias concretas pueden ser múltiples, incluso en un mismo acuerdo. Quizá la frontera con un convenio colectivo clásico (que también trata de materias concretas) resida en la línea conceptual que diferencia un acuerdo sobre varias, e incluso múltiples materias, de un acuerdo unitario de o sobre todas ellas. Lo que en términos ordinamentales se denominaría la pretensión de *completezza*.

Se ha dicho de tales acuerdos sobre materias concretas que son superfluos porque su naturaleza es idéntica a la de los convenios colectivos clásicos, al establecer condiciones de trabajo directamente aplicables a las relaciones individuales de trabajo (33). Aunque no es ésta una opinión pacífica (34). A nuestro juicio, tales acuerdos pueden tener, desde luego, eficacia directa y nada impide, además, el que vayan acompañando en un mismo instrumento otras cláusulas de estructuración de la negociación colectiva (con eficacia directa, pero a otros niveles y respecto de otros sujetos), lo que apoyaría la tesis anteriormente expuesta.

La «concreción» en una norma colectiva horizontal intersectorial lo que viene a indicar es que la regulación «completa» se hace sólo sobre temas

(30) A este posible contenido regulador obedecería, según algunos —SALA FRANCO, cit., pág. 565—, la distinción que el artículo 83.2 hace entre acuerdos colectivos interprofesionales y convenios colectivos.

(31) En contra, VALDÉS DAL-RE, cit., pág. 94, concluyendo que un acuerdo de esta dual naturaleza queda al margen de la LET.

(32) Véase VALDÉS DAL-RE, cit., pág. 94.

(33) ALONSO OLEA, cit., pág. 260; también VALDÉS DAL-RE, cit., pág. 95.

(34) Cfr. DE LA VILLA, cit., pág. 73.

específicos, puesto que si fuera de la amplitud global de temas que es propia de los convenios colectivos típicos que regulan el conjunto de condiciones de trabajo, ello supondría *de facto* la eliminación de toda esa negociación colectiva sectorial, lo que además muy dudosamente sería compatible con el propio derecho a la negociación colectiva. La intervención negociadora de las cúpides organizativas tiene, aparte de los propios límites estatutarios, límites sustanciales derivados del propio respeto de la autonomía colectiva de las organizaciones inferiores. Este puede ser el significado, precisamente, de la referencia a materias concretas, y, por ello, asimismo, en el supuesto del artículo 83.3, también las partes pueden llegar a acuerdos sobre materias concretas a las que no quieran dar eficacia directa sobre los contratos de trabajo, sino que tengan eficacia sobre otros convenios colectivos de trabajo. Con lo que de nuevo se comprueba el posible contenido plural y complejo de estos acuerdos interprofesionales.

En suma, de la LET cabe deducir junto al expreso reconocimiento de la posibilidad de un nivel propio para la negociación a nivel interprofesional, el de un posible «superior» rango al de los convenios «inferiores» (35). Sin embargo, estas «super normas» colectivas no parecen estar concebidas como instrumento de regulación directa de las condiciones de trabajo, reconociéndose, antes bien, que esa función corresponde a los convenios colectivos, propiamente en niveles de negociación especializados por ramas, sectores, zonas geográficas, empresas o centros de trabajo. Precisamente por ello el papel previsto para esos acuerdos interprofesionales es más bien marginal o complementario, ya sea para ordenar desde arriba la estructura de la negociación colectiva, su ordenación y el reparto de competencias normativas en los respectivos niveles de negociación, ya sea para la regulación general y directa de algún tema específico susceptible y necesitado de un tratamiento relativamente uniforme, ya, finalmente, aunque ello resulte menos explícitamente del texto legal, para condicionar en sus contenidos específicos la negociación colectiva inferior, limitando relativamente la autonomía colectiva de los niveles inferiores.

Los acuerdos interconfederales tienen en principio la eficacia propia de todo convenio colectivo, esto es, una eficacia obligatoria y una eficacia normativa que, en la LET, tiene un alcance *erga omnes* más allá de la esfera subjetiva de los miembros de las organizaciones pactantes. En la parte que puedan tener eficacia directa sobre los contratos de trabajo no se plantean problemas; sí al contrario en aquellas materias que requieren la interven-

(35) Privilegio no exclusivo de este nivel pues caben también convenios de rama que estructuren y ordenen la contratación inferior.

ción «intermedia» de un convenio colectivo para su aplicación a los contratos de trabajo. Por eso se ha afirmado que no son propiamente convenios colectivos en el sentido del artículo 82.1 de la LET porque no se refieren a condiciones de trabajo sino a condiciones de la negociación colectiva. Se trata de «convenios para convenir» cuya materia no son los contratos de trabajo sino los convenios colectivos propios (36). Quizá por una identificación automática entre convenio colectivo, regulación directa de las condiciones de trabajo y eficacia normativa, es por lo que se ha afirmado que los acuerdos interprofesionales *ex* artículo 83 sólo pueden tener carácter obligacional, no normativo, ya que lo contrario, se dice, convertiría tales acuerdos en convenios colectivos, salvándose la contradicción con la exigencia de identidad de tratamiento contenida en el apartado 3 del artículo 83 en el sentido, tautológico, de que la propia naturaleza de los acuerdos impide esa misma eficacia normativa (37).

No vamos a discutir aquí un concepto que, partiendo sólo del artículo 82, generaliza una definición que dogmáticamente y en el contexto de la LET resulta parcial, incompleta y restrictiva del papel propio que a la autonomía colectiva corresponde en nuestro sistema constitucional. En efecto, el artículo 37.1 al hablar de «derecho a la negociación colectiva» establece, a nivel constitucional, un modo de concebir las relaciones colectivas de trabajo diferente de la orientación clásica y ciertamente más omnicompreensivo y completo. Esto es, el situar el derecho a la negociación colectiva en el núcleo de la garantía constitucional supone dar preeminencia al proceso de toma de decisiones frente al resultado del mismo: los concretos acuerdos colectivos sobre específicas condiciones de trabajo directamente aplicables al contenido de las relaciones jurídicas individuales incluidas en su ámbito. La negociación colectiva deja así de conceptuarse como un mecanismo puramente instrumental en función de tales específicos acuerdos y de relevancia jurídica tan sólo en el espacio temporal inmediatamente precedente a los mismos, para convertirse en un sistema de relaciones jurídicas en cuyo seno tales acuerdos colectivos se producen. Dicho de otra forma, lo garantizado es la negociación colectiva, el sistema complejo, variado, de ordenación global que ella supone y no sólo el resultado puntual de la misma bajo el aspecto de convenio colectivo de trabajo. Como se ha señalado, la negociación colectiva trasciende el puro objetivo de dar regulación a específicas condicio-

(36) ALONSO OLEA, cit., pág. 259.

(37) Véase M. ALONSO GARCÍA, «La naturaleza del Acuerdo Marco Interconfederal», en *Comentarios al Acuerdo...*, cit., págs. 38 y 39.

nes de trabajo para convertirse en el «método de gobierno de las relaciones laborales» (38).

Teniendo presente lo dicho, y puesto que la negociación colectiva es una relación de poder entre organizaciones, es perfectamente lógico que las mismas establezcan acuerdos no destinados a regular las relaciones individuales de trabajo sino las colectivas que se entablan entre las mismas organizaciones; cobran así relevancia, y relevancia constitucional, los acuerdos sobre formas y métodos de negociación, sobre contenidos de la que posteriormente ha de desarrollarse, sobre los mecanismos de creación, interpretación, administración y ejecución de los acuerdos. Es decir, acuerdos cuya función es la de «regular la propia relación jurídica colectiva entre las partes contratantes y (...) ordenar el sistema de negociación colectiva en su conjunto» (39).

Justamente este papel es el que cumplen los acuerdos colectivos interprofesionales a tenor de los rasgos básicos que de ellos hemos apuntado anteriormente. En esta línea, se han sintetizado los fines más destacables de los acuerdos colectivos interprofesionales señalando que, más allá de la fijación de las concretas condiciones de trabajo y empleo, sirven para enriquecer los contenidos sustantivos de la negociación colectiva, para vehicular una forma cooperativa de resolver los conflictos, para asegurar la propia continuidad del sistema libre y autónomo de ordenación de las relaciones laborales y para, en fin, utilizar a la negociación colectiva como el instrumento de ordenación de la propia autonomía colectiva (40).

La concepción del convenio colectivo como exclusivo instrumento de la regulación normativa de las condiciones individuales de trabajo puede reflejar esa centralidad de dicha regulación en la noción de negociación colectiva, que al marginar a la misma como proceso o sistema, ha pretendido expulsar del concepto de convenio aquellos acuerdos dirigidos a regular y estructurar el propio mecanismo de producción de normas colectivas. En cualquier caso, parece claro que los acuerdos interprofesionales también ostentan una eficacia normativa y *erga omnes* sólo que de una funcionalidad peculiar.

En efecto, tales acuerdos obligan a los sindicatos y empresarios contenidos en su ámbito (que puede ser y es normalmente estatal o intersectorial)

(38) DEL REY GUANTER, *cit.*, págs. 40-41; también, J. RIVERO LAMAS, «La contratación colectiva en el Acuerdo Marco Interconfederal de 5 de enero de 1980», en *Comentarios al Acuerdo...*, *cit.*, pág. 132.

(39) DEL REY GUANTER, *cit.*, pág. 45.

(40) F. PÉREZ ESPINOSA, «Los protagonistas de la negociación colectiva», en *La negociación colectiva en las pequeñas...*, *cit.*, pág. 99.

a atenerse a sus reglas; su eficacia normativa se despliega, fundamentalmente, sobre las partes contratantes a otros niveles en que, potencialmente legitimadas para negociar, están, no obstante, vinculadas por lo establecido en el acuerdo interprofesional (básicamente en cuanto a la estructura de la negociación, niveles, materias a tratar; también, por lo dicho antes, respecto del contenido de lo negociable). Como muy sintéticamente se ha dicho, los acuerdos interprofesionales despliegan una «eficacia normativa colectiva» (41). Ello sin olvidar el contenido obligacional de los mismos que se concreta en el compromiso que adquieren las partes del acuerdo de ponerlo en práctica y de desarrollar cuantas acciones sean necesarias cerca de sus sindicatos miembros o afiliados (deber de influencia) para obtener el exacto cumplimiento de los términos del acuerdo; lo que supone la aceptación del establecimiento de «relaciones jurídicas directas (derechos y obligaciones) entre las partes contratantes en relación a un área material no vinculable de forma inmediata a la ordenación de los contratos individuales de trabajo» (42).

