FUNDACIÓN
Boletín Digital | MARZO 2010
1º DE MAYO

JORNADA DE ESTUDIO. ALBACETE 23 DE MARZO DE 2010

Análisis de los problemas actuales de negociación colectiva

El día 23 de marzo se celebró en el Campus de la Universidad de Albacete, la Jornada de Estudio sobre los Problemas actuales de la Negociación Colectiva, que fue organizada por la Escuela de Relaciones Laborales, en colaboración con el Gabinete de Estudios Jurídicos de CC.OO., Fundación 1º de Mayo y Editorial Bomarzo.

El encuentro estaba dirigido por el catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Castilla-La Mancha, Joaquín Aparicio Tovar y el presidente de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, Ricardo Bodas Martín, que ha sido el encargado de impartir la ponencia inaugural: 'El debate judicial sobre incrementos retributivos y cláusula de revalorización en la negociación colectiva'.

La jornada tuvo un gran éxito de participación, al estar inscritos un total de 228 asistentes entre un conjunto de profesores, magistrados, abogados laboralistas y responsables sindicales provenientes del toda una variedad de Comunidades Autónomas, que recibieron diversas publicaciones relacionado precisamente con la negociación colectiva.

"La jornada tuvo un gran éxito de participación, al estar inscritos un total de 228 asistentes entre profesores, magistrados, abogados laboralistas y responsables sindicales provenientes de diversas Comunidades

La jornada ha sido presentada por el director del Gabinete de Estudios Jurídicos de CC.OO., Francisco Gualda Alcalá, que puso en evidencia los objetivos que trataban de conseguirse con las distintas

Francisco Gualda y Joaquín Aparicio

fundación 1º de mayo

ponencias a fin de analizar tanto las cuestiones que afectan al sistema de negociación colectiva, como las relativas a su implicación con la libertad sindical y la amplia problemática que generan los convenios colectivos extraestatutarios, pero también incluye el análisis de determinados contenidos clave de la propia negociación colectiva y su papel en la determinación de las condiciones de trabajo, como la problemática planteada por el incremento salarial contemplado en los convenios cuando han utilizado el IPC previsto por el Gobierno y la revisión con arreglo al IPC real, en una materia que afecta a la concreción del salario de millones de trabajadores; o el el tema de la igualdad y prohibición de discriminación en la negociación colectiva, y los problemas de reordenación del tiempo de trabajo, concluyendo señalando el contenido participativo del encuentro y la posibilidad de suscitar cuestiones por todos los asistentes. Por su parte, en la presentación, Joaquín Aparicio puso en evidencia los principales problemas que plantea la negociación colectiva, sobre todo en materia salarial, y en la estructura de la negociación colectiva, señalando que en el convenio del sector es un gran instrumento de ordenación, racionalización de las relaciones laborales y de orden.

RICARDO BODAS

"Que alcance tiene la remisión que hacen los convenios colectivos al IPC previsto por el Gobierno, sobre la base de que la Secretaría de Estado de Economía certifica que la previsión oficial del Gobierno no existe, y desde los presupuestos del año 2002 las respectivas leyes no hacen previsión expresa de inflación.

La primera ponencia de las jornadas: *"El debate judicial sobre incrementos retributivos y cláusulas de revaloración en la negociación colectiva"* corrió a cargo D. **Ricardo Bodas Martín**, Presidente de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, que puso de manifiesto el impacto que la crisis económica está teniendo sobre el cumplimiento de lo pactado en la negociación colectiva, de lo que ha sido paradigma la litigiosidad entorno a las cláusulas de revisión salarial. El Ponente explicó el origen de la novedosa conflictividad señalando que la aplicación pacífica de las cláusulas de revalorización del salario que disponían un incremento con referencia en el IPC previsto, más un diferencial que generalmente oscilaba en el 1%, garantizando una subida mínima conforme IPC real, se ve truncada a partir del año 2008 en el que el IPC real resulta ser inferior al IPC previsto, y un determinado sector de la patronal opta por reclamar a sus trabajadores el reintegro de la diferencia, para lo que se apoya en la circunstancia de que desde la LPGE para el año 2002, el Gobierno no realizó previsión de IPC. Esto origina una amplia litigiosidad en relación con el alcance práctico que han de tener las cláusulas de revisión salarial en un doble aspecto: Que alcance tiene la remisión que hacen los convenios colectivos al IPC previsto por el Gobierno, sobre la base de que la Secretaría de Estado de Economía certifica que la previsión oficial del Gobierno no existe, y desde los presupuestos del año 2002 las respectivas leyes no hacen previsión expresa de inflación. Y por otro lado, dado que el IPC real ha sido inferior al previsto, que efectos tiene esa cláusula de revisión en orden a posibilitar la reducción salarial con carácter retroactivo.

