

JUAN JOSÉ NAVARRO FAJARDO

*Magistrado de lo Social*

**Extracto:**

**E**N el comentario que se expone a continuación el autor efectúa un análisis del contenido de los tres acuerdos interconfederales en los que se articula la reforma laboral pactada por los agentes sociales, ofreciendo al lector a lo largo de la exposición su visión crítica sobre lo acordado, los puntos conflictivos, las lagunas y las perspectivas y repercusiones prácticas de los mismos, considerando que no se introducen cambios profundos ni innovaciones significativas en el sistema vigente de relaciones laborales.

La lectura de este comentario no debe ser sustitutiva de una lectura reflexiva de los Acuerdos si se está interesado en profundizar en sus contenidos al objeto de extraer sus propias conclusiones.

---

## *Sumario:*

---

- I. Introducción.
  
- II. Acuerdo sobre negociación colectiva.
  
- III. Acuerdo para la estabilidad en el empleo.
  
- IV. Acuerdo sobre cobertura de vacíos.
  - 1. Clasificación profesional.
  - 2. Movilidad funcional.
  - 3. Promoción profesional.
  - 4. Estructura salarial.
  - 5. Régimen disciplinario.
  
- V. Consideraciones finales.

## I. INTRODUCCIÓN

El llamado pacto para la reforma del mercado de trabajo, suscrito entre la CEOE, CEPYME, UGT y CCOO en abril de 1997, se enmarca dentro del fenómeno de colaboración o concertación social ante una situación caracterizada por la alta tasa de desempleo existente en nuestro país (22% de la población activa), así como por la temporalidad (34%) y la rotación de la contratación laboral. Circunstancias a las que se unen -a juicio de la patronal- la escasa flexibilidad de nuestro sistema de relaciones laborales, que no permite una rápida adaptación de las plantillas a las necesidades reales de mano de obra de las empresas debido al alto coste de los despidos, lo que, a su vez, constituye un freno para la contratación laboral, especialmente la de carácter indefinido.

La reforma laboral pactada entre patronal y sindicatos se compone o se articula en tres Acuerdos Interconfederales, que abordan, respectivamente, como cuestiones centrales:

- La estabilidad en el empleo,
- La negociación colectiva, y
- La cobertura de vacíos, denominación que hace alusión a la existencia de las lagunas normativas, producidas fundamentalmente por la derogación de las antiguas Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales.

La naturaleza de estos pactos es la propia de los llamados acuerdos o convenios marco, en sus dos vertientes de acuerdos estructurales -para regular o disciplinar la negociación colectiva en ámbitos inferiores-, y de acuerdos sustantivos o de fondo sobre materias concretas.

## II. ACUERDO SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El denominado Acuerdo Interconfederal sobre **negociación colectiva** tiene un claro contenido estructural. En su preámbulo, se declara el propósito de las organizaciones pactantes de contribuir a racionalizar la estructura de la negociación colectiva, evitando la atomización actualmente existente, estableciendo una adecuada articulación entre los distintos ámbitos de negociación.

El contenido de este acuerdo sobre **negociación colectiva** es claramente obligacional. Las confederaciones firmantes establecen el compromiso recíproco de que sus organizaciones en los distintos sectores o ramas de la actividad -en el ámbito de su respectiva implantación- acomoden su comportamiento a lo previsto en los Acuerdos Interconfederales.

En este acuerdo sobre **negociación colectiva**, las organizaciones signatarias regulan la distribución de las materias concretas que pueden negociarse en los distintos ámbitos. Así, determinadas materias o condiciones de trabajo se negocian directamente -como veremos- en los Acuerdos Interconfederales sobre estabilidad en el empleo y sobre cobertura de vacíos; otras condiciones de trabajo requerirán un desarrollo posterior en ámbitos inferiores, y, por último, otras materias que podrán ser remitidas para su regulación en ámbitos inferiores (territorial y de empresa).

Sin pretender una enumeración exhaustiva, cabe decir que en el Acuerdo Interconfederal sobre **negociación colectiva** se mencionan como materias que se reservan preferentemente a los convenios colectivos de ámbito nacional o de rama de actividad, los siguientes:

- La estructura salarial general.
- La jornada máxima y los criterios generales para su distribución.
- Reestructuración de plantillas.
- Supuestos de subcontratación.
- Constitución de comisiones paritarias para el seguimiento y control de distintas cuestiones, como las de reclasificación profesional, seguridad y prevención de riesgos laborales, administración e interpretación del convenio, mediación y arbitraje,...