Dicho esto, no puede, sin embargo, ignorarse que la eficacia normativa desplegada por estos acuerdos es distinta respecto de la habitual con eficacia directa sobre las relaciones individuales de trabajo y requiere alguna reflexión adicional.

Es claro que si hablamos de eficacia normativa, de carácter imperativo y *erga omnes*, ello significa que, suscrito un acuerdo interprofesional en los términos del artículo 83, éste deberá ser observado por todas las presuntas o potenciales partes de cualquier convenio colectivo futuro. Naturalmente que en lo que hace a todas sus cláusulas y en todos los aspectos en que el acuerdo estructura la negociación colectiva; lo que no impide que alguna de ellas sea solamente admonitoria, esto es, se limite a orientar, establecer líneas de actuación, recomendaciones y no obligaciones para las partes; en cualquier caso, se estaría simplemente aplicando el acuerdo con el grado de vinculación y eficacia que el mismo prevé para cada una de sus cláusulas.

Pero volviendo al núcleo de la cuestión, podemos preguntarnos si esa observancia o cumplimiento del acuerdo interprofesional por los sujetos del mismo es necesaria sólo si se desea que el convenio colectivo concreto pueda incardinarse en el texto de la LET y con los efectos que ésta puede atribuirle. Se estaría aceptando así la posibilidad de que determinados sujetos del acuerdo interprofesional (no partes) rechacen las prescripciones en él contenidas para negociar al margen del mismo con la única consecuencia

(41) DEL REY GUANTER, cit., pág. 679.

(42) ALONSO OLEA, cit., pág. 259, y DEL REY GUANTER, cit., págs. 452 y sigs.

de quedar también al margen de la LET, pero sin que ello suponga la prohibición de negociar otro tipo de acuerdos colectivos. La otra opción posible sería la de entender que, establecido un acuerdo interprofesional con eficacia normativa general, no cabe ningún tipo de negociación al margen del mismo, aunque el resultado de la misma aceptase *a priori* una calificación simplemente contractual y no, a su vez, normativa (o, en otra versión, una eficacia limitada y no general). No debe olvidarse que el llamado «orden público y social» normalmente funciona mediante el establecimiento de mínimos, de ahí que la admisión de limitaciones de carácter absoluto deben aceptarse muy restrictivamente, por lo que al margen del *erga omnes* no es lo mismo la posición de la organización perteneciente a la central firmante que la posición de la organización ajena a efectos de la limitación de la autonomía colectiva.

Cabría decir que lo mismo que la lógica de relación norma colectiva-autonomía de la voluntad se rige por el principio de norma mínima (artículo 1.3 LET), de forma que el contrato no puede «derogar» ni «disponer» de los mínimos establecidos por la norma colectiva, la relación de los acuerdos con pactos colectivos atípicos que al no basarse en la LET encontrarán su fuente en la autonomía privada, indica que los acuerdos interconfederales podrán imponerse a ellos a través de la fijación de mínimos, pero respecto a los «máximos» esta vinculación no puede mantenerse, y parece a todas luces excesiva. Si ya durante la discusión parlamentaria de la LET se manifestaron serias críticas en el sentido de que el artículo 83.2 era una «pieza maestra de rigidez estructural», que traducía un esquema de negociación colectiva de arriba a abajo en contra de la soberanía de las partes en los ámbitos inferiores», o que contenía una pretensión encorsetadora de la negociación colectiva (43), mucho más podría denunciarse la paradoja de la utilización de la libertad y autonomía colectivas para controlar y limitar en términos absolutos esa misma autonomía a niveles inferiores. Dificilmente puede mantenerse, si se quiere respetar el propio artículo 37 de la Constitución, que todo pacto (individual o colectivo) al margen de un tal acuerdo interprofesional esté viciado de nulidad al no respetarlo.

Sentado lo anterior, se plantea una segunda cuestión. Si unas determinadas posibles partes de un convenio colectivo de ámbito inferior, ostentando la legitimación y la capacidad negocial exigida por la LET, utilizando el procedimiento en ella previsto, respetando todas sus prescripciones, con-

(43) Véase las afirmaciones de los diputados Monforte Arregui, Roca Junyent y Bandrés Mollet, durante la discusión del artículo 81 del proyecto de ley del Estatuto de los Trabajadores. Pleno del 19 de diciembre de 1979. *Diario de Sesiones del Congreso*, págs. 3812 a 3823.

traviniesen lo establecido en un acuerdo interprofesional acogido al artículo 83.2, ¿sería nulo tal convenio colectivo, al menos parcialmente en la medida en que conculcaran a aquél?

La primera reflexión que habría que hacer al respecto es que la propia existencia de acuerdos en la cumbre plantea el problema de la «representatividad» e implantación de las respectivas centrales y, por ello, del grado de control interno que éstas tengan sobre sus entidades afiliadas sobre las que va a recaer fundamentalmente la tarea de aplicación y puesta en práctica de los acuerdos interprofesionales, y su real efectividad, criterio tan fundamental hoy para la doctrina de las fuentes del Derecho (44). Por ello se ha podido decir que el problema del rango normativo de estos acuerdos se plantea precisamente cuando entra en crisis su efectividad; en otro caso, lo que se trata de analizar es el mecanismo de integración de los respectivos niveles de negociación, como posible supuesto negocial de formación progresiva (45). Lo que significa que tales acuerdos son sólo viables cuando pueden llegar a ser aplicados, en general, mediante instrumentos internos de actuación, funcionando las posibles reglas heterónomas de coordinación, como el artículo 83.2 de la LET, sólo como complemento subsidiario y excepcional de ayuda a la actuación de los acuerdos por la vía asociativa interna.

La segunda reflexión es que la vinculabilidad de los acuerdos interprofesionales excede con mucho el problema de su rango normativo. A través de los ya citados sistemas internos de sujeción de las entidades «menores» a las respectivas confederaciones (46), éstas, por los aspectos obligacionales de los acuerdos, han de ejercer un deber de influencia para que sus entidades integradas los respeten. Por otro lado, el deber de negociar de buena fe, que forma parte de nuestro sistema legal de negociación colectiva, podrá ser integrado, en su caso, mediante la referencia al contenido del acuerdo, que permitirá o forzará a la parte en un convenio de menor ámbito el no negociar o el negociar sobre un tema concreto contenido en el acuerdo interprofesional, que puede operar, según se ha visto, tanto como promotor como limitador de la negociación colectiva de ámbito menor. Esto se conecta por cierto con el delicado tema, que preocupara en su momento a la doctrina, del efecto como «cláusula de tregua» del acuerdo en las negociaciones

(44) Cfr. PIZZORUSSO, «Le fonti del diritto», en el *Comentario al Código Civil de Scialoja Branca*, Bolonia, 1977.

(45) Véase M. GRANDI, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, AIDLSS, Ann. 15, Milán, 1982, pág. 8.

(46) Sobre esta temática, M. F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *El Sindicato. Naturaleza jurídica y estructura*, Madrid, 1982, págs. 275 y sigs.

de ámbito menor. A este respecto, dadas las características de nuestra contratación colectiva, puede afirmarse que del acuerdo no derivan singulares deberes de paz en la contratación colectiva de menor ámbito, pero al haberse delimitado un área de lo negociado, lo que podría plantearse, aun cuando con muy severas dudas, es si el utilizar la huelga como instrumento de presión para sobrepasar ese área, podría llegar a configurar un ejercicio extralimitado, esto es abusivo, del derecho de huelga (47).

Situándonos en el marco de la eficacia normativa del acuerdo, y centrándonos sobre todo en el condicionamiento de ese acuerdo sobre la actividad normativa en los niveles menores de negociación colectiva, lo que es claro es que el acuerdo no pretende sustituir esa negociación colectiva sino más bien ser aplicado a través o al lado de aquélla, de forma que los convenios colectivos habrán de funcionar en concurso convergente con el acuerdo, integrándolo, especificándolo, o regulando cuestiones que aquél no contempla. Los problemas sólo se plantean cuando existe incompatibilidad entre los mandatos normativos del acuerdo y del convenio, cuando ese concurso o concurrencia sea conflictivo. Aquí la regla del artículo 83 ha tratado de resolver el problema sin ambigüedad, tratando de hacer prevalecer el acuerdo (o en su caso el convenio) de ámbito superior frente a la regla general de rango igual y prevalencia del más favorable entre los convenios colectivos. La política de derecho subyacente en esta elección, que de algún modo puede significar un cierto sacrificio de la autonomía colectiva a niveles inferiores, posiblemente repose en una consideración positiva de un desarrollo ordenado de los niveles de negociación colectiva, de una coordinación de estos niveles, pero encomendados precisamente a las propias partes colectivas a las que se reconoce esta específica competencia. La ley «promociona» esa coordinación, y no sólo desde «la óptica de la relación entre niveles de disciplina, como problema de relaciones entre actos-fuentes de regulación textualmente formalizados, sino como problema más amplio de organización coordinada de las complejas actividades de producción contractual en que se concretan los procesos negociales en los varios niveles, y en los diversos puntos del propio sistema» (48). El favorecimiento de esa coordinación y del juego propio del nivel interconfederal responde además a un fomento de la centralización de la negociación colectiva en una situación socio-económica como la actual. Como afirma G. Santoro Passarelli, si en un momento de crecimiento la pluralidad de los niveles contractuales

(47) Sobre la posible distinción entre huelga ilícita y abusiva en nuestro ordenamiento, véase MATIA, en MATIA-SALA-VALDÉS y VIDA, *Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos*, Madrid, 1982, págs. 97 y sigs.