El ponente recordó el criterio que ha venido expresando la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el sentido de considerar que la alusión que hacen los convenios al IPC previsto es el equivalente a la revalorización de las pensiones Públicas de la SS y Clases Pasivas, por así desprenderse del art. 48.1 LGSS y 27.1 LCPE, que establecen el incrementos de las pensiones conforme al IPC previsto, lo que por otra parte había sido aceptado por la patronal hasta el año 2008.

Posteriormente el Ponente, vino a catalogar en cuatro bloques las modalidades de cláusulas convencionales de incremento salarial, resueltas por la jurisdicción: 1) Cláusulas de incremento del IPC previsto (con o sin diferencial), y revalorización conforme al IPC real para el caso de que éste superase al anterior.2) Incremento de IPC real más un diferencial y anticipo del IPC previsto con o sin diferencial. En este caso sin perjuicio del derecho de los trabajadores al incremento provisional del IPC previsto, surge el derecho de la empresa al reintegro o la absorción con incrementos futuros. 3) Incremento del IPC previsto con o sin diferencial y revalorización conforme al IPC real con o si diferencial. Se entiende lo pactado es un incremento conforme al IPC previsto, lo que se incorpora al patrimonio del trabajador, siendo la referencia a la revalorización un elemento de salvaguardia para los supuestos en los que el IPC previsto fuera inferior al IPC real. 4) Anticipo del IPC previsto con o sin diferencial, que se revalorizará con IPC real, salvo en el supuesto de que éste último sea negativo. En ese caso no se tiene en cuenta el IPC real si resulta ser inferior al IPC previsto.

Anunció el ponente que estas cuestiones estaban pendientes de resolución por el TS en sentencia que se notificaría a las partes de forma inmediata, lo que efectivamente se corresponde con la Sentencia del Tribunal Supremo, Social, 18 Febrero 2010, Rec. 87/2009, que analiza los poblemas sobre la revisón salarial prevista en el convenio con arreglo al IPC: concluyendo que al aludir el convenio al IPC previsto por el Gobierno, se ha de entender al incremento previsto para las pensiones en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, que para el año 2009 era del 2%. También analiza la sentencia que los problemas relativos a la revalorización al finalizar el año con arreglo al IPC real, que resultó ser inferior al incremento abonado, concluyendo en que, para que se admita una revisión a la baja sería preciso que el convenio contemple la reducción salarial de forma expresa y concluyente.

Entre las cuestiones planteadas en el debate, moderado por Luís Collado, se discutió la posibilidad que las cláusulas de revisión pudieran implicar la reducción del salario con efectos retroactivos una vez devengado y percibido, así como los mecanismos que, en su caso, tendría que utilizar la empresa para resarcirse de los incrementos abonados por encima de lo regulado por el Convenio de modo que la absorción y compen-

sación como único medio de la empresa para proceder al reintegro en los casos en que procediera.

La segunda ponencia trataba sobre "*Libertad Sindical y Negociación Colectiva*", y la desarrolló **Antonio Baylos Grau**. Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Castilla-La Mancha. Señaló que el eje de la libertad sindical colectiva es la noción de representación, pero cabe hablar de dos matrices: civil (idea de mandato, de representación voluntaria) y política (interés general, representación institucional). Pues bien, ambas están integradas en el Sindicato: todos los Sindicatos representan, pero sólo algunos son representativos. La Negociación colectiva implica capacidad para crear normas vinculantes fuera del Estado. Así, el Art. 37.1 CE recoge el mecanismo por excelencia de regulación de las relaciones laborales.