Para su negociación en ámbitos inferiores, podrían hacerse remisiones:

- En materia de salarios, la fijación de sus cuantías, la determinación de los complementos e incentivos salariales.
- En materia de jornada, la distribución irregular o no de la jornada, los períodos de descanso, vacaciones -fraccionadas o no-, el establecimiento de jornadas especiales, los criterios de compensación de las horas extraordinarias, su cuantía y distribución.

### III. ACUERDO PARA LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

El Acuerdo Interconfederal para **la estabilidad en el empleo**, cuyo contenido es el que ha tenido más repercusión informativa durante la negociación, es claramente un acuerdo-propuesta, dirigido a los poderes públicos, instándoles a que acometan las reformas legislativas que demanda la reforma pactada del mercado de trabajo.

El Acuerdo Interconfederal para **la estabilidad en el empleo** contempla, fundamentalmente, los siguientes aspectos:

- 1.º La determinación de las distintas modalidades de contratación.
- 2.º El fomento de la contratación indefinida, a través del establecimiento de una modalidad de contrato de fomento de empleo, que se configura como un contrato de inserción de los colectivos con especiales dificultades para encontrar empleo.
- 3.º La extinción del contrato por causas objetivas.

El Acuerdo relativo a las **modalidades de contratación** trata de impulsar la pertinente reforma legislativa sobre esta materia, con el propósito de reducir su número y clarificar el régimen de los distintos contratos temporales.

1. En materia de contratos formativos, el Acuerdo Interconfederal mantiene dos tipos básicos: uno, aplicable a los jóvenes con la titulación necesaria, para el cual se conserva la denominación de **contrato en prácticas**, y se acuerda mantener su regulación actual; el otro, el de aprendizaje, respecto del cual las novedades más significativas que se postulan serían las siguientes:

- El acortamiento de la edad máxima (21 años) en que los jóvenes pueden ser contratados como aprendices. Recordemos que en el contrato vigente esta edad llega hasta los 25 años; si bien continuará no aplicándose límite de edad alguno cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.
- La duración del contrato de aprendizaje no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años; si bien este plazo máximo podrá ampliarse hasta tres años mediante convenio colectivo sectorial estatal o convenio de ámbito inferior, pero también sectorial, atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y los requerimientos formativos del mismo.

En suma, la regulación de la duración de este contrato formativo, aunque no idéntica, no diferirá sustancialmente de la hoy vigente para el contrato de aprendizaje.

- La retribución del aprendiz será la fijada en convenio colectivo. En todo caso, la retribución de los mayores de 18 años no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional, calculado en proporción al tiempo de trabajo (se supone que efectivo, esto es, descontado el tiempo destinado a la formación, tiempo que no podía ser inferior al 15% de la jornada máxima prevista en el correspondiente convenio colectivo).
- En materia de protección social de los aprendices, se propone la ampliación de las contingencias que actualmente tienen cubiertas, mediante la inclusión de la prestación económica por incapacidad temporal (se supone que la incapacidad deriva de enfermedad o accidente común, pues en la actualidad ya están cubiertas todas las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales).

- El Acuerdo Interconfederal prevé limitaciones a la capacidad del empresario de contratar aprendices, estableciendo un número máximo de aprendices por centro de trabajo, en función del tamaño de la plantilla. La fijación de este número máximo, así como los puestos de trabajo objeto de este tipo de contrato, se reserva a la negociación colectiva sectorial estatal o de ámbito inferior -incluso de empresa-, si en ella existe un plan formativo. En defecto de regulación convencional de este punto, se mantendrán los topes actualmente previstos para el contrato de aprendizaje por el Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre.

- Características de la formación.

Su duración no podrá ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo.

A la terminación del contrato, el empresario deberá entregar al aprendiz un certificado relativo a la duración y nivel de la formación práctica impartida.

- Infracciones. Cuando la empresa incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica, el contrato «se presumirá celebrado en fraude de ley». Esta calificación conllevará, sin duda, la conversión del contrato de aprendizaje en un contrato ordinario y que se entienda celebrado por tiempo indefinido; conversión que, ante el mismo incumplimiento empresarial, no se da en el vigente contrato de aprendizaje, al producir únicamente la consecuencia indemnizatoria consistente en el deber de abonar al trabajador una cantidad igual a la diferencia que exista entre el salario percibido y el salario mínimo interprofesional o el pactado en convenio colectivo.

