

UN ACUERDO EMPRESARIAL FRENTE A LA CRISIS: EL ACUERDO SOBRE SALARIOS Y EMPLEO DE ERT

SUMARIO

A) *Acuerdo sobre Salarios y Empleo (ASE) en Explosivos Río Tinto.*—B) *Consideraciones jurídicas del ASE.* Antecedentes generales. I. Unidad de contratación y legitimación en la negociación colectiva estatutaria. 1. La legitimación para negociar. A) En convenios de empresa o ámbito inferior. B) En los convenios de ámbito superior al de empresa. 2. La unidad de contratación. II. La calificación jurídica del Acuerdo sobre Salarios y Empleo. 1. La inviabilidad de configurar el ASE como acuerdo interprofesional. 2. El ASE, ¿convenio de grupo de empresa? 3. El ASE, convenio de empresa. Caracteres generales. 4. Las peculiaridades del ASE en cuanto convenio de empresa. A) Los sujetos negociadores. La observancia por el ASE de las reglas de legitimación establecidas en el artículo 87.1 ET. B) El ASE: acuerdo marco y convenios colectivos. C) La ampliación del ámbito de vigencia del ASE. III. Las relaciones del ASE con los convenios de centro de trabajo. 1. La concurrencia del ASE con los convenios vigentes del centro de trabajo. ¿Ha vulnerado el ASE el artículo 83 del ET? La articulación del ASE con los convenios de centro de trabajo.

PRESENTACION

Explosivos Río Tinto, una de las principales empresas españolas, con un volumen de empleo muy importante, por diversas causas y como es público por otra parte, entró en una situación de profunda crisis, y para hacer frente a la misma en los aspectos laborales, la Dirección de Relaciones Industriales de la Empresa (Manuel Olarte) y los sindicatos, entre los que tuvo especial protagonismo UGT, a través de su dirigente Matilde Fernández (secretaria general de la Federación de Químicas y Energía), después de largas delibera-

ciones, en las que también intervinieron distintos representantes de los comités de empresa de los centros de trabajo de ERT, llegaron a un Acuerdo sobre Salarios y Empleo (ASE), que contiene importantes novedades, y es todo un precedente para la negociación colectiva en la crisis. Acuerdos como éste creo que resulta importante divulgar, pues muchas veces estas realidades enriquecen profundamente el entramado laboral y son todo un ejemplo de cómo con imaginación pueden superarse situaciones de evidente gravedad y aun cuando se salten los cánones de la ortodoxia jurídica. Labor de la doctrina es su análisis y eso es lo que se hace en este trabajo, fruto de un dictamen que se realizó sobre el ASE dentro del bufete que dirijo.

A) ACUERDO SOBRE SALARIOS Y EMPLEO (ASE) EN EXPLOSIVOS RIO TINTO

A C T A

En Madrid, a primero de junio de mil novecientos ochenta y tres, reunidos, de una parte la representación de la Dirección de Unión Explosivos Río Tinto, S. A., y de otra los representantes de los sindicatos UGT, CC.OO. y ELA-STV, así como una representación de los trabajadores de la empresa, han llegado a los siguientes acuerdos:

1.º Suscribir el texto de Acuerdo sobre Salarios y Empleo (ASE) que se adjunta como Anexo a la presente Acta. Una vez concluidos los procesos informativos por parte de los sindicatos con los trabajadores de ERT, tendrá lugar la ratificación del ASE el próximo día 9 de junio del presente año.

2.º En relación con los expedientes de regulación de empleo con suspensión de contratos de trabajo a que se refiere el punto octavo del ASE, las organizaciones sindicales firmantes del presente Acuerdo manifiestan su informe favorable al planteamiento por parte de la Dirección de la empresa y ante la Autoridad Laboral competente, de los expedientes de regulación de empleo con suspensión temporal de los contratos de trabajo, en los términos y condiciones establecidos en la documentación elaborada por la Dirección y entregada a sindicatos y comités de empresa, significándose que, en todo caso, la Dirección complementará las prestaciones de desempleo hasta alcanzar el 100 por 100 de las retribuciones que correspondan en cada momento a los trabajadores afectados, en jornada ordinaria, en los siguientes centros de trabajo:

— En la División de Abonos: Felguera, Montgat, Castellón y Tablada.

— En la División de Plásticos: Ariz y Alovera.

— En la División de Explosivos: Alcalá de Guadaíra y Galdácano.

Igualmente, las organizaciones sindicales firmantes del presente Acuerdo recomiendan firmemente a los comités de empresa de los centros de trabajo anteriormente citados, otorguen su informe favorable al planteamiento por la Dirección de los expedientes de regulación de empleo mencionados.

En relación con los expedientes de regulación de empleo con suspensión de contratos de trabajo que la Dirección tiene intención de presentar en los centros de Gomecha y Amoniaco Urea, las organizaciones sindicales firmantes del ASE manifiestan su disposición favorable a apoyar los citados expedientes ante la Autoridad Laboral una vez que, por parte de la Dirección, se les entregue la documentación correspondiente a estos nuevos expedientes y estén en línea con los planteamientos y condiciones de los expedientes que se aprueben mediante el presente Acta y se citan anteriormente.

3.º El contenido del ASE podrá ser considerado como marco de referencia por parte de la Dirección y los representantes de los trabajadores de Distiplás, S. A., en el supuesto de que se produjeran circunstancias económicas en esta empresa que pudieran hacer peligrar el empleo en la misma.

Y en prueba de conformidad con todo lo anterior, se firma por las partes citadas en el lugar y fecha más arriba mencionados.

ACUERDO SOBRE SALARIOS Y EMPLEO (ASE) SUSCRITO ENTRE UNION
EXPLOSIVOS RIO TINTO, S. A., LAS CENTRALES SINDICALES UNION GENERAL
DE TRABAJADORES, CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES
OBRERAS Y EUZKO LANGILLEEN ALKARTASUNA-SOLIDARIDAD DE TRABAJADORES
VASCOS Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES DE UNION
EXPLOSIVOS RIO TINTO, S. A.

Preámbulo

Todas las partes presentes acuerdan buscar fórmulas que contribuyan a la salvación de Unión Explosivos Río Tinto, S. A., evitando en lo posible traumas a los trabajadores y solicitando, en su caso, las ayudas pertinentes a la Administración Pública que apoyen el mantenimiento del empleo y mejoren los costes.

Asimismo, el presente Acuerdo se suscribe por la representación de la Dirección de Unión Explosivos Río Tinto, S. A., y la representación de los sindicatos aquí presentes y la de los trabajadores de la empresa, con arreglo a las filosofías y principios constitucionales inspiradoras de las relaciones in-

dustriales y en especial bajo los principios de la buena fe y autonomía de las partes.

En Madrid, a primero de junio de mil novecientos ochenta y tres.

Reunidos de una parte

— La Federación de Químicas y Energía de la Unión General de Trabajadores, representada por su secretaria general, doña Matilde Fernández, y por el delegado sindical de dicho sindicato en Unión Explosivos Río Tinto, S. A., don Fernando Carro Pereda.

— La Federación de Minería de la Unión General de Trabajadores, representada por su secretario general, don José Antonio Saavedra.

— La Federación de Químicas de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, representada por su secretario general, don José Ramón García, y por el delegado sindical de dicho sindicato en Unión Explosivos Río Tinto, S. A., don José Gorjón Recio.

— La Federación de Minería de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, representada por su secretario general, don Manuel Nevado.

— La Federación de Química, Energía y Textil de Euzko Langileen Alkartasuna-Solidaridad de Trabajadores Vascos, representada por su secretario general, don Daniel Gómez, y por el delegado sindical de dicho sindicato en Unión Explosivos Río Tinto, S. A., don José Faustino Rodríguez.

— Los representantes de los trabajadores de Unión Explosivos Río Tinto, S. A., en su condición de miembros de los sindicatos y simultáneamente de los comités de empresa, que se relacionan en el anexo I.

Y de la otra

La compañía mercantil Unión Explosivos Río Tinto, S. A., en adelante ERT, con domicilio social en Madrid, paseo de la Castellana, núm. 20, representada por don Manuel Elías Olarte Parada, en su calidad de director de Personal y Asuntos Sociales, y por las personas que a continuación se relacionan: Don Juan Antonio Martínez Garrido, don Julián Ucero Alonso, don José Vicente Moreno Huart, don Enrique Carvajal Márquez, don Luis Benguría Aramburu, don Rafael de Cubas Garrido, don Pedro Montserrat Costa, don José Antonio Guericabeitia, don Juan Manuel Pérez Fontán, don Francisco Reig, don Manuel Fernández y don Alvaro Soto Fernández, en calidad de asesor técnico.

Intervienen

Los representantes de los sindicatos y de los trabajadores de ERT anteriormente relacionados, en representación de las respectivas Federaciones de los sindicatos UGT, CC.OO. y ELA-STV y de los trabajadores que prestan sus servicios en ERT.

A todos los anteriores, colectivamente, se les denominará en lo sucesivo y dentro de este Acuerdo como «los representantes de los trabajadores».

Las personas relacionadas anteriormente en representación de ERT intervienen en representación de dicha entidad y en adelante y a los efectos del presente Acuerdo se les denominará como «la representación de la Dirección».

Exponen

I

Tras sucesivas reuniones, deliberaciones y negociaciones, cuyo contenido figura en las actas de cada sesión, se reúnen en este acto para regular adecuadamente diversos aspectos derivados de las especiales circunstancias económico-financieras por las que atraviesa ERT, sometiéndose ambas partes a las obligaciones que cada una y/o recíprocamente contraen en el presente documento.

II

En consecuencia, libre y espontáneamente y en uso de las facultades de representación de cada una de las partes que lo suscriben y en base a los principios de la buena fe y de la autonomía de las partes,

Acuerdan y convienen

Primero. Naturaleza jurídica

El presente Acuerdo se establece a tenor de lo estipulado en el título III del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/80, de 10 de marzo, teniendo la eficacia jurídica que en dicho texto legal se reconoce para este tipo de Acuerdo y como consecuencia del principio de autonomía de las partes.

Asimismo, y de conformidad con dicho título III, las partes firmantes de este Acuerdo están plenamente legitimadas y facultadas para obligarse al cumplimiento de sus estipulaciones, de acuerdo con los ámbitos y condiciones que más adelante se establecen.

Segundo. Ambitos

1.º *Personal*.—El presente Acuerdo afectará a todos los trabajadores de ERT, cualquiera que sea el centro de trabajo en que estén o estuvieran prestando sus servicios y cualquiera que fuese el convenio colectivo que les sea aplicable, de conformidad con los propios términos y condiciones específicas establecidas en dichos convenios sobre este tema.

2.º *Temporal*.—Entrará en vigor en la fecha de su firma y su duración será hasta el 31 de diciembre de 1986.

Tercero. Convenios colectivos

Las partes acuerdan respetar en sus propios términos los convenios colectivos vigentes en ERT, salvo en lo que se opongan a lo aquí pactado, por lo que, durante la vigencia del presente Acuerdo, sólo podrán negociarse en los ámbitos respectivos de dichos convenios aquellas materias que no se opongan al contenido de este Acuerdo.

A la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo, dichos convenios son los siguientes:

— Convenio colectivo de Ambito Superior al Centro de Trabajo (CASCT).

- Cardona.
- Páramo de Masa (Burgos).
- Potasas del Llobregat.
- Refinería de La Rábida.
- Valdemoro.
- Zuazo (Galdácano).

Como consecuencia de la naturaleza jurídica determinada en el punto primero, el contenido del presente Acuerdo será de aplicación obligatoria en todo el ámbito de ERT sobre lo establecido en los convenios colectivos de la empresa, sin que ello signifique que sustituya a dichos convenios, que continuarán vigentes en sus propios términos y ámbitos, salvo en las materias que expresamente se pacten en este Acuerdo.

Consecuentemente con lo anterior y durante la vigencia del presente Acuerdo, no se podrá pactar en los convenios colectivos actualmente vigentes, o que se establezcan en dicho período de tiempo en la empresa, sobre las siguientes materias:

- a) Incrementos salariales, salvo los ya pactados en los respectivos convenios para 1982/1983 todavía no aplicados.
- b) Establecimiento de nuevos conceptos retributivos no existentes en el momento de suscribir este Acuerdo o modificación de los ahora existen-

tes, que supongan incrementos de las percepciones retributivas, en condiciones de homogeneidad.

c) Mejoras o variaciones de cualquiera de los beneficios extrasalariales que puedan suponer incrementos de costes o de retribuciones en especie o indirectas, en condiciones de homogeneidad.

d) Modificaciones de la fórmula de cálculo o precios pactados de horas extraordinarias en cuanto impliquen variaciones de los costos o de los valores retributivos, tanto unitarios como globales, anteriormente existentes, salvo el denominador de la fórmula de cálculo que será la jornada que en su momento por precepto legal se determine.

e) Modificaciones de la jornada anual de trabajo que no estén acordadas a nivel general de la empresa, que supongan variación de los costos unitarios, en condiciones de homogeneidad, salvo que estén determinados por imperativo legal.

f) Cualquier otra condición que suponga desvirtuar el espíritu y el contenido de lo pactado en el presente Acuerdo.