(48) GRANDI, *op. cit.*, pág. 59.

puede ser un factor de desarrollo, «en el momento de crisis actual la pluralidad de niveles contractuales puede devenir momento de confusión, o debería forzar a buscar una coordinación entre esos diversos niveles contractuales», pero para ello debe ser determinante la voluntad de las propias partes (49). Y esto es precisamente lo que hace la ley: conferir a partes muy significativas esta especial competencia de regular la ordenación y la coordinación de la negociación colectiva; lo que el artículo 83.2 confiere es una garantía adicional del valor de esa coordinación más allá de la garantía interna que resulta de la propia disciplina interna de las respectivas confederaciones.

Esa «garantía adicional» consiste en reconocer la competencia de la materia de autorreglamentación de la disciplina de conexión o condicionamiento de los diversos niveles a los acuerdos (o en su caso convenios) de ámbito superior, precisamente como única vía de asegurar la coordinación, la coherencia interna y la unidad del propio sistema de contratación colectiva, permitiéndose a través de esta competencia «la disponibilidad, por obra de la autonomía colectiva, del criterio de favor en las relaciones entre los niveles diversos de regulación negocial de las relaciones de trabajo» (50).

La utilización de esa competencia, dejada a la discreción de las organizaciones superiores, supone una reducción relativa de la autonomía colectiva de los convenios de ámbito menor que, por mandato de la ley, quedan así sometidos excepcionalmente a la negociación de ámbito superior. Esta prevalencia, en caso de concurrencia conflictiva, del convenio de ámbito superior no plantea graves problemas allí donde la regulación del acuerdo «superior» es completa, ya sea porque da una regulación de materias concretas autosuficientes que puede imponerse sobre la divergente contenida en el convenio de ámbito menor, ya porque contiene una prohibición de negociar a nivel inferior cuya vulneración puede suponer la ineficacia del pacto contrario. En uno y otro caso la prevalencia del acuerdo puede resultar ya de un cierto reconocimiento (excepcional) de un principio de jerarquización entre los convenios frente a la regla general de igualdad de rango, ya por el propio reconocimiento de un principio de competencia, de forma que el no respeto de la competencia legalmente reconocida por la ley a los acuerdos, supondría una vulneración del reparto de competencias establecido por la LET, y por ello de la propia LET. En tal sentido podría afirmarse que la LET faculta para establecer límites a la autonomía colectiva que

(49) «Derogabilità del contratto collettivo e livelli di contrattazione», en *DLRI*, 1980, págs. 216 y sigs.

(50) Así, GRANDI, *loc. cit.*, pág. 21.

serían así límites también «legales» a respetar, también por imperativo de la ley, por la autonomía colectiva a niveles inferiores, que al igual que permite al convenio colectivo el establecimiento de derechos «indisponibles» para la autonomía individual, también permite que los acuerdos establezcan una esfera de «indisponibilidad» respecto a la autonomía colectiva de los niveles menores. En esta línea los convenios colectivos que no observaran el mandato del acuerdo interconfederal, podría incluso decirse que están conculcando «la legalidad vigente» a los efectos del artículo 90.5 LET.

Mayor problema lo plantean aquellas cláusulas no autosuficientes que no pueden aplicarse sino y a través de los convenios colectivos de ámbito inferior que integran, completan y especifican a aquéllas. En estos casos la prevalencia del acuerdo lo que significaría tan sólo es la posible extralimitación, pero la «subsanción» por vía de la autoridad judicial no sería entonces factible, creándose una situación en la práctica difícilmente resoluble.

Por último, en lo que a fijación de criterios de conexión, ordenación y concurrencia de convenios, del artículo 83.2 parece deducirse la disponibilidad en sede colectiva de las reglas contenidas en los artículos 84 y 3.º LET, y por ello la prevalencia y aplicación preferente, por la vía de reenvío del artículo 83.2 LET, de los criterios de ordenación establecidos por la autonomía colectiva, quedando así los criterios legales más bien como substitutivos y a falta de una disciplina resultante del propio ordenamiento convencional, vía estos acuerdos (51).

III. ACUERDOS COLECTIVOS INTERPROFESIONALES Y ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

La conflictividad permanente que caracteriza a nuestro sistema de relaciones laborales hasta bien entrado 1976 suponía una profunda descentralización tanto de la organización y acción sindicales, como de la propia negociación colectiva. Las dificultades de implantación del naciente sindicalismo democrático impiden el control y coordinación de las reivindicaciones de base, e incluso los nuevos sindicatos tratan de favorecer esas reivindicaciones, como recurso fundamental de introducción del nuevo sindicalismo. De ahí la fragmentación, la descoordinación, la «autogestión» de la negociación colectiva, la falta de referencia de ésta al cuadro socio-económico. La «dirección central» en este período es oculta, clandestina, y persigue sobre todo objetivos de cambio político.

(51) Cfr. GRANDI, *loc. cit.*, pág. 22.

La estrategia organizativa sindical cambia sustancialmente al legalizarse los sindicatos, y al surgir públicamente las centrales sindicales, con un claro predominio relativo de las estructuras horizontales. Esto produce una cierta recentralización del poder sindical a nivel interconfederal que se realiza en paralelo a la progresiva configuración del marco interconfederal en las organizaciones empresariales. Esta centralización del poder acabará teniendo un peso decisivo en la configuración del sistema español de relaciones laborales.

En octubre de 1977 tiene lugar la firma de los llamados Pactos de la Moncloa en los que intervienen exclusivamente los partidos políticos con representación parlamentaria, y en cuyos acuerdos se introdujeron unos criterios de moderación salarial que a su vez dieron lugar al Real Decreto-Ley 43/1977, de 25 de noviembre, que contiene una serie de medidas para limitar los incrementos salariales en la negociación colectiva. A esos Pactos se acompañaron como «contrapartida» una serie de acuerdos complementarios de carácter económico y político (52).

Pese a la innegable influencia que estos Pactos tuvieron en la evolución de las relaciones laborales, tanto por los actores como por su contenido no son propiamente una negociación colectiva en la cúspide, y ni siquiera su ejecución dio lugar a una reestructuración de la negociación colectiva. La falta de un entendimiento o acuerdo de las partes sociales se refleja en particular en la coincidente actitud reticente frente a los mismos que mantuvieron tanto la UGT —que denunció el quedar marginada en la adopción de decisiones que afectan directamente a los trabajadores—, como por parte de la CEOE, para la cual esas medidas deberían elaborarse y aplicarse «con la participación de los empresarios y los auténticos representantes de los trabajadores» (53).

El año 1978 la elaboración del proyecto de ley de «acción sindical en la empresa» genera un claro enfrentamiento de posiciones con el empresario, que se refleja en un alto nivel de conflictividad en las relaciones laborales, y en la inviabilidad de una concertación social sobre la moderación salarial, que explica el fracaso del primer intento negociador directo entre Gobierno y partes sociales, que se denominó entonces «jornadas de reflexión». El objetivo de la limitación de incrementos salariales se impondrá

(52) L. E. DE LA VILLA, *La transición política y los trabajadores*, Madrid, 1977, página 16; J. A. SAGARDOY, «Política gubernamental y negociación colectiva en un contexto de crisis económica», en los *Estudios en honor de G. Bayón Chacón*, cit., página 328; GONZÁLEZ ORTEGA, *Kollektivverhandlungen...*, cit., págs. 122 y sigs.

(53) RODRÍGUEZ PIÑERO, *Derecho del Trabajo y la concertación social*, cit., página 147 y la bibliografía allí citada.

entonces a través de un nuevo Real Decreto-Ley, el 49/1978, de 28 de diciembre, sobre política de rentas y empleo.

La oposición tanto de UTG como de CCOO (que tras las elecciones a nivel de empresa se habían consolidado como centrales mayoritarias, con predominio de la segunda) a esta política gubernamental de salarios fue frontal, generándose un número considerable de huelgas, incluso antes del inicio de las deliberaciones, y no siendo fácil siempre el control de esas acciones por los sindicatos. Más de 171 millones de horas afectando a más de 10 millones de trabajadores, en cerca de 1.800 huelgas, no logran, sin embargo, en términos generales, la supresión del tope del 14 por 100 al crecimiento de los salarios que había establecido el Gobierno (54).

Este evidente fracaso de las movilizaciones emprendidas por los sindicatos es posiblemente un factor fundamental en la progresiva diferenciación de planteamientos entre la entonces mayoritaria CCOO y la minoritaria UGT. Otro factor importante es el cambio de actitud de la CEOE que de una inicial actitud reticente frente a los sindicatos, pasa a realizar una distinción cuidadosa entre los sindicatos que negocian y los sindicatos que no negocian. Un primer fruto de un reconocimiento selectivo y de la posibilidad de un nuevo tipo de diálogo y negociación obrero-patronal lo constituye el Acuerdo Básico Interconfederal, que suscriben el 10 de julio de 1979 UGT y CEOE, y cuyo objeto fundamental fue el consensuar unos acuerdos con vistas al Título III del Proyecto de Estatuto de los Trabajadores, y que se incluyeron luego en el texto de éste. Junto a la fijación de criterios básicos sobre la negociación colectiva, en ese Acuerdo se postuló ya la necesidad de reconocer el protagonismo de las organizaciones empresariales y de los sindicatos, y de reforzar la negociación colectiva como instrumento básico para evitar la conflictividad innecesaria. Según Sánchez Fierro «el resultado perseguido no era otro que la potenciación de la negociación colectiva como instrumento de la concertación social sobre las premisas de mayor seguridad jurídica y pleno respeto a la autonomía colectiva» (55).

(54) Cfr. R. IGLESIAS —*Negociación colectiva en España y sistemas de mediación y arbitraje*, CEOE, Madrid, 1982, pág. 21— quien señala que en la negociación colectiva y a pesar de las huelgas y la conflictividad que se registra, no se superan, en términos generales, los límites fijados por el Gobierno. También J. L. CORCUERA —«Balance del AMI», en *Documentación y Estudios de la F. Ebert*, Madrid, 1981, página 85— ha subrayado cómo en 1979, pese a la unidad de acción de los sindicatos no se consiguió romper los topes gubernamentales y ello «a un precio realmente tremendo para los trabajadores».

