

LA RELACIÓN DE TRABAJO

Carmen Soto Suarez

Licenciada en Derecho

Licenciada en Criminología

RESUMEN

No se puede desconocer, no obstante, que la negociación colectiva no es el instrumento más adecuado ni el más efectivo para llevar a cabo políticas de empleo, ya que encuentra unos límites difíciles de superar. A pesar de ello, la negociación colectiva está introduciendo, cada vez de forma más generalizada, las llamadas cláusulas de empleo. El papel de la negociación colectiva es inevitablemente limitado en cuanto que no controla todas las variables político-económicas que actúan en el ámbito de la política de empleo.

PALABRAS CLAVE

Negociación colectiva, relación individual de trabajo, convenio colectivo, política de empleo.

CONTENIDO

La negociación colectiva adopta una posición fundamentalmente conservadora en materia de política de empleo, en la medida en que por lo general las cláusulas en esta materia se refieren sobre todo a garantías de mantenimiento del empleo o mecanismos de protección de los trabajadores temporales. La negociación colectiva se

basa en una relación sinalagmática entre los trabajadores contratados y la empresa, lo que supone un importante límite para que los convenios colectivos puedan ser un instrumento eficaz en materia de política de empleo.

Normalmente, son los convenios de grandes empresas los que tratan esta materia con un mayor detenimiento, aunque en general el tratamiento del empleo en la negociación colectiva en nuestro país se caracteriza por llevar a cabo compromisos y declaraciones genéricas pero pocos compromisos concretos. La mayoría de las veces el principal objetivo en materia de empleo suele ser el de la estabilidad y garantía de los trabajadores ya existentes, evitando la destrucción de puestos de trabajo, y apenas hay preocupación por la realización de medidas de creación de empleo o de reparto del empleo; solamente en algunos convenios de grandes empresas se concreta algún compromiso numérico (o el establecimiento de algún porcentaje) de creación de empleo. En cualquier caso, se pone de manifiesto una gran diferencia en el tratamiento de la política de empleo entre los convenios colectivos correspondientes al sector de la gran empresa y los que se negocian en el ámbito de empresas de más reducidas dimensiones; sin que, por el contrario, el ámbito sectorial al que pertenecen los convenios colectivos determine que haya diferencias de tratamiento en esta materia; salvo la delimitación entre sector privado y sector público, ya que en este último los convenios son más receptivos a introducir este tipo de cláusulas sobre empleo.

Dentro de estas cláusulas sobre empleo, referidas fundamentalmente al mantenimiento del empleo, las medidas más específicas que suelen establecerse se concretan en: mejorar la calidad del empleo, limitando la temporalidad, garantizando la conversión de contratos temporales en indefinidos, o estableciendo compromisos de contratación indefinida; limitación de la subcontratación y de la utilización de las Empresas de Trabajo Temporal; compromisos en materia de formación profesional; líneas de actuación que garantizan la subrogación empresarial especialmente en el ámbito de la hostelería y limpieza; tratamiento de la jubilación forzosa como medida de fomento del empleo, ligada, si bien pocas veces, a la realización de contratos de relevo;

acuerdos sobre el mantenimiento del empleo existente y sobre la posible utilización de expedientes de regulación de empleo; y, en pocos casos, compromisos de creación de empleo. El conjunto de cláusulas convencionales relativas a estas cuestiones constituyen una regulación incompleta de la materia, que carece de cohesión y sistemática y que pone de manifiesto que realmente no existe un plan de empleo global. A ello hay que añadir que esta regulación incompleta de dicha materia (y muy desigual en su tratamiento en la negociación colectiva empresarial) no está normalmente acompañada de procedimientos que garanticen los compromisos asumidos -en aquellos casos en que se adoptan compromisos concretos- o de mecanismos de seguimiento de la progresiva implantación de estas medidas, cuando se trata de recomendaciones, orientaciones de actuación o pautas a seguir.