ANTONIO BAYLOS

"El eje de la libertad sindical colectiva es la noción de representación, pero cabe hablar de dos matrices: civil (idea de mandato, de representación voluntaria) y política (interés general, representación institucional). Pues bien, ambas están integradas en el Sindicato: todos los Sindicatos representan, pero sólo algunos son representativos. La Negociación colectiva implica capacidad para crear normas vinculantes fuera del Estado.

La normatividad del convenio colectivo se logra porque los sujetos que la crean representan a todos los trabajadores, o mayoritariamente. El art. 87 del ET crea esa idea, antes incluso que la LOLS. El sistema legal de representación colectiva es de orden público: la Autoridad Laboral (art. 90.5 del ET) debe velar por que los sujetos negociadores reúnan las reglas del ET sobre legitimación. Se parte de una situación de pluralismo sindical, pero matizada por la representatividad de los Sindicatos.

Indicó que puede hablarse de tres grandes principios en los convenios estatutarios:

- Representatividad (R).No cualquier sindicato puede negociar un Convenio Colectivo de eficacia general (solo los representativos o más representativos): La audiencia electoral, es decisiva.
- Proporcionalidad (P): No todo sindicato tiene el mismo peso negociador (proporcionalidad).
- Mayoría (M). Es necesario que representen a la mayoría de los trabajadores.

Como gráficamente expuso el ponente: R + P + M = Convenio Colectivo de eficacia general.

En la Negociación Colectiva no cabe una elección libre del interlocutor por parte del empresario, de manera que cualquier exclusión u obstaculización del Sindicato representativo trae consigo la vulneración de la libertad sindical colectiva. Estas reglas se aplican también en modelos abiertos.

Analizó los criterios que ha venido manejando la doctrina del Tribunal Supremo en cuanto a las formas de expresión de la representatividad sindical, como en la STS 19/1/2010, que señala que las comisiones de igualdad de IBERIA eran espacios de encuentros de trabajo y no un espacio de negociación colectiva, al necesitar el concurso de la comisión negociadora. La doctrina del TS que plantea si la comisión paritaria puede entenderse que hay funciones más allá de la propia gestión de lo negociado, esto es, si, además de interpretar el convenio, tiene funciones puras de negociación. El TS considera que sí. La STS 8/10/2009 (Leroy Merlin) que toca otro tema importante: qué relieve puede darse al hecho de que ambas partes no se reconozcan como interlocutores y que recurran a otra vía. El TS considera que esto no es posible porque vulnera, de nuevo, la libertad sindical colectiva.

El TS a veces desvincula figuras de representación unitaria (Comité de Empresa Europeo) de la representación unitaria: cree que no está constreñido por el ET sino por la Ley del Comité de Empresa Europeo (en sus arts 12 y 17). Y ello porque mantienen la representatividad pero no garantiza la proporcionalidad. (STS 16/12/09).

Por otra parte, destacan los pactos extraestatutarios, cuyo origen deriva de los años 80, en los que no había unidad sindical de los sindicatos más representativos. No tienen eficacia general, sino personal limitad, pero en nuestro ordenamiento no hay libertad para elegir entre convenio estatutario y extraestatutario: sólo cuando no cabe el primero, encuentra cabida el segundo. Lo cierto es que la jurisprudencia del TS ha incurrido en un cierto exceso al mantener que el pacto extraestatutario se distingue del convenio estatutario en la absoluta libertad de elección de los interlocutores (el ponente considera que se trata de un planteamiento erróneo). STS 16/12/09: el TS entiende que el empresario tiene libertad de elección, que en un acuerdo sobre conciliación de la vida laboral y familiar. Excluye a una sección sindical. Y la STS 5/11/2009, que es interesante porque entra más en el fondo respecto de un acuerdo que pone fin a la huelga: el Sindicato arranca un compromiso de negociación pero la empresa quiere hacer el acuerdo con todos y no sólo con el que ha convocado la huelga. El TS mantiene dos ideas: renuncia tácita a la negociación por no haber concurrido a la mesa por parte del sindicato, y además, la empresa elige el interlocutor en el marco de la negociación colectiva. Concluyó el ponente que la supuesta afirmación de que la "absoluta libertad de interlocutores" es muy peligrosa, pues además se incardina en conductas antisindicales.