Cuarto. Objeto

El objeto del presente Acuerdo es establecer la regulación de aquellos aspectos de las relaciones industriales y de la negociación colectiva que, por las especiales circunstancias económico-financieras por las que atraviesa ERT, no pueden ser tratados por la empresa en sus ámbitos habituales.

Quinto. Concepto de régimen de garantías de empleo

Se entiende por régimen de garantías de empleo a los efectos del presente Acuerdo, el conjunto de acciones y procedimientos, mediante los cuales se pretende reducir al mínimo las posibilidades de que un trabajador que quiera seguir prestando sus servicios en ERT pierda su puesto de trabajo, siempre que ello no se oponga al Derecho.

Los límites de estas garantías son los establecidos en este Acuerdo, así como la propia subsistencia del ente que garantiza, esto es, ERT.

Todo lo cual ha de interpretarse en el sentido de que ERT tiene el firme propósito y adquiere el firme compromiso de garantizar el empleo en ERT en los términos y condiciones previstos en este Acuerdo.

Sexto. Principios generales del régimen de garantías

1.º Durante la vigencia del presente Acuerdo, y a partir de la firma del mismo, ERT no planteará ningún expediente de regulación de empleo que

implique resolución de contratos de trabajo sin acuerdo previo con los representantes de los trabajadores, a quienes se refiere este Acuerdo, salvo situaciones jurídicas que lo exigieran u obligasen a ello.

2.º El anterior compromiso opera tanto en el supuesto de mantenerse la estructura actual de ERT, como si ésta se modificase dentro de la vigencia temporal del presente Acuerdo y se convirtiesen divisiones o centros de la empresa en distintas sociedades anónimas siempre y cuando ERT mantenga la mayoría del capital de esas posibles nuevas sociedades. En los supuestos de ventas de centros en que ERT transfiera temporal o definitivamente la titularidad mayoritaria de un centro o división se estará a lo dispuesto en el punto séptimo, apartado tercero, «venta de centros de trabajo».

3.º Las garantías de empleo establecidas en el presente Acuerdo operan en el conjunto del ámbito nacional y no referidas al lugar o zona donde estuvieran los trabajadores afectados prestando sus servicios.

Séptimo. Régimen de garantías

1.º *Plan de incentivación de bajas voluntarias.*—Es el instrumento fundamental para hacer posible el empleo a aquellos trabajadores que deseen permanecer en ERT y para adecuar los recursos humanos a las necesidades de la empresa durante la vigencia de este Acuerdo.

Para conseguir lo anterior, los representantes de los trabajadores, a que se refiere este Acuerdo, concretamente la Comisión de Seguimiento y los Comités de Empresa de los respectivos centros, se comprometen a otorgar su conformidad en aquellos expedientes de regulación de empleo que se presenten como consecuencia de la aplicación del referido plan de bajas voluntarias, ya se trate de bajas voluntarias, o de jubilaciones anticipadas.

Asimismo, los representantes de los trabajadores en la forma en que lo decida la Comisión de Seguimiento, apoyarán e informarán favorablemente las peticiones que la Dirección de ERT pueda efectuar a la Administración Pública para el resarcimiento, compensación o reintegro de las cantidades desembolsadas, tales como cotizaciones a la Seguridad Social en los casos de suspensión de contratos de trabajo, indemnizaciones y complementos o ayudas que hubieran percibido los trabajadores o vayan a percibir por aplicación de las distintas acciones previstas en el citado plan.

2.º *Prioridades en la cobertura de vacantes.*—Los trabajadores de ERT tendrán preferencia para cubrir cualquier vacante que exista o pueda existir en ERT. No obstante, se establece el siguiente sistema de preferencias para la cobertura de dichas vacantes, que en todo caso contemplará los requisitos profesionales de los puestos de trabajo:

1. Voluntariedad.
2. Proximidad geográfica (1.º ciudad, 2.º provincia, 3.º comunidad autónoma, 4.º zona de ERT, y 5.º totalidad de ERT).
3. Localidad de origen.
4. Antigüedad en ERT.

Asimismo, la Dirección de ERT hará las gestiones oportunas con las empresas del grupo ERT para que las vacantes que puedan producirse en estas empresas sean cubiertas con personal excedente de ERT en la medida que ello sea posible.

3.º *Movilidad interna*.—Se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento, convenios y normas internas aplicables en los distintos centros de trabajo de la empresa.

Los cambios de puesto de trabajo, que supongan cambio permanente de centro de trabajo pero no requieran cambio de residencia del trabajador, se considerarán también supuestos de movilidad interna; sólo en los casos en que el nuevo centro de trabajo estuviese ubicado en término municipal distinto y a una distancia superior a 20 kilómetros del centro de origen, se percibirá por el trabajador afectado una indemnización por una sola vez de 100.000 pesetas, salvo si resultara que el nuevo centro de trabajo está más próximo al domicilio del trabajador que el centro de procedencia; también percibirá la diferencia de gastos de transporte del domicilio al nuevo centro de trabajo y viceversa que se originen. La indemnización por una sola vez establecida en este apartado, será revisable en los porcentajes y fechas previstas en el punto noveno del presente Acuerdo.

4.º *Movilidad geográfica*.—La posibilidad por parte de ERT de absorber los excedentes de personal que pudieran existir en uno o varios centros de trabajo de la empresa, y que no puedan ser resueltos mediante bajas voluntarias y jubilaciones, que tendrán preferencia sobre los traslados geográficos, está condicionada a la aceptación por los trabajadores y sus representantes del principio de movilidad geográfica.

Cuando existan excedentes de personal en algún centro de trabajo y sea necesario proceder a su traslado para garantizar el empleo, la Dirección de ERT lo pondrá en conocimiento de la Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo para su información y, en su caso, adopción de la decisión del traslado forzoso.

Una vez informada la Comisión de Seguimiento de la necesidad de proceder al traslado de los excedentes de personal que pudieran existir, la Dirección, antes de plantear en el seno de la Comisión de Seguimiento la decisión del traslado forzoso de estos trabajadores, les ofrecerá hasta dos posibilida-

des distintas de traslado, que dichos trabajadores podrán aceptar o rechazar libre y voluntariamente.

En caso de aceptación, se procederá al traslado, y en caso de rechazarse las dos ofertas de traslado, la Comisión de Seguimiento decidirá si se procede o no al traslado forzoso del trabajador o trabajadores en cuestión. Si se decide el traslado forzoso, el trabajador afectado podrá optar entre trasladarse o causar baja definitiva en la empresa percibiendo las indemnizaciones previstas en el PIBV y en ambos casos, previo el expediente administrativo adecuado con el informe favorable de los representantes de los trabajadores, tanto en lo que se refiere a los sindicatos integrantes de la Comisión de Seguimiento, como a los comités de empresa o delegados de personal del centro de trabajo al que pertenezca el trabajador, cuyo traslado forzoso haya sido decidido.

Si la Comisión de Seguimiento no decidiera el traslado forzoso, la Dirección podrá solicitar a la Autoridad Laboral la aprobación del traslado forzoso a través del oportuno expediente administrativo.

En los casos en que sea necesario, tanto si se trata de traslado voluntario como forzoso, el personal afectado por un futuro traslado, podrá pasar previamente a una situación de suspensión temporal de su contrato de trabajo, con un máximo de dieciocho meses, a fin de posibilitar la creación de la vacante en el centro a que va a ser trasladado y/o con el objetivo de integrarse en un plan de formación para obtener la necesaria reconversión profesional, para lo cual la representación de los trabajadores que corresponda emitirá el informe favorable preceptivo.

En los casos de traslados forzosos y después de transcurridos seis años en el centro de destino, el trabajador podrá solicitar un nuevo traslado.

Las condiciones económicas en que se realizarán los traslados serán las contenidas en el capítulo V del Plan de incentivación de bajas voluntarias. No obstante y habida cuenta de las dificultades que puedan existir para el traslado de trabajadores a la cuenca potásica, la Dirección de la empresa se compromete en el plazo de dos meses a partir de la firma del Acuerdo a presentar un paquete especial de condiciones para incentivar los traslados a las minas, que será de exclusiva aplicación a estos traslados.

5.º *Venta de centros de trabajo.*—En el supuesto de que ERT transfiriese temporal o definitivamente, la titularidad total o al menos mayoritaria de cualquiera de sus centros de trabajo actuales y para el supuesto de que en la nueva empresa, durante un plazo de tres años a partir de la transferencia, se plantease la extinción de la relación laboral de los trabajadores que tuviesen la condición de tales en ERT en el momento de la transferencia, se les garantizará su acoplamiento en algún puesto de trabajo de ERT, lo

más acorde posible con su experiencia y formación profesionales en ERT y teniendo en cuenta su situación personal, siempre que dicha extinción se plantee a través de un expediente de regulación de empleo aprobado por la Autoridad Laboral competente y no tenga por objeto conseguir la jubilación del trabajador y, de cualquier forma, siempre de conformidad con el espíritu y contenido del presente Acuerdo.

A este objeto, y para dar tiempo a la generación de vacantes en ERT, si no existiesen en el momento de producirse la condición que hace nacer la opción a reincorporarse a ERT, el trabajador se mantendrá en situación de desempleo por un período máximo coincidente con el que la ley tenga establecido.

Al término de ese período de desempleo, que podrá ser utilizado de mutuo acuerdo para la reconversión profesional del trabajador en los términos que se especifican en el apartado 7 de este punto séptimo, el trabajador se incorporará al nuevo puesto de trabajo que se le pueda asignar dentro de ERT, siéndole aplicable, en su caso, lo establecido en el apartado 4 del presente punto séptimo sobre movilidad geográfica. La no aceptación del ofrecimiento del puesto de trabajo supone la renuncia definitiva por parte del interesado a reingresar en ERT.

Los trabajadores que mediante este procedimiento se reincorporen a ERT lo efectuarán en las siguientes condiciones:

— Categoría y/o nivel: Se les asignará la del puesto de trabajo que vayan a cubrir.

— Antigüedad: Se les reconocerá sólo el tiempo que hubiesen permanecido en ERT. A los solos efectos de tener derecho al premio de fidelidad en el empleo, también se computará el tiempo en que la titularidad del centro hubiera sido de otra empresa.

— Salario: Será el que corresponda en el momento de su reincorporación a la categoría y/o nivel que les sea asignado.

— Restantes condiciones de trabajo: Las establecidas y vigentes para el centro al que se reincorporen.

Los trabajadores afectados por el contenido del presente apartado, deberán expresar por escrito dirigido a la DPAS de ERT, en el plazo máximo de un mes desde que la resolución extintiva de sus contratos de trabajo sea firme, su deseo de acogerse a las garantías de este apartado. A su escrito acompañará copia de la mencionada resolución extintiva de su contrato de trabajo.

La Dirección de ERT responderá al trabajador en el plazo máximo de un mes desde la recepción de su carta, informándole de fechas y centros de tra-

bajo posibles para su reincorporación a la empresa, así como de cualquier otro extremo de interés para el trabajador.

6.º *Integración en la empresa pública.*—Si algún centro de trabajo o división de ERT se integrase en cuanto a estructura organizativa y titularidad en el sector empresarial público (INI, INH o similar), la Dirección y los sindicatos firmantes del presente Acuerdo se comprometen a iniciar conversaciones con los organismos gerentes de dichas empresas públicas, con el fin de conseguir un régimen de garantías de empleo similar al descrito en el apartado 5.º, Venta de centros, de este Acuerdo para los trabajadores de ERT, siempre y cuando como consecuencia de dicha integración en el sector empresarial público y durante un plazo de tres años, los trabajadores procedentes de ERT pudieran ver resueltos sus contratos de trabajo en dicha empresa.

En dichas negociaciones se contemplará asimismo la posibilidad de que la empresa pública jubile a los trabajadores transferidos que cumplan los requisitos del PIBV y cubrir los puestos que queden vacantes por esta acción con personal sobrante de ERT.

Estas nuevas transferencias se realizarían aplicando las condiciones específicas en el PIBV.