(55) «Los pactos sociales: el ANE como marco de referencia de la política social española», en *Negociación colectiva en España*, cit., pág. 46.

El proceso dinámico que genera este primer Acuerdo da lugar a la firma, el 5 de enero de 1980, del Acuerdo Marco Interconfederal (AMI), sobre negociación colectiva, de nuevo entre la UGT y la CEOE, con la adhesión posterior del minoritario USO.

Lo más significativo de este Acuerdo Marco es el cambio fundamental que implica en las relaciones laborales. Las propias partes son conscientes de ello, al proclamar como propósito tanto el mutuo fortalecimiento, por el reconocimiento selectivo, como el asumir «un nuevo modelo de relaciones laborales y un modelo de relaciones entre organizaciones sindicales y empresarios», basado en la idea de que éstas «son fruto de la libertad y del principio de autonomía de las partes» a través de una «negociación que haga, hasta donde sea posible, innecesaria e injustificada la conflictividad» (56).

Este nuevo enfoque de las relaciones laborales pretende así superar la anterior lógica de la necesidad de la movilización como vía previa al acuerdo, y por el centro en una negociación basada en un marco de responsabilidad, de estabilidad, e incluso de tregua social coyuntural, al regular o acotar las posibilidades de conflicto. La ampliación del poder de los interlocutores sociales es claro que tiene también como presupuesto una cierta preocupación por la situación económica y del mercado de trabajo, y esto es de por sí un cambio significativo en los objetivos prevalentes, al dejar de ser predominantes los objetivos salariales, en favor de los objetivos ocupacionales. Pero este cambio de objetivos, a su vez, requiere y presupone también cambios en el propio sistema de relaciones laborales, cambios que afectan a los propios protagonistas, a las sedes decisionales y, por ello mismo, a la propia estructura de la negociación colectiva, así como a la institucionalización de los conflictos. Los cambios del sistema de relaciones laborales derivados del AMI, primeramente son producidos por la propia existencia del mismo, que significa una redistribución del poder contractual a favor de la cúspide, en un ambiente de negociación colectiva que, además, deja muy escaso espacio, si es que deja alguno, para aumentos reales, y en el que la negociación salarial se transforma cada vez más en una indización no automática. Pero además el AMI contiene de por sí propuestas de intervenciones directas en el propio sistema de relaciones laborales, en particular sus partes IX, X y XI, dedicadas, respectivamente, a la estructura de la negociación colectiva, a los sistemas de solución de los conflictos colectivos, y al papel de los sindicatos y de los comités de empresa (57).

(56) CUEVAS, en *Balance del AMI*, cit., págs. 12 y 13.

(57) Sobre estos cambios, véase RODRÍGUEZ PIÑERO, *Derecho del Trabajo y concertación social...*, cit., págs. 150 y sigs.

En esta regulación de cambios en el propio sistema y estructura de las relaciones laborales late un deseo claro de reafirmación del papel de los actores sociales, de racionalización del sistema de negociación colectiva, de mayor fluidez en la negociación, pese al vaciamiento relativo de las decisiones salariales y de una cierta institucionalización de la conflictividad. La aplicación del AMI en 1980, y tras su revisión en 1981, se lleva a cabo sin excesivas dificultades y con una efectividad bastante alta, e incluso el grado de aceptación por los afectados de esta nueva política encuentra algún reflejo en las elecciones de representantes de los trabajadores a nivel de empresa, donde la UGT realiza avances muy considerables. El relativo éxito del AMI en cuanto a su efectiva aplicación sin gran conflictividad, el agravamiento de la situación económica y en especial de los niveles de desempleo, así como la especial situación de debilidad del sistema político tras el intento frustrado de golpe de Estado de febrero de 1981, son otros tantos elementos que dan lugar a un importante cambio cualitativo y cuantitativo en el tipo de acuerdo «en la cumbre». El ANE, firmado el 9 de junio de 1981 por el Gobierno, las centrales sindicales UGT y CCOO, difiere profundamente en su contenido, en su alcance y, sobre todo, en su filosofía de su precedente el AMI. Claramente tripartito, generando obligaciones y compromisos no sólo para las partes sociales sino también para el Gobierno, con un complejo contenido al vincular algunas de sus cláusulas sólo a las centrales sindicales y la organización empresarial, otras comprometiendo sólo al Gobierno, incluyendo además propuestas de las partes sociales al poder público, cláusulas de carácter interpretativo, etc., el ANE no supone propiamente continuidad sobre su precedente AMI (58).

Mientras que el objetivo básico del AMI fue el de reestructurar el marco y el sistema de negociación colectiva y, a través de él, el propio marco de relaciones laborales junto al establecimiento de una relativa moderación salarial, en el ANE se plantea de forma más directa la problemática económica y del empleo, y se trata, sobre todo, de intentar una política negociada de salida de la crisis y de creación de empleo que tiene a su vez repercusión en la negociación colectiva (59). En este sentido, el ANE ha podido significar un profundo cambio tanto en la política económica como en el

(58) La novedad fundamental reside en la introducción de la negociación concertada o triangular con la superación del modelo pluralista, tripartismo que acentúa formalmente el reconocimiento del papel y del poder de las centrales confederales. La introducción del tercero público lleva a ampliar los objetos del «cambio», si bien la mayor parte de la colaboración tripartita se refiere a una toma de decisiones relacionada con la política de rentas salariales.

(59) Cfr. BARON, en AISRI, *Crisi economica e relazioni industriali*, Cagliari, 1982.

propio sistema de relaciones laborales que se aproximara a las fórmulas que sintéticamente se han descrito como de «neocorporativismo negociado», al darse no sólo la centralización del poder contractual en las cúspides respectivas, sino también una colaboración trilateral de las partes sociales y el Gobierno en ciertas decisiones (sobre todo las referentes a las rentas laborales). Pero ni de los contenidos del ANE ni de su propio impacto en las relaciones laborales se podía deducir con claridad la admisión plena de un sistema «neocorporativo», que además la propia puesta en práctica del ANE no va a propiciar sino más bien a poner en crisis al faltar el necesario grado de concertación que posibilitara ese cambio; por ello habría que hablar más bien y sólo de «rasgos» neocorporativos en el modelo de relaciones laborales (60).

Al margen de lo anterior, lo cierto es que el ANE obedecía fundamentalmente a objetivos de política económica: «Aceptación de una reducción del poder adquisitivo con el objetivo de reducir la inflación y liberar recursos para la inversión; negociación entre sindicatos y Gobierno de una mayor cobertura del desempleo; inclusión de las retribuciones de los funcionarios en la negociación; mayor reconocimiento institucional de los sindicatos; reforzamiento y flexibilización del empleo (jubilación, horas extraordinarias, pluriempleo, nuevas modalidades de contratación)» (61). Es claro que buena parte del contenido del ANE se refiere a materias que no pueden ser llevadas directamente a la contratación colectiva, que se refieren a medidas de la Administración o incluso legislativas, como son, por ejemplo, la contratación temporal, las prestaciones de desempleo, por no citar el muy polémico examen conjunto de los problemas de la revisión y mejora de la Seguridad Social.

La puesta en práctica del ANE ha sido particularmente polémica y aunque cara a la negociación colectiva las dificultades no han sido especialmente graves —la banda salarial se ha respetado (aunque en su grado máximo y con revisión incluida) y la elevación de la conflictividad no ha sido muy significativa—, lo cierto es que, como se muestra en las reuniones de la Comisión de Seguimiento del ANE y en la propia postura pública de

(60) Cfr. RODRÍGUEZ PIÑERO, *Derecho del Trabajo y concertación social*, cit., páginas 140 y sigs. «Esta tendencia reposa en bases frágiles e inestables: unas relaciones trilaterales son siempre difíciles puesto que presuponen el firme deseo de cooperación, aun desde posiciones no armónicas, entre los interlocutores sociales y el propio Gobierno» (*ibid.*, pág. 177). Véase también, J. RIVERO LAMAS, «El marco de la negociación colectiva postconstitucional y la crisis económica», en el volumen *El desarrollo de la Constitución española de 1978*, Zaragoza, 1982, págs. 49 y sigs.

(61) BARON, cit., pág. 14.

los interlocutores sociales, el ANE ha sido seguido de polémica, en una «línea de deterioro y confrontación, en una permanente escalada» (62). Sin entrar en un análisis profundo del tema, lo cierto es que la fórmula del acuerdo tripartito no ha funcionado bien; es posible que fuera prematura, y por ello, tanto desde la perspectiva empresarial como desde la perspectiva sindical, se propició, ya desde mediados de 1982, la necesidad de una vuelta a fórmulas bilaterales centradas sobre todo en la problemática de la negociación colectiva, de manera que el «cambio político» formara parte implícita, pero no explícita de los acuerdos en la cumbre.

Fruto de esta nueva política será el Acuerdo Interconfederal de 1983, en el que no interviene como parte el Gobierno, y en el que firman por el lado sindical de nuevo UGT y CCOO, y del lado empresarial de nuevo CEOE, aunque esta vez acompañada externamente de su filial CEPYME.

Si se examina la génesis de este acuerdo se comprobará que la aparente bilateralidad es sólo limitada, en cuanto que en el curso de la negociación la intervención estatal, no sólo como mediador sino también como actor al intervenir en el «intercambio» de concesiones mediante la definición de una serie de temas (jornada, bases de cotización a la Seguridad Social), condicionaba las decisiones a adoptar por las partes sociales. En cualquier caso, formalmente el acuerdo aparece y es un pacto bilateral, centrado además fundamentalmente sobre la propia negociación colectiva. Aún más, por primera vez aparece una distinción expresa entre «supuestos contractuales... contemplados en este Acuerdo», y los no contemplados que «quedan a la libre negociación de las partes» (63). Como luego se indicará, con toda claridad el Acuerdo de 1983 trata de condicionar la negociación colectiva; en principio la negociación de 1983, aunque establece algunas previsiones para 1984 (cuantificación de la jornada) y contiene, por otro lado, una serie de «declaraciones» cuya virtualidad sólo puede realizarse a través de períodos de tiempo, en ello el Acuerdo, pese a su temporalidad limitada, parece estar previendo la continuación del juego del nivel interconfederal, y así el artículo 10 alude al estudio de temas que puedan servir para la elaboración de propuestas de «una normativa que pueda incluirse en futuros acuerdos».