En cuanto a las reglas de representatividad y el producto final, se plantean diversos interrogantes: ¿Pueden los negociadores cambiar el sentido final, la eficacia personal?; es decir, ¿se puede pasar de un convenio colectivo que se negocia como estatutario a extraestatutario y que sólo se aplique a las partes firmantes?, lo que el ponente rechaza como posibilidad general, sin perjuicio de admitir que determinadas cláusulas puedan tener un alcance obligacional para los trabajadores afiliados o que se adhieran.

En el curso del debate, se plantearon cuestiones como: la posibilidad de adhesión a los pactos extraestatutarios con renuncia al derecho de huelga, señalándose el carácter prohibido de la renuncia individual al derecho de huelga prohibida; los riesgos

La jornada contó con una gran asistencia: se inscribieron 228 expertos

que plantea la práctica de modificar la mesa de negociación según los resultados electorales sobrevenidos.

La tercera ponencia trataba de "*La reordenación del tiempo de trabajo y su incidencia en la negociacion colectiva*", y la desarrolló **Amparo Merino Segovia,** Profesora titular de Derecho del Trabajo de la Universidad de Castilla-La Mancha.

La ordenación y reordenación de los tiempos de trabajo corresponde a la negociación colectiva. Señaló que la negociación colectiva regula de forma distinta el tiempo de trabajo según el sector en que se incardina. Esta diversidad provoca cierta desorganización de la negociación colectiva e incluso ha llegado a hablarse de "desregulación". Esta falta de uniformidad en definitiva desaconseja analizar pormenorizadamente cada convenio.

La Directiva 4/11/2003, sobre ordenación del tiempo de trabajo, integra distintos llamamientos a la negociación colectiva. Destaca, pues, el protagonismo de la negociación colectiva para una gestión flexible del tiempo de trabajo. Por su parte, en la legislación estatal hay que partir de la reforma laboral de 1994, donde cabe destacar la flexibilización de la jornada de trabajo (art. 34 ET).

AMPARO MERINO

"La reforma laboral de 1994 flexibiliza la jornada de trabajo siempre a favor de instrumentos colectivos, parece que el legislador es prudente a la hora de hacer remisiones a la voluntad unilateral.

El Acuerdo Interconfederal para la estabilidad en el empleo de 1997 establece distintas recomendaciones a la negociación colectiva para mitigar los efectos de la reforma de 1994 y llama al convenio sectorial nacional para el establecimiento de la jornada y horas extraordinarias y ya el resto a convenios de ámbito inferior.

La reforma laboral de 1994 flexibiliza la jornada de trabajo siempre a favor de instrumentos colectivos, parece que el legislador es prudente a la hora de hacer remisiones a la voluntad unilateral. Indicó que el art. 34 no tiene una distribución de competencias materiales entre convenios de distinto ámbito, de modo que si el convenio colectivo estatutario no regula la distribución irregular de la jornada ¿puede entrar en juego el pacto de empresa? Habrá de analizar caso por caso, pero hay sectores doctrinales que admiten esa posibilidad.

Aludió a las cláusulas de disponibilidad del tiempo de trabajo y al Acuerdo para el empleo y para la Negociación Colectiva 2010-2012, recientemente publicado en el BOE, de modo que los sistemas flexibles deben usarse no sólo para el beneficio de las empresas sino también para los trabajadores (conciliación de la vida personal y laboral). Destaca el contraste de los artículos 34 y 36 ET: el primero está redactado en clave flexibilizadota, mientras que en el 36 predomina la estabilidad, es más proteccionista mientras que el 34 es más flexible y abierto a las necesidades de la empresa.