2. En materia de **contratación temporal** se pretende especificar y delimitar los supuestos de su utilización, restringida a aquellos supuestos en que la duración determinada, y no indefinida, de los contratos aparece objetivamente justificada.

Expresamente se mantienen dos modalidades de contratación temporal causal: el contrato para obra o servicio determinado y el contrato eventual por circunstancias de la producción. Por el contrario, se propone al Gobierno la supresión del contrato por lanzamiento de nueva actividad.

Sorprendentemente, los Acuerdos Interconfederales no mencionan para nada un contrato de trabajo temporal claramente causal. Nos referimos al **contrato de interinidad**. La omisión de toda referencia a este contrato -cuya justificación objetiva es evidente- no creemos que sea atribuible a otra circunstancia que la de la conformidad de las organizaciones pactantes con el mantenimiento de esta figura contractual y de su regulación actual, en los términos que se contienen en el artículo 15.1 c) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

- **El contrato para obra o servicio determinados** mantendría básicamente su regulación actual, si bien se propone al legislador la siguiente redacción para el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores:

«Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta. Los convenios colectivos sectoriales estatales y de

ámbito inferior, incluidos los de empresa, podrán identificar aquellos trabajos y tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.»

- En cuanto al **contrato eventual por circunstancias de la producción**, el Acuerdo Interconfederal propone, asimismo, la siguiente redacción del artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores:

«Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo sectorial o, en su defecto, por convenio sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos o el período dentro del cual se pueden realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto el período máximo será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia que se establezca.

Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales así como la fijación de criterios generales respecto a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

De forma transitoria, las contrataciones eventuales realizadas al amparo de los convenios colectivos actualmente en vigor seguirán rigiéndose por lo previsto en los mismos hasta la finalización de la vigencia de éstos.»

La modificación más saliente que se propone es, pues, la relativa a la fijación, por convenio colectivo, de un período de referencia -con una función similar a la que cumple en los actuales contratos de lanzamiento de nueva actividad- con una duración máxima de 18 meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia que se establezca.

El Acuerdo Interconfederal **para la estabilidad en el empleo** contiene también previsiones acerca de lo que podemos denominar contratos con jornada reducida, esto es, el contrato a tiempo parcial, el contrato de trabajo fijo-discontinuo y el contrato de relevo.

- Respecto del **contrato a tiempo parcial** no se proponen reformas en la normativa laboral -salvo lo que luego diremos acerca de volver a la tradicional distinción entre estos contratos y el de carácter fijo-discontinuo o de temporada. Sí se hacen, en cambio, propuestas para reformar las normas de Seguridad Social aplicables específicamente a los contratados a tiempo parcial, propugnando la ampliación de la protección social disfrutada a los mismos cuando su jornada es inferior a las 12 horas a la semana y 48 al mes, para asimilarlos al resto de los trabajadores en cuanto al régimen general de prestaciones. Hoy día, esta protección social sólo incluye (disp. adic. 7.ª 3 de la Ley General de la Seguridad Social) las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria por contingencias comunes y el subsidio por maternidad.

– **Contrato de trabajo fijo discontinuo.**

Los contratos fijos discontinuos, tras la reforma operada por la Ley 10/1994, pasaron a ser considerados como una variedad de los contratos a tiempo parcial. El Acuerdo Interconfederal pretende que vuelvan a recuperar su tradicional sustantividad, y propone la siguiente redacción del artículo 12.3 del Estatuto de los Trabajadores:

«El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando:

- a) Se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.
- b) Se concierte para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. En este caso los trabajadores serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en el caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente iniciándose el plazo para ello desde el momento que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.»

En suma se propugna que los trabajos cuya ejecución es intermitente o cíclica dentro de la normal actividad de la empresa no puedan contratarse aisladamente para una sola campaña o temporada -como si se tratase de contratos temporales para obra o servicio determinados-, sino que el trabajador quede contratado con carácter indefinido, sin necesidad de una nueva contratación temporal al inicio de cada temporada.

