

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 1998

Su impacto sobre el empleo

1. Son objeto de atención en el presente artículo algunas de las cláusulas más significativas recogidas en convenios sectoriales estatales, interprovinciales, autonómicos y provinciales suscritos en 1998, que afectan al empleo. El examen es ciertamente incompleto por no recogerse los convenios negociados en medianas y grandes empresas donde se suelen incorporar cláusulas es materia de empleo, pero aún y así es suficientemente significativo de la realidad negocial en este ámbito, dado que las reformas legales operadas con anterioridad han desplazado el centro de la acción sindical sobre el empleo a los niveles superiores de negociación.

La negociación colectiva de 1998 ha venido marcada por la aprobación previa de la normativa incentivadora de la contratación indefinida: primero fueron los Reales Decretos-Leyes 8 y 9/1997 de 16 de mayo, y posteriormente las Leyes 63 y 64/1997 de 26 de diciembre. Tales normas apuestan por potenciar la cultura de la estabilidad, si bien es cierto que no se abandona en modo alguno la posibilidad de utilizar las modalidades contractuales de duración determinada, y es especialmente importante la posibilidad que se confiere a las fuerzas sociales de intervenir en la resolución de los problemas del mercado de trabajo en general y en el de cada empresa en particular, siendo especialmente significativa para las organizaciones sindicales por las facultades que les confiere de negociar en sede sectorial estatal y en la empresarial.

Al igual que en años anteriores, las plataformas reivindicativas sindicales pusieron el acento en materia de empleo en la consecución de mayor creación de puestos de trabajo y en una mayor calidad de la ocupación. Las medidas propuestas tendían a potenciar nuevas contrataciones, mejorar los niveles de formación, practicar políticas de reorganización y reducción del tiempo de trabajo que contribuyeran a dicho objetivo, reforzar el principio de causalidad en la contratación, incentivar la contratación estable y reducir los fenómenos de externalización de la actividad productiva o de utilización por parte empresarial de trabajadores contratados al amparo de las posibilidades ofrecidas por la legislación en materia de empresas de trabajo temporal, así como incrementar las funciones y competencias de la representación del personal en las empresas a fin de conseguir que pudieran tener un mayor grado de implicación en la elaboración de las políticas empresariales de empleo.

2. Encontramos numerosas cláusulas genéricas y de carácter pedagógico sobre el empleo en algunos convenios que surten efectos "psicológicos" más que estrictamente legales, pues no de otra forma puede entenderse un texto que dispone que "en favor de las medidas relativas al fomento del empleo y

mantenimiento de puestos de trabajo, así como de la lucha contra el fraude en la percepción del seguro de desempleo, las empresas y trabajadores afectados por el presente convenio **se comprometen a la más rigurosa observancia de las normas dictadas, o que se dicten, en la materia**"; un claro reflejo de esta pedagogía normativa lo constituye la cláusula que, tras remitirse a las disposiciones legales, dispone que el contratante "se obliga a dar de alta en la Seguridad Social a la persona contratada".

Más positivas, pero sin un grado de obligatoriedad jurídica que garantice de forma efectiva su cumplimiento, son aquellas cláusulas que prevén la intención de la parte empresarial de mantener en un período temporal determinado los mismos niveles de plantilla que se tenían en un período anterior, y obsérvese que la intención puede acabar no convirtiéndose en realidad ante cualesquiera circunstancias o eventos que imposibiliten llevarla a la práctica; en los mismos términos que la anterior; también debe destacarse el deseo que manifiestan algunas partes negociadoras de mantener los puestos de trabajo existentes y de apostar por la creación de nuevos ante la difícil situación de paro existente (obsérvese, dicho sea incidentalmente, como el lenguaje de algunos convenios no se ha modificado desde hace varios años, al margen de los cambios operados en el mercado de trabajo); o el de tender "en la medida de sus posibilidades, al establecimiento del mayor número de trabajadores con contrato fijo continuo ordinario"; o bien comprometiéndose a propiciar las medidas necesarias para la consecución del mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo, apareciendo cláusulas que siendo en principio dignas de elogio plantean problemas jurídicos de muy difícil solución, pues cuando las empresas se comprometen a garantizar durante la vigencia del convenio "el volumen global del empleo en el conjunto del sector", cabe preguntarse que responsabilidad puede tener una empresa en las decisiones que adopte otra de dicho sector.