Un aspecto importante es la reforma llevada a cabo por la Ley Orgánica de Igualdad, que se introduce el art. 34.8 ET la negociación para la duración y distribución de la jornada y conciliación de la vida familiar y personal, lo que ha sido interpretado por la STS 19/10/09 que es precisa la intervención de la Negociación colectiva o pactos individuales, ya que no es de eficacia directa.

Otro elemento flexibilizador es la regulación de las horas extraordinarias, que tienen un tratamiento normativo en clave empresarial, para garantizar las necesidades empresariales y no las necesidades de los trabajadores, y el papel de la negociación colectiva que en materia de retribución o compensación. Aludió al problema analizado por la SAN 3/3/2009, de que las horas que rebasen la máxima convencional sin llegar a la máxima legal son extraordinarias (aplicación finalista). ¿Y si el convenio establece una distribución irregular? En este caso, lo más conveniente es que se establezcan módulos temporales determinados para facilitar las labores de cómputo.

Si el convenio no dice nada, las horas extraordinarias se determinarán al final del año según la ponente.

En relación con las posibilidades de modificación de jornada el art. 41 ET concede amplias competencias a la autonomía colectiva en materia de modifican régimen de trabajo a turnos y horarios, lo que plantea el problema esencial de diferenciar los conceptos entre jornada y horario, que viene siendo tratado por la doctrina jurisprudencial con mucha flexibilidad, limitando el concepto de jornada a la jornada anual máxima.

En el transcurso del debate, se plantearon numerosas cuestiones, como la relativa al servicio de limpieza en entidades bancarias y a un acuerdo con eficacia de todas las sucursales por las que la entidad financiera reduce los encargos, y esto determina que el empresario modifica jornada de los trabajadores

unilateralmente por causas organizativas. Se planteo la posibilidad de que los convenios incluyan cláusulas que establezcan la obligatoriedad del cumplimiento de Sentencias sobre MSCT, del mismo modo que la readmisión obligatoria en materia de despido improcedente.

La ponencia relativa a "*Igualdad y no Discriminación en la Negociación Colectiva*", la desarrolló **María Amparo Ballester Pastor**, Catedrática de Derecho del Trabajo de la Universidad de Valencia, que comenzó analizando los conceptos de Igualdad y no discriminación. La igualdad ha sido el motor fundamental de la política social comunitaria, aunque ahora está en un punto de estancamiento y es difícil evolucionar. Sin embargo, el principio de no discriminación se percibe en una expansión muy importante: hay más normas, más resoluciones…Tendemos a tratar ambos conceptos indistintamente, pero tienen tratamiento normativo diferente. Los límites a veces son límites muy difusos.

El principio de igualdad o igualdad ante la ley (Tratado de Lisboa, art. 20 de la Carta) se recoge en nuestro ordenamiento en el primer inciso del art. 14CE. Directiva 2000/78/CE. Art. 1.El principio de igualdad tiene un ámbito subjetivo de aplicación muy extenso: cada sujeto individualizado merece igual trato que otro si no hay una justificación objetiva y razonable que aconseje otra cosa. Al no obligar a los sujetos privados, no vincula a los empresarios, no así el principio de no discriminación.

AMPARO BALLESTER

"La igualdad ha sido el motor fundamental de la política social comunitaria, aunque ahora está en un punto de estancamiento y es difícil evolucionar. Sin embargo, el principio de no discriminación se percibe en una expansión muy importante: hay más normas, más resoluciones…

En el Tratado constitutivo de la UE, el art. 19 alude al sexo, origen racial, discriminación por orientación sexual… Se parece a nuestro art. 14, pero éste añade también la idea de la nacionalidad, lo que no se contempla en la normatia comunitaria.