**3. Fomento de la contratación indefinida.**

A cambio del abaratamiento de su despido -bajo determinadas condiciones-, se ofrece una modalidad contractual de carácter indefinido, que vendría a sustituir la actual previsión de contratación temporal de fomento de empleo contenida en el artículo 17.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El contrato, que se formalizará por escrito, podrá utilizarse con los siguientes colectivos:

- Personas desempleadas.
  - Jóvenes de edad comprendida entre 18 y 29 años.
  - Parados inscritos como demandantes de empleo al menos durante un año.
  - Mayores de 45 años.
  - Minusválidos.
- Trabajadores con contratos temporales (incluidos los formativos) cuya conversión en indefinidos se acuerde por las partes.



No podrá beneficiarse de esta modalidad de contratación la empresa que en los 12 meses precedentes hubiera efectuado despidos por causas objetivas declarados improcedentes o hubiera procedido a un despido colectivo.

La dificultad de aplicar esta prohibición se presentará en el supuesto de que la contratación bajo esta nueva modalidad se produzca entre el momento en que la empresa despidió a algún trabajador por causas objetivas y el momento posterior en que la sentencia declare la improcedencia de aquél.

Estimamos que si la declaración judicial de improcedencia llega a producirse (o si es reconocida en acto de conciliación judicial o extrajudicial), el contrato de inserción se transformará automáticamente en un contrato ordinario, sin especialidad alguna.

**Condiciones en caso de extinción de contrato.** «Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y sea declarado improcedente, la cuantía de la indemnización será de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 24 mensualidades.

Si el contrato se extingue por un despido disciplinario considerado improcedente, se estará a lo regulado en el artículo 56.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.»

En definitiva, la indemnización por despido sólo se abaratará para la empresa cuando haya alegado en la carta de despido causas de extinción objetivas, no cuando el despido sea verbal, sin alegación de causa alguna o aparezca fundado en motivos disciplinarios y se declare improcedente.

El objetivo del abaratamiento del despido conducirá a la práctica empresarial de fundar siempre el despido en causas objetivas puramente imaginarias, aunque no existan éstas en absoluto ni tampoco razones disciplinarias.

#### **EXTINCIÓN DE LOS CONTRATOS POR CAUSAS OBJETIVAS**

En materia de extinción de la relación laboral se proponen las siguientes modificaciones a la actual normativa:

«Artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores: redacción que se propone:

Cuando existe la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta ley y en un número inferior establecido en el mismo. A tal efecto el empresario acreditará la decisión extintiva en causas económicas, con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas o en causas técnicas, organizativas o de producción para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado.»

La pregunta surge por sí sola: el texto propuesto ¿introduce alguna modificación sustancial en los criterios que han de utilizarse para valorar o apreciar la concurrencia de las causas objetivas enumeradas?

Si la causa es económica, estimamos que la diferencia en la redacción del artículo 52 c) afecta exclusivamente a la construcción de la frase, pero no a su significado. Tratándose de causas técnicas, organizativas o de producción, no faltarán quienes afirmen que han querido ampliarse o flexibilizarse los criterios para su apreciación, apoyándose en que, mientras el texto vigente exige -por remisión al art. 51- que la medida extintiva contribuya **a garantizar**, en el texto propuesto basta con que contribuya **a superar** esas mismas causas. De todos modos, el cambio nada tiene de radical, y no creemos que sea bastante para modificar sensiblemente la orientación de los pronunciamientos judiciales en esta materia.

Por otra parte, las organizaciones signatarias del Acuerdo proponen que se añada al artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores el siguiente párrafo: «A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente».

¿Qué es lo realmente pretendido con la introducción de este apartado? El texto no explicita la finalidad última del procedimiento de información y seguimiento de los despidos objetivos, pero no parece aventurado suponer que estos procedimientos tendrían por objeto establecer una especie de comisiones paritarias que, en cada ámbito negocial, articulen unos procedimientos **paraadministrativos** para el control de la regularidad de los despidos objetivos, es decir, con una finalidad similar a la que cumplen los expedientes de regulación de empleo en relación con los despidos colectivos.

#### EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)

En relación con las ETT, se contiene en el Acuerdo Interconfederal la interesante propuesta de que **se fije un modelo de contrato para las ETT, que clasifique la situación respecto a su relación con la causa alegada en el contrato de puesta a disposición.**

Esta propuesta parece hacer referencia al problema de la posible desconexión de la ETT con respecto al control o regularidad de la modalidad de contrato temporal que celebra con sus trabajadores.