Por otro lado, la mayor parte de los convenios que se ocupan de las ETT lo hacen desde la perspectiva de establecer compromisos en cuanto a la utilización de las mismas por parte de la empresa: permitiendo su utilización, excluyéndola, limitándola o proponiendo futuros estudios al respecto o, incluso, previendo negociaciones con los representantes de los trabajadores sobre dicha utilización. La posibilidad de establecer en la negociación colectiva cláusulas que taxativamente excluyan la utilización de los servicios de ETT por parte de las empresas afectadas por los convenios está siendo una cuestión problemática en la jurisprudencia, planteándose en algunas sentencias la nulidad de este tipo de cláusulas (aunque existe al respecto una jurisprudencia contradictoria).

Uno de los problemas que se seguirán planteando en relación con estos compromisos es el de su efectividad. La formulación de los mismos deja, en muchos casos, abierta la vía de incumplimientos por parte de la empresa, lo que pone de manifiesto la necesidad de establecer mecanismos jurídicos que garanticen su efectividad, como podría ser la regulación que aisladamente aparece en algún convenio sectorial reconociendo la condición de trabajadores fijos de aquellos trabajadores que presten servicios en la empresa mediante contratos de puesta a disposición, desconociendo la cláusula convencional que lo impide o que lo limita a supuestos excepcionales o tasados.

Una pauta que generalmente suele ser común en todas las cláusulas convencionales que regulan la utilización de ETT, tengan un carácter más o menos limitativo, o se limiten a permitir su uso por la empresa, es la preocupación por las condiciones laborales -y principalmente las salariales- de los trabajadores de las ETT. De forma que generalmente todas las cláusulas convencionales que se refieren a la posibilidad de utilización de trabajadores de ETT se preocupan de garantizar la equiparación retributiva entre los trabajadores propios de la empresa usuaria. Pero es significativo de la preocupación sindical por las condiciones de trabajo de los trabajadores de las ETT el que esta obligación se repita en la mayoría de los convenios colectivos que regulan este tema.

Otra regulación común en las cláusulas convencionales relativas a las ETT son los derechos de información reconocidos legalmente a los representantes de los trabajadores de las empresas usuarias. Los convenios suelen reiterar la obligación de la empresa de informar a los representantes de los trabajadores en cada centro de trabajo sobre cada contrato de puesta a disposición que celebre, así como del motivo de su utilización, estableciendo un plazo para el cumplimiento de estas obligaciones informativas. Pero normalmente estas cláusulas suelen reproducir la regulación legal, por lo que como regla general se suele establecer un plazo de 10 días siguientes y con entrega de copia básica de dicho contrato, como se prevé legalmente en el art. 9 de la Ley de ETT, salvo en aquellos supuestos en que la utilización de las ETT queda condicionada en el convenio al acuerdo previo con el comité de empresa, o cuando en el convenio se prevé el compromiso de no contratar personal a través de ETT, salvo en situaciones excepcionales o de urgencia, de las cuales se habrá de informar a los representantes legales de los trabajadores a la mayor brevedad.

Con mucha menos frecuencia, sin embargo, en algunos convenios también se pone de manifiesto la preocupación por las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores de la ETT, en cuanto a las actividades y puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por estos trabajadores o las obligaciones de formación previa que deben recibir antes de su incorporación al puesto de trabajo, haciendo referencia así a las

disposiciones mínimas reguladas legalmente en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En cuanto al fenómeno de la subcontratación, su regulación en los convenios empresariales es manifiestamente escasa e insuficiente. La subcontratación empresarial es, como se sabe, el supuesto más típico de la descentralización productiva y ha llegado a convertirse en un fenómeno estructural de la actividad productiva. Dentro de la facultad empresarial de organización del trabajo en la empresa, sin perjuicio de los derechos de información y, en su caso, de audiencia reconocidos a los representantes de los trabajadores, se incluye la facultad de descentralizar parte de la actividad productiva, encargando a otras empresas la realización de obras o servicios necesarios para la actividad de la empresa principal, aunque correspondan a su propio proceso productivo. Se trata, por tanto, del recurso a diferentes formas de exteriorización de la organización del trabajo mediante el establecimiento de procesos de subcontratación a través de diversos negocios jurídicos (contrato de empresa, contrato de ejecución de obra, contrato de arrendamiento de servicios...) que permite la descentralización de funciones, y también normalmente de responsabilidades, por parte de la empresa principal. Sin embargo, la extraordinaria importancia y relevancia de este fenómeno no se corresponde con su tratamiento en la negociación colectiva en general, mucho menos en la negociación a nivel empresarial.