Precisó igualmente el concepto de discriminación directa o "intencional" (oferta de trabajo solo para hombres o para mujeres). Y de discriminación indirecta (que no "oculta") es neutra pero de hecho perjudica más a los representantes de un colectivo especialmente protegido que a otros, así como la acción positiva: en el ámbito de la no discriminación es obligatoria y forma parte del propio concepto de no discriminación. El principio de igualdad supone que todos sean tratados igualmente pero, identificados los grupos especialmente protegidos, para lograr la igualdad real, merecen un trato más favorable (art. 9.2 CE).

Los convenios colectivos están vinculados por ambos principios pero la no discriminación tiene más intensidad. Los convenios tienen la obligación de corregir esa posible desigualdad.

La transversalidad nació en el contexto de la no discriminación por razón de sexo (Art. 8 Tratado constitutivo: la UE se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer). La transversalidad tiene que ser tenida en cuenta por las Instituciones en todo lo que hagan, ya que es un concepto que afecta a cualquier temática.

Otra materia analiza fue la relativa a los planes de igualdad y deber de negociar, de modo que haya o no Plan de Igualdad, todas las empresas y sujetos privados están vinculados por el principio de no discriminación. Todos los convenios deben negociar sobre la cuestión de la no discriminación (arts. 45 y ss LOI)

Los Planes de Igualdad suponen que el mecanismo tiene que ser prioritariamente por convenio colectivo. Si una empresa no llega negocialmente al plan, lo debe hacer el empresario: identificación de la discriminación y adopción de la medida de corrección.

La STSJ Aragón 19/12/2008 (Juzgado Social 11/9/2008 Zaragoza) versa sobre una entidad con una clara segregación vertical (mujeres estancadas en los puestos más bajos). La sentencia habla de discriminación indirecta simplemente viendo los casos contando estadísticamente.

La discriminación por razón de género puede darse en:

Acceso al empleo.- Segregación horizontal, puestos de trabajo feminizados. Explica la discriminación retributiva, inestabilidad del colectivo de las trabajadoras y la "hiper-cualificación", afecta más a las mujeres que a los hombres.

Se establecen bonificaciones y sanciones. Si el criterio utilizado para la selección de personal da como resultado una plantilla segregada horizontalmente sin justificación, se habla de discriminación indirecta.

Comparación en idénticos términos de los méritos. "Igual retribución por trabajo de igual valor" (inherente al principio de no discriminación)

La conciliación gira en torno a las "ausencias", como la reducción de la jornada.

En el debate, se plantearon cuestiones como el alcance que ha de tener la diferenciación de los conceptos de igualdad y discriminación, y los criterios jurisprudenciales en relación con la protección de la igualdad.

La última ponencia la desarrolló el Magistrado del Juzgado de lo Social num. 33 de Madrid, **Pablo Aramendi,** donde analizó los "*Problemas de articulación entre convenios colectivos estatutarios y extraestatutarios*", dando cuenta de los criterios que ha venido manejando la doctrina del TS, que ha experimentado una notable evolución en el transcurso del año 2009 a la hora de resolver el problema que se suscita respecto de las condiciones de trabajo que se han fijado en un convenio de carácter extraestatutario, cuando vence su plazo de vigencia y posteriormente se suscribe un convenio de eficacia general, y se trata de resolver si tales condiciones las preservan los trabajadores, o por el contrario resultan excluidas y desplazadas por el contenido normativo del nuevo convenio.

La doctrina jurisprudencial se ha pronunciado al respecto en una serie de sentencias dictadas en relación con la empresa FEVE, en las cuales la problemática era esencialmente similar,

pero las soluciones han sido diferentes a lo largo de dos momentos distintos.

En concreto, el TS se ha pronunciado en relación con la situación generada al amparo de un convenio extraestatutario, con la atribución por la empresa y reconocimiento a la actora de una determinada categoría profesional, debe permanecer tras concluir la vigencia de dicho pacto y si, como consecuencia de la aplicación del nuevo convenio de eficacia general, procede el mantenimiento de dicha categoría o por el contrario debe otorgarse aquella que se ostentaba antes de la vigencia del pacto extraestatutario, habida cuenta que en los Convenios Colectivos no se establece una nueva clasificación profesional, sino que las partes negociadoras se comprometen solamente a elaborarla.