3. Debemos ahora contemplar la remisión que numerosos convenios efectúan a las medidas de fomento de la contratación indefinida previstas en las Leyes 63 y 64/1997 (o de los Reales Decretos-Leyes 8 y 9/1997 en el supuesto que el convenio tenga fecha anterior), en cuanto que los sujetos negociadores manifiestan conocer el contenido del acuerdo interconfederal que dio origen a tales normas y lo asumen en todo su contenido, con expresa obligación asumida en algunos convenios por las partes firmantes de dar la máxima publicidad a los incentivos previstos en tales preceptos a fin y efecto de potenciar su utilización.

El redactado de las cláusulas varía, de forma que en algunas encontraremos referencia a una obligación expresa de conversión de contratos temporales en indefinidos o de nueva contratación indefinida al amparo de dichas normas; en otras, remisiones genéricas al interés de utilizar las posibilidades abiertas, del estilo de "las partes firmantes declaran su intención de fomentar la estabilidad laboral a través de la contratación indefinida"; y en un bloque diferenciado una cláusula intermedia en que se dispone que los contratos que se transformen en indefinidos (no hay por tanto obligatoriedad convencional de conversión) darán lugar a la aplicación de lo previsto en las Leyes 63 y 64/1997, siendo una cláusula tipo muy utilizada la siguiente: "Ambas partes reconocen la conveniencia de este tipo de contratos, para una mayor estabilidad en el empleo, que pueda suponer a su vez mayor rentabilidad y estabilidad en la empresa, y en consecuencia **recomiendan** la conversión de los contratos temporales vigentes a esta nueva modalidad".

La conversión de temporales a indefinidos se prevé en términos generales en la negociación estudiada en todos los contratos, al margen del momento en que se formalizaron, y basta con que sigan vigentes en el momento de la entrada en vigor del convenio. De tal forma, el contrato indefinido incentivado "se podrá formalizar durante la vigencia del presente convenio o cualquiera de sus prórrogas, además de en los supuestos establecidos legal o reglamentariamente, al convertirse en indefinida cualquier modalidad de contratación temporal, **cualquiera que sea la fecha de celebración de esta última**". A fin de beneficiarse de las posibilidades de incentivación económica de la contratación, que según los RDL 8 y 9/1967 finalizaban un año después de su entrada en vigor a salvo de pacto colectivo, se dispone la aplicación de las medidas de fomento de empleo para todas contrataciones temporales convertidas en indefinidas que se efectúen durante la vigencia temporal del convenio. En fin, una cláusula genérica que salva la posibilidad de formalizar en todo momento contratos indefinidos que antes habían sido temporales, es la que dispone que a partir del 17 de mayo de 1998 podrá efectuarse dicha conversión "cualquiera que fuera la fecha de conversión en indefinidos de dichos contratos".

4. Una cláusula directa, sin duda de las más importantes en materia de empleo, es el compromiso de contratación fija, en ocasiones como medida directamente incentivadora de la creación de empleo sin contrapartidas por la parte trabajadora, y en otras como contrapartida a la moderación salarial o a la supresión o congelación de algún complemento salarial concreto (el ejemplo más significativo es el del complemento de antigüedad). De tal forma, se prevé que en una determinada fecha la empresa convertirá en indefinidos un determinado número de contratos temporales.

Más directamente, son de interés las cláusulas que disponen la obligatoriedad de contar con un determinado número de trabajadores fijos en plantilla (60 % en 1998, 65 % en 1999 y 70 % en el 2000), computándose como fijos no sólo los indefinidos sino también los contratos de obra o servicio determinado, y excluyéndose a efectos del cómputo a los trabajadores interinos que sustituyan a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo. En algún convenio la obligación de tener un determinado número de trabajadores fijo se gradúa en función del número de trabajadores de plantilla de forma que puede oscilar entre un 35 % (centros de 6 a 15 trabajadores) y un 50 % (centros de más de 30 trabajadores), o fijarse que el pacto sólo afectará a las empresas que tengan un determinado número (diez o más trabajadores, o más de cuatro) y con porcentajes de contratación indefinida diferenciada en razón del año de vigencia del convenio (40 % en el primero y 50 % en el segundo).

La obligación de fijeza del personal es asumida por las empresas en algunos convenios con referencia a la utilización de alguna modalidad contractual como puede ser la de formación o prácticas, ya que no es meramente facultativa la conversión en fijo sino que el convenio dispone expresamente que a su finalización del período máximo de duración la empresa queda obligada "a transformar, o en su caso, a suscribir con los trabajadores un contrato de trabajo de naturaleza indefinida".