7.º *Formación y reconversión profesional.*—En consonancia con lo establecido en los apartados 4.º y 5.º del punto séptimo del presente Acuerdo, y para los casos en que los puestos de trabajo, susceptibles de ser cubiertos por los trabajadores integrados en los excedentes de personal de la empresa, no se correspondiesen con la capacitación profesional de dichos trabajadores, la Dirección y los sindicatos organizarán los oportunos planes de formación y reconversión profesional.

A este fin, se gestionará con los organismos oficiales competentes, tanto de la Administración central como de la autonómica y la local, la colaboración en medios y asistencia necesaria para llevar a cabo las citadas acciones de formación y/o reconversión profesional. Todo ello se realizará a través del Instituto Nacional de Empleo y los organismos autonómicos que, en su caso, hayan asumido sus funciones.

La empresa colaborará con sus propios medios y en la medida de sus posibilidades al diseño, organización y ejecución de las acciones formativas, que podrán tener lugar indistintamente en la localidad en que se encuentre el trabajador originariamente, o en la que esté situado su futuro puesto de trabajo o en una tercera distinta de las anteriores.

Estas acciones formativas deberán producirse, salvo circunstancias que lo impidan, en un período de tiempo en que el trabajador está en situación de desempleo, por haber sido aprobado el oportuno expediente de regula-

ción de empleo al que darán informe favorable de los representantes de los trabajadores, al no existir todavía la vacante en un centro de trabajo distinto al suyo o por no tener la formación adecuada para ocuparla, si ya existiese. Pudiera ocurrir también, y así se acepta plenamente por las partes firmantes del presente Acuerdo, que el trabajador tuviera que hacer compatible la prestación de sus servicios de forma efectiva con la asistencia al desarrollo de la acción formativa en cuestión, en cuyo caso no se tramitarán expedientes de regulación de empleo a que hace referencia este párrafo.

La Dirección de la empresa, los sindicatos y los representantes de los trabajadores firmantes de este Acuerdo, estudiarán, asimismo, otras posibles peticiones de formación que sean planteadas por trabajadores interesados en obtener una reconversión profesional que les permita enfocar su futuro laboral fuera del ámbito de ERT y cuyos puestos de trabajo actuales pudieran ser amortizados o cubiertos mediante traslado de trabajadores que tengan la consideración de excedentes de personal en ERT.

8.º *Fomento de empleos alternativos.*—La Dirección de ERT gestionará con los organismos competentes de la Administración central, autonómica y local la obtención de cuantas ayudas existan o puedan crearse en el futuro, para la constitución de pequeñas y medianas empresas, cooperativas, iniciativas de trabajadores autónomos y cualquier otra circunstancia similar, de forma tal que puedan establecerse individual o colectivamente por cuenta propia trabajadores de ERT que no deseen permanecer en la empresa. Los sindicatos firmantes del presente Acuerdo participarán con la Dirección de ERT apoyando las citadas gestiones, de acuerdo con las competencias y capacidades que a empresa y sindicatos corresponden.

Asimismo, la Dirección de ERT prestará en la medida de sus posibilidades el asesoramiento y asistencia técnica oportunas a aquellos trabajadores que quisieran establecerse profesionalmente por cuenta propia.

Igualmente, ERT considerará la posibilidad de contratar o utilizar los bienes o servicios que pudieran producirse por aquellos trabajadores de ERT que decidieran establecerse profesionalmente por cuenta propia, de forma tal que este comportamiento de la empresa colaborase al asentamiento de esas actividades en sus primeras épocas.

9.º *Supuestos judiciales máximos.*—En el caso de que se produzca alguna situación judicial que limitase la capacidad jurídica de obrar u obligarse de ERT, sus trabajadores tendrán aquellas garantías económicas y de empleo que establezcan los compromisos adquiridos en este Acuerdo, con los límites establecidos por la legislación vigente, aplicable con la situación concreta de la empresa en cada momento.

Octavo. Expedientes de regulación de empleo con suspensión de contratos de trabajo

Las partes firmantes del presente Acuerdo expresamente declaran su convencimiento de la conveniencia de acudir a la regulación temporal de empleo en determinados centros de trabajo de ERT para así paliar las adversas circunstancias económicas que afectan negativamente a los resultados de la sociedad.

En el Acta aprobatoria del presente Acuerdo se concretan los acuerdos específicos a los que han llegado las partes sobre este tema.

Noveno. Pacto salarial

Durante los períodos que a continuación se indican los incrementos de la masa salarial bruta serán los siguientes, siendo aplicados de forma proporcional a las retribuciones, que efectivamente se estén percibiendo a 31 de mayo de cada año.

— De 1-VI-1983 a 31-V-1984, el 10 por 100.

— De 1-VI-1984 a 31-V-1985, el 75 por 100 del IPC previsto para 1984.

— De 1-VI-1985 a 31-V-1986, el 80 por 100 del IPC previsto para 1985.

— De 1-VI-1986 a 31-XII-1986, el 105 por 100 del IPC previsto para el año 1986.

A partir de 1 de junio de 1984 y con el fin de garantizar el estricto cumplimiento de los incrementos pactados, cuando el IPC establecido por el INE para cada uno de los años 1984, 1985 y 1986 fuera superior al previsto para cada uno de esos mismos períodos de tiempo y que ha servido de base para establecer los incrementos salariales, se efectuará una revisión salarial, aplicando, con efectos de 1 de junio del año que corresponda, el porcentaje corrector de cada año a la diferencia entre el IPC y el real.

Asimismo y con independencia de los incrementos salariales pactados que figuran en este mismo punto, se destina un 1 por 100 de la masa salarial bruta de ERT en 1982, 1983, 1984 y 1985 para crear un fondo de homogeneización salarial diferenciado del ya existente en el ámbito del CASCT. Se podrá disponer de las dotaciones de este fondo de homogeneización en el año natural siguiente a aquél a que se refiere el 1 por 100, es decir:

— El 1 por 100 de la masa salarial bruta de ERT de 1982 se aplicará en 1983.

— El 1 por 100 de la masa salarial bruta de ERT de 1983 se aplicará en 1984.

— El 1 por 100 de la masa salarial bruta de ERT de 1984 se aplicará en 1985.

— El 1 por 100 de la masa salarial bruta de ERT de 1985 se aplicará en 1986.

Las partes, en el seno de la Comisión de Seguimiento del ASE, acordarán la forma de distribución y de aplicación de este fondo de homogeneización.

Décimo. Reestructuración industrial

Las partes firmantes del presente Acuerdo reconocen que la crisis de ERT es en primer lugar de carácter financiero y que, por tanto, es preciso antes que nada encontrar soluciones financieras que permitan enfocar la continuidad de la empresa.

En función del compromiso adquirido por los sindicatos firmantes del presente Acuerdo en materia salarial, tanto en lo que se refiere a plazos de tiempo como a incrementos salariales, se reconoce la participación de dichos sindicatos en las negociaciones que sobre reconversión industrial puedan tener lugar en ERT, ya se refieran a proyectos de carácter general, ya a aquellos que afecten a sectores específicos dentro de ERT.

Así, los sindicatos firmantes participarán activamente en cuanto se refiera al desarrollo e implantación de los planes de reestructuración industrial y tecnológica de ERT durante la vigencia del ASE. Sin perjuicio de que esta participación pudiera revestir otras formas que las circunstancias de la empresa y las relaciones sindicales vayan sugiriendo, se prevé que como mínimo se concretarán en una información transparente y puntual, a ser posible previa a cualquier acuerdo o desarrollo de los planes de reestructuración, en lo que se refiere a aquellas medidas que pudieran tener impacto directa o indirectamente sobre los trabajadores o las relaciones laborales en ERT.

A este fin la Comisión de Seguimiento constituirá en la primera semana de septiembre una Mesa sindical para tratar con la empresa la problemática de reestructuración industrial de ERT. Igualmente, se podrán constituir mesas específicas para el tratamiento de reconversiones de carácter sectorial, siempre dentro del ámbito de ERT.

Undécimo. Comisión de Seguimiento

Las partes firmantes acuerdan la constitución de una Comisión de Seguimiento para la interpretación, aplicación, conocimiento y seguimiento de lo pactado durante la vigencia del presente Acuerdo.

Esta Comisión de Seguimiento, que tendrá carácter paritario, estará integrada por doce miembros en representación de los sindicatos y trabajadores firmantes del Acuerdo y en la proporción correspondiente a su presencia en ERT y doce miembros en representación de la Dirección de ERT, que serán designados por la misma.

También podrán asistir a las reuniones de esta Comisión, con voz pero sin voto, los delegados sindicales en ERT de los sindicatos firmantes del ASE y técnicos de las respectivas Federaciones en calidad de asesores.

Los secretarios generales de las Federaciones sindicales firmantes del ASE serán miembros permanentes de la Comisión de Seguimiento.

La Comisión de Seguimiento podrá designar los subcomités que estime convenientes por razón de la especialidad de los asuntos a tratar y para facilitar el estudio y resolución de problemáticas complejas. Los miembros de estos subcomités pertenecerán a la Comisión de Seguimiento o a algún comité de empresa o delegados de personal de ERT.

En la primera reunión de la Comisión de Seguimiento, que tendrá lugar dentro de los treinta días siguientes a la firma del ASE, se establecerán sus normas de funcionamiento y competencias específicas, entre las que estarán:

— Información, coordinación y seguimiento puntual y previo de las acciones derivadas del PIBV y en especial conocer las solicitudes al Plan y la aceptación y/o denegación de la Dirección.

— Establecer criterios objetivos para determinar en qué casos la Dirección denegará solicitudes de acogida al PIBV.

— Impulsar las acciones precisas y proponer los medios adecuados para que se pueda acceder, en un plazo máximo de dieciocho meses desde la solicitud del interesado, a las peticiones de jubilación que se presenten.

— Recibir la información económica establecida por la legislación vigente relativa a ERT.

— Conocer la evolución del contenido del plan de reestructuración financiera de ERT.

— Recibir información sobre las ventas, fusiones, arrendamientos, etcétera, de centros de trabajo, con carácter previo, una vez cerrada la operación y todavía no llevada a cabo, siempre que ello sea posible y cuando no lo sea, inmediatamente después justificándose las razones que han impedido facilitar la información con carácter previo.

— Recibir información detallada de las circunstancias económicas, productivas, organizativas y de mercado que puedan requerir nuevas regulaciones temporales de empleo ahora no previstas, así como posibles modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, iniciándose por la citada Comisión de Seguimiento las oportunas negociaciones que puedan culminar en nuevos

acuerdos sobre los mencionados expedientes sin perjuicio de las competencias que a este respecto tienen los comités de empresa. En esas negociaciones las partes contemplarán la posibilidad de que los trabajadores en situación temporal de desempleo no lleguen a percibir el 100 por 100 de sus retribuciones.

— Establecer los criterios para la aplicación del fondo de homogeneización creado en el punto décimo de este Acuerdo.

— Decidir el carácter forzoso de los traslados.

— Realizar antes de seis meses a partir de cuando se establezca legalmente la jornada de cuarenta horas, el estudio de la problemática del trabajo en festivos por el personal a turnos continuos rotativos, fijándose un máximo de un año desde la terminación de dicho estudio para llevar a la práctica sus conclusiones, si bien la Comisión de seguimiento podrá ampliar este plazo por un máximo de un año adicional, en función de las circunstancias que concurran en cada caso. Los estudios y negociaciones que sobre este tema se realicen por las partes, sin perjuicio de su resultado final, no estarán afectados por lo establecido en el punto tercero, apartado b) del presente Acuerdo.

— Acordar el acudir a la Administración para plantear conjuntamente determinados temas, reservándose las partes su derecho a acudir por separado cuando lo crean oportuno.

— El resto de competencias contenidas en el texto del ASE para la Comisión de Seguimiento.

Disposición adicional

Las estipulaciones del presente Acuerdo estarán sometidas en su conjunto y para su plena validez y eficacia a que, tanto los Bancos acreedores de ERT como la Administración Pública presten su colaboración y ayuda necesaria para la resolución de la crisis financiera de la empresa, a través de los mecanismos y acuerdos pertinentes.

Por tanto, la no resolución de la crisis financiera de ERT dejará sin validez el presente Acuerdo, reservándose las partes firmantes del mismo el derecho a iniciar nuevas conversaciones o ejercer cuantas acciones estimen convenientes a su derecho.

Disposición final primera

El contenido del presente Acuerdo, entendido como un todo indivisible, será aplicable en sus propios términos a las siguientes filiales de ERT en sus ámbitos respectivos.

- Compañía Española de Penicilina y Antibióticos, S. A.
- Federico Bonet, S. A.
- Industrias Federico Bonet, S. A.
- Basxter Ibérica, S. A.
- S. A. Skinplate Español.
- Ertisa, S. A.