Ciertamente este fenómeno, unido a otros mecanismos de descentralización productiva y de externalización y en general a la aparición de nuevas formas de organización empresarial, están incidiendo en la estructura de la negociación colectiva, apareciendo nuevos ámbitos funcionales y territoriales de negociación o produciéndose modificaciones de los ámbitos existentes para dar cobertura a trabajadores y nuevas empresas que se crean con los procesos descentralizadores. Sin embargo, desde el punto de vista de los contenidos de la negociación colectiva sigue existiendo un tratamiento muy pobre de estos procesos descentralizadores, que, sobre todo cuando se trata de la negociación empresarial, en su mayor parte, tiene un objetivo también «defensivo» respecto de la garantía de ocupabilidad y de mantenimiento del empleo de los trabajadores. En coherencia con el tratamiento de la política de empleo, como se ha

dicho, básicamente «conservadora», por los convenios colectivos empresariales o de centros de trabajo, la regulación convencional de los procesos de subcontratación se dirige fundamentalmente a impedir que la empresa sustituya a sus trabajadores con el recurso a trabajadores de empresas contratistas o subcontratistas, y por tanto se procura limitar estas posibilidades de externalización de actividades productivas de la empresa principal. Es interesante señalar, a este respecto, que en muchos casos las empresas deciden recurrir a la externalización de actividades en vez de cubrir directamente con trabajadores contratados por ellas los puestos de trabajo que hayan quedado vacantes.

Pero no hay aún en la negociación colectiva una respuesta adecuada a este fenómeno cada vez más extendido y con evidentes repercusiones sobre los derechos de los trabajadores. Queda al margen de la negociación colectiva, salvo algunos casos aislados, una intervención decidida (a veces, ni tan siquiera mínima) sobre el control de los procesos de subcontratación, y sobre el recurso empresarial a diferentes formas de exteriorización de la organización del trabajo. Hay que tener en cuenta que la subcontratación requiere de un proceso dinámico de adaptación de los estatutos del trabajo, si no se quiere que las garantías laborales operen en un espacio virtual caracterizado por la ineffectividad práctica. El tratamiento de la subcontratación en la negociación colectiva es insuficiente (a pesar de la extensión del fenómeno en diversos sectores y empresas de nuestro país). Parece existir una cierta reticencia del lado empresarial en regular colectivamente el extendido fenómeno de la subcontratación. Aunque no atenúa la crítica a esta deficitaria situación, es posible, sin embargo, pensar que la norma legal promoviera realmente una regulación colectiva al respecto. Una vía podría ser una regulación más detallada al menos en vía de norma dispositiva para la autonomía colectiva. De manera que de no entrar en estos aspectos se aplicaría la garantía mínima legal.

El tratamiento que en la negociación colectiva se hace de las distintas formas exteriorización de la organización del trabajo y, de modo más concreto, del establecimiento de procesos de subcontratación, a través de diversos negocios jurídicos y vías de hecho, es muy pobre e indicativo de que por parte de la representación de los

trabajadores no se ha sabido responder adecuadamente a un fenómeno, cada vez más extendido y con evidentes repercusiones sobre los derechos de los trabajadores.

En algunos casos, los convenios se limitan a restringir las posibilidades de subcontratación genéricamente mediante la fórmula de declarar que «las actividades clave de la organización deben de estar cubiertas por personal propio de la empresa o a establecer el propósito de no utilización de la subcontratación («en la medida de lo posible se evitará la contratación a través de empresas de trabajo temporal y de consultoras externas»). Pero, en otros muchos casos, las cláusulas convencionales parten del presupuesto de que la subcontratación de actividades forma parte de la libertad de empresa y de las facultades organizativas y directivas del empresario y lo que hacen es introducir garantías respecto a su utilización, garantías relativas al mantenimiento de los trabajadores de la empresa frente a la externalización de actividades.