Desde la perspectiva de incentivar la contratación indefinida puede entenderse la "penalización" impuesta a las empresas que superen un determinado porcentaje de trabajadores con contrato temporal cuando deseen convertir contratos temporales en indefinidos, y de este modo cobra sentido la cláusula que fija el porcentaje máximo de temporalidad del art. 15.1 b) de la LET en cómputo anual en un 40 %, no pudiéndose acoger en tal caso a los beneficios previstos en la Ley 63/1997 cuando se proceda a la conversión de contratos temporales en indefinidos; o la cláusula que "penaliza" económicamente la contratación temporal al fijar que el personal eventual percibirá la misma remuneración que el personal fijo más un complemento de eventualidad cuyo porcentaje se calcula en proporción al salario base.

5. Pasemos ahora a analizar las que podemos denominar cláusulas de preferencia para acceder al empleo estable. Tal es el supuesto del pase de temporal a fijo discontinuo cuando "haya realizado dos campañas de 30 días de trabajo como mínimo", o cuando preste los servicios durante una campaña "con la asiduidad aproximada de los trabajadores fijos discontinuos de la empresa de menor antigüedad". También se da esta preferencia cuando finalice un contrato temporal y la empresa proceda a nuevas contrataciones fijas, ya que en tal caso algunos convenios disponen la preferencia para acceder a los nuevos empleos a quienes "hubieran ocupado anteriormente dichos puestos en la empresa contratos eventuales, incluidos los formativos". La redacción de un precepto como el ahora comentado confirma más, si cabe, la sensación de que muchos contratos temporales acaban convirtiéndose en un período de prueba encubierto, ya que si la plaza o puesto de trabajo se mantiene parece lógico pensar que sean aquellos que ya han trabajado los que pueden alcanzar la estabilidad.

El "localismo contractual", tantas veces practicado pero en muy pocas ocasiones plasmado en un texto normativo, se recoge de forma expresa en uno de los convenios examinados, aún cuando la cláusula no es imperativa o de obligado cumplimiento para el sujeto empresarial, ya que lo que dispone la norma es que "se recomienda y se ruega" que las empresas afectadas por el convenio provincial de Sevilla de fabricación y venta de mantecados elaborados en Estepa "contraten prioritariamente, en el supuesto de ampliación de plantilla, a personal de la localidad de Estepa", argumentándose la petición de prioridad en atención a "la grave situación económica y la falta de puestos de trabajo que la misma existe".

6. Una cláusula que encontramos de forma abrumadora, es decir en la mayor parte de los convenios estudiados, es la relativa a la limitación o supresión de las horas extraordinarias. El modelo tipo de cláusula es "quedan suprimidas las horas extraordinarias de carácter habitual, como medida de fomento del empleo", acompañándose en alguna ocasión de la remisión a la posibilidad de realización sólo de horas estructurales. Pero a continuación se permite excepcionalmente la realización cuando existan razones técnicas, organizativas o de fuerza mayor. En cuanto a la forma de pago, una medida indirecta de fomento de empleo a mi parecer es la de abonarla en tiempo libre o descanso (ya que ello podría contribuir a nuevas contrataciones), y así se prevé con carácter preferente en bastantes convenios, salvo que haya acuerdo entre las partes y se acuerde la remuneración, la cual en bastantes ocasiones se sitúa en el recargo del 75 % tal como estaba fijado con anterioridad a la reforma de 1994 de la LET. Otro modelo de cláusula es aquel que presenta la reducción de las horas extras como medida solidaria "ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo" . La cláusula es meramente de remisión a lo que se dispongan en cada ámbito de negociación inferior y en especial en el seno de cada empresa, ya que en el redactado se lee que las partes firmantes "acuerdan la **conveniencia** de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias", y se prevé que sólo se mantengan aquellas que no puedan ser sustituidas por la utilización de las modalidades de contratación temporal previstas en la normativa, remitiéndose a cada empresa para que en su seno se analicen las posibilidades de realizar nuevas contrataciones que sustituyan a tales horas extras.

7. Del examen de los convenios sectoriales analizados podemos constatar que la plasmación de las directrices generales de negociación propuestas por las organizaciones sindicales a los ámbitos concretos de negociación se lleva a cabo de forma limitada y en lógica correlación con el grado de poderío e influencia sindical existente en cada ámbito negociador. En definitiva, resta todavía mucho por avanzar en el terreno del empleo en sede negociadora en una línea de mayor estabilidad contractual, refuerzo del principio de causalidad y promoción de nuevas contrataciones para trabajadores desempleados.

Eduardo Rojo Torrecilla.

9 de mayo de 1999.

Publicado en Noticias Obreras (junio 1999)