El condicionamiento de la negociación colectiva se produce básicamente sobre unos temas concretos (crecimientos salariales mediante el establecimiento de banda y condiciones de aplicación, así como cláusula de revisión;

(62) SÁNCHEZ FIERRO, *loc. cit.*, pág. 50.

(63) Véase disposición final 1.ª Sin embargo, según creemos, no todos los temas tratados en el acuerdo suponen un límite a la libre negociación de las partes. Véase al respecto, G. VIDAL CARUANA, *Negociación colectiva '83. Acuerdo Interconfederal 1983. Análisis*, Madrid, 1983, págs. 1 a 12.

jornada laboral y horas extraordinarias; derechos sindicales; criterios sobre pactos en materia de productividad y absentismo). Junto a ello se observan en el AI 83 peticiones al Gobierno de medidas concretas (reforma del régimen de jubilación especial a los sesenta y cuatro años, creación del Centro de Estudios de Condiciones de Trabajo y Productividad, constitución de la Comisión nacional de negociación colectiva, etc.), cuestiones todas ellas que no condicionan propiamente la negociación colectiva. Por otro lado, los artículos 7.º a 10 sientan una serie de criterios sobre reordenación de la negociación colectiva que afectan a la estructura, contenidos y duración de los convenios, pero «dejando a salvo el pleno respeto a la voluntad de las partes en cada unidad de contratación». Lo importante de toda esta regulación es lo que significa de «programa de trabajo», de fijación de objetivos a perseguir y de tareas a realizar para una conformación a medio plazo de la negociación colectiva.

Lo mismo cabe decir de la constitución de un Comité mixto paritario de Seguridad e Higiene del Trabajo, y sobre todo del funcionamiento de un Comité paritario del Acuerdo, para su interpretación, aplicación y seguimiento, y con funciones también de arbitraje y de mediación. Todo ello presupone obviamente una cierta institucionalización de las relaciones de las cúpulas sindicales y empresariales, que pretende ir más allá de la situación coyuntural de la negociación colectiva en 1983.

IV. NATURALEZA JURIDICA DE LOS ACUERDOS COLECTIVOS INTERPROFESIONALES CELEBRADOS

Una vez puesto de manifiesto a lo largo de las páginas precedentes el destacado papel que los acuerdos colectivos interprofesionales han desempeñado en el proceso de transformación del sistema de relaciones laborales y de la propia estructura de la negociación colectiva, procede ahora plantearse la cuestión relativa a su naturaleza jurídica concreta. Que quizá se entienda irrelevante por cuanto se estime que a través de tales acuerdos las partes sociales, constituidas por las organizaciones sindicales y empresariales de más amplio ámbito, lo que hacen es expresar sus planteamientos comunes acerca de una serie de temas globales que trascienden los contenidos clásicos de la negociación colectiva tradicional. Y, en efecto, basta recordar la terminología que habitualmente se emplea en ellos y, sobre todo, en las declaraciones que los rodean: gestión de la crisis, corresponsabilidad, impulso o reactivación de la economía, racionalización del sistema productivo, ordenación de las relaciones laborales, creación de empleo, etc. Así vistos,

parece que la sede lógica y más apropiada para su análisis debe ser otra distinta de la relativa a su naturaleza jurídica enfocada desde el plano de la negociación colectiva clásica; un juicio, por ejemplo, desde coordenadas como virtualidad política y social, poder sindical, repercusión económica, dirección y conformación del sistema de relaciones laborales, organización social, etc., extrañas, en principio, a un encorsetamiento contractual que parece revelarse de una más limitada funcionalidad.

Ello es relativamente cierto. Siquiera sea porque la variada tipología de los acuerdos colectivos interprofesionales obliga a hacer distinciones internas a este concepto, uno de cuyos apartados, no necesariamente el más numeroso, vendría constituido por el tipo de acuerdos globales a que se ha hecho referencia. Entre los acuerdos tripolares o tripartitos (representantes gubernamentales, organizaciones sindicales y empresariales) en los que el poder público participa en la primera línea de la negociación, en los que cada una de las partes asumen compromisos específicos respecto de materias necesariamente generales dada la calidad de los interlocutores (como empleo, inflación, crisis económica, inversiones, seguridad social, reconversiones industriales, etc.) y aquellos otros entre las organizaciones sindicales y patronales al efecto de regular cuestiones relativas a productividad, absentismo, seguridad e higiene u organización del trabajo, o para fijar las tasas de incremento salarial o la estructura de las retribuciones, o para articular la negociación colectiva que haya de desarrollarse en cuanto a su contenido y niveles, o para, en fin, establecer las condiciones de trabajo que hayan de ser incorporadas por los singulares convenios colectivos, existe un trecho lo suficientemente amplio como para dar cabida a criterios diferentes, tanto metodológicos como de fondo, acerca de su naturaleza jurídica (64). Ello por no hacer referencia al frecuente contenido complejo de la mayor parte de los acuerdos colectivos interprofesionales que impide una calificación jurídica unitaria de cada uno de ellos, o al carácter variado, múltiple, de los pactos o concretas cláusulas que los integran de modo que, con frecuencia, puede establecerse un juicio diferenciado respecto de cada una de ellas.

Dicho sintéticamente: los acuerdos colectivos interprofesionales pueden estar dotados de una naturaleza múltiple y de una eficacia jurídica varia; fenómeno que puede producirse aun dentro de cada uno de los acuerdos singularmente considerados. El que normalmente las partes, por evidentes

(64) Véase sobre el tema L. E. DE LA VILLA, «Algunas experiencias europeas de acuerdos-marco», en *Acuerdo Marco Interconfederal sobre Negociación Colectiva*, IES, Documentos, Madrid, 1980, págs. 11-15; también E. PISANI, «Il sistema di contrattazione collettiva negli anni '70. Interazione fra i livelli ed evoluzione dei contenuti», en *Economia e Lavoro*, 1982, núm. 1, págs. 17-22.

razones de seguridad jurídica, intenten darle un carácter unitario al acuerdo no impide que, a veces, sea posible detectar en su contenido cláusulas de diverso signo y también de diferente alcance jurídico. Ello dependerá de la naturaleza global del acuerdo, de la significación y planteamiento de las partes que lo negocien, del mecanismo elegido, de la terminología utilizada, de los destinatarios de los pactos, etc. (65). También, aun partiendo de un juicio unitario sobre la totalidad del acuerdo será, a veces, necesario distinguir cláusulas que, siendo vinculantes para las partes, carecen, sin embargo, de eficacia jurídica directa; contienen sólo criterios interpretativos, declaraciones, recomendaciones, propuestas que las partes del acuerdo se hacen a sí mismas o a terceros.

Todo lo dicho resulta lógico si se tiene en cuenta el proceso y la relación —justamente de fuerza— de la que deriva el acuerdo, la propia complejidad de las materias a tratar y de los pactos mismos así como el diferente grado de consenso que las partes pueden alcanzar a lo largo de la negociación en relación a determinadas cuestiones.

Se pretende sostener, pues, la complejidad de la calificación jurídica de cada acuerdo interprofesional concreto (alcance, eficacia, grado de vinculación, legitimidad exigible para negociarlos, sujetos o relaciones sobre las que se proyecta, posibles responsabilidades derivadas de su ruptura), así como la necesidad de, no sólo investigar cuál es la naturaleza que las partes le atribuyen —expresamente— o han querido atribuirle —tácita o derivadamente—, sino también el alcance, virtualidad, contenido y papel de cada cláusula.

Dos últimas precisiones antes de iniciar el estudio concreto de cada acuerdo. La primera se refiere al carácter coyuntural de los mismos; es decir, a diferencia de los convenios colectivos clásicos cuyo papel regulador de las condiciones de trabajo tiende a permanecer temporalmente, aunque sujeto a ciertas cadencias renovadoras, en los acuerdos colectivos interprofesionales el dato temporal es irrelevante por lo que a su origen y mantenimiento hace referencia: aparecen y se negocian en función de determinadas coyunturas económicas o políticas que los hacen necesarios o convenientes y dependiendo de las relaciones de poder, de las políticas sindicales a corto y medio plazo de las organizaciones potencialmente partes del mismo, de la propia presión o intervención estatal. En la mayoría de los casos, pues, se trata de acuerdos no sometidos a periodicidad alguna, ni global, ni mucho menos en relación a la forma concreta que hayan podido adoptar en un determinado momento. Otra cosa es que en algunos países y el caso es-

(65) A. OJEDA AVILÉS, cit., pág. 394, se refiere a los «acuerdos con eficacia mixta».

pañol puede ser tomado a modo de ejemplo, tales acuerdos se produzcan, hasta ahora al menos y en lo que a los últimos tiempos hace referencia, con una periodicidad anual; pero ello no es sino una consecuencia de la propia coyuntura económica, normativa y sindical que ha demandado esa reiteración con tal cadencia.

Sin embargo, como se observará, y ésta es la segunda precisión, ni siquiera se ha hecho uso en cada caso de un mismo tipo de acuerdo, lo que permite afirmar la provisionalidad del modelo mismo. De existir algún elemento que pudiera forzar en la práctica la reiteración de algún tipo de acuerdo colectivo interprofesional habría que buscarlo más en el contenido y función del mismo; el que un específico acuerdo verse sobre una materia concreta u otra, pretenda establecer las condiciones que deben ser incorporadas al articulado de los concretos convenios colectivos o intente estructurar los niveles de negociación o sus contenidos será lo que determine, en la práctica, la exigencia de un determinado modelo y la necesidad o no de su reiteración.