El problema práctico puede ser el siguiente: la empresa usuaria solicita de la ETT algún trabajador, por ejemplo, para atender determinadas circunstancias de producción, acumulación de tareas,... La empresa de trabajo temporal procederá entonces a celebrar, con alguno de los trabajadores que le hayan solicitado empleo, el correspondiente contrato de trabajo eventual, sin comprobar -y, posiblemente, sin interesarle- si concurren o no en la empresa usuaria los supuestos o circunstancias excepcionales que hacen posible y lícita tal modalidad de contrato temporal.

Ante la alegación de una causa falsa, y la existencia del correspondiente fraude en la contratación temporal, surge la interesante cuestión de la distribución -entre la empresa usuaria y la ETT- de las responsabilidades que se derivan del mismo.

Parece indudable que el fraude cometido por la empresa usuaria, al alegar una causa de temporalidad falsa, contaminará no sólo el contrato de puesta a disposición, sino también el contrato de trabajo celebrado por la ETT con su trabajador. Este contrato -como todos los temporales celebrados en fraude de ley- se transformará en indefinido, por lo que no podrá producirse el cese del trabajador en la fecha prevista en el contrato; pero, si el trabajador es cesado y el despido considerado improcedente -por la conversión del contrato en indefinido-, ¿qué empresa deberá readmitir o indemnizar?, ¿la empresa usuaria?, ¿la empresa de trabajo temporal?, ¿ambas, en forma solidaria? Creemos que la última solución, la de atribuir solidariamente a ambas empresas las responsabilidades a que haya lugar, es la correcta.

En cualquier caso, no estaría de más que un Real Decreto regulara con el detalle necesario todas estas cuestiones, que afectan a los derechos y garantías de los trabajadores con las condiciones de trabajo posiblemente más desfavorables.

#### IV. ACUERDO SOBRE COBERTURA DE VACÍOS

Como ya se indicó en la introducción, la expresión **cobertura de vacíos** hace referencia a la existencia de las lagunas normativas producidas por la desaparición de las antiguas Reglamentaciones de Trabajo y de las Ordenanzas Laborales.

Este Acuerdo Interconfederal se suscribe al amparo del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, configurándose como un acuerdo sobre materias concretas. Dichas materias se refieren fundamentalmente a los siguientes aspectos de la relación laboral:

- Clasificación profesional.
- Movilidad funcional.
- Estructura salarial, y
- Régimen disciplinario.

##### 1. Clasificación profesional.

Una de las claves de la reforma laboral operada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, fue, sin duda, la flexibilización del régimen legal sobre movilidad interna o funcional de los trabajadores en el seno de las empresas.

El pacto para la reforma laboral da un paso más en esta misma línea al arrinconar el concepto de categoría profesional y situar el de grupo profesional como puntal del sistema de encuadramiento profesional.

El Acuerdo Interconfederal, subrayando la orientación marcada por la Ley de Reforma Laboral, introduce criterios e instrumentos de clasificación profesional, que permiten acrecentar la movilidad funcional y el fortalecimiento del poder ordinario de dirección y organización del empresario en orden a la ejecución de la prestación de trabajo, lo que, en suma, supone ampliar los límites del *ius variandi* del empresario.

Según señala el Acuerdo Interconfederal, el contenido de la prestación laboral, objeto del contrato de trabajo, así como la pertenencia del trabajador a un determinado grupo profesional se establecerán por acuerdo entre el trabajador y empresario en el momento de la celebración del contrato de trabajo; si bien la asignación del trabajador a un concreto grupo profesional no podrá constituir un acto de arbitrariedad empresarial, pues el trabajador deberá ser «clasificado en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de la prestación». En realidad, a estos efectos, el único factor absolutamente determinante será el del contenido general de la prestación que se estipula en el contrato, aunque la titulación o aptitudes profesionales del trabajador permitiesen su encuadramiento en un grupo profesional superior.

El Acuerdo Interconfederal diseña una estructura profesional basada en el establecimiento de **ocho** grupos profesionales -aunque este número no es taxativo- pues el Acuerdo precisa que «tienen carácter enunciativo, sin que las empresas vengan obligadas a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos, pudiendo, en su caso, establecerse las correspondientes asimilaciones». Además -advierte-, «podrán establecerse, dentro de los nuevos grupos profesionales, divisiones funcionales, a fin de ajustar la adscripción de los trabajadores a los mismos, previa la idoneidad exigible».