A estos efectos, el correspondiente Acuerdo entre la Dirección y la representación de los trabajadores de dichas filiales se suscribirá simultáneamente a la firma del ASE. Para cada una de las mencionadas empresas filiales o conjunto de ellas que constituyan un mismo sector industrial (Farmacia), se establecerán Comisiones de Seguimiento específicas.

Disposición final segunda

A partir de 1 de enero de 1987 la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo efectivo será de treinta y nueve horas semanales, en cómputo anual. Antes de 31 de diciembre de 1986 y en el seno de la Comisión de Seguimiento se fijará el número de horas anuales de trabajo efectivo que correspondan a las citadas treinta y nueve horas de jornada, así como los criterios generales para la aplicación de esta jornada.

Anexo I

Relación de representantes de los trabajadores de Unión Explosivos Río Tinto, S. A., en su condición de miembros de los sindicatos y simultáneamente de los comités de empresa: *Por UGT*: Don José Méndez (Felguera), don Jesús Díaz de Durana (Gomecha), don Manuel Gómez Barrios (Huelva Abonos), don Antonio Pereira Maestre (DIT Huelva), don Rafael Garrido (Tarragona), don Francisco del Castillo Soriano (Oficinas Centrales), don Marcelino Pozo (Camas), don José Luis Navarro (Galdácano), don Juan Jiménez (Oyarzun), don Manuel Pazo (Alcalá de Guadaíra), don Juan Iglesias (Tablada), don Miguel Garrido (Cartagena), don Joaquín Pichardo (La Rábida), don Bienvenido Fernández (Castellón), don Melchor Niño (Guardo), don José Alvarez (Manjoya), don Juan María Cuaresma (Luchana), don Antonio Lagares (Dos Hermanas). *Por CC.OO.*: Don Joaquín Galera (Cardona), don Edmundo Gómez Utiel (Cartagena), don Vicente Rufino (La Rábida), don Antonio Marín (Tablada), don Ramón Zayas (Tablada), don Pablo Sáez de Jáuregui (Gomecha), don Santiago Bengoa (Gomecha), don Javier Villarreal (Guardo), don Jesús González (Asúa), don José Genebat (Montgat), don Javier Jurado (Castellón), don Mariano Halcón (Alovera), don Manuel Ro-

dríguez González (Huelva Abonos), don Francisco Santos (Amoniaco Urea), don Eugenio González (Guturribay), don José María Alfaro (DIT Huelva), don José Ramón Curiel (Asúa). *Por ELA-STV*: Don Mariano Larrauri (Skinplate), don Ioseba Etxebarria (Galdácano), don Carlos Menéndez (Galdácano), don Tomás Orozco (Ariz), don Koldo Illaro (Ariz) y don Eladio Alvaré (Gomecha).

B) CONSIDERACIONES JURIDICAS DEL ASE

ANTECEDENTES GENERALES

1.º Como consecuencia de la profunda crisis financiera por la que atraviesa Unión Explosivos Río Tinto, S. A. (en adelante, ERT), de cuya solución depende la viabilidad inmediata y futura de la empresa, ERT acordó con los sindicatos mayoritarios con representación en los diversos centros de trabajo y en las variadas divisiones productivas que integran la misma, negociar un pacto colectivo que contribuyera, conjuntamente con el acuerdo ya alcanzado con los acreedores financieros y con el que eventualmente pueda alcanzarse con la Administración, a sanear económicamente la empresa y, por consiguiente, a mantener los puestos de trabajo existentes.

2.º Tras un largo proceso de negociación, el 1 de junio del corriente se firmó el denominado Acuerdo sobre Salarios y Empleo (en adelante ASE), del que fueron partes signatarias: de un lado, la empresa a través de los representantes nombrados al efecto; de otro, la Federación de Químicas y Energía de la Unión General de Trabajadores (en adelante UGT-Químicas) y los representantes de la misma en la empresa, así como la Federación de Químicas de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (en adelante, CC.OO.-Químicas) y sus representantes intraempresariales. Está prevista igualmente la suscripción del Acuerdo por parte de la Federación de Química, Energía y Textil de Solidaridad de Trabajadores Vascos (en adelante, ELA/STV-Química). Fueron partes negociadoras, aun cuando hasta el presente no han firmado el mencionado Acuerdo, la Federación de Minería de UGT y la Federación homónima de CC.OO. Comparecieron como partes, igualmente, diversos trabajadores de ERT, miembros de distintos comités de empresa al tiempo que delegados sindicales de los sindicatos firmantes.

3.º Las partes signatarias del convenio del lado de los trabajadores representan el 70,8 por 100 del total de representantes de los trabajadores en ERT, miembros de comités de empresa y delegados de personal; represen-

tatividad ésta que alcanza el 78,1 por 100 caso de adicionarse la cuota aportada por ELA/STV-Química. La medición de la mencionada representatividad se ha efectuado en función de las elecciones celebradas en el curso del año 1982.

4.º Con fecha 1 de julio de los corrientes, la Dirección de Personal y Asuntos Sociales de ERT presentó ante el ilustrísimo señor director general de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, escrito en el que se solicitaba que, previos los trámites legales que correspondieran, se sirviera registrar el convenio colectivo denominado «Acuerdo sobre Salarios y Empleo de Unión de Explosivos Río Tinto, S. A.», remitiéndolo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación a efectos de depósito y disponiendo su publicación gratuita en el *BOE*. La Dirección General de Trabajo ha formulado verbalmente, empero, ciertos reparos sobre la clase de convenio colectivo del ASE y su naturaleza.

5.º A la firma del ASE, el número de convenios colectivos de ámbito inferior al de la empresa ERT, entendida en su conjunto, y que habían sido negociados para alguna o algunas de las unidades técnico-organizativas en que aquélla se integra, se eleva a siete. Las relaciones entre el ASE y dichos convenios infraempresariales son objeto de consideración por el artículo 3.º del Acuerdo, que establece:

«Las partes acuerdan respetar en sus propios términos los convenios colectivos vigentes en ERT, salvo en lo que se oponga a lo aquí pactado, por lo que, durante la vigencia del presente Acuerdo, sólo podrán negociarse en los ámbitos respectivos de dichos convenios aquellas materias que no se opongan al contenido de este Acuerdo.»

I. UNIDAD DE CONTRATACION Y LEGITIMACION EN LA NEGOCIACION COLECTIVA ESTATUTARIA

Antes de entrar en el estudio concreto de las cuestiones objeto del presente dictamen, parece preciso, con vistas a una cabal comprensión de cuanto se ha de decir más adelante, proceder a un encuadramiento general de las mismas desde la legalidad vigente.

A tales efectos y con una finalidad estrictamente introductoria, conviene comenzar señalando que la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), ha introducido en el sistema español de relaciones colectivas, en cumplimiento de la garantía del «derecho a la nego-

ciación colectiva» enunciada con valor imperativo por el artículo 37.1 de la Constitución española de 1978, dos vías o cauces de contratación colectiva, cuyo rasgo diferenciador básico reside en el ajuste o desajuste del proceso contractual a los requisitos de orden procedimental establecidos en el título III de aquel cuerpo legislativo. El desarrollo de la negociación colectiva por una u otra vía produce importantes consecuencias en el terreno de la calificación jurídica del convenio, así como en el de la eficacia personal desplegada por el mismo. Si la negociación ha discurrido por el cauce estatutario, el convenio colectivo goza de una eficacia personal general o *erga omnes*, obligando a la totalidad de trabajadores y empresarios incluidos en la correspondiente unidad de contratación, tal y como previene el artículo 82.3 del ET; en caso contrario, es decir, si el convenio colectivo no se ha negociado ateniéndose a los requisitos contemplados en el Estatuto de los Trabajadores, el Acuerdo vincula tan sólo a trabajadores y empresarios afiliados y asociados a las organizaciones sindicales y patronales pactantes en el momento de su estipulación o a lo largo de su vigencia. Los trabajadores y empresarios no afiliados y asociados o los afiliados y asociados a organizaciones no signatarias del Acuerdo quedan excluidos del ámbito de aplicación personal del convenio, conforme a la concepción privatista y contractualista sobre la que se asienta la negociación colectiva celebrada en un régimen de pluralismo sindical no corregido.

La introducción en el ordenamiento laboral español de la figura del convenio dotado de eficacia general *ex ante* de la negociación, es decir, mediante una ley que ha atribuido dicha eficacia a los convenios colectivos negociados en una forma determinada, se aparta de lo que suele ser habitual en otros ordenamientos en los que la eficacia general, si no se logra implantar por vía de hecho o mediante acuerdos intersindicales, se otorga a través de un mecanismo situado fuera del proceso contractual propiamente dicho: el acto de extensión de los efectos normativos del convenio colectivo. Sin entrar a discurrir acerca de las ventajas e inconvenientes del sistema de negociación de eficacia general establecido en el ET, delicado tema este que divide a la mejor doctrina científica española, en lo que ahora interesa reparar a efectos del presente dictamen es en los dos siguientes aspectos. De una parte, dicho sistema reposa, como de reciente se ha dicho (cfr. F. Valdés Dal Ré: «El modelo español de negociación colectiva de condiciones de trabajo», en *La negociación colectiva en las pequeñas y medianas empresas*, Madrid, 1982, págs. 70 y sigs.), sobre una pieza institucional básica que cumple la muy importante función de asegurar que, en verdad, el plus otorgado por la ley a los convenios negociados ateniéndose a las reglas prevenidas por la propia norma se utilice en modo tal que queden razonablemente

salvaguardados los intereses mayoritarios de los trabajadores y empresarios que se integran en la unidad de contratación. Se trata de la legitimación para negociar, en su doble vertiente de capacidad convencional o aptitud genérica de que gozan ciertos sujetos colectivos para celebrar convenios y legitimación en sentido estricto o aptitud de las organizaciones con capacidad convencional para intervenir en una determinada negociación colectiva. De otra, que las partes capaces para convenir no pueden celebrar convenios para cualquier ámbito, sino, antes al contrario, dicho nivel es considerado por el ET a los efectos de la concesión de la mencionada capacidad convencional. De las anteriores consideraciones, resulta una doble conexión o relación entre unidad de contratación y legitimación en el sistema de negociación colectiva de eficacia general. La primera consiste en que las partes, a la hora de elegir el nivel de contratación, están constreñidas por la representación que ostentan; la segunda conexión procede del hecho de que el legislador ha distribuido la capacidad para convenir entre los diversos sujetos colectivos que pueden comparecer en un régimen de libertad sindical en función del tipo de convenio que se aspire a negociar, esto es, de la unidad de contratación de que se trate.

Desbordaría el objeto del presente dictamen analizar en toda su complejidad el régimen jurídico establecido por el ET referente a los aspectos ya citados de legitimación y unidad de contratación. Sí es de todo punto necesario detenerse, por las implicaciones que dicho régimen va a proyectar en las cuestiones sometidas a consulta, en algunos aspectos.

1. *La legitimación para negociar*

Al tema de la legitimación para negociar en la doble vertiente ya aludida, se refieren los artículos 87 y 88 del ET. En esta ley, la atribución de legitimación se organiza en dos tiempos o fases: de un lado, el artículo 87 concede un poder genérico para negociar convenios de obligatoriedad general a ciertos sujetos colectivos definidos, para ciertas unidades de contratación, por su mayor representatividad; de otro, el artículo 88 adiciona a esta capacidad convencional inicial, tal y como ha sido definida por la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 26 de enero de 1981 (ref. Aranzadi 597), ulteriores requisitos de signo claramente legitimador, cuales son el que las partes que pretendan llevar a cabo una negociación en concreto alcancen, en lo que a su representatividad se refiere una mayoría cualificada. Esta regla rige en todos sus términos para la negociación de convenios de ámbito superior a los de empresa; para las unidades de contratación de empresa o

inferiores, en cambio, legitimación inicial y legitimación plena quedan embebidas en un solo momento, a salvo que quienes convengan sean «representaciones sindicales», en cuyo caso la legislación establece nuevamente criterios de reforzamiento de la representatividad.

Lo anterior sentado, conviene analizar en términos breves y esquemáticos las reglas de legitimación contenidas en los tan citados artículos 87 y 88 del ET, diferenciando tales reglas según ámbito de los convenios y, lógicamente, según el carácter sindical o empresarial de los sujetos negociadores.