A) *El Acuerdo Marco Interconfederal (AMI)*

El AMI, suscrito sólo por las partes sociales, declaraba, en su cláusula II, su propia naturaleza contractual al señalar que «las organizaciones firmantes asumen las presentes estipulaciones y compromisos (declaración de voluntad expresa). En todo caso, lo acordado tendrá naturaleza contractual, y, por tanto, generará obligaciones para ambas partes (declaración de naturaleza y eficacia)». Negociado antes de la vigencia de la LET y por organizaciones de discutible, por no decir segura, falta de legitimación, su naturaleza debe dilucidarse al margen del Estatuto. La opción de las organizaciones pactantes fue la de la naturaleza contractual del acuerdo. Así lo indicaba la disposición final al señalar que «las presentes estipulaciones serán insertadas, a través de las negociaciones colectivas a llevar a cabo por las organizaciones miembros de las Confederaciones signatarias del presente Acuerdo Marco Interconfederal (...) en los respectivos convenios colectivos...»; lo que no es sino la cabal descripción del contenido y carácter obligatorio del acuerdo (66).

Ya se aceptó anteriormente, en base al artículo 37 de la Constitución, la posibilidad de que se produzcan acuerdos colectivos interprofesionales al

(66) En este sentido, RIVERO LAMAS, *La contratación colectiva en el Acuerdo Marco...*, cit., págs. 139 y sigs.

margen de la LET: básicamente los negociados, como el AMI, por quien no reúne los requisitos de legitimación (difícilmente, creemos, será por razones conectadas con el contenido del acuerdo) exigidos para suscribirlos a tenor del artículo 83. Estos acuerdos interprofesionales, sobre ello no hay duda, carecerán así, en el plano personal, de eficacia *erga omnes*; su eficacia estará limitada a los sujetos representados por las partes contratantes, esto es, los sujetos colectivos miembros de las confederaciones que los negocien (67). Partiendo de este dato, por tanto, el acuerdo interprofesional al margen de la LET será un contrato regido por las normas de Derecho común (en lo que les puedan ser aplicables dada su peculiaridad) que generará obligaciones de cumplimiento para las partes que lo suscriben, careciendo de eficacia jurídica respecto de otras partes que no intervinieron en la negociación. El cumplimiento del acuerdo derivará hacia una cuestión interna de las centrales firmantes, dependiendo el grado de vinculación de las organizaciones miembros del respeto de sus propias obligaciones asociativas y del grado de autonomía de decisión de que estén dotadas (68).

Así pues, este tipo de acuerdo no crea derecho objetivo, no es de aplicación automática pues depende de la decisión de las partes de los futuros convenios el aplicarlo o no, con independencia de la responsabilidad contractual que de ello pueda derivarse, consistente, de un lado, en responsabilidad de la organización incumplidora frente a la confederación y de ésta, a su vez, frente a la otra parte del acuerdo. En síntesis, del acuerdo interprofesional así caracterizado se deriva un «deber de recepción en los convenios colectivos (que) incumbe a las partes correspondientes (del acuerdo) en relación con las organizaciones sindicales o empresariales pertenecientes a las confederaciones signatarias (del mismo) por lo que puede decirse que su proyección es originariamente relativa y que carece de eficacia general» (69). El que las responsabilidades antes citadas sean, y en el caso de los acuerdos interconfederales aún más, de difícil exigencia, demostración y ejecución ni elimina su existencia misma ni fuerza a atribuir a tales acuerdos eficacia normativa aunque limitada.

Queremos decir que no es tampoco aceptable la tesis que entiende que

(67) Otra cosa es si esa eficacia es normativa o puramente contractual. No nos es posible detenernos en esta polémica. Véanse T. SALA FRANCO, *Los convenios colectivos extraestatutarios*, Madrid, 1981, y F. VALDÉS DAL-RE, cit., págs. 20 y sigs. De otro lado, E. BORRAJO DACRUZ, «La obligatoriedad general de los convenios colectivos de trabajo en el nuevo Derecho español», en *Revista de Política Social*, número 126, 1980, págs. 5-43.

(68) Cfr. RIVERO LAMAS, *La contratación colectiva...*, cit., pág. 141.

(69) *Ibidem*, pág. 141.

los acuerdos colectivos interprofesionales negociados al margen de la LET no producen efecto alguno y que se trata más bien de un «compromiso 'entre caballeros' cuyas posibilidades de aplicación —como tal acuerdo colectivo— y de exigibilidad en los derechos y obligaciones que nacer pudieran del mismo, no van más allá del significado vinculante que tenga la obligatoriedad estatutaria —y disciplinar— de las organizaciones miembros de las entidades (...) que lo suscribieron», añadiendo que tal acuerdo «no es, jurídicamente, nada sin lo que podríamos llamar el acto posterior de recepción interna que lo trasplante al plano del convenio colectivo en concreto» (70). Y no es aceptable por las siguientes razones.

En primer lugar, porque si bien es cierto que las condiciones de trabajo que pudieran ser pactadas en un acuerdo interprofesional sólo tendrán eficacia directa al ser incorporadas al concreto convenio colectivo, de modo que mal puede el acuerdo ser origen de concretos derechos y obligaciones en esas materias que vinculan a empresarios y trabajadores singulares, lo que constituye el contenido propiamente contractual derivado del acuerdo interprofesional es la obligación de las partes, y de las organizaciones por ellas representadas en la negociación, de incorporar dichas cláusulas a los convenios colectivos de los que puedan ser —ellas mismas o sus organizaciones miembros— parte. Es decir, el contenido obligacional del acuerdo comienza y termina con el compromiso de los propios firmantes, y de sus representados, de estructurar, formal y sustantivamente, la negociación colectiva futura de una cierta manera. Quizás sea la forma de concebir la regulación directa de las condiciones de trabajo como el elemento central, y casi único y siempre imprescindible, de la negociación colectiva lo que lleva a afirmaciones como las más arriba expuestas que no tienen en consideración a los acuerdos colectivos como instrumentos de regulación de la propia negociación.

Vista así la cuestión está claro que el acuerdo interprofesional al margen de la LET vincula contractualmente a las partes, generando obligaciones para ellas y las organizaciones afiliadas o miembros de las confederaciones firmantes: vincula a negociar colectivamente de una determinada manera y a incorporar a los convenios colectivos un específico contenido. Evidentemente no podrá generar, por sí mismo, derechos y obligaciones que sólo en la relación individual tienen su sede: su cumplimiento depende estrictamente de las partes y no de terceros; el contrato así configurado está, pues, dotado de causa; el efecto del acuerdo será vincular las conductas de las partes del mismo, no la de dar regulación a concretas condiciones de trabajo;

(70) ALONSO GARCÍA, cit., págs. 36-38.

sus estipulaciones son observadas al obedecer las partes lo pactado en cuanto a la estructura de la negociación misma, no al incorporarse sus previsiones a las cláusulas de los singulares contratos de trabajo. Por eso se ha dicho, tajantemente, respecto del AMI que «es mucho más que un acuerdo entre caballeros dada la naturaleza de obligación estricta que para las partes tiene» (71).

Sobre todo si se tiene en cuenta que el pacto entre caballeros o *gentlemen's agreement* puede ser definido como «el acuerdo que tiene por objeto la sistematización de intereses propios del mundo económico y profesional, pero que viene caracterizado, desde el punto de vista práctico, por la expresa intención de las partes de no crear una situación regulada y sancionada por el derecho, sino de hacer surgir una relación fundada en el honor y en la lealtad, atribuyendo precisamente este significado a las promesas y a los compromisos asumidos mediante tal acto» (72).

Es decir, glosando la definición anterior: *a*) que el pacto entre caballeros implica intereses socialmente relevantes e incluso prestaciones de una cierta entidad bajo el perfil patrimonial; las partes persiguen y el pacto cumple una finalidad determinada, una función objetivamente útil, un efecto práctico específico al asegurar la colaboración entre los implicados; *b*) existe una intención de obligarse, esto es, en sentido amplio, la promesa de realizar una actividad que sea útil a la otra parte del pacto; *c*) ahora bien, las partes manifiestan su intención de operar en un plano diverso del de las relaciones del tráfico jurídico general; colocan el pacto fuera de los confines del ordenamiento, excluyendo su juridicidad, no pretendiendo obtener el reconocimiento y eficacia jurídicas del mismo al juzgar suficiente la existencia de un vínculo social; *d*) ello no quiere decir que falte seriedad al compromiso, que los sujetos del mismo partan de su normal incumplimiento ni tampoco que el acuerdo se deje el arbitrio exclusivo del obligado; *e*) las partes, no obstante, renuncian a la utilización de medios de compulsión jurídica para remitirse al plano de la valoración social (y política) de los comportamientos.

Las partes del pacto determinan, pues, excluir la juridicidad de su compromiso, libremente; dicha intención podrá estimarse existente bien porque se exprese en el contenido del pacto, bien porque pueda así deducirse del tenor de los acuerdos, de las materias sobre las que versen, del comportamiento de las partes o, en fin, de la propia sensibilidad del grupo social en

(71) J. SERRANO CARVAJAL, «Perspectivas empresariales del Acuerdo Marco Interprofesional», en *Comentarios al Acuerdo Marco...*, cit., pág. 166.

(72) Cfr. A. CHECCHINI, *Rapporti non vincolanti e regola di correttezza*, Padua, 1977, pág. 56.

el que vienen realizados. Nada de esto puede sostenerse respecto del AMI, en el que, como se ha transcrito, las partes manifestaron claramente su intención de obligarse, no excluyendo sino, al contrario, afirmando, el carácter jurídico-contractual de las obligaciones asumidas.

Concebido de esta manera el acuerdo interprofesional al margen de la LET, conviene plantearse, siquiera sea brevemente, su conexión con otros acuerdos o convenios; en primer lugar, respecto de otro acuerdo interprofesional dotado de eficacia normativa *erga omnes*. Cabe evidentemente la posibilidad de que otras organizaciones diversas a las firmantes de este último y también de ámbito estatal, por ejemplo, establezcan y concluyan otro acuerdo interprofesional. Es obvio que este último permanecería al margen de la LET, tendría eficacia puramente obligacional. Al proyectarse ambos en la negociación colectiva es claro que no podría hablarse de un problema de concurrencia normativa porque sólo uno de ellos es tal norma. Ahora bien, puesto que las potenciales partes negociadoras de los futuros convenios colectivos tienen la posibilidad (vía artículo 37 de la Constitución y la propia LET) de optar entre dar vida a convenios colectivos en el marco de la LET o a contratos colectivos fuera de ella, podrían ajustar su conducta negociadora a uno u otro.