Para el encuadramiento de los trabajadores, y por consiguiente, para la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional, habrán de ponderarse conjuntamente los siguientes factores:

- Conocimientos y experiencia,
- Iniciativa,
- Autonomía,
- Responsabilidad,
- Mando, y
- Complejidad.

## 2. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa -en defecto de acuerdo específico entre el trabajador y el empresario- se producirá dentro del grupo profesional, tendrá únicamente como límite lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores, lo que quiere decir que la movilidad funcional, o lo que es igual, la facultad del empresario de modificar las funciones profesionales, salvo pacto expresado en contrario, tiene como límites: el no desbordamiento del grupo

profesional; el respeto a los derechos económicos; las titulaciones académicas profesionales precisas para ejercer la nueva prestación laboral; y el respeto a la dignidad del trabajador y a sus derechos profesionales, comprensivos del derecho a su formación y promoción profesionales.

### 3. Promoción profesional.

La promoción profesional, cuya consecuencia más destacada es el ascenso o paso del trabajador a un grupo profesional o puesto de trabajo superior, «**se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad**», a través de la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico, previo informe y consulta de los representantes legales de los trabajadores.

Desaparece, pues, el sistema de ascenso automático por el factor de antigüedad, y se consagra la previsión -contenida habitualmente en los convenios colectivos vigentes- de que el ascenso se realice exclusivamente a través de concurso de méritos. Esta regla tendrá una importante salvedad cuando se trate de la cobertura de puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal cuyo ejercicio profesional comporte funciones de mando o de especial confianza, que se proveerán mediante el **sistema de libre designación**, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa. Esta precisión supone una ampliación genérica del poder discrecional del empresario para elegir a las personas que hayan de desempeñar puestos de mando o confianza, que, no necesariamente, pero sí usualmente aparecen desempeñados por los trabajadores adscritos a los grupos profesionales superiores.

### 4. Estructura salarial.

El Acuerdo Interconfederal pretende simplificar y uniformar la estructura salarial -en muchos casos, excesivamente compleja- establecida en los convenios colectivos en vigor.

Así, se pretende que queden incluidos en el salario base de grupo o salario de contratación muchos de los complementos salariales actualmente existentes, bajo multitud de denominaciones. Quedarían fuera del salario base los complementos no vinculados a circunstancias personales del trabajador y los de cantidad o calidad del trabajo que no hayan sido valorados al determinar el salario base. De estos últimos, los más usuales serían: los de penosidad, toxicidad y peligrosidad; el de nocturnidad, la realización del trabajo a turnos o en domingos y festivos; además de los complementos de carácter extrasalarial o de vencimiento periódico superior al mes.

Finalmente, reseñar que se contienen en el Acuerdo Interconfederal cláusulas de garantías *ad personam* respecto del complemento de antigüedad que se estuviese percibiendo y, en general, de aquellas condiciones más beneficiosas que el empresario tuviera pactado o reconocido a título individual o colectivamente a la entrada en vigor del Acuerdo.

El Acuerdo Interconfederal contempla la posibilidad de que el salario sea abonado no sólo en dinero efectivo, sino también por cheque **nominativo** o por transferencia bancaria, y este último sin mencionar el requisito -hasta ahora exigido por el art. 29.4 del ET- de que se informe previamente al comité de empresa o delegados de personal.

Por su parte, el trabajador tendrá derecho a solicitar que la firma de su recibo de salarios -de obligada entrega, cualquiera que sea la forma de su abono- se haga en presencia de un miembro del comité de empresa o de un delegado de personal, o a presencia de un compañero de trabajo si no existiesen órganos de representación en la empresa.

Es de resaltar un punto de estos acuerdos que, una lectura rápida, puede hacer pasar desapercibido; es la exigencia de que se extienda **nominativamente** el cheque entregado como pago de salarios.

En un proceso laboral, frente a la duda que pudiera surgir, por ejemplo, acerca de si un cheque al portador, cargado en la cuenta del empresario, ha sido o no efectivamente cobrado por el trabajador, la duda deberá ser resuelta en sentido negativo a partir de que el Acuerdo entre en vigor, pues en manos del empresario estuvo la posibilidad de dar certidumbre al pago, con sólo cumplir su obligación de extender el cheque a nombre del trabajador.