A) *En convenios de empresa o ámbito inferior*

Del lado de los trabajadores, el ET otorga capacidad convencional en este tipo de convenios a los comités de empresa, delegados de personal «en su caso o a las representaciones sindicales si las hubiere». La atribución de una doble legitimidad —de una parte a organismos unitarios de los trabajadores de la empresa y, de otra, a estructuras organizativas de los trabajadores de tipo asociativo— suscita de inmediato la cuestión de determinar si la capacidad convencional tiene carácter alternativo o acumulativo, esto es, si han de negociar conjuntamente representaciones unitarias y asociativas o, por el contrario, pueden hacerlo unas u otras. Al respecto, la doctrina científica española se ha manifestado unánimemente por este segundo criterio, señalando que, en todo caso, la alternancia (implícita en el párrafo primero del artículo 87.1 del ET, al emplear este precepto la partícula «o» en posición disyuntiva) *no excluye la negociación conjunta*. Quién o quiénes deciden cuál de las dos instancias representativas de los trabajadores va a negociar, es cuestión que se presta a las más variadas fórmulas, siendo posible que ambos sujetos colectivos lleguen a acuerdos. Pero en todo caso y conforme señala Sala Franco (*El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo*, Madrid, 1981, pág. 584), el ET deja en libertad a las partes contratantes «que es tanto como permitir no sólo que el comité de empresa o las representaciones sindicales puedan iniciar las negociaciones sino también que el empresario acepte como interlocutor *a uno o a otros* en función de la credibilidad representativa que éste buscara en aquéllos». El último apartado del párrafo 87.1 fundamenta esta interpretación al señalar que:

«... en todos los casos será necesario que ambas partes se reconozcan como interlocutores».

La ley confiere capacidad convencional a «las representaciones sindicales si las hubiere». Ello significa, como sostiene el grueso de la doctrina

(A. Ojeda Avilés: *Derecho sindical*, Madrid, 1980, pág. 448; M. Alonso Olea: *Derecho del Trabajo*, 7.^a ed., Madrid, 1981, pág. 500; Sala Franco: *El Estatuto de los Trabajadores...*, cit., pág. 586) que la capacidad negociadora se otorga a la representación interna del sindicato en la empresa, es decir, a los delegados sindicales, y no a la asociación «externa» a la misma, como pudiera ser, por ejemplo, el sindicato o la federación. Pero en todo caso, el matiz de atribuir legitimación a los delegados sindicales o a las secciones sindicales de empresa, en lugar de directamente al sindicato, *no tiene ulteriores consecuencias*, máxime cuando nada impide que el sindicato brinde a su representación de empresa el pertinente asesoramiento técnico o de otra índole.

Regla de capital importancia en el caso de que negocien representaciones sindicales es la formulada en el párrafo segundo del artículo 87.1, a cuyo tenor

«... en los convenios que afecten a la totalidad de los trabajadores de la empresa será necesario que tales representaciones sindicales, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité».

Con la regla indicada, la legitimación para negociar convenios de empresa por parte de las representaciones sindicales no adviene para las mismas de modo automático, siendo necesario la mayoría de los miembros del comité de empresa. Pese a que la ley no lo exprese directamente, el requisito de la representatividad reforzada tan sólo actuará en aquellos casos en los que las representaciones sindicales aspiren a negociar aisladamente, esto es, sin la comparecencia de las instancias unitarias del personal. Otra interpretación conduciría al absurdo de negar a los comités de empresa el carácter que por imperativo legal tienen atribuido, y que no es otro, conforme estipula el artículo 63.1 del ET, que el de actuar como

«... órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses».

En cuanto a quién puede negociar por parte de los empresarios, el artículo 87.1 nada establece al respecto. Esta laguna legal puede ser integrada, no obstante, con la regla formulada por el artículo 88.1 a tenor de la cual, y siguiendo los principios jurídicos comunes, es el empresario la parte legitimada para negociar, pudiendo actuar por sí, si se trata de persona física, a través de los órganos que expresan la voluntad de la entidad titular de la empresa si se trata de persona jurídica y, en cualquier caso, a través de representantes a los que se ha investido de poder bastante para convenir.

B) *En los convenios de ámbito superior al de la empresa*

En los convenios de ámbito superior al de empresa, que es en donde juega con todo rigor la regla de la doble legitimación —la inicial y la plena—, el legislador ha optado por reservar la capacidad convencional a las organizaciones profesionales. Del lado de los trabajadores, a los sindicatos, federaciones y confederaciones sindicales

«... que cuenten con un mínimo del 10 por 100 de los miembros del comité o delegados de personal del ámbito geográfico o funcional a que se refiere el convenio» (párrafo primero, artículo 87.2).

Regla que se completa en los convenios de ámbito estatal con lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 87.2 que, en este ámbito, faculta también para convenir a los sindicatos de comunidad autónoma que cuenten con un mínimo del 15 por 100 de representatividad evaluada conforme al criterio de la audiencia sindical. Del lado de los empresarios, a las asociaciones empresariales

«... que cuenten con el 10 por 100 de los empresarios afectados por el ámbito de aplicación del convenio».

Previéndose igualmente la ampliación de la capacidad convencional, en los convenios de ámbito estatal, a las asociaciones empresariales de comunidad autónoma que cuenten con una representatividad del 15 por 100 medida por la consistencia asociativa de la patronal.

Para los convenios de ámbito superior a la empresa, no basta, como insistentemente se ha venido indicando, que las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales posean la representatividad legalmente señalada en el artículo 87.2, es decir, estén dotadas de capacidad genérica para convenir. Deben contar, además, con una mayoría cualificada, de modo que la Comisión negociadora no puede constituirse válidamente si los sujetos inicialmente legitimados no representan como mínimo

«... a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a la mayoría de los empresarios afectados por el convenio».

Una última cuestión aún conviene plantear en estos temas de legitimación. El artículo 83.2 del ET ha venido a otorgar respaldo jurídico a los deno-

minados «acuerdos interprofesionales», unidad de negociación que se caracteriza por incluir a trabajadores y empresarios de distintas ramas o sectores productivos. Sin entrar por el momento en el análisis pormenorizado del citado artículo del Estatuto, lo que interesa destacar es que la legitimación de los acuerdos interprofesionales a los que el ET confiere eficacia personal general se otorga a organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma. Cualquier otro acuerdo interprofesional negociado por asociaciones profesionales que no tengan el carácter de más representativas carecerá de obligatoriedad general, del mismo modo que tampoco podrá alcanzar esta dignidad un acuerdo interprofesional de ámbito inferior al nacional.

2. *La unidad de contratación*

Por unidad de contratación se entiende el marco que las partes adoptan de común acuerdo para negociar. La unidad de contratación o nivel de negociación cumple, en cualquier sistema de negociación colectiva, importantes funciones, básicamente las dos siguientes: designar los trabajadores y empresarios representados en la propia negociación y contribuir a identificar, dentro de unos límites precisos, el conjunto de relaciones de trabajo tomadas en consideración como ámbito potencial de sujeción a las condiciones de trabajo que se han de establecer en el acuerdo que se pacte. En última instancia, la unidad de contratación viene a delimitar la «soberanía» del convenio colectivo.

Al tema de las unidades de contratación alude el artículo 83, que se rubrica, precisamente, bajo esa denominación. El principio informador en materia de niveles de negociación se formula en el número 1 de este precepto, el cual consagra la libertad de elección por las colectividades laborales de la unidad de contratación rompiendo así con el sistema anterior de unidades apropiadas legalmente establecidas. A un nivel más profundo de ideas, esta norma pone fin, como pusiera de relieve Borrajo Dacruz («La obligatoriedad general de los convenios colectivos de trabajo en el nuevo Derecho español», en *Revista de Política Social*, núm. 125, 1981, pág. 17), a una concepción orgánica de la negociación colectiva para la cual unidad de contratación y ámbito del convenio son realidades objetivas, anteriores e independientes de la voluntad de las partes negociadoras y a la que éstas han de adaptarse ineludiblemente.

La elección de la unidad de contratación corresponde adoptarla, por tanto, a las colectividades que negocian; se trata de una opción que entra de

lleno en la esfera de la autonomía colectiva, en cuanto derivación directa del poder a ellos atribuido de autorreglamentar sus intereses recíprocos. Pero la determinación del nivel de negociación no es sólo una facultad cuyo ejercicio está amparado en el derecho a la negociación colectiva. La decisión que llevan a cabo los representantes de trabajadores y empresarios de celebrar la negociación en un ámbito concreto, en lugar de en otro, en una materia de negociación o, por mejor indicarlo, la materia previa sobre la que aquéllos han de ponerse de acuerdo. Precisamente, la naturaleza negociable del nivel de negociación está implícitamente confirmada por el ET al establecer el párrafo primero del artículo 89.1 que la parte que promueva la negociación deberá comunicar a la otra «los ámbitos del convenio». Dichos ámbitos no se conciben, por tanto, como elementos dados e inamovibles, impuestos unilateralmente por quien toma la iniciativa de convenir. El sujeto que recibe la oferta negocial *puede aceptarlos, rechazarlos u ofrecer alternativas*, que serán viables en la medida en que la nueva unidad de contratación se acomode a las representaciones de ambas partes.

Se ha dicho que el artículo 83.1 del ET inaugura en el ordenamiento español el principio de libertad de fijación de la unidad de contratación. Sin embargo, la elección por las colectividades laborales del nivel de negociación está sujeto a ciertas limitaciones, ya apuntadas con anterioridad. En primer lugar, las partes están constreñidas a la hora de elegir la unidad de contratación por su representación y por su capacidad convencional así como por la representación y capacidad convencional de la parte contraria. Pero además, la propia autonomía colectiva puede ser fuente externa de restricciones a la libertad de elección del nivel de negociación. Esta posibilidad está expresamente recogida en el artículo 82.2 del ET a tenor del cual

«Mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores».

A diferencia de lo que prevenía la legislación anterior, el ET no contiene un catálogo de unidades de negociación, resultando pues casi ilimitadas las posibilidades que se ofrecen a los grupos laborales de seleccionar el

marco que mejor convenga a sus intereses. De modo incidental y sin afán alguno enunciativo, el ET menciona ciertos niveles de negociación. Así, el artículo 87.1 alude a los convenios de empresa o «ámbito inferior», expresión esta última en la que pueden tener cabida plurales unidades de contratación: convenios de centro de trabajo, de sección o departamento, etc. El artículo 87.2, de un lado, se refiere a los convenios generales (de sector productivo o de rama de industria) de ámbito nacional. El artículo 83.2, en fin, habla de los acuerdos interprofesionales.

A los efectos del presente dictamen, conviene detenerse en ciertas unidades de contratación, bien por cuanto su viabilidad puede suscitar reparos bien por cuanto su régimen jurídico plantea problemas. En concreto, se trata, de un lado, de los convenios plurales de empresa y, de otro, de los acuerdos interprofesionales.

a) Los convenios plurales de empresa son convenios que afectan a una pluralidad singularizada de empresas que instrumentan una yuxtaposición de convenios singulares de empresas. La aparición de esta unidad de contratación que agrupa a varios empresarios individuales se explica por el deseo de coordinar las ventajas del convenio singular de empresa (mayor concreción y vinculación al dato real, efectividad más intensa, intervención directa del empresario, etc.) con las del convenio sectorial o general (uniformidad de las condiciones de trabajo, mayor fuerza de la parte representativa de los trabajadores, extensión más amplia de la paz social, etc.). En este nivel de pactación se toman por base de negociación diversas unidades-empresa, que se unen, por la voluntad de distintos empresarios y representaciones de los trabajadores, para convenir conjuntamente y producir un solo acto negocial a través de un único proceso contractual.

La viabilidad del convenio plural de empresas es plena en la vigente legislación, pues corresponde a las partes negociadoras, conforme ya se ha indicado, elegir libremente la unidad de contratación más acorde a sus intereses. También se ha señalado que el convenio plural de empresas no es un convenio general cuyas reglas de legitimación tengan que discurrir por lo establecido en el artículo 87.2 en relación con el 88.1, párrafo segundo, sino que se trata de una específica unidad de contratación a nivel de empresa y, por tanto, incluida, a efectos de capacidad convencional, en el artículo 87.1 del ET.

La posibilidad indiscutible de una unidad plural de empresas lleva a plantear la viabilidad de otra unidad de contratación a ella conexas. Se trata de los *holdings* o grupos de empresas, fenómenos de rápido crecimiento ligados a los procesos de concentración de capital. El problema que se suscita en relación a los grupos de empresa puede presentarse a través del siguiente

interrogante ¿quedan las empresas filiales automáticamente incluidas en el convenio suscrito por la empresa matriz? Probablemente, una solución tajante no puede emitirse en el estadio actual del desarrollo legislativo y la respuesta definitiva debe quedar abierta a posteriores investigaciones doctrinales y, fundamentalmente, a ulteriores pronunciamientos judiciales, inexistentes hasta el presente. Las anteriores consideraciones no pueden constituir un obstáculo para intentar ofrecer en estos momentos una solución provisional, razonada y fundada en Derecho.