En el primer caso, estarían cumpliendo la norma colectiva de estructuración de la negociación; observando los demás requisitos exigidos por la LET, estarían dando origen a verdaderos convenios colectivos, normas jurídicas en sus respectivos ámbitos. En el segundo caso, su opción se decantaría por negociar al margen de la LET originando, de su lado, contratos colectivos sin eficacia normativa, de eficacia obligacional porque, aun reuniendo el resto de los requisitos (legitimación, básicamente) no cumplirían con el que hemos considerado requisito añadido para negociar, introducido, en base al artículo 83 de la LET, por la vía del propio acuerdo interprofesional normativo.

En segundo lugar, suponiendo la existencia de un único acuerdo interprofesional al margen de la LET, se plantea el problema de su relación con los convenios colectivos que se negocien a partir de él. En este caso, si los convenios colectivos incorporan en sus cláusulas, o las partes actúan en la negociación las directivas del acuerdo cumpliendo las obligaciones contractuales asumidas, éste estaría cumpliéndose. Dicha incorporación o seguimiento de sus previsiones también puede ser actuado por partes de convenios no vinculadas por el mismo, ni contractualmente, por no ser organizaciones miembros de las confederaciones pactantes; en este caso, se trataría de la libre opción de las partes del convenio al dotar a éste de un determinado contenido o negociarlo de una determinada forma que no les era exigi-

ble previamente. En el supuesto de que tales obligaciones contractuales colectivas no se cumplan por quienes (partes del acuerdo) están a ello obligadas, se produciría obviamente un incumplimiento contractual que podría generar el tipo de responsabilidad anteriormente mencionada, sin que ello impida la caracterización como norma jurídica de los convenios suscritos (si, lógicamente, se reúnen los requisitos de legitimación y capacidad de negociar). Para las partes no vinculadas por el acuerdo, al no haber obligación no se produce incumplimiento.

En cualquier caso, podría añadirse que el acuerdo al margen de la LET puede alcanzar cierta virtualidad normativa vía los concretos convenios colectivos. Por ejemplo, si alguna de sus cláusulas se incorpora al contenido de tales convenios. Se habría producido una normativización del mismo, pero, es obvio, en cuanto parte del propio convenio que lo incorpora. De otro lado, otra eficacia indirecta podría pensarse estimándolo un criterio de interpretación de las cláusulas concretas del convenio que a él se remitan directa e incluso indirectamente o, también, como un criterio posible de integración del contenido de éste si se evidencia que las partes han negociado el convenio teniendo presentes y observando sus cláusulas.

Respecto del contenido concreto del AMI, en fin, interesa destacar, en línea con lo antes sustentado, su carácter complejo al contener estipulaciones sustantivas, de estructuración formal y de contenido de la negociación, junto a declaraciones orientativas o simplemente admonitorias (73).

B) *El Acuerdo Nacional de Empleo (ANE)*

En principio, el ANE es un tipo de acuerdo diverso del AMI. Suscrito por el Gobierno, la CEOE, CCOO y UGT pretendió dar un tratamiento general a la cuestión del empleo contemplando un abanico de medidas de diferente signo. La intervención gubernamental no se produjo en el plano de la mediación, la propuesta de soluciones o el testimonio del acuerdo; por el contrario, se articuló, como es sabido, a través de la asunción de compromisos directos y la suscripción de declaraciones y propuestas de regulación normativa (legislación contratada o negociada) más tarde llevadas, en apreciable número, a la práctica. No puede sin más decidirse, no obstante, que el ANE queda al margen de la negociación colectiva laboral ya que se trata de negociaciones de carácter político —«prácticas políticas no codi-

(73) M. ALONSO OLEA, *Derecho del Trabajo*, Madrid, 1981, págs. 512-513.

ficadas»— consecuencia del papel asumido por el Estado moderno en relación al sistema de relaciones laborales (74).

Alguna precisión es necesario hacer en este sentido. También del ANE puede predicarse la diferente naturaleza de los variados pactos que integran su contenido (75). Así, algunas de sus cláusulas constituyen verdaderos acuerdos prenormativos a través de los cuales el Gobierno asume el compromiso político de transformar tales cláusulas en normas jurídicas con eficacia general; otras incorporan compromisos, también del Gobierno, respecto de materias concretas o en relación al funcionamiento de determinadas instituciones públicas; otras contienen criterios de interpretación normativa de difícil y discutible vinculabilidad salvo que sean, como así ha sucedido a veces, incorporadas a normas jurídicas concretas. Pero también hay cláusulas en el articulado del ANE que establecen vínculos y compromisos exclusivamente entre las partes sociales, esto es, las representaciones de empresarios y trabajadores y referidas a cuestiones claramente laborales. El ANE, no obstante y a diferencia del AMI, nada, por lo que hace a su naturaleza y eficacia, declara de sí mismo.

Respecto de ello se ha afirmado que el ANE no es identificable como fuente formal de derecho objetivo, que carece de eficacia general no siendo procesalmente alegable. Se añade, además, que, aceptando la distinción interna de sus cláusulas, las estrictamente interconfederales vinculan exclusivamente a los firmantes no siendo su incumplimiento generador de efectos jurídicos por cuanto el acuerdo está dotado sólo de eficacia moral o social. Se concluye, en fin, que el ANE es un *gentlemen's agreement*, de menor eficacia que el AMI al carecer de la propia eficacia contractual (76).

En torno a esta cuestión se han producido dos resoluciones del Tribunal Central de Trabajo que interesa comentar. La primera de ellas, de 20 de octubre de 1982 (77) señala que «... sería contrario a la evidente voluntad de las partes (art. 1281.1 CC) sostener que los deberes estipulados entonces —a los que se asignan cauces y momentos concretos de realización— puedan devenir un mensaje platónico e impunemente sustraído a toda posibilidad de cumplimiento...», añadiendo que una determinada cláusula «... equivale a una obligación precontractualmente concertada y requerida de aceptación forzosa en el seno de la negociación ulterior, donde la autonomía colectiva carece de iniciativa y movilidad para regular este punto de

(74) VALDÉS DAL-RE, cit., pág. 96.

(75) ALONSO OLEA, *Derecho del Trabajo*, cit., págs. 513-514.

(76) J. M. ALMANSA PASTOR, «El Acuerdo Nacional sobre el Empleo (contenido y eficacia)», en la *Revista de Seguridad Social*, núm. 12, 1981, págs. 18-19.

(77) *La Ley*, 11 de enero de 1983, págs. 7-8.

modo distinto (...). El que el Acuerdo General tenga un tratamiento de convenio colectivo —como el artículo 83.3 ET cuida de advertir— significa que los ahora contendientes, incluidos en su ámbito de aplicación, no pueden hurtarse a la eficacia preceptiva directa que a todas y cada una de sus cláusulas reconoce el artículo 82.3 de dicha ley, reiterando la fuerza vinculante que el artículo 37.1 CE asegura». En conclusión: interpretando la voluntad de las partes y por la utilización de las mismas de la vía del artículo 83 de la LET, la sentencia citada afirma la eficacia normativa directa del ANE, en todas sus cláusulas.

Por el contrario, la sentencia, también del TCT, de 19 de enero de 1983 señala que el ANE «... obviamente no es en sí mismo una norma jurídica, sino la expresión programática de una política de empleo que ha de traducirse en normas concretas que la realicen...» (78).

Dejando al margen la afirmación genérica del carácter normativo de todas las cláusulas del ANE, claramente insostenible a nuestro juicio, las sentencias citadas sólo aparentemente son contradictorias. La drástica diferencia de opinión quizá tiene por origen más que otro dato sustancial, el de la diversa naturaleza de las cláusulas del ANE sobre las que se pronuncian. Esto es, es claro que en el ANE existen pronunciamientos que vinculando a las partes sociales remiten necesariamente a desarrollos futuros de la negociación o de la propia política normativa estatal. Tales cláusulas, mal llamadas a nuestro juicio programáticas, vendrían a ostentar así la única eficacia preceptiva (vinculación de las partes sociales) posible a tenor del propio contenido e intención del pacto (también, a nuestro juicio, mal llamada eficacia preceptiva directa). Dificilmente puede predicarse de las mismas el carácter normativo que el artículo 82.3 de la LET puede proporcionarles.

Pero el afirmado carácter programático (aun con la precisión mencionada) tampoco puede hacerse extensivo sin más a todas las cláusulas del ANE. Existen algunas que al establecer obligaciones exclusivamente entre las partes sociales y teniendo éstas legitimación suficiente a tenor de la LET pueden, perfectamente, ser consideradas normas jurídicas, acuerdos colectivos interprofesionales de los que regula el artículo 83.2 de la LET (79).

(78) Página 3 del ejemplar fotocopiado.

(79) Lo afirma también M. ALONSO OLEA, *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 514, al señalar que algunas cláusulas del ANE son similares al AMI y otras, como la de recaudación de la cuota sindical por el empresario —cuestión litigiosa sobre la que versa la segunda de las resoluciones citadas—, tienen naturaleza de convenio para convenir.

Y como tales, con eficacia preceptiva directa aunque dirigida a los sujetos colectivos.

Otra cosa es que, en ausencia de declaración expresa de las partes en torno a la naturaleza jurídica del acuerdo, se tienda a interpretar (dado el carácter más bien político del mismo) que las partes (pudiendo hacerlo) han renunciado a utilizar el mecanismo del artículo 83.2 de la LET. Pero ello no permite concluir, sin más, que todo el ANE no es sino un «pacto o compromiso entre caballeros», con las características antes descritas; porque, en última instancia, se estaría ignorando la posible calificación de algunas de sus cláusulas como contractuales, sobre todo si, como sucede con algunas, se prevé, con el suficiente detenimiento y precisión, el cauce, el momento y la forma concreta de su puesta en práctica.