## 5. Régimen disciplinario.

Las faltas laborales se configuran en el Acuerdo Interconfederal como incumplimientos contractuales culpables por parte del trabajador, y podrán ser sancionadas por el empresario de acuerdo con su respectiva gravedad. A tal efecto, el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos -empleando una sistemática similar a la de las antiguas Ordenanzas Laborales- establece un largo repertorio de conductas constitutivas de falta, que se clasifican, atendiendo a un criterio de gradualidad, en leves, graves y muy graves.

Cualquiera de las conductas o incumplimientos que se tipifican como falta encuentran desde luego fácil encaje en cualquiera de las causas de despido contempladas en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores; pero al estilo de las viejas normas sectoriales, entra en el detalle, por ejemplo, de cuántas faltas de puntualidad o de asistencia al trabajo son necesarias para que el hecho pueda ser calificado como leve, grave o muy grave. Así, si la inasistencia injustificada al trabajo es de un día durante el período de un mes, la falta es leve; grave, si la inasistencia es de dos a cuatro días durante el mismo período; y, muy grave, si la inasistencia injustificada al trabajo tiene lugar durante tres días consecutivos o cinco alternos durante un mes.

Hay algunas tipificaciones que resultan llamativas o curiosas; por ejemplo: «la suplantación de otro trabajador, alterando los controles de entrada y salida al trabajo», hecho considerado como falta grave; o la inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga; el acoso sexual; la reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida, que se consideran como faltas muy graves.

Las sanciones por faltas leves pueden llegar a la suspensión de empleo y sueldo hasta dos días; por falta grave, la suspensión puede imponerse hasta catorce días; y las faltas muy graves pueden sancionarse con suspensión de empleo y sueldo de un mes, con el traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante el período de hasta un año, o con el despido disciplinario.

## V. CONSIDERACIONES FINALES

El llamado pacto para la reforma laboral, concretado en los Acuerdos Interconfederales suscritos entre patronal y sindicatos, no introduce cambios profundos ni innovaciones significativas en el sistema vigente de relaciones laborales.

En cuanto a los sistemas de contratación, ha cumplido en muy escasa medida el propósito de las organizaciones pactantes de reducir significativamente las distintas modalidades de contratación temporal. Únicamente se pretende que desaparezca el contrato de lanzamiento de nueva actividad, modalidad contractual cuya causa de temporalidad parece, al menos, tan objetiva y racional como las que se contemplan para autorizar el contrato eventual por circunstancias de la producción. Quizá, eso sí, debiera haberse aprovechado la ocasión para refundir en una sola ambas modalidades de contratación, considerando el lanzamiento de una nueva actividad como una más de aquellas circunstancias de producción.

Tampoco se introducen cambios sustanciales en orden a la tipificación de las causas objetivas de extinción de la relación laboral y, curiosamente, para el empresario no se producirá el abaratamiento del despido sino cuando resulte falsa o no probada la causa objetiva de extinción que hubiera alegado en la carta de despido, en cuyo supuesto la indemnización se reducirá de los actuales 45 días por año a 33.

La tan traída y llevada cuestión del **abaratamiento de despido** puede decirse que se ha dejado para mejor ocasión. Como dejamos expuesto, sólo respecto de algunas de las nuevas contrataciones, el despido basado en causas objetivas que sea declarado improcedente llevará aparejada una indemnización algo menor (33 días por año). Cualquier otro despido -disciplinario, verbal, o sin alegación de causa legal- que sea declarado improcedente continuará produciendo las consecuencias señaladas en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores.

En suma, ni empleo estable ni abaratamiento de los costes del despido. Ninguno de estos factores se verá seriamente alterado como consecuencia del Acuerdo Interconfederal.

Ante el no abaratamiento sensible de los costes del despido en los contratos indefinidos, cabe fácilmente suponer que las empresas mantendrán su indisimulada preferencia por la contratación temporal y, por tanto, que seguirá pesando sobre los trabajadores la incertidumbre propia de la eventualidad, la alta tasa de desempleo y la excesiva rotación de su contratación laboral.

Pero dicho esto, debemos aclarar que no debe deducirse de nuestras palabras que compartamos plenamente la idea, reiteradamente expresada, y ya casi comúnmente aceptada, de que existe una inevitable relación de causa-efecto entre despido barato y empleo estable. En la hipótesis de que se instaurará un sistema de despido libre o en costes insignificantes, todos los contratos de trabajo se convertirían, de hecho, en eventuales, sin que por ello disminuyera apreciablemente la tasa de desempleo, que depende fundamentalmente de la cantidad de trabajo global disponible en una sociedad y de la de personas que integran su población activa.