En este sentido, entiendo que el convenio celebrado por la empresa dominante, en el contexto de un consorcio o un *holding*, sólo a ella afecta, incluso cuando mediara subordinación jurídica de las empresas filiales respecto de la empresa madre, pues aquéllas ejercitan funciones de empleador y ostentan por ello plena capacidad convencional.

Lo anterior sentado, no puede, sin embargo, desconocer dos hechos. En primer lugar, la incipiente tendencia de nuestra jurisprudencia, sobre todo la emanada de los tribunales de instancia, a «levantar el velo» —por utilizar la conocida expresión anglosajona: *lifting the corporate veil*— de las personas jurídicas y a declarar la intercomunicación de responsabilidad en los grupos de empresa. En segundo lugar, la imposibilidad de admitir un convenio de grupo de empresas podría sortearse a través del expediente de constituir una unidad plural de empresas para todo el grupo de tipo *voluntario*, esto es, mediante la agrupación de todas las empresas libremente expresada de las representaciones de los empresarios y de los trabajadores.

b) Por lo que concierne a los acuerdos interprofesionales, ya se ha aludido a los problemas que plantea su legitimación. Para que los mismos puedan gozar de idéntico tratamiento que el establecido por el ET para los convenios colectivos, se precisa que hayan sido partes «las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma»; en caso contrario, los instrumentos negociales de los que ahora nos ocupamos pactados por organizaciones profesionales en las que no concurra la condición de más representativa quedarán excluidos del ámbito estatutario, no disfrutando, en suma, del tratamiento de los convenios colectivos de carácter estatutario.

Cuestión de interés a los efectos del presente dictamen es la relativa a determinar el ámbito territorial de los acuerdos interprofesionales. Pese a que el tema pueda prestarse a diversas interpretaciones, dada la falta de claridad del ET en este punto, me inclino decididamente a considerar que la ordenación y modalización de la actividad contractual —que conforman las materias propias de los instrumentos mencionados por el artículo 83.2— sólo puede realizarse mediante acuerdos de ámbito nacional. Dos argumen-

tos fundamentan esta conclusión: de un lado, el que sea el nivel nacional el elegido por la ley para evaluar la representatividad de los sujetos negociadores; de otro, la simetría entre el artículo 83.2 y el párrafo segundo del artículo 87.2 en el que se establece la legitimación para negociar convenios nacionales a los sindicatos y asociaciones empresariales de comunidad autónoma que cuenten con los requisitos exigidos de representatividad.

La interdicción de que a través de acuerdos interprofesionales de ámbito inferior al nacional se modalice la propia negociación colectiva, fijando reglas de concurrencia, estableciendo la estructura de la actividad contractual o señalando los principios de complementariedad en caso de negociaciones articuladas, se justifica probablemente en razón de criterios de igualdad. Pero esta interdicción —que, de nuevo se insiste en ello, sólo es predicable para aquellos acuerdos interprofesionales que aspiren a desplegar la eficacia propia de los convenios estatutarios— ha de ser matizada en el sentido de que la misma se refiere, lógicamente, a los acuerdos interprofesionales, esto es, a aquellos pactos cuyo ámbito funcional abarque la totalidad de empresarios y trabajadores pertenecientes a varios sectores productivos o ramas de industria. Pero *nada impide que mediante un convenio de empresa se establezcan, por ejemplo, principios de articulación* entre dicho convenio y los convenios de ámbito inferior: centro de trabajo, sección, etc. Dicho en otras palabras, la diferencia entre el acuerdo interprofesional y el convenio de empresa es *estructural y sustantiva*, no alterando este último su naturaleza por el mero hecho de que su contenido contemple cláusulas que pueden ser objeto de estipulación, desde una óptica contractual diversa, por un acuerdo interprofesional. Esta afirmación tiene, como hemos de ver más adelante, enorme trascendencia a los efectos de la consulta planteada.

II. LA CALIFICACION JURIDICA DEL ACUERDO SOBRE SALARIOS Y EMPLEO (ASE)

En las páginas precedentes se han analizado diversos aspectos de la teoría general de la legitimación y de la unidad de contratación que se han estimado necesarios a efectos del cabal encuadramiento técnico jurídico de los problemas sometidos a dictamen. Se trata, seguidamente, de trasladar esa teoría general al específico terreno del Acuerdo sobre Salarios y Empleo en ERT.

La determinación del tipo de convenio al que responde el ASE —entendida la expresión como equivalente a unidad de contratación— no es en verdad nada fácil. Basta leer con un cierto detenimiento algunas cláusulas

del ASE, así como observar quiénes figuran como partes negociadoras para advertir que, al menos y en una primera impresión, dicho pacto puede ser configurado pluralmente: como acuerdo de empresa, de grupo de empresa e interprofesional, inclusive. Cuál es el nivel de negociación al que pertenece el ASE es el gran tema que se ha de plantear y resolver.

1. *La inviabilidad legal de configurar el ASE como acuerdo interprofesional*

Comenzando con el análisis de la unidad de contratación más amplia entre las hipotéticamente predicables, puede afirmarse con certeza que el ASE no es un instrumento negocial que pueda categorizarse como un acuerdo interprofesional. Desde un punto de vista sustantivo, la negociación interprofesional abarca por definición a la totalidad de sectores económicos o a la inmensa mayoría de los mismos. El sustrato funcional de esta unidad de contratación es plurisectorial y su función tradicional ha sido, conforme enseña la experiencia sindical europea de la década de los sesenta y setenta, fijar las reglas de juego de los interlocutores sociales así como coordinar y armonizar la actividad contractual desde el ejercicio de la autonomía colectiva. La circunstancia de que en el ASE comparezcan como partes negociadoras organizaciones sindicales pertenecientes a distintas ramas de industria no le convierte en interprofesional; ello se explica sencillamente en razón de que la parte empresarial es titular de una organización de empresa que desarrolla sus actividades económicas en varios sectores productivos.

Falto del elemento definidor propio de la negociación interprofesional, va de suyo que el ASE no entra en la categoría de acuerdos mencionados en el artículo 83.2 del ET; cualquier tentativa de asimilación implicaría, por decirlo con energía, desconocer la naturaleza de los acuerdos interprofesionales. Que no es un acuerdo interprofesional se advierte, por lo demás, observando las partes negociadoras, ninguna de las cuales tiene una representación plurisectorial.

Una última consideración aún interesa efectuar. La calificación de un acuerdo como interprofesional no deriva exclusivamente del órgano negociador, pues en aplicación de las reglas que rigen la representación una organización sindical no tiene necesariamente que cubrir, en un proceso contractual concreto y singularizado, toda su capacidad de representación. Dicho en otros términos, la ratificación del ASE por parte de los órganos confederales de UGT y CC.OO. no le convierte automáticamente en acuerdo interprofesional. Incluso no se transformaría —y se trata de agotar las hipótesis—

en el supuesto de que fuera ratificado por la CEOE, organismo cúspide de las asociaciones patronales más representativas, en la expresión del artículo 83.2 del ET. En uno y otro caso, el ASE seguiría conservando su «soberanía».

2. El ASE, ¿convenio de grupo de empresas?

La hipótesis de que el ASE podría encajar en la figura del convenio de grupo de empresas aparece indirectamente apuntada en la disposición final primera del mismo, a tenor de lo cual,

«... el contenido del presente Acuerdo, entendido como un todo indivisible, será aplicable en sus propios términos a las siguientes filiales de ERT en sus ámbitos respectivos:

- Compañía Española de Penicilina y Antibióticos, S. A.
- Federico Bonet, S. A.
- Industrias Federico Bonet, S. A.
- Baxter Ibérica, S. A.
- S. A. Skinplate Español.
- Ertisa, S. A.».

La lectura del precepto transcrito indicaría, en efecto, que el ASE vincularía a su contenido normativo de manera automática a las empresas filiales mencionadas, vinculación ésta, por lo demás, que se produciría de modo necesario, esto es, sin la mediación de las representaciones de los trabajadores que prestan servicios en las entidades respecto de las cuales ERT mantiene lazos contractuales de liderato y dirigismo.

Esta impresión, sin embargo, *se desvanece de inmediato* al observar que el párrafo segundo de la citada disposición final primera articula un instrumento a través del cual el ASE amplía su inicial ámbito personal, pasando a aplicarse también a las relaciones laborales de los trabajadores integrados en las plantillas de las empresas filiales. A estos efectos señala el mencionado precepto,

«... el correspondiente Acuerdo entre la Dirección y la representación de los trabajadores de dichas filiales se suscribirá simultáneamente a la firma del ASE».

Sin perjuicio de cuanto se diga más adelante sobre la calificación jurídica del instrumento a través del cual el ASE dilata su ámbito personal

originario, previsto para los trabajadores al servicio directo e inmediato de ERT, para abarcar al personal del *holding*, lo que conviene señalar ya es que la fuerza de obligar del ASE en el ámbito de las empresas filiales no procede de la disposición final primera, sino, y ello es bien diferente, del acuerdo de adhesión al ASE suscrito entre cada empresa filial y los representantes de los trabajadores a su servicio.

3. *El ASE, convenio de empresa. Caracteres generales*

Argumentada que ha sido la no pertenencia del ASE a las categorías unidad-interprofesional y unidad-grupo de empresa, conviene finalmente comprobar si el citado acuerdo es un convenio de empresa, cuyo ámbito originario de vigencia se circunscribe a las relaciones laborales existentes en ERT.

El problema fundamental que plantea la unidad de contratación empresa es el de delimitar y decidir qué se entiende por tal, esto es, si la empresa alude a la unidad organizativa económica, comprendiendo una o varias unidades técnicas de producción, o va también referida a cada una de las unidades organizativas, en las que haya una coordinación de prestaciones de trabajo. Se trata, en realidad, de la distinción entre convenio de empresa y convenio de centro de trabajo, entendidos como instrumentos negociales perfectamente diferenciables y que cumplen funciones igualmente diversas. En efecto, pese a que en ocasiones pueda darse una coincidencia de la empresa económica con la unidad técnica de producción, el convenio de empresa se conecta con el ejercicio de una actividad económica compleja, abarcando al entero ámbito de la organización, en todos y cada uno de los centros de trabajo que integran aquélla; por el contrario, el convenio de establecimiento (el *plant unit*, en terminología anglosajona) se pacta en consideración a las exigencias específicas del centro de trabajo, no sirviendo, por tanto, a la consecución del fin económico general de la organización, sino a un concreto fin específico laboral, y careciendo de eficacia obligatoria respecto de las restantes explotaciones que forman la empresa.

Pues bien, el ASE es un convenio de empresa en el sentido más riguroso y estricto del término, afectando, conforme estipula su artículo 1.º,

«... a todos los trabajadores de ERT, cualquiera que sea el *centro de trabajo* en que estén o estuvieran prestando sus servicios (...)».

Esta caracterización del ASE como convenio de empresa no agota, sin embargo, sus rasgos de identificación. A ellos nos referimos seguidamente.

4. *Las peculiaridades del ASE en cuanto convenio de empresa*

En tres vertientes diferentes el ASE muestra ciertas peculiaridades que merecen una atención especial: en los sujetos negociadores, en la estructura del acuerdo y en su eficacia personal.

A) *Los sujetos negociadores. La observancia por el ASE de las reglas de legitimación establecidas en el artículo 87.1 del ET*

La primera peculiaridad destacable en el ASE es, con seguridad, la relativa a sus sujetos negociadores del lado de los trabajadores. Ya se ha dicho con anterioridad que el artículo 87.1 del ET atribuye la capacidad convencional en la unidad-empresa a una doble instancia representativa de los trabajadores: de un lado, a los órganos de representación unitaria, esto es, a los comités de empresa y delegados de personal, en su caso; de otro, a las representaciones sindicales, si las hubiere. Esta atribución, también se ha argumentado, tiene carácter alternativo, de modo que pueden negociar una u otra colectividad laboral.

La negociación del ASE ha sido conducida por representaciones sindicales fundamentalmente, pero no sólo por representaciones «internas» a ERT (delegados sindicales y secciones sindicales), sino, también y conjuntamente, por representaciones «externas»: UGT-Químicas, CC.OO.-Químicas y ELA/STV-Química. El primer problema que se plantea, por consiguiente, es el de determinar si la comparecencia como partes negociadoras de las mencionadas federaciones sindicales vulnera o no la regla de obligado cumplimiento formulada por el artículo 87.1 del ET para poder calificar un convenio de empresa como convenio estatutario.