Lo que sostiene la empresa es que al tener el convenio extraestatutario una eficacia contractual y no normativa, las condiciones de trabajo establecidas por el mismo no pueden mantenerse más allá de su vigencia.

Ante esta cuestión, determinada línea jurisprudencial del TS, expresada en sentencias de 12 de diciembre de 2008 (Rec. 538/08), cuya doctrina reiteran las sentencias de 23/12/08 (Rec. 3199/07), de 25/2/09 (Rec. 1880/08) y 20/3/09 (Rec. 1923/08), sostuvo que se preservan las condiciones de trabajo como condiciones más beneficiosas. Sin embargo, esa posición fue rectificada por el TS, como resume la STS de 14 de octubre de 2009, Rec. 625/09, que expone los siguientes argumentos para rechazar el mantenimiento de las condiciones una vez vencido el plazo del convenio extraestatutario:

a) permanece intacta nuestra doctrina, resumida en la sentencia de 25/1/99 (Rec. 1584/98), sobre la fuerza contractual y naturaleza limitada de los convenios extraestatutarios, así como el no nacimiento de una condición más beneficiosa en orden a los derechos que sean consecuencia de un pacto de esta naturaleza, que expresamente prevé su duración temporal, sin que exista razón alguna para mantenerlo después de haber expirado, pues su aplicación durante el período de vigencia no es indicativa de la voluntad de la empresa de conceder un beneficio que sobrepase las exigencias de las normas legales o colectivas aplicables.

b) La reclasificación de la actora…no es mas que el cumplimiento de lo pactado y mientras tenga vigencia el referido pacto, sin que exista indicio alguno de una voluntad empresarial de incorporarlo de forma definitiva al contrato de trabajo.

c) La pervivencia de tales derechos después de la expiración del referido pacto extraestatutario sería un atentado a las normas de promoción establecidas en el XVIII Convenio Colectivo, colocando en mejor situación a estos trabajadores respecto de los que en su día no se hubiesen adherido al repetido pacto, aunque éstos ostentasen mejor derecho para promocionarse de acuerdo con los requisitos exigidos en el convenio estatutario…

PABLO ARAMENDI

"La doctrina del TS, que ha experimentado una notable evolución en el transcurso del año 2009 a la hora de resolver el problema que se suscita respecto de las condiciones de trabajo que se han fijado en un convenio de carácter extraestatutario, cuando vence su plazo de vigencia y posteriormente se suscribe un convenio de eficacia general-

d) Incluso prodría producirse una situación propicia a desincentivar la negociación pendiente sobre clasificación profesional pues, dependiendo del número y afiliación de los trabajadores favorecidos por el pacto extraestatutario, podría estimular a los sindicatos interesados a vetar cualquier acuerdo en esta materia que no reconociese o superase la situación clasificatoria obtenida a través del pacto extraestatutario."

Sobre esta base, el ponente desarrolló su posición, concluyendo en afirmar la necesidad de preservar las condiciones fijadas en el convenio extraestatutario, para lo cual acudió a formular la naturaleza que presentan tales pactos, diferenciando entre los trabajadores afiliados a los sindicatos que los suscriben, entre los cuales no se precisa una expresión de su consentimiento para su aplicación, por lo que tendría un contenido normativo, y los trabajadores adheridos a título personal, en los que la eficacia se basa en su aceptación voluntaria. Por ello formula el ponente su propuesta de diferenciar entre uno y otro colectivo de trabajadores.

En el debate se plantearon cuestiones como los argumentos para sostener el mantenimiento de los derechos fijados en este tipo de pactos, la problemática en relación con las administraciones públicas, o la propia conveniencia o no de fortalecer la figura de los pactos extraestatutarios, que encierran un desequilibrio a los principios democráticos y obstaculizan la eficacia de los acuerdo de carácter general. ◆