Si rígido puede ser un sistema legal de relaciones laborales, no menos rigidez tendría abandonado a las leyes del mercado, en una situación de desempleo estructural, en la que la demanda es muy superior a la oferta de trabajo.

El problema del paro en España y en la mayoría de los países no es coyuntural, sino un fenómeno estructural de dimensión mundial. A diario puede observarse cómo los avances tecnológicos -asociados fundamentalmente a la informática- sustituyen con éxito creciente el trabajo humano, hasta casi eliminarlo en numerosas parcelas de la actividad industrial y de servicios. La imparable sustitución del hombre por la automatización de los procesos de producción y los servicios, que tendrá como corolario necesario que el trabajo humano sea una mercancía cada vez más excedentaria, o lo que es igual, que exista una gran masa de trabajadores sobrantes, que irá en aumento si no se pone freno al incontrolado crecimiento demográfico mundial. El problema es que el trabajo personal sigue siendo para la mayoría de la población la única fuente de ingresos y, por traslación, su único medio de subsistencia. Por otro lado, las máquinas que sustituirán al hombre en la mayoría de los procesos productivos no consumen, por lo que al disminuir las rentas procedentes del trabajo humano se producirá una inevitable contracción de la demanda que es el verdadero motor de la economía productiva.

El actual sistema de relaciones laborales parece tener, pues, una fecha de caducidad que no parece que pueda retrasarse indefinidamente parcheando el mismo sistema a través de reformas superficiales, cuya inutilidad queda de manifiesto por la necesidad de proceder en seguida a nuevas reformas y contrarreformas de lo ya reformado. Para tener un claro ejemplo, no hace falta salir de nuestro país. En menos de 16 años de vigencia, la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, ha sido objeto de numerosas reformas, hasta el punto de hacer prácticamente irreconocible su redacción original. Entre las modificaciones más importantes o extensas, cabe hacer escueta referencia a las reformas operadas por la Ley 32/1984, que modificó aspectos tan esenciales de la relación laboral como los que se refieren a modalidades de contratación, duración del contrato, garantías a cargo del Fondo de Garantía Salarial, competencias de los comités de empresa y delegados de personal, sistema electoral y legitimación negociadora; el Real Decreto-Ley 1/1986 reforma importantes aspectos del régimen relativo a las horas extraordinarias; la Ley 3/1989 introdujo reformas en materia de permisos y excedencias por maternidad; más importante es la reforma operada por la Ley 10/1994, sobre Medidas Urgentes de Fomento a la Ocupación, y sobre todo, son importantes y muy extensas las introducidas por la Ley 11/1994; por no citar también importantes cambios sustantivos en la normativa laboral y de Seguridad Social que quedaron al margen del Estatuto de los Trabajadores, por razones sistemáticas o de simple oportunidad. En materia de Seguridad Social sería asombroso comprobar cuántas e incesantes han sido las reformas operadas en materias tales como protección por desempleo, recaudación, pensiones, incapacidad temporal, prestaciones sanitarias, ...

Parece, pues, que la solución al desempleo estructural que padecemos no puede atajarse con simples retoques superficiales. Tampoco puede ni debe venir dado por la instauración de un sistema que descansa en un recorte salvaje de los salarios y de la protección social. La solución, a nuestro juicio, debe partir de la constatación de que el trabajo humano es y será cada vez un bien escaso y que habrá que arbitrar su reparto por medio de la reducción de la jornada de trabajo individual. Cierto que esta solución -se dirá- debe aplicarse a nivel mundial, pues si se aplicase por algún país aisladamente, ello comportaría su ruina económica a causa de la pérdida de competitividad de sus productos y servicios en los mercados internacionales. Por tanto, la reducción progresiva del tiempo de trabajo individual debe ser una medida de adopción simultánea -aunque quizá con diferentes ritmos- por la generalidad de los países, y deberá ir acompañada, en su caso, por el establecimiento de sanciones y trabas económicas y comerciales a aquellos países que continúen practicando lo que se ha venido en llamar «*dumping social*», sistema caracterizado por la utilización intensiva de mano de obra barata, desprovista de todo régimen de protección social.