Aún cuando la cuestión ciertamente pueda prestarse a interpretaciones discrepantes, entiendo que el ASE respeta las previsiones señaladas en la legislación vigente, en razón de que figuran como partes negociadoras, no sólo las organizaciones sindicales complejas, ya mencionadas, sino, además y como no podía ser de otro modo, tratándose de un convenio de empresa negociado con arreglo a lo prevenido en el título III del ET, conforme paladinamente el ASE manifiesta en el párrafo segundo de su artículo 1.º, las representaciones internas de tales organizaciones en ERT. El ASE nombra expresamente, como así lo ordena el artículo 85.2 a) del ET, como partes que lo han concertado a los delegados sindicales de UGT-Químicas, CC.OO.-Químicas y ELA/STV-Química, en ERT; señores Carro Pereda, Gorjón Recio y Rodríguez, respectivamente. Por lo demás, que la actuación de los sin-

dicatos se hizo en representación de los trabajadores de ERT es conclusión que se alcanza mediante la lectura del acta final de negociación del ASE, que se encabeza en términos tan claros como contundentes:

«En Madrid, a primero de junio de mil novecientos ochenta y tres, reunidos, de una parte la representación de la Dirección de Unión Explosivos Río Tinto, S. A., y, de otra, los representantes de los sindicatos UGT, CC.OO. y ELA-STV (...)».

En suma y siguiendo la interpretación doctrinal mayoritaria que es, al tiempo, la que mejor se acomoda a la literalidad de la norma y a los principios generales informadores de la representación sindical, las federaciones sindicales no habrían debido de figurar, en rigor, como partes del convenio, sin perjuicio de que tales federaciones hubieran podido prestar el oportuno asesoramiento técnico en el curso del proceso contractual. Pero esta circunstancia, en sí misma considerada, no contraría las reglas de capacidad convencional, ya que las mismas fueron cumplidas *al actuar representaciones sindicales internas a ERT*.

Hay que decir, por otra parte, que en la tramitación del ASE también se observó la regla de la representatividad reforzada, tal y como previene el párrafo segundo del artículo 87.1 del ET para los casos en los que intervengan como partes negociadoras las «representaciones sindicales». De conformidad con la información facilitada para la elaboración del presente dictamen, las instancias sindicales de UGT y de CC.OO., en ERT, superan holgadamente la mayoría de los miembros de los comités de centro de trabajo, alcanzando la cifra del 70,8 por 100, según resultados deducidos de las elecciones sindicales celebradas en 1982.

A la vista de las consideraciones anteriores, la conclusión que necesariamente ha de extraerse de la misma es que las partes negociadoras tienen legalmente atribuida legitimación para negociar un convenio de empresa de eficacia general, sin que la no comparecencia de los organismos unitarios de ERT altere el carácter estatutario del ASE, pues, como ya se señaló, y conviene una vez más insistir en ello, la doble capacidad convencional que el ET atribuye en las unidades de contratación empresa o inferiores no tiene carácter acumulativo. La ley permite negociar conjunta o separadamente a representaciones unitarias y a representaciones sindicales, siempre que en este último supuesto se respeten las reglas de la legitimación plena y, en ambos, las partes se reconozcan como interlocutores. Habiéndose dado cumplimiento a todos los requisitos, el ASE es un convenio estatutario válido y despliega los efectos previstos en el artículo 82.3, esto es, afecta a la totalidad de los trabajadores al servicio de ERT.

B) *El ASE: acuerdo marco y convenios integrativos*

La aplicación de un convenio colectivo de empresa con varios centros de trabajo, puede efectuarse, como enseña la práctica sindical de los sistemas maduros de relaciones laborales, con arreglo a dos criterios: cabe, de un lado, que se aplique el mismo convenio y en los mismos términos a todos los establecimientos que integran la empresa; pero también cabe, de otro, que el convenio de empresa general sea complementado o adaptado por convenios de centro de trabajo. Esta última técnica, muy corriente en las grandes empresas europeas y norteamericanas, es expresión de lo que ha venido a denominarse «contratación vinculada o articulada». Se pacta un convenio de empresa general (*master contract*) y posteriormente dicho convenio se complementa en cada establecimiento con convenios de centro (*plant-agreement*).

Sin entrar a fondo en el complejo problema de la negociación articulada, puede afirmarse de la misma que representa un tipo específico de relación entre unidades de contratación de distinto ámbito. Lo que caracteriza a la contratación vinculada es la distribución de contenidos sustantivos entre los diversos niveles de negociación, fijándose por los superiores qué materias son de su exclusiva competencia y, por tanto, queda clausurada su pactación en los ámbitos inferiores y cuáles otras, en cambio, pueden ser suplementadas, integradas o reglamentadas.

El ASE se configura, en este sentido, como auténtico acuerdo marco, imponiendo su artículo 3.º qué materias no pueden ser objeto de contratación por los convenios de centro de trabajo e infiriéndose consiguientemente que las cuestiones no reservadas a su competencia pueden pactarse libremente, no existiendo restricción alguna.

C) *La ampliación del ámbito de vigencia del ASE*

Ya se ha dicho que la disposición final primera del ASE prevé, con fórmula ciertamente equívoca, la ampliación de su ámbito de vigencia originario (trabajadores de ERT) mediante la adhesión conjunta al mismo de los representantes de los trabajadores y de la dirección de las empresas filiales de ERT. En realidad, no se trata sino de la técnica prevista en el artículo 92.1 del ET, a cuyo tenor

«En las respectivas unidades de negociación, las partes legitimadas para negociar podrán adherirse de común acuerdo a la totalidad de un convenio colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afec-

tadas por otro, comunicándolo a la Autoridad Laboral competente a efectos de registro».

Una vez que hayan tenido lugar los acuerdos de adhesión y presumiendo la concurrencia en dichos acuerdos del límite objetivo fijado en el mencionado precepto de no hallarse las partes adherentes afectadas por otro convenio, el ASE actúa como convenio de grupo de empresas, sin por ello perder su irreductible carácter de convenio de empresa. Dicho en otros términos, la conversión del ASE en norma reguladora de las relaciones laborales existentes en todas las empresas dependientes del *holding* tiene lugar no de modo constitutivo, sino derivativamente, a través de un acto de voluntad entre empresas y representantes de los trabajadores de las entidades filiales. De no haber mediado el acuerdo de adhesión en estas últimas organizaciones productivas, el ámbito de vigencia del ASE habría sido, sin más, el previsto en su artículo 2.1, esto es, «todos los trabajadores de ERT».

III. LAS RELACIONES DEL ASE CON LOS CONVENIOS DE CENTRO DE TRABAJO

El ASE inaugura en el interior de la empresa ERT un nuevo sistema de negociación colectiva, novedad ésta que se expresa al menos en las dos siguientes vertientes: de una parte, hace su aparición la unidad de contratación «empresa», entendida en su sentido más auténtico y genuino, es decir, como marco de negociación que abarca la totalidad de trabajadores que prestan servicios en ERT con independencia y al margen del lugar de su prestación laboral y de la actividad productiva que desarrollen; de otra, el ASE no ha pretendido sustituir a los convenios de centro de trabajo, sino que aspira a convivir con ellos actuando al estilo de un acuerdo de marco en el que se ha producido un reparto o distribución de materias negociables en razón del nivel de negociación.

La coexistencia del ASE con los convenios de centro de trabajo vigentes en el momento de su eventual entrada en vigor está expresamente declarada en su artículo 3.º, a tenor del cual

«Las partes acuerdan respetar en sus propios términos los convenios colectivos vigentes en ERT».

De su lado, la posibilidad de que se negocien nuevos convenios de establecimiento queda igualmente reconocida en el párrafo cuarto del citado artículo 3.º, en el que se dispone

«(...) durante la vigencia del presente Acuerdo, no se podrá pactar en los convenios colectivos actualmente vigentes, o que se establezcan en dicho período de tiempo en la empresa (...)».

De lo anterior se desprende que las relaciones del ASE con los convenios de ámbito inferior se plantean en dos frentes, cada uno de los cuales suscita una problemática diferenciada. El primer frente es el de la *concur-rencia* del ASE con los convenios de centro de trabajo vigentes en el momento de su entrada en vigor y que son los mencionados en el párrafo segundo del tan reiterado artículo 3.º. El segundo es el de la *articulación* con los convenios que en el futuro se pacten, comprendiendo en la expresión tanto a los que se negocien *ex novo* y que signifiquen, por tanto, la constitución de una unidad de contratación hasta entonces inexistente, como los vigentes que se remueven eventualmente. A uno y otro aspecto nos referimos seguidamente.

1. *La concurrencia del ASE con los convenios vigentes de centro de trabajo. ¿Ha vulnerado el ASE el artículo 83 del ET?*

Continuando con el criterio sentado por el artículo 6.º de la Ley 38/1973, según la nueva redacción que a ese precepto dio el artículo 27 del Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, sobre Relaciones de Trabajo, el ET establece con carácter general el principio de no concurrencia aplicativa entre convenios de distinto ámbito. Conforme estipula el artículo 84,

«Un convenio colectivo durante su vigencia no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el número 2 del artículo 83».

La regla formulada por el precepto transcrito significa, por decirlo con el profesor Alonso Olea (*El Estatuto de los Trabajadores*, Madrid, 1980, página 261), que, vigente un convenio, «las normas de éste no pueden ser sustituidas, ni de ninguna otra forma menoscabadas en su aplicación, por otro convenio pactado para ámbito distinto, superior o inferior». En rigor, el ET no prohíbe la negociación de convenios potencialmente concurrentes, sino el que las partes de un convenio puedan hacer decaer la eficacia del mismo mediante cláusulas de autolimitación, cediendo la prioridad aplicativa a otro convenio». La jurisprudencia de nuestros Tribunales, sin embargo, ha llevado a cabo una interpretación más rigurosa de la prohibición de

no concurrencia aplicativa asimilándola a una prohibición de negociar un nuevo convenio vigente otro de ámbito superior. Así se han pronunciado, entre otras, las Sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 30 de enero de 1981 (Ref. Aranzadi 611), de 7 de noviembre de 1981 (Ref. Aranzadi 7.022) y de 4 de marzo de 1982 (Ref. Aranzadi 2.071). Las anteriores declaraciones jurisprudenciales, que llevan al Tribunal a afirmar la ineficacia radical del convenio concurrente por violación del artículo 84, contemplan todas ellas, sin embargo, supuestos de concurrencia de un convenio de ámbito determinado ya vigente con otro de ámbito inferior, de donde cabe entender que en aquellos casos en los que la concurrencia proceda por la pactación de un convenio de ámbito superior (ej., se pacta un convenio regional estando vigente uno provincial o se negocia uno de empresa estando vigente en uno o unos de centro de trabajo), el criterio habrá de ser el anteriormente expuesto, esto es, imposibilidad de que el nuevo acuerdo sustituya, modifique o menoscabe las cláusulas contenidas en el anterior de ámbito inferior.

Por otra parte, la regla legal de la no concurrencia tiene un carácter limitadamente dispositivo, pues cabe pacto en contrario a través de convenios-marco previstos en el artículo 83.2 de la propia ley. Nótese —y se trata de un tema que anticipo, pero sobre el que se ha de volver más adelante— que la instrumentación del pacto en contrario de la no concurrencia, que se traducirá en rigor en un pacto de concurrencia, sólo parece aceptarla la ley a través de acuerdos interprofesionales o a través de convenios colectivos de carácter estatal, y no de ámbito inferior (regional o interprovincial, por ejemplo). Pese a que un calificado sector de la doctrina científica entienda que el convenio-marco nacional o, en su caso, el acuerdo interprofesional que establezcan un pacto contrario al principio legal de no concurrencia deberá ser anterior al convenio afectado (cfr. Alonso Olea: *El Estatuto de los Trabajadores*, cit., pág. 100 cit.), la jurisprudencia admite pacto en contrario formulados en convenio nacional posterior (cfr. Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 12 de marzo de 1981, ref. Aranzadi 2.294).

Por lo demás, los pactos contrarios al principio de no concurrencia variarán en cuanto a las reglas de solución de los conflictos de colisión entre convenios, pudiendo establecer, entre otros criterios, los de articulación, cretable en principios de complementariedad a través de una distribución de materias entre los distintos ámbitos; de modernidad, fijando la aplicación del convenio posterior en el tiempo; de favorabilidad, señalando la aplicación del convenio más favorable o, en fin, de especialidad, afirmando la aplicación del convenio de ámbito más reducido.