C) *El Acuerdo Interconfederal de 1983 (AI-83)*

El AI 83 señala, en su artículo 1.º, que «se ha establecido a tenor de lo expuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y posee la eficacia que se deduce de lo dispuesto en la disposición final 1.ª del citado Acuerdo». Añade, en su artículo 2.º, que «será de aplicación en la totalidad del territorio español a las organizaciones empresariales y sindicales y a sus afiliados incluidos en el ámbito personal» y que «están obligadas por las disposiciones del presente Acuerdo Interconfederal las Confederaciones firmantes del mismo y sus asociaciones y entidades representadas». Por su parte, la disposición final primera indica que «las presentes estipulaciones serán insertadas, a través de las negociaciones colectivas a llevar a cabo por las organizaciones miembros de las Confederaciones signatarias del presente Acuerdo Interconfederal, en los respectivos convenios colectivos, constituyendo a estos efectos lo acordado un todo, y correlacionándose las obligaciones asumidas por una y otra parte» (80).

En los artículos reproducidos es posible detectar alguna imprecisión respecto de la naturaleza y eficacia del AI-83 que es necesario aclarar. En principio, el AI-83 declara expresamente que se ha establecido y negociado a tenor del Título III de la LET. Ello parece indicar que se ha negociado cubriendo los requisitos de legitimación allí exigidos (para este tipo de acuerdos, obviamente, los del artículo 83) y pretendiendo dar al acuerdo la eficacia que de la misma LET se deriva, esto es, eficacia normativa (por remisión del 83.3 al 82.3 de la LET). Peculiar ciertamente en cuanto dirigida a vincu-

(80) Disposición final que es reiteración casi textual de otra equivalente del AMI.

lar las futuras partes de los convenios colectivos que se negocien, las cuales deberán observar lo establecido en el AI-83, ajustarse a sus prescripciones en materia de articulación, niveles de negociación y reparto de temas por niveles, así como incorporar los contenidos sustantivos del AI-83 al contenido de los concretos convenios colectivos. Sólo desde esta perspectiva podría hablarse de eficacia normativa indirecta en cuanto no reguladora del contenido concreto de las relaciones individuales de trabajo sino del comportamiento negociador de las partes potenciales de posteriores convenios colectivos (aunque respecto de éstas pueda ostentar una eficacia, incluso normativa, directa). Este tipo de efecto normativo es el que parece prever la disposición final primera citada.

Ahora bien, también respecto del AI-83 es necesario realizar una distinción entre sus diferentes cláusulas. Junto a estipulaciones como las referentes a los crecimientos salariales para 1983, a la cláusula de revisión salarial o a los derechos sindicales, que vinculan directamente a los sujetos del AI-83 forzándolos a incorporar sus directrices al contenido de los convenios colectivos concretos (las llamadas materias cerradas que carecen, además, del carácter de mínimas), existen otras de las que difícilmente puede predicarse, no su vinculabilidad para los sujetos del AI-83, sino el alcance tan directo como las anteriores. Así cláusulas como las relativas a la estructura de la negociación colectiva y al contenido de los convenios de sector o a las horas extraordinarias, utilizan términos como los de fomento, promoción, compromiso de estudio, líneas de tendencia, recomendación, etc., cuyo grado de obligatoriedad, por el propio tenor de la disposición, no por la naturaleza de la misma (probablemente normativa) resulta atenuado. Dicho simplemente: las partes de los concretos convenios colectivos no están obligadas a incorporar un determinado contenido a los mismos sino a actuar, con un más amplio margen de disponibilidad, en un determinado sentido (se trata de las que algunos denominan cláusulas declarativas).

Hasta aquí, sin embargo, podría mantenerse sin dificultad el carácter normativo (con las matizaciones citadas) del AI-83. Pero aún existen en el AI-83 otro tipo de cláusulas sobre las que interesa detenerse. Por ejemplo, aquellas que siendo también normativas lo son en otro sentido (o pueden serlo, al menos). Piénsese en las relativas a la jornada laboral, a algunos aspectos de las horas extraordinarias o al pluriempleo, cuya pretensión literal es la de establecer condiciones de trabajo, no a ser incorporadas, a través de la negociación, a los convenios colectivos sino con vocación de eficacia directa en el sentido de reguladora inmediata de las condiciones de trabajo de los singulares contratos de trabajo. Las afirmaciones anteriores en torno al apartado 3 del artículo 83 de la LET (acuerdo sobre materias concretas)

pueden ser aquí reproducidas. De nuevo se trata de materias cerradas pero cuya eficacia normativa tiene otros destinatarios de los antes apuntados.

Otras cláusulas, en fin, como las relativas a la creación de determinados comités o comisiones, en materia de jubilación, de productividad y absentismo, seguridad e higiene en el trabajo o mediación y arbitraje, establecen compromisos entre las partes del AI-83 (de carácter obligacional no normativo) tendentes a la constitución de determinados organismos laborales, a la formulación de propuestas, iniciativas, realización de estudios, etc., cuando no a establecer reglas de institucionalización de la negociación colectiva de alcance temporal más amplio del anual. Difícilmente puede decirse de estas últimas cláusulas que tengan carácter normativo en el sentido antes expresado y que la LET confiere.

Por todo lo dicho, y partiendo de la existencia de diferentes tipos de cláusulas en el AI-83, podría, sin embargo, concluirse, como parece ser la intención del propio AI-83, su carácter normativo en los términos de la LET. Quedaría, pues, excluida su calificación (a salvo el contenido obligacional del acuerdo, también puesto de manifiesto) como un acuerdo de naturaleza puramente contractual y mucho menos, por cuanto ninguna de sus estipulaciones permite dicha conclusión, sino todo lo contrario, como un «pacto o compromiso entre caballeros» o acuerdo carente de eficacia jurídica. Un dato contrario a la conclusión anterior se encuentra, no obstante, en el articulado del propio AI-83. Se trata de su artículo segundo cuando limita la aplicación y la obligatoriedad del AI-83 a las Confederaciones Sindicales y a las Organizaciones Empresariales, a sus afiliados y a las Asociaciones y Entidades representadas, lo que evidentemente no es sino la atribución de una eficacia personal limitada al AI-83. La cuestión que inmediatamente se plantea es la de si ello es compatible con la afirmada naturaleza normativa del propio AI-83.

A nuestro juicio, como ya antes se ha apuntado, las partes de un acuerdo colectivo interprofesional pueden elegir libremente qué tipo de acuerdo quieren concluir (con eficacia normativa general, con eficacia contractual y limitada, sin relevancia jurídica o pacto entre caballeros). Naturalmente que con el límite de que si carecen de la legitimación y requisitos exigidos por la LET no podrán optar por la conclusión de un acuerdo interprofesional que sea norma jurídica en los términos de la propia LET; pero salvo esta limitación, que en realidad sería ampliación de facultades y por eso se prohíbe, toda otra opción es posible, está a la discreción de las partes, sobre todo cuando se renuncia a posibilidades de mayor significación y alcance jurídicos. Que las partes puedan ejercitar así su libertad de elegir el nivel y grado

de vinculación de sus acuerdos se fundamenta, casi no habría que decirlo, en la propia autonomía colectiva que quedaría sensiblemente malparada si se forzara a las partes a utilizar un mecanismo u otro de estructuración de la negociación colectiva. Ello permite también que cada acuerdo singular, también por la libre opción de las partes, pueda ostentar una naturaleza normativa, contractual, de mero compromiso no jurídico, compleja y plural en definitiva.

Lo anterior no contesta, en principio, a la cuestión de si las partes del acuerdo, al optar por negociarlo en el marco de la LET (caso del AI-83), pueden también, en uso de esa libertad colectiva, limitar el ámbito no ya territorial o funcional —lo que es posible a tenor de la propia LET y antes se aceptó—, sino propiamente personal de la norma jurídica a que dan origen; limitando, como parece pretender el AI-83, la eficacia normativa a sólo los miembros o afiliados a las organizaciones pactantes. Existen para ello argumentos encontrados.

De un lado, no parece que ello sea posible porque la elección del tipo de acuerdo debe ser unitaria; elegida la vía de la LET, no podrían las partes reducir o limitar alguna de las consecuencias que la norma impone y no de forma dispositiva (artículo 82.3); de otro lado, las confederaciones pactantes tienen sus propios instrumentos para forzar al cumplimiento de sus pactos a las organizaciones a las que representan; lo contrario evidenciaría, sindicalmente hablando, una escasa representatividad y consiguiente posible ineficacia social del acuerdo que la LET no debe ser llamada, a través de los mecanismos imperativos de que dota a los acuerdos, a sustituir.

En contra de lo anterior puede sostenerse que, dada la peculiaridad (tan ampliamente analizada) de los acuerdos interprofesionales dirigidos a condicionar las prácticas negociadoras colectivas e incluso el contenido de la propia negociación, la complejidad de las relaciones intersindicales y laborales en general en las que dichos acuerdos pueden intervenir tan decisivamente, las críticas incluso acerca de la posible rigidización de la negociación colectiva que el artículo 83 de la LET podía introducir con el riesgo de su inaplicación sistemática, todo ello puede llevar a una conclusión práctica que busque combinar el máximo respeto a la libertad de las partes, al elegir el grado de vinculación de que quieren dotar al acuerdo que suscriban, con también la posibilidad de respeto a la libertad colectiva de aquellos sujetos sindicales no miembros de las Confederaciones pactantes y no representados en la negociación. Una postura, en fin, que, excluyendo la rígida aplicación de todas las reglas referentes a los convenios colectivos contenidas en la LET por mor de la peculiaridad de los acuerdos interprofesionales, acepte que

las partes de un acuerdo interprofesional negociado en el contexto de la LET puedan, sin embargo, limitar su eficacia normativa tan sólo a los sujetos representados en la negociación misma del acuerdo. Ello es lo que, precisamente, pretende el AI-83.

MIGUEL RODRÍGUEZ PIÑERO
SANTIAGO GONZÁLEZ ORTEGA