Las consideraciones de carácter general que se vienen de exponer tienen una extraordinaria importancia en el terreno en el que el presente dictamen

se mueve. El ASE entra, al menos en una primera impresión, en concurrencia con los convenios vigentes de centro de trabajo. Expresamente, así lo declara el párrafo tercero del artículo 3.º de ese Acuerdo, a tenor del cual:

«Como consecuencia de la naturaleza jurídica determinada en el punto primero, el contenido del presente Acuerdo será de aplicación obligatoria en todo el ámbito de ERT *sobre lo establecido en los convenios colectivos de la empresa*, sin que ello signifique que sustituya a dichos convenios, que continuarán vigentes en sus propios términos y ámbitos, salvo en las materias que expresamente se pacten en este Acuerdo».

De conformidad con la cláusula del ASE que se viene de transcribir, los contenidos normativos del ASE derogan a los fijados por los convenios de ámbito inferior (derogación ésta que se formula con mayor contundencia en el párrafo primero del artículo 3.º), los cuales, y en lo que no se opongan a aquél, siguen en vigor, pudiendo renovarse dentro de los criterios de articulación que el propio ASE señala y a los que hemos de aludir posteriormente.

El análisis combinado del artículo 3.º del ASE y del artículo 83 del ET abre, de inmediato, la interrogante de determinar si aquel acuerdo despliega en verdad eficacia sobre el conjunto de relaciones laborales normadas por los convenios de centro de trabajo vigentes en el momento de la entrada en vigor o, por el contrario, el ASE incurre en violación del artículo 83 del ET y, por tanto, puede ser declarado nulo en una eventual reclamación judicial.

Lo primero que conviene destacar en este orden de cosas es que las vías de defensa para eludir esa eventual declaración judicial de ineficacia son inciertas desde una óptica estrictamente técnico-jurídica. La literalidad del artículo 83 del ET y la interpretación que del mismo ha venido efectuando la jurisprudencia, poco proclive a aceptar concurrencias de convenios y, menos aún, si hay derogaciones peyorativas de las condiciones de trabajo (véase Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 7 de noviembre de 1981, ref. Aranzadi 7.023), fuerzan a mantener en este terreno una enorme cautela. Con todo, la tesis de que el ASE posee fuerza vinculante plena no está exenta de argumentaciones en Derecho. Antes de entrar en la consideración de las mismas, conviene aludir a un procedimiento que permitiría sortear la sospecha de ineficacia que se cierne sobre el ASE en razón de concurrir con convenios de ámbito inferior.

Este procedimiento consiste en recurrir a la técnica de la *incorporación*

de los contenidos normativos del ASE en los convenios de centro de trabajo actualmente vigentes. Se trataría, en efecto, de proceder a la denuncia *ante tempus* de todos ellos e incorporar en los mismos las cláusulas pactadas en el ASE. Quizá sea innecesario señalar que para su prosecución, este procedimiento exigiría el acuerdo con las partes legitimadas para pactar convenios de establecimiento, que, como ya se dijo, son comités de empresa y/o representaciones sindicales si las hubiere, y éstas contasen con la mayoría de los miembros del comité. Supuesta la aceptación de esta vía por los representantes de los trabajadores, el inconveniente que tendría este procedimiento es que el ASE habría perdido su sustantividad, quedando diluida su eficacia en los convenios vigentes. Aparte ello, tampoco puede desconocerse que con este procedimiento no se consigue uno de los efectos más importantes del ASE, cual es el globalizar los tratamientos económicos y de empleo en ERT.

Dando de lado este procedimiento, cuya viabilidad no puede ser valorada en toda su significación por el letrado que suscribe, los argumentos en favor de la plena vigencia del ASE en los términos previstos en el párrafo tercero del artículo 3.º son, fundamentalmente, dos. A ellos nos referimos seguidamente.

a) El primer argumento se fundamenta en la configuración del ASE como acuerdo-marco, si bien de empresa, y, desde esta calificación, aplicar, por extensión analógica, el último inciso del artículo 84 del ET. En otras palabras, entender que el ASE, en la medida en que es un acuerdo marco nacional, está también facultado para establecer pactos en contrario al principio legal de no concurrencia, es decir, para fijar pactos de concurrencia, cuyo criterio de solución habría sido, precisamente, declarar aplicable el convenio más moderno, derogando los anteriores en lo que se opusieran a él.

Esta tesis tropieza con la literalidad del artículo 83 (que es al que reenvía el 84), que parece dar a entender que las reglas de concurrencia sólo pueden abordarse desde acuerdos interprofesionales o convenios sectoriales de ámbito nacional pactado por las organizaciones profesionales legitimadas para convenir en tal ámbito. En otras palabras, el artículo 84 sólo permite el pacto en contrario del principio de no concurrencia en los casos fijados en el artículo 83, precepto que regula los acuerdos interprofesionales y los convenios-marco de carácter estatal. La conclusión que se infiere de este razonamiento se adivina de inmediato: dado que el ASE no es un acuerdo interprofesional y tampoco es un convenio sectorial de carácter estatal, no puede derogar la regla de la no concurrencia.

El razonamiento, inicialmente correcto y ajustado a la literalidad de la ley, podría ser vencido mediante una interpretación finalista del artículo 83:

y otra sistemática de este precepto con el artículo 84 todos ellos del ET. El artículo 83.2, en efecto, lo que pretende es garantizar el principio de igualdad de derechos laborales en todo el territorio nacional, conforme se desprende claramente de las discusiones parlamentarias del mismo, visto el fenómeno desde otro ángulo, tiende a evitar la aparición de sistemas autónomos de relaciones laborales en ámbitos regionales. Siendo ésta la finalidad del artículo 83.2, parece lógico entender que los convenios colectivos a los que se refiere son los de tipo sectorial, a los que se veda, salvo que sean nacionales, ordenar o modalizar la actividad contractual. Los convenios de empresa, consiguientemente, no entran en el ámbito delimitador del mencionado precepto, siendo viables la figuras de los *master contract* surgidos no en desarrollo de un convenio sectorial nacional sino en virtud de un convenio de empresa general. En suma, carecería de sentido y sería un absurdo jurídico aceptar que una empresa de grandes dimensiones puede ordenar sus relaciones laborales a través de un sistema de negociación articulada y negar, paralelamente, que el acuerdo marco de empresa no puede establecer reglas de concurrencia, cuando por hipótesis en esta categoría de unidad de contratación la concurrencia aparece inexorablemente.

Resumiendo: El catálogo de convenios-marco no se agota con las enumeraciones efectuadas en el artículo 83.2, debiendo adicionarse a las que allí se mencionan (acuerdos interprofesionales y convenios sectoriales de ámbito nacional) el acuerdo marco de empresa general (que fue, dicho sea de paso, el que inauguró en la realidad sindical italiana la experiencia de la negociación articulada, que se transportó posteriormente al ámbito sectorial) y la mención que el artículo 84 hace al artículo 83 debe entenderse completada en ese mismo sentido.

b) El segundo argumento para sustentar la eficacia del ASE tiene naturaleza bien diferente, incardinándose en la secular y compleja problemática de las alteraciones o modificaciones sobrevenidas en las circunstancias tenidas en cuenta por las partes contratantes al celebrar el contrato. El problema de resolver qué influencia debe tener en la vida de un contrato la alteración posterior de las circunstancias que han sido base del mismo es un problema que, de un lado, afecta al concepto mismo de justicia y, de otro, puede poner en entredicho la seguridad de la contratación, fundamento de una concepción dinámica de la economía. Con lo dicho está claro que el tema de fondo de la cuestión apuntada reside en dilucidar si, ante esa sobrevenida circunstancia, las partes han de mantener una incondicionada fidelidad y vinculación a lo contratado o, por el contrario, pueden relajar la regla según la cual los pactos han de ser observados.

En este orden de cosas, puede decirse que la doctrina, desde antiguo, ha

venido ocupándose de esta cuestión, habiendo construido una amplia gama de teorías tendentes a fundamentar, desde ángulos diversos; la necesaria atenuación del principio *quod scripsi scripsi*. De entre todas estas teorías, tal vez la más afamada y la que goza de un mayor predicamento en los sectores doctrinales es la que entiende que en todo contrato existe una cláusula implícita con arreglo a la cual dicho contrato obliga mientras las cosas continúen inalterables (*rebus sic stantibus*). Aparte de esta teoría, cabe citar igualmente la de imprevisión. Esquemáticamente expuesta, la teoría de la imprevisión parte de la incondicionada fidelidad de las partes al contrato y de la fuerza obligatoria del mismo, destacando que los contratantes se deciden a contratar en razón de las circunstancias económicas existentes o de aquéllas que eran normalmente probables para el futuro. Cuando advienen acontecimientos extraordinarios, lo que les obliga no es ya el contrato sino una regla jurídica diferente.

Las anteriores consideraciones podrían servir de fundamento para defender la tesis de la eficacia del ASE o, por mejor decirlo, para entender resueltos los convenios colectivos de centros de trabajo y, por tanto, removido el obstáculo para la negociación de un nuevo convenio.

Cuáles han sido las circunstancias extraordinarias que pueden liberar a ERT de sus vínculos negociales anteriores, es tema fácil de identificar. La crisis económica y financiera de ERT constituye en tal sentido un acontecimiento de envergadura como para producir una alteración de los lazos contractuales; crisis que se invoca una y otra vez en el ASE, cuyo preámbulo dice:

«Todas las partes presentes acuerdan buscar fórmulas que contribuyan a la salvación de Unión Explosivos Río Tinto, S. A., evitando en lo posible traumas a los trabajadores y solicitando, en su caso, las ayudas pertinentes a la Administración Pública que apoyen el mantenimiento del empleo y mejoren los costes».

En el mismo sentido, en el apartado primero de la exposición de motivos se indica que la finalidad del ASE es la de

«... regular adecuadamente diversos aspectos derivados de las especiales circunstancias económico-financieras por las que atraviesa ERT»;

aspecto éste en el que se insiste en el artículo 3.º, en el que se señala

«Las estipulaciones del presente Acuerdo estarán sometidas en su conjunto y para su plena validez y eficacia a que, tanto los Bancos acreedores como la Administración Pública presten su colaboración y ayuda necesaria para la resolución de la crisis financiera de la empresa, a través de los mecanismos y acuerdos pertinentes.

Por tanto, la no resolución de la crisis financiera de ERT dejará sin validez el presente Acuerdo, reservándose las partes firmantes del mismo el derecho a iniciar nuevas conversaciones o ejercer cuantas acciones estimen convenientes a su derecho».

Es la crisis de ERT la razón justificativa de la negociación de ASE y, por consiguiente, dicha crisis podría alegarse como fundamento tenido en cuenta por las partes para proceder a una modificación de los convenios colectivos de centro de trabajo vigentes, los cuales mantienen vigencia en aquellas cláusulas que no contradigan el ASE, esto es, que no pongan en peligro la continuidad de la empresa, objetivo manifiestamente declarado por las partes y al que es obediente, en última instancia la filosofía del ASE.

Cuál podría ser la acogida de la teoría de la alteración sobrevenida de las circunstancias de base de los convenios colectivos de centro de trabajo en vigor por parte de la jurisdicción de trabajo, es cuestión que puede prestarse a la más variada especulación. Conviene señalar, con todo y con cierta dosis de prudencia, que la misma podría tener aceptación, ya que la tesis de la cláusula *rebus sic stantibus* ha sido utilizada en otras ocasiones por nuestros Tribunales de Trabajo para atenuar la vigencia del principio de condición más beneficiosa. Ilustrativa de esta orientación jurisprudencial es la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 4 de marzo de 1980 (Ref. Aranzadi 1.937).

2. *La articulación del ASE con los convenios de centro de trabajo*

Supuesta la eficacia obligatoria del ASE sobre lo que actualmente establecen los convenios colectivos de centro de trabajo, dicho Acuerdo reconduce sus relaciones futuras con los pactos integrativos según la técnica de la contratación articulada o vinculada. Sin necesidad de insistir sobre extremos que ya fueron expuestos anteriormente, el ASE efectúa un reparto de competencias de los contenidos negociables entre sí mismo y los convenios de ámbito inferior, prohibiendo que éstos entren a regular una serie de materias mencionadas en el artículo 3.º. Se trata de una técnica perfectamente

viable en nuestro ordenamiento, y con ella, en definitiva, lo que se pretende es eludir las formas de negociación «en cascada» en las que los convenios de ámbito inferior renegocian sobre las cuestiones, incluidas las que ya han sido tratadas por los de ámbito superior.

La articulación de niveles de negociación prevista en el ASE no plantea problemas respecto de aquellos convenios inferiores que se negocien *ex novo*, esto es, que conformen una unidad de contratación no existente con anterioridad. Pero tampoco creo que puedan surgir problemas en relación con la renovación de los convenios hoy vigentes. Esta habrá de efectuarse según las reglas fijadas en el artículo 3.º.

JUAN A. SAGARDOY BENGOCHEA

